

PENGARUH SUMBER DAYA MANUSIA DAN SARANA PRASARANA TERHADAP KINERJA GURU MTS AL-WASHLIYAH TEMBUNG

Muhammad Fauzan Batubara^{1*}, H. Bahktiar², & M. Tahir³

^{*1-3} Universitas Islam Sumatera Utara

*e-Mail: muhammadfauzanbatubara@gmail.com

Submit Tgl: 09-Juli-2026

Diterima Tgl: 19-Juli-2026

Diterbitkan Tgl: 24-Juli-2026

Abstract: *Teacher performance is an essential factor in achieving effective learning outcomes and is influenced by the quality of human resources and the availability of educational facilities. This study aimed to analyze the effects of human resources and educational facilities on teacher performance at MTs Al-Washliyah Tembung, both partially and simultaneously. This research employed a quantitative approach using a survey method. The population consisted of 56 teachers, all of whom were selected as the sample through total sampling. Data were collected using a five-point Likert questionnaire supported by interviews, observations, documentation, and literature review. Data were analyzed using multiple linear regression after passing validity, reliability, and classical assumption tests, including normality, multicollinearity, heteroscedasticity, and autocorrelation. The findings revealed that human resources had a positive and significant effect on teacher performance ($t = 2.819$; $p = 0.007$), educational facilities also had a positive and significant effect ($t = 5.423$; $p = 0.000$), and both variables simultaneously had a significant effect on teacher performance ($F = 49.630$; $p = 0.000$) with a coefficient of determination of 65.2%. The study concludes that improving human resource quality accompanied by adequate educational facilities is essential for enhancing teacher performance.*

Keywords: *Educational Facilities, Human Resources, Madrasah, Teacher Performance, Total Sampling*

Abstrak: Kinerja guru merupakan faktor penting dalam keberhasilan proses pembelajaran dan dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia serta ketersediaan sarana prasarana. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh sumber daya manusia dan sarana prasarana terhadap kinerja guru MTs Al-Washliyah Tembung secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian berjumlah 56 guru dan seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik *total sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert yang didukung wawancara, observasi, dokumentasi, dan studi pustaka. Analisis data menggunakan regresi linear berganda setelah melalui uji validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik yang meliputi normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ($t = 2,819$; $p = 0,007$), sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan ($t = 5,423$; $p = 0,000$), serta keduanya secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ($F = 49,630$; $p = 0,000$) dengan koefisien determinasi sebesar 65,2%. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia yang didukung pengelolaan sarana prasarana yang memadai menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Al-Washliyah Tembung.

Kata Kunci: Fasilitas Pendidikan, Kinerja Guru, Madrasah, Sumber Daya Manusia, Total Sampling

Cara mengutip Batubara, M. F., Bahktiar, H., & Tahir, M. (2026). Pengaruh Sumber Daya Manusia dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Guru MTs Al-Washliyah Tembung. *Surplus: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 843–854. <https://doi.org/10.71456/sur.v5i1.2273>

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan fondasi utama dalam membangun karakter dan kecerdasan bangsa, sehingga kualitas guru menjadi faktor penting dalam keberhasilan proses pembelajaran. Guru tidak hanya berperan sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pendidik yang merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran. Menurut Asterina dan Sukoco dalam Siemze, dkk. (2022:12), kinerja guru mencakup kemampuan dalam merencanakan, melaksanakan, mengelola, dan mengevaluasi pembelajaran. Hal tersebut juga sejalan dengan Pasal 20 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang menegaskan berbagai kewajiban profesional guru.

Kinerja guru dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia serta dukungan sarana dan prasarana. Menurut Masrum (2021:1), guru merupakan komponen penting yang menentukan keberhasilan lembaga pendidikan melalui kompetensi dan profesionalismenya. Selain itu, Khaerudin et al. dalam Dani (2021:60) menyatakan bahwa penyelenggaraan pendidikan memerlukan dukungan sarana dan prasarana yang memadai agar proses belajar mengajar dapat berlangsung secara optimal.

