

Pengaruh Motivasi Kerja dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri Se-Kecamatan Mesuji Jaya

Risa Dwi Ayulia¹, Nur Ahyani², Darwin Effendi³

^{1,2,3}Manajemen Pendidikan Universitas PGRI Palembang, Indonesia

E-mail: risadwiayulia@gmail.com¹, nurahyani63@gmail.com², Darwinpasca2020@gmail.com³

Article History:

Received: 12 Februari 2026

Revised: 01 April 2026

Accepted: 28 April 2026

Keywords: *Work Work Motivation, Facilities and Infrastructure, Teacher Performance, Public Junior High School, Mesuji Raya District*

Abstract: *This study was conducted to address the problem of suboptimal teacher performance, which is assumed to be influenced by work motivation and the availability and utilisation of facilities and infrastructure in public junior high schools in Mesuji Raya District. The research aims to describe and analyse: (1) the effect of work motivation on teacher performance, (2) the effect of facilities and infrastructure on teacher performance, and (3) the combined effect of work motivation and facilities and infrastructure on teacher performance in these schools. A quantitative approach with a correlational research design was employed. The population consisted of all teachers in public junior high schools across Mesuji Raya District, and a sample of 90 teachers from nine schools was selected using the Slovin formula. Data were collected through questionnaires and documentation, developed based on indicators of work motivation, facilities and infrastructure, and teacher performance, and tested for validity and reliability. Data were analysed using correlation and multiple regression techniques with the assistance of SPSS version 26, preceded by prerequisite tests including normality, linearity, and multicollinearity tests. The findings indicate that: (1) work motivation has a significant effect on teacher performance, (2) facilities and infrastructure have a significant effect on teacher performance, and (3) work motivation and facilities and infrastructure jointly have a significant effect on teacher performance in public junior high schools in Mesuji Raya District, contributing 72.8%, while the remaining 27.2% is influenced by other factors not examined in this study.*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan proses integral dalam perkembangan manusia yang tidak hanya berlangsung di ruang kelas atau institusi formal seperti sekolah, tetapi mencakup seluruh proses pembelajaran sepanjang hayat. Pendidikan berperan penting dalam membentuk kualitas sumber daya manusia serta menentukan arah perkembangan sosial suatu bangsa (Abosedo et al., 2022).

Oleh karena itu, pendidikan menjadi kebutuhan mendasar dalam kehidupan manusia karena berkaitan langsung dengan pembentukan karakter, pengetahuan, dan keterampilan individu dalam berinteraksi dengan lingkungan sosialnya (Adesemowo, 2022).

Secara yuridis, fungsi dan tujuan pendidikan nasional diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, khususnya Pasal 3 yang menegaskan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan serta membentuk watak dan peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Pendidikan juga bertujuan mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman, bertakwa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab. Pencapaian tujuan tersebut sangat bergantung pada kualitas proses pendidikan, yang salah satunya ditentukan oleh kualitas dan kinerja guru sebagai pelaksana utama pembelajaran.

Kinerja guru merupakan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya sebagai pendidik secara optimal sehingga mampu menciptakan proses pembelajaran yang efektif dan efisien. Kinerja yang baik akan berdampak pada peningkatan hasil belajar peserta didik serta mutu pendidikan secara keseluruhan. Barnawi dan Ariffin (2014) menyatakan bahwa kinerja merupakan kemampuan kerja atau prestasi yang ditunjukkan pegawai untuk mencapai hasil optimal. Sementara itu, peningkatan kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti gaji, sarana prasarana, kondisi lingkungan kerja, dan kepemimpinan (Damayani et al., 2020). Kinerja guru juga berkaitan dengan perilaku profesional dalam menjalankan tanggung jawab pendidikan guna mencapai tujuan pembelajaran yang diharapkan (Abbas, 2017).

Dalam pelaksanaan tugasnya, kinerja guru tidak terlepas dari faktor motivasi, baik yang bersumber dari dalam diri maupun dari lingkungan kerja. Motivasi dipahami sebagai kekuatan pendorong yang menggerakkan individu untuk bertindak dalam mencapai tujuan tertentu (Uno, 2021). Oleh karena itu, peran kepala sekolah dalam memotivasi guru menjadi sangat penting agar guru memiliki komitmen, fokus, dan upaya maksimal dalam melaksanakan tugas profesionalnya (Halim et al., n.d.). Selain motivasi, ketersediaan sarana dan prasarana pendidikan juga menjadi faktor strategis yang memengaruhi kinerja guru.

