

---

---

**KONTRIBUSI MANAJEMEN SARANA PRASARANA DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA GURU IPS SEKOLAH  
MENENGAH PERTAMA (SMP) NEGERI  
DI KABUPATEN INDRAMAYU**

**Oleh: Muti'ah Muti'ah<sup>1</sup>, Nunik Yudaningsih<sup>2</sup>, Andri Supriadi<sup>3</sup>,  
Yusup Yusup<sup>4</sup>**

<sup>1</sup>Sekolah Pascasarjana Universitas Wiralodra

Email: [mutiahrifanto@gmail.com](mailto:mutiahrifanto@gmail.com)

<sup>2</sup>Universitas Wiralodra

Email: [nunik.yudaningsih@unwir.ac.id](mailto:nunik.yudaningsih@unwir.ac.id)

<sup>3</sup>Universitas Wiralodra

Email : [andrisupriadi@unwir.ac.id](mailto:andrisupriadi@unwir.ac.id)

<sup>4</sup>Universitas Wiralodra

Email : [yusup@unwir.ac.id](mailto:yusup@unwir.ac.id)

---

**Citation** : Muti'ah, M., Yudaningsih, N, Supriadi, A & Yusup, Y (2025).  
Kontribusi Manajemen Sarana Prasarana dan Motivasi Kerja  
terhadap Prestasi Kerja Guru IPS Sekolah Menengah Pertama Negeri  
di Kabupaten Indramayu, *Edum Journal*, 8 (2), 108 - 122

**DOI:** <https://doi.org/10.31943/edumjournal.v8i2.602>

### **ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di Kabupaten Indramayu. Dimana prestasi guru belum maksimal diduga penyebabnya karena manajemen sarana prasarana yang belum optimal dan karena motivasi kerja yang dimiliki guru beragam dan berubah-ubah sesuai dengan kondisi masing-masing individu. Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar kontribusi manajemen sarana prasarana dan motivasi kerja baik secara parsial maupun secara bersama-sama (simultan) terhadap motivasi kerja guru IPS Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di Kabupaten Indramayu. Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif korelasional dengan pendekatan kuantitatif. Pengambilan data dan informasi melalui angket skala Likert kepada 68 responden yaitu guru IPS SMP Negeri di Kabupaten Indramayu. Pengolahan hasil penelitian menggunakan teknik analisis regresi, uji signifikansi menggunakan uji-F. Dari hasil pengolahan dan analisa data diperoleh kesimpulan bahwa: (1) Terdapat kontribusi positif manajemen sarana prasarana terhadap prestasi kerja guru. (2) Terdapat kontribusi positif motivasi kerja terhadap prestasi kerja guru. (3) Terdapat kontribusi positif manajemen sarana prasarana dan motivasi kerja secara simultan terhadap prestasi kerja guru. Adanya

kontribusi manajemen sarana prasarana dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja guru IPS Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di Kabupaten Indramayu dalam penelitian ini menguatkan atau sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa prestasi kerja guru banyak dipengaruhi oleh pengelolaan manajemen sarana prasarana dan motivasi kerja guru itu sendiri. Penulis menyarankan bahwa upaya perbaikan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan prestasi guru, dapat dilakukan dengan: 1) Kepala sekolah hendaknya dapat meningkatkan prestasi kerja guru dengan cara memperbaiki manajemen sarana prasarana dan mendorong motivasi kerja guru, 2) Guru menggunakan manajemen sarana prasarana lebih optimal dan lebih meningkatkan motivasi kerjanya sehingga diharapkan prestasi kerjanya lebih maksimal dan memuaskan.

**Kata kunci:** Manajemen Sarana Prasarana, Motivasi kerja, Prestasi Kerja Guru

### **ABSTRACT**

*This research was conducted at the State Junior High School in Indramayu Regency. Where teacher achievement has not been maximized, it is suspected that the cause is due to the management of infrastructure facilities that have not been maximized and because the work motivation of teachers varies and changes according to the conditions of each individual. The purpose of this study was to determine how much the contribution of infrastructure management and work motivation both partially and jointly (simultaneously) to the work motivation of social studies teachers of State Junior High School in Indramayu Regency. This research method uses descriptive correlational method with quantitative approach. Retrieval of data and information through a Likert scale questionnaire to 68 respondents, namely social science teachers of public junior high schools in Indramayu Regency. Processing of research results using regression analysis techniques, significance test using F-test. From the results of data processing and analysis obtained the conclusion that: (1) There is a positive contribution of infrastructure management to teacher work performance. (2) There is a positive contribution of work motivation to teacher work performance. (3) There is a positive contribution of infrastructure management and work motivation simultaneously to teachers' work performance. The author suggests that improvement efforts that can be made to improve teacher achievement can be done by: 1) Principals should be able to improve teachers' work performance by improving the management of infrastructure facilities and encouraging teachers' work motivation, 2) Teachers use infrastructure management more optimally and increase their work motivation so that their work performance is expected to be maximized and satisfying.*