Namun, kondisi di MTs Al-Washliyah Tembung masih menunjukkan adanya kesenjangan antara kondisi ideal dan kenyataan. Guru masih menyusun perangkat pembelajaran sebatas memenuhi administrasi, proses pembelajaran cenderung didominasi metode ceramah, dan kualitas pengajaran belum sepenuhnya mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja guru belum optimal.

Permasalahan tersebut juga dipengaruhi oleh aspek sumber daya manusia. Guru masih memiliki keterbatasan kesempatan mengikuti pelatihan, motivasi mengajar yang relatif rendah, serta terdapat ketidaksesuaian antara kualifikasi pendidikan dengan mata pelajaran yang diampu. Kondisi ini menjadi kendala dalam mengembangkan kompetensi dan menerapkan pembelajaran yang lebih inovatif.

Selain itu, keterbatasan sarana dan prasarana turut memengaruhi pelaksanaan pembelajaran. Alat praktik laboratorium yang terbatas, pemanfaatan fasilitas yang belum optimal, serta masih adanya kerusakan sarana fisik menyebabkan kreativitas guru dalam mengajar menjadi terbatas dan proses pembelajaran kurang maksimal.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh sumber daya manusia dan sarana prasarana terhadap kinerja guru MTs Al-Washliyah Tembung, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini penting sebagai dasar dalam meningkatkan kualitas kinerja guru, sedangkan kebaruannya terletak pada pengkajian pengaruh kedua variabel tersebut secara bersamaan pada MTs Al-Washliyah Tembung.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang dilaksanakan di MTs Al-Washliyah Tembung pada periode Desember 2025 sampai Maret 2026. Variabel penelitian terdiri atas sumber daya manusia (X_1) dan sarana prasarana (X_2)

sebagai variabel bebas serta kinerja guru (Y) sebagai variabel terikat. Definisi operasional variabel mengacu pada Ndraha dalam M. Naely, dkk. (2015:1) dan Danim dalam Kartika (2019:74), Mulyasa dalam Rusdy (2017:19-20) serta MPPKS-SAR Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan, serta Abd. Madjid (2016:11) dan Usman dalam Hafidulloh, dkk. (2021:57-58).

Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan skala Likert lima tingkat yang didukung oleh wawancara, observasi, dokumentasi, dan studi pustaka. Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment dengan nilai minimum 0,30 mengacu pada Pallant, Tabachnick, dan Fidell dalam Dyah dan Agustinus (2018:152), sedangkan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha berdasarkan Abigail, dkk. (2023:79-80). Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda setelah memenuhi uji asumsi klasik, kemudian dilanjutkan dengan uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

Populasi penelitian berjumlah 56 guru MTs Al-Washliyah Tembung. Mengacu pada Fenti (2020:60) serta Husain dan Purnomo dalam Hardani, dkk. (2020:361), penelitian ini menggunakan teknik total sampling sehingga seluruh guru tetap yang berjumlah 56 orang dijadikan sebagai sampel penelitian.

Prosedur penelitian diawali dengan penyusunan proposal, dilanjutkan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dan teknik pendukung lainnya. Data kemudian diberi skor, ditabulasi, diuji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik sebelum dianalisis menggunakan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh sumber daya manusia dan sarana prasarana terhadap kinerja guru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Identitas Responden

Tabel 1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Perempuan	39	70%
2	Laki-laki	17	30%
T o t a l		56	100%

Berdasarkan tabel 1 diatas, responden laki-laki sebanyak 17 orang (30%) dan responden perempuan sebanyak 39 orang (70%).

Tabel 2. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
4	Diploma (D1/D2/D3)	3	5,35%
5	S1	50	89,28%
6	S2	3	5,35%
Jumlah		56	100%

Berdasarkan tabel 2 diatas, responden berpendidikan pasca sarjana (S2) sebanyak 3 orang (5,35%), berpendidikan sarjana (S1) sebanyak 50 orang (89,28%), dan berpendidikan Diploma (D1/D2/D3) sebanyak 3 orang (5,35%).

