



PENGARUH SARANA DAN PRASARANA, MOTIVASI, TERHADAP KINERJA GURU PEGAWAI NEGERI

M. Ali¹, Syukri²

¹Kepala sekolah SMP Negeri 1 Matangkuli

²Kepala sekolah SD Negeri 5 Simpang Keuramat

Email: mali89@admin.SMP.belajar.id¹, syukri381@admin.sd.belajar.id²

Corresponding Author: M. Ali

DOI : <http://dx.doi.org/10.30829/tar.v33i1.5409>

ARTICLE INFO

Article History

Received : (01 Mei, 2026)

Revised : (13 Juni, 2026)

Accepted : (25 Juni, 2026)

Keywords

Facilities and Infrastructure,
Motivation,
Compensation and Teacher
Performance.

Kata Kunci

Sarana Prasarana,
Motivasi,
Kompensasi dan Kinerja Guru.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of facilities and infrastructure, motivation, and compensation on the performance of civil servant teachers at public elementary schools in North Aceh Regency. The population in this study was all civil servant teachers who taught at public elementary schools in North Aceh Regency, especially at K3S Kutamakmur, North Aceh Regency, totaling 29 schools with a total of 225 civil servant teachers. With a sample of 144 people. The data collection technique in this study was by distributing questionnaires. Data processing in this study used SPSS for windows. The results of the study showed that facilities and infrastructure partially had a significant positive effect on the performance of civil servant teachers with a coefficient value of 0.277. Motivation partially had a significant positive effect on the performance of civil servant teachers with a coefficient value of 0.277. Compensation partially had a significant positive effect on the performance of civil servant teachers with a coefficient value of 0.383. Facilities and infrastructure, motivation, and compensation simultaneously (together) had a significant positive effect on the performance of civil servant teachers at public elementary schools in North Aceh Regency.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sarana dan prasarana, motivasi, serta kompensasi terhadap kinerja guru PNS di Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan (SMA/SMK) di Kabupaten Aceh Singkil. Populasi dalam penelitian adalah keseluruhan guru PNS yang mengajar di SMA/SMK di Aceh Singkil, sebanyak 29 sekolah dengan jumlah guru PNS sebanyak 225 orang. Dengan sampel sebanyak 144 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner atau angket. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sarana prasarana secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru PNS, dengan nilai koefisien sebesar 0,277. Motivasi secara parsial mempunyai

pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru PNS dengan nilai koefisien sebesar 0,277. Kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru PNS dengan nilai koefisien sebesar 0,383. Sarana prasarana, motivasi, kompensasi secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru PNS SMA/SMK di Aceh Singkil.

Pendahuluan

Sarana dan prasarana merupakan dua komponen yang dapat mempengaruhi kinerja guru (Bakhtiar, 2015; Damanik, 2019; A. T. Hasibuan & Prastowo, 2019a). Sarana dan prasarana dapat digambarkan sebagai motor penggerak yang memiliki kemampuan untuk bergerak dengan kecepatan yang diinginkan oleh tenaga penggerak (A. T. Hasibuan & Prastowo, 2019b; Yulandari, 2023; Yulianti, Rika, 2020). Dari segi pendidikan, prasarana dan sarana sangat penting karena sangat dibutuhkan. Infrastruktur dan sarana pendidikan dapat membantu proses pembelajaran (Ahmad, 2021; Bararah, 2020; Nurstalis et al., 2021). Salah satu sumber daya yang menentukan kualitas sekolah adalah sarana dan prasarana, yang perlu diperbarui seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi (Abidin, 2021; Inayah et al., 2021; Widiyanto, 2021). Pengelolaan sarana dan prasarana sangat penting untuk mendukung tujuan pendidikan dan mendukung pembangunan nasional (Megasari, 2020; Siswanto & Hidayati, 2020). Melakukannya dengan benar membutuhkan pemahaman konseptual yang kuat.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Marliya et al., 2020) Disimpulkan bahwa terdapat pengaruh infrastruktur yang signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Negeri di Kabupaten Prabumulih Barat. Penelitian yang dilakukan oleh (Afrianto, 2023) Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari sarana dan prasarana terhadap kinerja tenaga pengajar. Penelitian yang dilakukan oleh (Fudin, 2020) Menunjukkan bahwa kinerja guru di SMA Negeri I Matan Hilir Utara, Kabupaten Ketapang, dipengaruhi oleh infrastruktur sekolah pada tingkat moderat.