Sarana dan prasarana merupakan fasilitas pendukung proses pembelajaran yang mencakup ruang kelas, laboratorium, perpustakaan, media pembelajaran, serta perangkat teknologi informasi dan komunikasi (Ismaya, 2015; Fuad & Martin, 2016). Ketersediaan sarana prasarana yang memadai dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran, efisiensi kerja guru, serta mendorong peningkatan motivasi dalam melaksanakan tugas profesional. Sebaliknya, keterbatasan fasilitas dan kurang optimalnya pemanfaatan sarana prasarana masih menjadi permasalahan di berbagai satuan pendidikan, sehingga berdampak pada belum optimalnya kinerja guru dan masih dominannya penggunaan metode pembelajaran konvensional.

Berdasarkan uraian tersebut, kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, terutama motivasi kerja serta ketersediaan dan pemanfaatan sarana prasarana pendidikan. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan sarana prasarana terhadap kinerja guru, sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan mutu pendidikan, khususnya pada jenjang sekolah menengah pertama.

LANDASAN TEORI

Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, dan evaluator pembelajaran secara optimal sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Barnawi dan Ariffin (2014) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau prestasi yang dicapai seseorang sesuai dengan

tugas dan tanggung jawabnya. Supardi (2016) menegaskan bahwa kinerja guru menjadi faktor kunci dalam keberhasilan pendidikan karena kualitas pembelajaran sangat ditentukan oleh kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran.

Abbas (2017) menyatakan bahwa kinerja guru berkaitan dengan perilaku profesional dalam menjalankan tugas pendidikan yang berdampak pada perubahan peserta didik menuju pencapaian tujuan pembelajaran. Sementara itu, Mitchell dalam Direktorat Tenaga Kependidikan mengemukakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan, sehingga peningkatan kinerja guru memerlukan dukungan faktor internal maupun eksternal.

Indikator kinerja guru umumnya meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian hasil belajar, serta pengembangan profesional berkelanjutan. Kinerja yang baik akan berdampak pada meningkatnya kualitas proses dan hasil belajar peserta didik serta mutu pendidikan secara keseluruhan.

2. Motivasi Kerja Guru

Motivasi kerja merupakan kekuatan pendorong dalam diri individu yang menimbulkan semangat, arah, dan ketekunan dalam melaksanakan pekerjaan guna mencapai tujuan tertentu. Uno (2021) mendefinisikan motivasi sebagai dorongan internal dan eksternal yang menggerakkan seseorang untuk bertindak. Robbins dan Judge (2017) menjelaskan bahwa motivasi berkaitan dengan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan organisasi.

Dalam konteks pendidikan, motivasi kerja guru sangat menentukan kualitas kinerja karena guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan komitmen, tanggung jawab, serta kreativitas dalam pembelajaran. Halim et al. menegaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran penting dalam membangun dan mempertahankan motivasi guru agar tetap fokus pada pencapaian tujuan pendidikan.

Teori kebutuhan Maslow menjelaskan bahwa individu terdorong bekerja untuk memenuhi kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Herzberg melalui teori dua faktor membedakan faktor motivator (prestasi, pengakuan, tanggung jawab) dan faktor hygiene (gaji, kondisi kerja, hubungan kerja) yang memengaruhi kepuasan dan kinerja. Kedua teori tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja guru dipengaruhi oleh faktor intrinsik maupun ekstrinsik.

Sarana dan Prasarana Pendidikan

Sarana dan prasarana pendidikan merupakan segala fasilitas yang digunakan untuk menunjang proses pembelajaran agar berlangsung efektif dan efisien. Ismaya (2015) menyatakan bahwa sarana prasarana adalah perangkat pendukung kegiatan belajar mengajar maupun aktivitas organisasi di satuan pendidikan. Fuad dan Martin (2016) menegaskan bahwa sarana prasarana merupakan sumber daya penting dalam penyelenggaraan pendidikan yang meliputi ruang kelas, laborjo laboratorium, perpustakaan, media pembelajaran, serta teknologi informasi dan komunikasi.