Tabel 3. Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	0-5	9	16,07%
2	6-10	25	44,64%
3	11-15	16	28,57%
4	16-20	6	10,71%
Jumlah		56	100%

Berdasarkan tabel 3 diatas, responden dengan masa kerja 0-5 tahun sebanyak 9 orang (16,07%), masa kerja 6-10 tahun sebanyak 25 orang (44,64%), masa kerja 11-15 tahun sebanyak 16 orang (28,57%), dan masa kerja 16-20 tahun sebanyak 6 orang (10,71%).

Jawaban Responden

Tabel 4. Jawaban Responden Atas Sumber Daya Manusia

Pernyataan		Skor Pernyataan								Total
No	SS	%	S	%	CS	%	TS	%	STS	
	5		4		3		2		1	
1	3	5,4%	32	57%	21	38%	0	0%	0	56
2	3	5,4%	32	57%	21	38%	0	0%	0	56
3	2	3,6%	34	61%	20	36%	0	0%	0	56
4	3	5,4%	32	57%	21	38%	0	0%	0	56
5	4	7,1%	30	54%	22	39%	0	0%	0	56
6	3	5,4%	32	57%	21	38%	0	0%	0	56
Frekuensi	18		192		126		0		0	336
Persentase	5,36%		57,14%		37,50%		0,00%		0,00%	100%

Tabel 5. Jawaban Responden Atas Sarana Prasarana

Pernyataan		Skor Pernyataan								Total
No	SS	%	S	%	CS	%	TS	%	STS	
	5		4		3		2		1	
1	1	1,8%	47	83,9%	8	14,3%	0	0%	0	56
2	1	1,8%	47	83,9%	8	14,3%	0	0%	0	56
3	2	3,6%	45	80,4%	9	16,1%	0	0%	0	56
4	4	7,1%	41	73,2%	11	19,6%	0	0%	0	56
5	2	3,6%	45	80,4%	9	16,1%	0	0%	0	56
6	7	12,5%	35	62,5%	14	25,0%	0	0%	0	56
7	3	5,4%	43	76,8%	10	17,9%	0	0%	0	56
8	4	7,1%	41	73,2%	11	19,6%	0	0%	0	56
Frekuensi	24		344		80		0		0	448
Persentase	5,36%		76,79%		17,86%		0,00%		0,00%	100%

Tabel 5 diatas adalah jawaban responden atas variabel sarana prasarana. Sebanyak 5,36% responden menyatakan sangat setuju, 76,79% responden menyatakan setuju, dan sebanyak 17,86% responden menyatakan cukup setuju, serta tidak terdapat responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel 6. Jawaban Responden Atas Kinerja

Pernyataan		Skor Pernyataan								Total
No	SS	%	S	%	CS	%	TS	%	STS	
	5		4		3		2		1	
1	3	5%	37	66%	16	29%	0	0%	0	56
2	3	5%	37	66%	16	29%	0	0%	0	56
3	3	5%	38	68%	15	27%	0	0%	0	56
4	3	5%	38	68%	15	27%	0	0%	0	56
5	3	5%	38	68%	15	27%	0	0%	0	56
6	3	5%	38	68%	15	27%	0	0%	0	56
Frekuensi	18		226		92		0		0	336
Persentase	5,36%		67,26%		27,38%		0,00%		0,00%	100%