Hasil pengamatan awal yang dilakukan oleh peneliti di beberapa SMA/SMK negeri di Aceh Singkil menemukan bahwa kinerja guru masih kurang optimal, hal ini didukung oleh data dari hasil penilaian kinerja guru yang dilakukan oleh kepala sekolah. Hasil pengawasan guru menunjukkan indikasi sebagai berikut: (1) beberapa guru kurang optimal dalam merencanakan materi pembelajaran yang efektif dan menarik. Hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya keterampilan mengajar, kurangnya pengetahuan tentang materi yang diajarkan, atau kurangnya kemampuan merancang kegiatan yang mendukung pencapaian tujuan pembelajaran. (2) Dalam melaksanakan pembelajaran, beberapa guru yang kurang berhasil mungkin tidak dapat

menyampaikan materi dengan jelas, menciptakan lingkungan belajar yang positif, atau menggunakan metode pengajaran yang efektif. Ketidakmampuan ini dapat berasal dari kurangnya kemampuan untuk berkomunikasi, berinteraksi dengan siswa, atau ketidakmampuan untuk beradaptasi dengan tantangan dalam proses pembelajaran. (3) Beberapa guru tidak optimal dalam mengevaluasi pembelajaran, guru yang kurang optimal mungkin kurang mampu menilai prestasi siswa secara objektif, atau mungkin tidak menggunakan metode evaluasi yang tepat untuk menilai pencapaian tujuan pembelajaran. Ini bisa termasuk kurangnya pemahaman tentang teknik evaluasi, atau kurangnya kemampuan untuk memberikan umpan balik yang konstruktif kepada siswa.

Hal lain yang dapat dilihat peneliti dari pengamatan awal adalah adanya kecenderungan negatif bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini terlihat dari pengamatan yang menunjukkan bahwa kinerja beberapa guru PNS yang telah menerima santunan berupa tunjangan sertifikasi masih jauh dari harapan. Selain itu, kurangnya motivasi yang dapat mendorong guru untuk menunjukkan kinerja terbaiknya, dan sarana dan prasarana di sekolah yang kurang lengkap, terutama yang berkaitan dengan teknologi. Akibatnya, sulit untuk meningkatkan kinerja guru. Dalam hal ini, penulis tertarik untuk melakukan penelitian ilmiah, berdasarkan uraian pada halaman sebelumnya.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang mengubah semua data atau informasi menjadi angka dan menggunakan statistik (Darna & Herlina, 2018; A. T. Hasibuan et al., 2022; Sholikhah, 2016). (Sugiyono, 2019) Menyatakan bahwa metode kuantitatif adalah pendekatan yang didasarkan pada filosofi positivis dan digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu. Penelitian ini bersifat deskriptif karena peneliti berusaha mendapatkan informasi tentang fenomena saat ini (Anggito Albi & Johan Setiawan, 2018; Zellatifanny & Mudjiyanto, 2018). Penelitian dilakukan dari Januari hingga April 2026. Lokasi penelitian dilakukan di SMA/SMK Aceh Singkil yang mencakup dua kecamatan yang berjumlah 29 sekolah. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 144 orang. Untuk menentukan jumlah sampel, rumus Slovin (Amin et al., 2023; S. M. Hasibuan, 2018; Marajari, 2017) digunakan, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + [N \cdot (e)^2]}$$

$$n = \frac{225}{1 + [225 \cdot (0,05)^2]} = \frac{225}{1,5625} = 144$$

Keterangan:

- n = jumlah sampel
 N = Jumlah Populasi
 e = Presisi 5%

Hasil

Responden dalam penelitian ini adalah guru PNS SMA/SMK di Aceh Singkil, berjumlah 144 orang. Karakteristik responden dijelaskan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pangkat/kelas.

1. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1 Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Tidak	Jenis kelamin	Jumlah	Persentase %
1	Laki-laki	45	31,2%
2	Wanita	99	68,8%
	Seluruh	Seluruh	Seluruh

Sumber: SPSS 26 pemrosesan data

Berdasarkan tabel 4.1, dapat digambarkan bahwa mayoritas responden adalah perempuan (68,8%) dan laki-laki (31,2%).