Ketersediaan sarana prasarana yang memadai memungkinkan guru melaksanakan pembelajaran secara variatif, interaktif, dan inovatif. Sebaliknya, keterbatasan fasilitas dapat menghambat efektivitas pembelajaran serta menurunkan motivasi dan kinerja guru. Oleh karena itu, pengelolaan sarana prasarana yang baik menjadi tanggung jawab bersama antara pemerintah, sekolah, dan pemangku kepentingan pendidikan.

4. Hubungan Motivasi Kerja dan Sarana Prasarana dengan Kinerja Guru

Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Damayani et al. (2020) menyebutkan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja guru antara lain gaji, sarana prasarana, lingkungan kerja, kepemimpinan, serta motivasi kerja. Motivasi kerja yang tinggi

mendorong guru untuk bekerja secara optimal, sedangkan sarana prasarana yang memadai menyediakan dukungan nyata bagi pelaksanaan tugas profesional.

Secara teoritis, kombinasi motivasi kerja yang kuat dan dukungan fasilitas yang memadai akan meningkatkan efektivitas pembelajaran, kualitas layanan pendidikan, serta hasil belajar peserta didik. Dengan demikian, motivasi kerja dan sarana prasarana memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja guru dan menjadi variabel penting dalam peningkatan mutu pendidikan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian korelasional kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara satu variabel dengan yang lainnya. Variabel penelitian ini dibedakan atas dua kelompok yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Dimana variabel bebas dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja dan sarana prasarana sedangkan variabel terikat yaitu kinerja guru. (Nasharawati, 2023)

Sampel Penelitian

No	Nama Sekolah	Jumlah	Proporsional	Sampel
1.	SMP Negeri 1 Mesuji Raya	26	$\frac{26}{116} \times 90$	20
2.	SMP Negeri 2 Mesuji Raya	13	$\frac{13}{116} \times 90$	10
3.	SMP Negeri 3 Mesuji Raya	13	$\frac{13}{116} \times 90$	10
4.	SMP Negeri 4 Mesuji Raya	8	$\frac{8}{116} \times 90$	5
5.	SMP Negeri 5 Mesuji Raya	10	$\frac{10}{116} \times 90$	8
6.	SMP Negeri 6 Mesuji Raya	11	$\frac{11}{116} \times 90$	9
7.	SMP Negeri 7 Mesuji Raya	11	$\frac{11}{116} \times 90$	9
8.	SMP Negeri 8 Mesuji Raya	11	$\frac{11}{116} \times 90$	9
9.	SMP Negeri 9 Mesuji Raya	13	$\frac{13}{116} \times 90$	10
	Jumlah	116	90	90

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji normalitas

Uji Normalitas yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan aplikasi SPSS 26 untuk mengetahui normal atau tidaknya data hasil penelitian. Hasil uji normalitas penelitian ini menggunakan uji One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test, Adapun hasil dari pengujian tersebut adalah sebagai berikut

.....

Tabel
Tests Of Normality One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.87952775
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.059
	Negative	-.066
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Uji linieritas

Uji Linieritas bertujuan untuk mengukur antara dua variabel, apakah variabel yang diteliti memiliki hubungan atau tidak. Pada uji linieritas penelitian ini dilakukan pada variabel X1 yaitu motivasi kerja pada variabel Y yaitu kinerja guru dan juga variabel X2 yaitu sarana prasarana pada variabel Y kinerja guru.

Tabel
Hasil Uji Linieritas variabel X1 dan Y

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
MOTIVASI KERJA * SARANA PRASARANA	Between Groups	(Combined)	104.721	8	13.090	13.308	.000
		Linearity	102.591	1	102.591	104.300	.000
		Deviation from Linearity	2.129	7	.304	.309	.946
		Within Groups	43.279	88	.984		
		Total	148.000	90			

Uji Multikolinieritas

Widarjono (2020) menjelaskan bahwa multikolinieritas terjadi ketika dua atau lebih variabel independen dalam model regresi memiliki korelasi yang sangat tinggi. Uji multikolinieritas digunakan untuk memastikan tidak ada hubungan linear yang sangat kuat di antara variabel-variabel independen, karena hal ini dapat menyebabkan masalah dalam interpretasi hasil regresi. Menurut Sugiyono (2017) uji multikolinieritas adalah untuk memastikan bahwa tidak ada hubungan yang sangat kuat atau sempurna antara variabel bebas dalam sebuah model regresi. Jika terdapat multikolinieritas yang tinggi, hal ini dapat menyebabkan hasil estimasi regresi menjadi tidak akurat atau sulit diinterpretasikan. Dengan demikian, uji multikolinieritas penting untuk memastikan bahwa model regresi memberikan hasil yang valid dan reliabel.