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

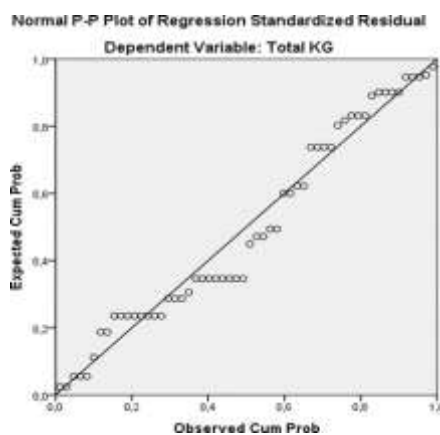
Tabel 7. Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Item	r _{tabel} (N = 56, α = 5%)	r _{hitung} (Pearson Correlation)	Ket
Sumber Daya Manusia	SDM1	0.222	0.716	Valid
	SDM2	0.222	0.689	Valid
	SDM3	0.222	0.675	Valid
	SDM4	0.222	0.637	Valid
	SDM5	0.222	0.792	Valid
	SDM6	0.222	0.650	Valid
Sarana Prasarana	SP1	0.222	0.398	Valid
	SP2	0.222	0.445	Valid
	SP3	0.222	0.546	Valid
	SP4	0.222	0.693	Valid
	SP5	0.222	0.504	Valid
	SP6	0.222	0.566	Valid
	SP7	0.222	0.537	Valid
	SP8	0.222	0.587	Valid
Kinerja	KG1	0.222	0.545	Valid
	KG2	0.222	0.598	Valid
	KG3	0.222	0.596	Valid
	KG4	0.222	0.578	Valid
	KG5	0.222	0.686	Valid
	KG6	0.222	0.578	Valid

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Kesimpulan
Sumber Daya Manusia (X1)	0.785	6	Cukup
Sarana Prasarana (X2)	0.648	8	Moderat
Kinerja (Y)	0.639	6	Moderat

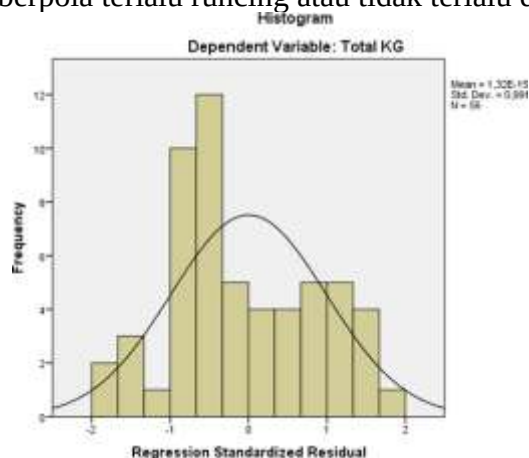
Uji Asumsi Klasik



Gambar 1. Uji Normalitas P-P Plot Test

Melalui analisa grafik P-P Plot Test pada gambar 1 diatas, terlihat distribusi dari titik-titik data sumber daya manusia, sarana prasarana, dan kinerja menyebar disekitar garis diagonal, sehingga asumsi normalitas dipenuhi. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel dependen berdasarkan variabel independennya.

Selanjutnya pada gambar 2 dibawah ini, terlihat grafik histogram memiliki pola distribusi normal memenuhi asumsi normalitas, tidak berpola melenceng ke kiri atau ke kanan (*skewness*), dan tidak berpola terlalu runcing atau tidak terlalu datar (*kurtosis*).

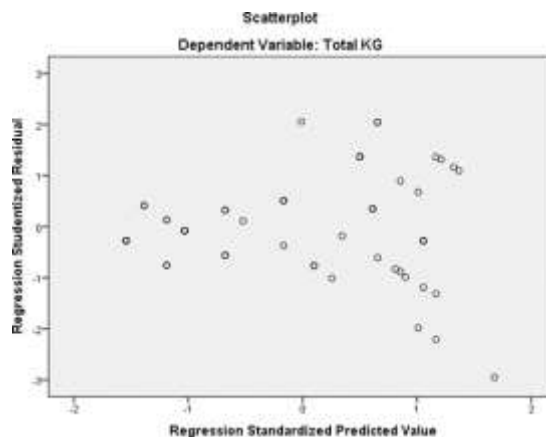


Gambar 2 Grafik Histogram

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1					
(Constant)					
Total SDM	0,677	0,361	0,228	0,577	1,734
Total SP	0,774	0,597	0,440	0,577	1,734

Berdasarkan tabel 9 diatas, diperoleh bahwa nilai *Tolerance* dari seluruh variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.