2. Deskripsi responden berdasarkan usia

Tabel 4.2 Responden berdasarkan Usia

Tidak	Umur	Seluruh	Persentase %
1	32 – 35	4	2,8%
2	36 – 39	17	11,8%
3	40 – 43	22	15,3%

4	44 – 47	33	22,9%
5	48 – 51	22	15,3%
6	52 – 55	31	21,5%
7	56 – 59	15	10,4%
Seluruh		144	100%

Sumber: SPSS 26 pemrosesan data

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, responden didominasi oleh guru berusia 44 - 47 tahun (22,9%), yakni 33 guru. Dan hanya ada 4 guru berusia antara 32 - 35 tahun (2,8%).

3. Deskripsi responden berdasarkan peringkat/kelas

Tabel 4.3 Responden berdasarkan Peringkat/Kelompok

Tidak	Peringkat/Kelas	Seluruh	Persentase %
1	III/a	50	34,7%
2	III/b	7	4,9%
3	III/c	16	11,1%
4	III/d	37	25,7%
5	IV/a	12	8,3%
6	IV / b	22	15,3%
Seluruh		144	100%

Sumber: SPSS 26 pemrosesan data

Pembahasan

Berdasarkan tabel 4.3, dapat digambarkan bahwa responden dengan peringkat/kelas tertinggi adalah III/a (34,7%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas guru PNS SMA/SMK di Aceh Singkil memiliki pangkat Administrator Junior, III/a atau menyandang jabatan fungsional Guru Pertama. Pembahasan ini berfokus pada keputusan yang dihasilkan dari pengujian hipotesis, sebagai upaya menjawab perumusan permasalahan penelitian. Hasil analisis dari pengujian hipotesis dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh Infrastruktur terhadap Kinerja Guru

Menjawab rumusan masalah dan hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat diamati dari hasil analisis regresi pada Tabel 4.22. Dari tabel tersebut diketahui bahwa infrastruktur memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai $\text{sig} = 0,000 < 0,05$ dengan nilai koefisien 0,277. Koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik atau semakin lengkap infrastruktur di sekolah, maka semakin baik kinerja guru PNS. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian (Marliya et al., 2020). "Pengaruh Infrastruktur dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Negeri di Kabupaten Prabumulih Barat" dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa secara bersamaan terdapat pengaruh infrastruktur dan lingkungan kerja yang signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri di Kabupaten Prabumulih Barat ($R=53,5\%$); sebagian terdapat pengaruh positif infrastruktur yang signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri di Kabupaten Prabumulih Barat.

(Barnawi, 2012) menjelaskan bahwa sarana dan prasarana sekolah sangat mendukung pekerjaan guru. Guru yang memiliki sarana dan prasarana yang lengkap dan memadai akan menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan guru yang tidak (Amini et al., 2021; Firman & Hidayat, 2022; Rohmah et al., 2020) Hal ini menunjukkan bahwa sarana dan prasarana sekolah sangat mempengaruhi kinerja guru, dan kurangnya sarana dan prasarana akan mengakibatkan kinerja yang buruk (Komar, 2020; Sampurno & Wibowo, 2015; Zhahira et al., 2022).

Hasil wawancara dengan beberapa guru menemukan bahwa sarana dan prasarana yang tidak memadai akan sangat mempengaruhi kinerja guru karena keterbatasan sarana dan prasarana akan membatasi kerja guru dalam proses belajar mengajar. Selain itu, guru yang tidak dapat menggunakan sarana dan prasarana terkait teknologi berarti sarana dan prasarana yang ada di sekolah tidak dapat meningkatkan kinerja. Fakta di lokasi penelitian menunjukkan bahwa infrastruktur di beberapa sekolah masih sangat minim sehingga berdampak besar pada kinerja guru. Atas dasar ini, untuk meningkatkan kinerja guru, juga harus dilakukan upaya menyediakan infrastruktur yang lengkap dan memadai di sekolah.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru.