**Keywords:** *Infrastructure Management, Teacher Work Performance, Work Motivation,*

## **A. PENDAHULUAN**

Pendidikan memiliki peran krusial dalam pembentukan sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, prestasi kerja guru menjadi faktor penentu keberhasilan sistem pendidikan. Guru merupakan sumber daya penting dalam mencapai tujuan organisasi sekolah yang mempunyai perbedaan karakteristik dengan

sumber daya lainnya. Guru dikatakan sebagai sumber daya penting karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang ada, guru merupakan pelaku utama dalam teknologi itu sendiri. Peranan guru memang tidak dapat digantikan oleh alat yang paling canggih sekalipun. Bertolak dari hal tersebut maka guru merupakan faktor terpenting dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi di sekolah. Sesempurnanya suatu organisasi, baik dalam segi perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, maupun sarana teknologi yang dimiliki, semua itu tak akan bisa berjalan apabila tidak ada faktor manusia/guru sebagai penggerak.

Adapun indikator manusia berkualitas adalah mempunyai prestasi kerja tinggi. Prestasi kerja ini sangat diperlukan oleh berbagai lembaga-lembaga pemerintah maupun swasta. Pegawai atau karyawan yang memiliki prestasi kerja tinggi akan selalu sadar secara penuh mengenai tanggung jawabnya masing-masing dan berusaha melaksanakan segala tugas yang diberikan kepadanya dengan baik sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Sebaliknya apabila seorang pegawai tidak memiliki prestasi kerja hanya akan memberikan dampak negatif bagi pegawai itu sendiri maupun lembaga tempat dia bekerja. Untuk itu peningkatan prestasi kerja seorang pegawai sangat perlu dilakukan baik secara individu maupun secara kelompok sebagai upaya untuk meningkatkan hasil kerja yang baik.

Guru dapat menjadi pendidik yang berhasil karena adanya motivasi yang telah dimiliki oleh guru tersebut dengan terpenuhinya kebutuhan rohani dan jasmani berupa gaji dari hasil kerjanya, memperoleh penghargaan dari pimpinan, memperoleh pengakuan dari teman-teman sesama guru, mendapat rasa aman dan nyaman dalam bertugas, memperoleh kesempatan untuk mengeluarkan pendapat dan sebagainya.

Jika kebutuhan guru tersebut terpenuhi berarti guru memperoleh dorongan dari dalam dirinya untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik. Guru yang melaksanakan tugas dengan baik akan terlihat rajin hadir ke sekolah dan selalu mengajar dengan semangat dan senang hati. Ini berarti peningkatan prestasi guru dapat tercapai dengan baik (Hasibuan, 2011).

Prestasi kerja yang dicapai guru merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi sekolah. Prestasi kerja guru dipengaruhi oleh bermacam-macam ciri pribadi dari masing-masing individu. Organisasi sekolah membutuhkan guru yang berprestasi tinggi, pada saat yang sama guru membutuhkan umpan balik atas kinerja prestasi kerja yang sudah dilakukannya. Menurut Hasibuan (2011), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan, serta waktu.

Sebagai pegawai ketika melakukan pekerjaannya, guru dituntut untuk berprestasi. Prestasi kerja guru tidak terbangun secara mandiri, melainkan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya guru harus memiliki motivasi kerja dan pengelolaan manajemen sarana prasarana disekolah yang bagus. Sebagai bahan perbandingan dapat dilihat dari penelitian Hartawati, S.I (2019) mengatakan upaya untuk meningkatkan prestasi kerja guru adalah dengan memperbaiki manajemen sarana prasarana, bahwa adanya pengaruh sarana dan prasarana terhadap prestasi kerja guru SMA Negeri 1 Polewali dengan berkontribusi sebesar 61,80%. Hasil penelitian lain yang dilakukan