Gambar 3 Grafik Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3 diatas, menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar, tidak mengumpul dan membentuk suatu pola diatas dan dibawah angka 0 (Nol), maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

Tabel 10. Hasil Uji Durbin-Watson (DW Test)

Model Summary ^b				
Model	Change Statistics			Durbin-Watson
	df1	df2	Sig. F Change	
1	2 ^a	53	0,000	1,741

Berdasarkan tabel 10 diatas diperoleh nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,741. Nilai *Durbin-Watson* menurut tabel dengan $n=53$ dan $k = 2$ (jumlah variabel bebas) diperoleh nilai $dl = 1,479$ dan $du = 1,635$. Dengan demikian nilai DW hitung pada tabel diatas lebih besar dari nilai du ($1,741 > 1,635$), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi, sehingga model layak untuk digunakan.

Uji Hipotesis

Tabel 11. Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,430	2,385	0,180	0,858
	Total SDM	0,240	0,085	0,301	0,007
	Total SP	0,547	0,101	0,579	0,000

Tabel 12. Hasil Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,430	2,385	0,180	0,858
	Total SDM	0,240	0,085	0,301	0,007
	Total SP	0,547	0,101	0,579	0,000

Berdasarkan tabel 12 diatas diperoleh nilai thitung sumber daya manusia sebesar 2,819. Nilai thitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai ttabel pada tingkat kepercayaan 95 % atau $\alpha = 0,05$ df 3:56 diperoleh nilai 1.674. Dengan demikian thitung $>$ ttabel ($2,819 > 1.674$) dan nilai signifikansi $0,007 < 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dapat disimpulkan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Tabel 13. Hasil Uji Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	130,522	2	65,261	49,630
	Residual	69,692	53	1,315	0,000 ^b
	Total	200,214	55		

Berdasarkan tabel 13 diatas diperoleh nilai Fhitung sebesar 49,630 dan nilai signifikansi sebesar 0,000^b. Dengan tingkat kepercayaan 95 % atau $\alpha = 0,05$, $df_1 = k-1$ (3-1=2) dan $df_2 = n-k$ (56-3=53) diperoleh nilai Ftabel sebesar 3,17. Dengan demikian Fhitung > Ftabel (49,630 > 3,17) dan nilai signifikan sebesar 0,000^b < 0.05, maka H0 diterima dan H1 ditolak. Dapat disimpulkan secara simultan sumber daya manusia dan sarana prasarana berpengaruh positif dan sangat signifikan (*highly significant*) terhadap kinerja.

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	0,807 ^a	0,652	0,639	1,147	0,652	49,630

Pada tabel 14 diatas, nilai koefisien determinasi sebesar 0,652, yang menunjukkan bahwa kinerja dapat dijelaskan oleh perubahan sumber daya manusia dan sarana prasarana sebesar 65,2%, sedangkan sisanya sebesar 34,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Guru MTs Al-Washliyah Tembung

Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan sumber daya manusia memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru MTs Al-Washliyah Tembung. Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan Danim dalam Hafidulloh (2001: 27-28), ada tiga pilar pokok yang ditunjukkan untuk suatu profesi, yaitu pengetahuan, keahlian, dan persiapan akademik, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Pengetahuan

Segala fenomena yang diketahui yang disistematisasikan sehingga memiliki daya prediksi, daya kontrol, dan daya aplikasi tertentu. Pada tingkat yang lebih tinggi, pengetahuan bermakna kapasitas kognitif yang dimiliki oleh seseorang melalui proses belajar.

b. Keahlian

Bermakna penguasaan substansi keilmuan yang dapat dijadikan acuan dalam bertindak. Keahlian juga bermakna kepakaran dalam cabang ilmu tertentu untuk dibedakan dengan kepakaran lainnya.

c. Persiapan akademik

Mengandung makna bahwa untuk mencapai derajat profesional atau memasuki jenis profesi tertentu diperlukan persyaratan pendidikan khusus, berupa pendidikan prajabatan yang dilaksanakan pada lembaga pendidikan formal, khususnya jenjang perguruan tinggi.