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis kedua, dapat diamati dari hasil analisis regresi pada Tabel 4.22. Tabel menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan $P = 0,000 < 0,05$ dengan nilai koefisien 0,277. Koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi guru, semakin baik pula kinerja guru.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian (Dongoran, 2020) "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru MAN 2 Model Kota Medan" Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru MAN 2 Model Kota Medan dengan nilai koefisien 0,399.

(Uno, 2023) menjelaskan bahwa motivasi kerja guru adalah proses yang digunakan untuk mendorong perilaku guru agar mereka berusaha mencapai tujuan nyata. Fakta di lokasi penelitian menunjukkan bahwa guru yang selalu mengembangkan diri dengan mengikuti pelatihan akan memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugasnya, dalam hal ini mengajar.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru.

Jawaban rumusan masalah dan hipotesis ketiga dapat diamati dari hasil analisis regresi pada Tabel 4.22. Tabel menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai $\text{sig} = 0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien 0,383. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik imbalan yang diperoleh, semakin baik kinerja guru PNS di sekolah SMA/SMK di Aceh Singkil. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian (Siswadi et al., 2021) "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di Perguruan Tinggi Al Jam'iyatul Washliyah Amplas Medan", di mana hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja guru di Perguruan Tinggi Al Jam'iyatul Washliyah Amplas Medan. Dengan nilai konstan 0,352, membuktikan bahwa kompensasi memiliki efek positif terhadap kinerja guru dan memiliki nilai signifikan $0,008 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

Kompensasi adalah salah satu dari banyak variabel yang mempengaruhi kinerja guru (Imroatun & Sukirman, 2016; Rahmat, 2022; Syamra, 2016). Hal ini sesuai dengan pandangan yang menyatakan bahwa salah satu cara manajemen untuk meningkatkan kinerja kerja, memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi (Meithiana Indrasari et al., 2018; Rismawati & Mattalata, 2018; Saputra, 2018). Fakta di lokasi penelitian menunjukkan bahwa upah yang diterima sesuai dengan jenjang pendidikan, serta penerimaan tunjangan kesehatan dan keluarga yang sesuai dengan pekerjaan, sangat penting dalam menunjang kinerja guru. Dengan demikian, untuk dapat meningkatkan kinerja guru di sekolah, perlu diterapkan kompensasi yang baik.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan rumusan masalah yang didasarkan pada hasil analisis dan pengujian hipotesis mengenai pengaruh infrastruktur, motivasi, dan santunan terhadap kinerja guru pegawai negeri SMA/SMK di Aceh Singkil yang dilaksanakan pada bab sebelumnya, kesimpulan penelitian ini dapat ditarik sebagai berikut. *Pertama*, dari hasil penelitian diketahui bahwa infrastruktur parsial memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru PNS SMA/SMK di Aceh Singkil dengan nilai koefisien 0,277, nilai t-count $5,253 > 1,977$ (ttable) dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Artinya, semakin baik infrastruktur di sekolah, semakin baik kinerja guru PNS SMA/SMK di Aceh Singkil. *Kedua*, Dari hasil penelitian, diketahui bahwa motivasi sebagian berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru PNS SMA/SMK di Aceh Singkil dengan nilai koefisien 0,277, nilai t-count $3,864 > 1,977$ (ttable) dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi guru, semakin baik kinerja guru PNS.

Ketiga, Dari hasil penelitian, diketahui bahwa santunan parsial memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru PNS SMA/SMK di Aceh Singkil dengan nilai koefisien 0,383, nilai t-count $5,765 > 1,977$ (ttable) dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik santunannya, semakin baik kinerja guru PNS SMA/SMK di Aceh Singkil. *Keempat*, dari hasil penelitian, diketahui bahwa infrastruktur, motivasi, dan kompensasi secara bersamaan (bersamaan) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru pegawai negeri di Aceh Singkil, dengan nilai Fcount $134.289 >$ nilai Ftable 2.669 dan sig $0.000 < 0.05$. *Kelima*, dari hasil penelitian diketahui bahwa nilai Adj R Square adalah 0,737 atau 73,7%. Koefisien nilai penentuan menunjukkan bahwa variabel Infrastruktur, Motivasi dan Kompensasi mampu menjelaskan variabel kinerja guru sebesar 73,7% sedangkan sisanya 26,3% dijelaskan oleh variabel lain.