Uji multikolinieritas data

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	MOTIVASI KERJA	.433	2.307
	SARANA PRASARANA	.433	2.307

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Mesuji Raya. Hal ini dibuktikan melalui uji t dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ serta nilai t_{hitung} sebesar 5,524 yang lebih besar dibandingkan t_{tabel} sebesar 2,006. Temuan tersebut menegaskan bahwa semakin tinggi motivasi kerja guru, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas profesionalnya.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,681 menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 68,1% terhadap variasi kinerja guru, sedangkan 31,9% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Besarnya kontribusi ini memperlihatkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor dominan dalam meningkatkan kualitas kinerja guru. Secara teoritis, temuan ini sejalan dengan pandangan bahwa motivasi merupakan kekuatan pendorong internal dan eksternal yang menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam bekerja sehingga berdampak langsung pada pencapaian kinerja optimal.

Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan Ruliaty (2019) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 72,2%. Demikian pula penelitian Ekomas (2025) yang menemukan pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan koefisien determinasi 63,4%. Penelitian Hakim, Sedarmayanti, dan Mulyanti (2025) juga menguatkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 68,7% terhadap kinerja guru serta berperan langsung dalam peningkatan mutu pembelajaran. Keseluruhan temuan tersebut mempertegas bahwa motivasi kerja merupakan faktor strategis yang perlu dikembangkan oleh sekolah guna meningkatkan efektivitas kinerja guru.

Pengaruh Sarana Prasarana terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa sarana prasarana berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi $0,014 < 0,05$ serta nilai t_{hitung} sebesar 2,548 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,008. Temuan ini mengindikasikan bahwa ketersediaan dan kualitas sarana prasarana yang memadai mampu mendukung peningkatan kinerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Koefisien determinasi sebesar 0,542 menunjukkan bahwa sarana prasarana memberikan kontribusi sebesar 54,2% terhadap kinerja guru, sedangkan 47,8% dipengaruhi faktor lain. Hal ini menegaskan bahwa fasilitas pendidikan merupakan faktor eksternal penting yang menunjang

efektivitas kerja guru, terutama dalam merancang pembelajaran, memanfaatkan media, serta menciptakan lingkungan belajar yang kondusif.

Temuan penelitian ini sejalan dengan Armansyah (2020) yang menemukan adanya pengaruh signifikan sarana prasarana terhadap kinerja guru dengan koefisien determinasi 28,3%. Penelitian Saputra (2020) juga menunjukkan kontribusi sarana prasarana sebesar 13,1% terhadap kinerja guru, sementara Musfira (2021) menemukan pengaruh sebesar 23,9%. Selain itu, Hairani et al. (2024) menegaskan bahwa peningkatan kualitas sarana prasarana berdampak langsung pada peningkatan kinerja guru dan hasil belajar siswa. Rohma et al. (2020) turut memperkuat bahwa sarana prasarana bersama faktor lingkungan kerja berkontribusi signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian, penyediaan fasilitas pendidikan yang memadai menjadi prasyarat penting dalam peningkatan mutu pembelajaran.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Sarana Prasarana secara Bersama-sama terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis simultan menunjukkan bahwa motivasi kerja dan sarana prasarana secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan melalui uji F dengan nilai F_{hitung} sebesar 66,991 yang lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,19 serta tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa kombinasi faktor internal (motivasi kerja) dan faktor eksternal (sarana prasarana) secara kolektif menentukan tingkat kinerja guru.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,728 mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 72,8% terhadap kinerja guru, sedangkan 27,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Besarnya kontribusi ini memperlihatkan bahwa peningkatan kinerja guru memerlukan sinergi antara dorongan motivasional dan dukungan fasilitas pendidikan.