Hasil penelitian ini diperkuat sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mulyana (2021), Sapriyani, dkk (2025) dan Aminatul (2024) yang menyatakan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh sumber daya manusia

Pengaruh Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Guru MTs Al-Washliyah Tembung

Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan sarana prasarana memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru MTs Al-Washliyah Tembung. Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Suwito dalam Ferly (2025:15-16) Tujuan dari manajemen sarana dan prasarana adalah untuk memastikan bahwa fasilitas yang ada dikelola dengan cara yang efektif, efisien, dan dapat mendukung keberlanjutan operasional organisasi Beberapa tujuan utama dari manajemen sarana dan prasarana adalah:

a. Mendukung kelancaran operasional

Sarana dan prasarana yang dikelola dengan baik akan mendukung kelancaran aktivitas operasional, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi. Kegiatan operasional menjadi lebih mudah apabila diberikan fasilitas yang memadai.

b. Optimalisasi penggunaan sumber daya

Manajemen yang baik memastikan bahwa sarana dan prasarana yang dimiliki digunakan secara efisien untuk menghindari pemborosan dan mengurangi biaya operasional. Semakin efisien suatu sarana atau prasarana tersebut maka akan semakin dijadikan pilihan karena akan memberikan keuntungan yang lebih besar.

c. Keamanan dan kenyamanan

Sarana dan prasarana yang terjaga dengan baik akan menciptakan lingkungan yang aman dan nyaman bagi pengguna, baik dalam hal kesehatan, keselamatan kerja, maupun kenyamanan operasional. Hal ini menjadi sangat penting dikarenakan berguna untuk menghindari dan meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja.

d. Pemeliharaan yang berkelanjutan

Melalui manajemen yang baik, umur pakai sarana dan prasarana dapat diperpanjang melalui pemeliharaan yang terjadwal dengan baik, menghindari kerusakan mendadak, dan memastikan pengoperasian yang maksimal. Hal tersebut dikarenakan sarana dan prasarana pasti memiliki masa pakai ideal tertentu.

Hasil penelitian ini diperkuat sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Farah, dkk (2022) dalam penelitiannya tentang Implementasi Manajemen Sarana Dan Prasarana Dalam Peningkatkan Kinerja Guru menyatakan bahwa tujuan sarana dan prasarana pendidikan yaitu untuk mempermudah akses

kegiatan pelaksanaan pendidikan dengan secara efektif dan efisien. Kemudian menurut Farah, dkk (2022), dengan adanya prinsip manajemen sarana dan prasarana pendidikan seluruh warga sekolah dapat memenuhi tugasnya yang sudah terencana dan tersusun agar tujuan serta pelaksanaan kegiatan pendidikan berjalan dengan baik.

Pengaruh Sumber Daya Manusia Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Guru MTs Al-Washliyah Tembung

Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan sumber daya manusia dan sarana prasarana secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang positif dan sangat signifikan terhadap Kinerja Guru MTs Al-Washliyah Tembung. Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan Candra dan Rahmat (2022:25) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu

tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Pengaruh sumber daya manusia dan sarana prasarana terhadap kinerja guru diperkuat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dina Aulia dan Siti Ma'ni (2024) tentang Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Manajemen Sarana Dan Prasarana Terhadap Mutu Pendidikan Di Kecamatan Kasemen, yang menyatakan bahwa bagi guru akan terbantu dengan dukungan fasilitas sarana dan prasarana. Kegiatan pembelajaran juga akan lebih variatif, menarik dan bermakna. Sedangkan sekolah berkewajiban sebagai pihak yang paling bertanggung jawab terhadap pengelolaan seluruh kegiatan yang diselenggarakan. Selain menyediakan, sekolah juga menjaga dan memelihara sarana dan prasarana yang telah dimiliki. sumber daya manusia, terutama tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, memegang peranan sentral dalam pendidikan karena mereka sangat mempengaruhi kompetensi peserta didik dan pemerataan layanan pendidikan, yang merupakan indikator mutu pendidikan di sekolah.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia dan sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MTs Al-Washliyah Tembung, baik secara parsial maupun simultan. Hasil analisis regresi memperlihatkan bahwa sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi 0,007, sedangkan sarana prasarana memberikan pengaruh yang lebih kuat dengan nilai signifikansi 0,000. Secara simultan, kedua variabel juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai Fhitung 49,630 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi sebesar 65,2% menunjukkan bahwa variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh sumber daya manusia dan sarana prasarana, sedangkan 34,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kompetensi guru yang didukung oleh ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru.