Daftar Pustaka

Abidin, Z. (2021). Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Karakter Berbasis Agama, Budaya, Dan Sosiologi. *Al-Afkar, Jurnal Studi Islam*. http://al-afkar.com/index.php/Afkar_Journal/article/view/167

- Afrianto, R. (2023). Pengaruh Sarana Prasarana, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Smk Ahmad Yani Probolinggo. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 6(3), 204–213.
- Ahmad, M. (2021). Pengelolaan sarana dan prasarana di sekolah. *Akademika: Jurnal Teknologi Pendidikan*, 10(01), 93–112.
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian. *PILAR*, 14(1), 15–31.
- Amini, A., Pane, D., & Akrim, A. (2021). Analisis Manajemen Berbasis Sekolah Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru Di Smp Swasta Pemda Rantau Prapat. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 11148–11159.
- Anggito Albi, & Johan Setiawan. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Bakhtiar, S. (2015). *Merancang pembelajaran gerak dasar anak*. <http://repository.unp.ac.id/id/eprint/65>
- Bararah, I. (2020). Pengelolaan sarana dan prasarana pendidikan dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. *Jurnal MUDARRISUNA: Media Kajian Pendidikan Agama Islam*, 10(2), 351–370.
- Barnawi, M. A. (2012). Manajemen sarana dan prasarana sekolah. *Ar-Ruzz Media*.
- Damanik, R. (2019). Hubungan kompetensi guru dengan kinerja guru. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, 8(2). <http://ejournal.stkipbudidaya.ac.id/index.php/jc/article/view/170>
- Darna, N., & Herlina, E. (2018). Memilih metode penelitian yang tepat: Bagi penelitian bidang ilmu manajemen. *Jurnal Ekonologi Ilmu Manajemen*, 5(1), 287–292.
- Dongoran, A. T. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru MAN 2 Model Kota Medan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah Dan Tinggi [JMP-DMT]*, 1(2), 121–138.
- Firman, A., & Hidayat, M. (2022). Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Sarana Prasarana, Dan Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Guru Di Kecamatan Ulubongko, Kabupaten Tojo Una-Una. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(4), 635–648.
- Fudin, A. (2020). Pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja guru. *Manajemen Pendidikan*, 15(1), 7–11.

- Hasibuan, A. T., & Prastowo, A. (2019a). Konsep pendidikan abad 21: Kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia sd/mi. *MAGISTRA: Media Pengembangan Ilmu Pendidikan Dasar Dan Keislaman*, 10(1).
<https://publikasiilmiah.unwahas.ac.id/index.php/MAGISTRA/article/view/2714>
- Hasibuan, A. T., & Prastowo, A. (2019b). Pengembangan Sumber Daya Manusia SD/MI. *Magistra: Vol*, 10.
<https://scholar.google.com/scholar?cluster=17457617561921332486&hl=en&oi=scholar>
- Hasibuan, A. T., Sianipar, M. R., Ramdhani, A. D., Putri, F. W., & Ritonga, N. Z. (2022). Konsep dan karakteristik penelitian kualitatif serta perbedaannya dengan penelitian kuantitatif. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 8686–8692.
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), Article 1.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Imroatun, S., & Sukirman, S. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi/ Akuntansi Di Sma Negeri Se-Kabupaten Wonosobo. *Economic Education Analysis Journal*, 5(1), Article 1.
<https://Journal.Unnes.Ac.Id/Sju/Eeaj/Article/View/9995>
- Inayah, C., Ahsani, E. L. F., Mastura, E., Niâ, L. S., & Amalia, V. (2021). Pengaruh Sarana Prasarana Dalam Menunjang Prestasi Belajar Siswa Sd Di Sekolah Indonesia Den Haag. *Modeling: Jurnal Program Studi Pgmi*, 8(1), 52–68.
- Komar, A. (2020). Peningkatan Kinerja Guru Berbasis Budaya Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru. *At-Ta'lim: Jurnal Pendidikan*, 6(2), 109–117.
- Marajari, M. R. (2017). *Analisis Pemanfaatan Sumber Daya Informasi Elektronik Oleh Mahasiswa Fakultas Mipa Universitas Sumatera Utara* [Thesis, Universitas Sumatera Utara]. <https://Repositori.Usu.Ac.Id/Handle/123456789/18562>
- Marliya, M., Fitria, H., & Nurkhalis, N. (2020). Pengaruh Sarana Prasarana Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smp Negeri Se-Kecamatan Prabumulih Barat. *Journal Of Education Research*, 1(3), 206–2012.
- Megasari, R. (2020). Peningkatan Pengelolaan Sarana Dan Prasarana Pendidikan Untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Di Smpn 5 Bukittinggi. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1), 636–648.