Hasil ini konsisten dengan penelitian Rahayu (2025) yang menunjukkan bahwa manajemen sarana prasarana dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan dengan kontribusi 71,6%. Selain itu, Firman dan Hidayat (2022) menemukan bahwa lingkungan kerja dan sarana prasarana secara bersama-sama berpengaruh positif dengan kontribusi 79,8%. Kesamaan temuan tersebut memperkuat kesimpulan bahwa integrasi antara motivasi kerja dan kualitas sarana prasarana merupakan determinan utama dalam meningkatkan kinerja guru serta mutu pembelajaran di sekolah.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Mesuji Raya, sehingga peningkatan motivasi kerja menjadi faktor penting dalam mendorong optimalisasi pelaksanaan tugas profesional guru. Selain itu, sarana prasarana juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, yang menegaskan bahwa ketersediaan dan pemanfaatan fasilitas pendidikan yang memadai berperan dalam meningkatkan efektivitas proses pembelajaran.

Secara simultan, motivasi kerja dan sarana prasarana menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Mesuji Raya. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja guru memerlukan sinergi antara faktor internal berupa dorongan motivasional dan faktor eksternal berupa dukungan fasilitas pendidikan yang memadai. Dengan demikian, upaya peningkatan mutu pendidikan perlu difokuskan pada penguatan motivasi kerja guru sekaligus penyediaan serta pengelolaan sarana prasarana yang optimal.

DAFTAR REFERENSI

- Adesemowo. (2022). *Basic of education: The meaning and scope of education*. Olabisi Onabanjo University.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*.
- Agustina, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru pada MTsN di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba. *Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(1), 111–118.
- Angrainy, A., et al. (2020). Pengaruh sarana prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. *Journal of Education Research*, 1(2), 154–159.
- Ardhanari, A. A., & Tahwin, M. (2024). Faktor yang berdampak terhadap kinerja guru MAN di Kota Rembang. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 9(1), 301. <https://doi.org/10.33087/jmas.v9i1.1600>
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armansyah. (2020). Pengaruh sarana dan prasarana terhadap kinerja guru serta kualitas lulusan di SMA Negeri 1 Matan Hilir Utara Kabupaten Ketapang. *Menara Ekonomi*, 6(2), 101–112.
- Asmoyo, M. D. (2023). Pengaruh motivasi dan sarana prasarana terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja di SMP Bhakti Pertiwi Probolinggo. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 34–45.
- Barnawi, & Arifin, M. (2014). *Kinerja guru profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Catio, M., & Sunarsi, D. (2020). Analisa pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja guru pada SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi*, 17(2), 16–26. <https://doi.org/10.25134/equi.v17i02.2708>
- Damayani, T., Arafat, Y., & Eddy, S. (2020). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media*, 1(1), 46–57. <https://doi.org/10.52690/jitim.v1i1.29>
- Devitha, C. T. P., Baharuddin, F. R., & Purnamawati, P. (2021). Analisis pengaruh masa kerja dan sertifikasi terhadap kompetensi dan kinerja guru produktif SMK Negeri di Kota Kendari. *Jurnal Nalar Pendidikan*, 9(1), 69. <https://doi.org/10.26858/jnp.v9i1.20633>
- Djaali. (2020). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Elfita, R., Zuhaini, & Mailani, I. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru pendidikan agama Islam di MTs Negeri Sentajo Filial Kabupaten Kuantan Singingi. *Jurnal Pendidikan*, 1(1), 37–55.
- Fuad, N., & Martin. (2016). *Manajemen sarana dan prasarana pendidikan: Konsep dan aplikasinya*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Herwati, H., et al. (2023). *Motivasi dalam pendidikan: Konsep, teori, aplikasi*. Malang: Literasi Nusantara Abadi.
- Indrawan, I. (2015). *Pengantar manajemen sarana dan prasarana sekolah*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ismaya, B. (2015). *Pengelolaan pendidikan*. Jakarta: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2014). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mulyasa. (2013). *Uji kompetensi dan penilaian kinerja guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nur Hidayati, N., et al. (2020). Pengaruh sarana dan prasarana pendidikan terhadap kinerja guru di MTs Negeri 4 Banyuwangi. *Al-Mada: Jurnal Agama, Sosial, dan Budaya*, 3(2), 145–156.
-

- Rina Wulandari, R., et al. (2022). Pengaruh sarana prasarana pendidikan dan motivasi kerja guru terhadap etos kerja guru di SMP Negeri Kecamatan Prabumulih Timur. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(3), 14032–14045.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Supardi. (2016). *Kinerja guru*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Susanto, A. (2016). *Manajemen peningkatan kinerja guru*. Jakarta: Prenadamedia Group.
-