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan karena hanya dilakukan pada satu madrasah dengan jumlah responden sebanyak 56 guru serta hanya mengkaji dua variabel yang memengaruhi kinerja guru. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan melibatkan cakupan responden yang lebih luas pada berbagai satuan pendidikan serta mempertimbangkan variabel lain yang belum dianalisis agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pihak MTs Al-Washliyah Tembung untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi guru, sekaligus melakukan pengelolaan, pemanfaatan, dan pemeliharaan sarana prasarana secara berkelanjutan sehingga proses pembelajaran dapat berlangsung lebih efektif dan berdampak pada peningkatan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

Abigail, dkk. (2023). *Metode penelitian kuantitatif*. Yayasan Kita Menulis.

- Aulia, D., & Ma'ni, S. (2024). Pengaruh manajemen sumber daya manusia dan manajemen sarana dan prasarana terhadap mutu pendidikan di Kecamatan Kasemen. *Jurnal Kaze Multidisiplin*, 1(1), 52–60.
- Budiastuti, D., & Bandur, A. (2018). *Validitas dan reliabilitas penelitian*. Mitra Wacana Media.
- Candra, & Rahmat. (2022). *Manajemen kinerja: Pengelolaan, pengukuran dan implementasi di lembaga pendidikan*. Pusdikra Mitra Jaya.
- Dani. (2021). *Manajemen sarana dan prasarana*. Klik Media.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2005). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. Depdiknas RI.
- Farah, dkk. (2022). Implementasi manajemen sarana dan prasarana dalam peningkatan kinerja guru. *Cendikia: Media Komunikasi Penelitian dan Pengembangan Pendidikan Islam*, 14(2), 218–226.
- Ferly. (2025). *Manajemen sarana dan prasarana*. Aksara Sastra Media.
- Hafidulloh. (2021). *Manajemen guru: Meningkatkan disiplin dan kinerja guru*. Bintang Pustaka Madani.
- Hardani, dkk. (2020). *Metode penelitian kualitatif & kuantitatif*. Pustaka Ilmu.
- Hikmawati, F. (2020). *Metodologi penelitian* (Ed. 1, Cet. 4). Rajagrafindo Persada.
- Kartika. (2019). Improving the quality of human resources in Indonesia to become entrepreneurs. *Conference Proceeding of One Asia*.
- Khairunnisa, dkk. (2023). *Buku ajar metode penelitian*. Science Techno Direct.
- Madjid, A. (2016). *Pengembangan kinerja guru melalui kompetensi, komitmen dan motivasi kerja*. Samudra Biru.
- Masrum. (2021). *Kinerja guru profesional*. Eureka Media Aksara.
- Muin, A. (2023). *Metode penelitian kuantitatif*. Literasi Nusantara Abadi.
- Mulyana. (2021). Pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja guru (Studi kasus di MAN 1 Bangka). *Studia Administras: Jurnal Ilmu Administrasi*, 3(1).
- Naely, M., dkk. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Cahaya Ilmu.
- Rusdy. (2017). *Manajemen sarana dan prasarana pendidikan*. CV. Widya Puspita.
- Sambodo, D. (2019). *Modul pelatihan penguatan kepala sekolah tentang pengelolaan sarana prasarana sekolah (MPPKS-SAR)*. Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan.
- Sapriyani, Hairani, U., Nomy, A. R., & Harahap, A. (2025). Pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 28 Bilah Hulu Kabupaten Labuhanbatu. *Edu Society: Jurnal Pendidikan, Ilmu Sosial, dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5(2), 891–899.

Siemze, dkk. (2022). *Kinerja guru: Pendekatan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja guru*. Magama.

Zahroh, A. (2024). Kontribusi sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja guru di MAN 1 Tulungagung. *Intihadh: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 1–14.