- Meithiana Indrasari, S. T., Benyamin Pintakhari, S. T., Kartini, I. A. N., & Se, M. (2018). *Evaluasi Kinerja Pegawai: Tinjauan Aspek Kompensasi, Komunikasi Dan Jenjang Karier*. Zifatama Jawara.
- Nurstalis, N., Ibrahim, T., & Abdurrohimi, N. (2021). Peran Manajemen Sarana Dan Prasarana Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di Smp Islam Cendekia Cianjur. *Jurnal Isema: Islamic Educational Management*, 6(1), 63–76.
- Rahmat, M. S. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru: Studi Kasus Di Yayasan Manbaul Ulum Banyuwangi. *Taklimuna : Journal of Education and Teaching*, 1(1), Article 1.
- Rismawati, S. E., & Mattalata, S. E. (2018). *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan* (Vol. 1). Celebes Media Perkasa.
- Rohmah, S., Haedari, A., & Junaedi, J. (2020). Penerapan Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di RA Akrimuddin Kecamatan Greged Kabupaten Cirebon. *Eduvis: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 35–44.
- Sampurno, D., & Wibowo, A. (2015). Kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru di SMK Negeri 4 Pandeglang. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 3(2), 165–180.
- Saputra, P. (2018). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi* [PhD Thesis, Universitas Brawijaya]. <https://www.academia.edu/download/92638580/290466889.pdf>
- Sholikhah, A. (2016). Statistik deskriptif dalam penelitian kualitatif. *KOMUNIKA: Jurnal Dakwah Dan Komunikasi*, 10(2), 342–362.
- Siswadi, Y., Yusnandar, W., & Larasati, A. S. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru-Guru Di Perguruan Al Jam'iyatul Washliyah Amplas Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 488–500. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/snk/article/view/8338>
- Siswanto, E., & Hidayati, D. (2020). Indikator pengelolaan sarana infrastruktur yang baik untuk meningkatkan kualitas sekolah. *Jurnal Internasional Manajemen dan Inovasi Pendidikan*, 1(1), 69–81.
- Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta Bandung.
- Syamra, Y. (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri Pariwisata Di Kota Padang. *Economica: Journal of Economic*

- and *Economic Education*, 4(2), Article 2.
<https://doi.org/10.22202/economica.2016.v4.i2.628>
- Uno, H. B. (2023). *Teori motivasi dan pengukurannya: Analisis di bidang pendidikan*. Bumi Aksara.
- Widianto, E. (2021). Pemanfaatan media pembelajaran berbasis teknologi informasi. *Journal of Education and Teaching*, 2(2), 213–224.
- Yulandari, Y. (2023). *Kualitas Pelayanan Jasa Penyeberangan oleh PT ASDP Indonesian Ferry di Terminal Penumpang Pelabuhan Penyeberangan Kolaka kabupaten Kolaka= Quality of Services by PT. ASDP Indonesian Ferry at the Kolaka Port Passenger Terminal, Kolaka Regency* [PhD Thesis, Universitas Hasanuddin].
<http://repository.unhas.ac.id/id/eprint/27626/>
- Yulianti, Rika. (2020). Peningkatan kompetensi guru bahasa Inggris di SMP N 10 PADANG. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1), hal. 633.
- Zellatifanny, C. M., & Mudjiyanto, B. (2018). Tipe penelitian deskripsi dalam ilmu komunikasi. *Diakom: Jurnal Media Dan Komunikasi*, 1(2), 83–90.
- Zhahira, J., Shalahudin, S., & Jamilah, J. (2022). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Journal of Educational Research*, 1(1), 85–100.