oleh Hidayat, M & Gusti, D.H (2024) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi prestasi guru adalah motivasi, apabila motivasi kerja guru baik, maka pencapaian tujuan pembelajaran yang bermuara pada prestasi kerjanya dapat tercapai dengan baik sesuai dengan aturan dan ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berkaitan dengan prestasi kerja guru, pada tataran empirik masih ditemui berbagai permasalahan sebagaimana hasil pengamatan dan wawancara ketika penulis melaksanakan observasi dalam rangka pra penelitian dan diperkuat dengan pengalaman penulis menjadi guru lebih dari dua puluh tahun, diantaranya prestasi kerja guru belum optimal dikarenakan guru kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan pekerjaan dimungkinkan karena tambahan pekerjaan administrasi guru selain tugas mengajar, motivasi yang dimiliki guru beragam dan kadang-kadang berubah sesuai dengan kondisi masing-masing individu, perencanaan pembelajaran yang belum dibuat secara optimal, tingkat kehadiran guru disekolah yang rendah seperti sering datang dan pulang tidak sesuai dengan aturan jam kerja serta tidak masuk ke kelas tanpa alasan yang sah, guru yang belum menggunakan berbagai media dan sumber belajar, dan terbatasnya sarana prasarana yang dimiliki sekolah menyebabkan guru kurang maksimal dalam melaksanakan pembelajaran di kelas.

Dari berbagai permasalahan yang terjadi dilingkungan sekolah diduga kuat prestasi kerja guru sangat ditentukan oleh adanya manajemen sarana prasarana. Suatu lembaga akan dapat berfungsi dengan memadai kalau memiliki sistem manajemen yang didukung dengan sumber daya manusia (SDM), dana biaya, dan sarana prasarana. Sekolah sebagai satuan pendidikan juga harus memiliki tenaga (kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, tenaga administratif, laboran, pustakawan, dan teknisi sumber belajar), sarana (buku pelajaran, buku sumber, buku pelengkap, buku perpustakaan, alat peraga, alat praktik, bahan dan ATK, perabot), dan prasarana (tanah, bangunan, laboratorium, perpustakaan, lapangan olah raga) serta biaya yang mencakup biaya investasi (biaya untuk keperluan pengadaan tanah, pengadaan bangunan, alat pendidikan, termasuk buku-buku dan biaya operasional).

Jika ditelaah lebih dalam, masalah prestasi guru memang bukanlah hal yang sederhana, karena prestasi guru menyangkut sumber daya manusia yang memiliki berbagai perbedaan satu dengan yang lainnya. Prestasi kerja guru merupakan hasil kerja seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Banyak faktor mempengaruhi prestasi kerja guru, selain ketersediaan sarana prasarana mengajar faktor lain yang signifikan adalah motivasi kerja guru itu sendiri. Motivasi kerja bisa muncul dari dalam diri guru atau disebut motivasi intrinsik dan motivasi dari luar pribadi guru atau motivasi ekstrinsik. Motivasi internal, di antaranya meliputi kebutuhan, keinginan, kerjasama, kesenangan kerja, kondisi karyawan, dan dorongan keyakinan terhadap pekerjaannya. Sedangkan faktor eksternal meliputi besar/kecilnya gaji yang diperoleh serta harapan guru tersebut dalam kegiatan belajar dan mengajar. Baik atau tidaknya kondisi dari faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja guru itu, akan memberikan kontribusi bagi guru, sehingga akan diketahui apakah prestasinya meningkat atau menurun. Manajemen sekolah akan efektif dan efisien apabila didukung oleh sumber daya manusia yang profesional untuk mengoperasikan sekolah, kurikulum yang sesuai dengan tingkat perkembangan dan karakteristik siswa, kemampuan dan komitmen (tanggung jawab terhadap tugas), tenaga kependidikan

yang handal, dan semuanya itu didukung sarana prasarana yang memadai untuk mendukung kegiatan belajar mengajar, dana yang cukup untuk menggaji staf sesuai dengan fungsinya, serta partisipasi masyarakat yang tinggi. Dengan adanya dorongan motivasi kerja ditambah dengan lengkapnya manajemen sarana dan prasarana di lingkungan sekolah akan meningkatkan prestasi kerja guru yang meliputi kerjasama dalam lingkungan sekolah, memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, aktif dalam berkomunikasi, memiliki sifat individu yang inisiatif, cermat dalam mengambil keputusan, dan kreativitas yang dapat meningkatkan seni atau kerajinan.

## **B. TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Manajemen Sarana Prasarana**

Manajemen dapat dimaknai ilmu dan seni dalam upaya memanfaatkan sumberdaya manusia dan daya lain dalam kegiatan merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, dan mengawasi, yang dilakukan secara efektif dan efisien dengan melibatkan peran seluruh anggota secara aktif dalam mencapai tujuan yang ditentukan (Zazin, 2011). Adapun manajemen pendidikan dapat pula diartikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif, efisien, mandiri, dan akuntabel.

Berkaitan dengan pengelolaan atau sekarang lebih dikenal dengan sebutan manajemen. Ranah pendidikan merupakan bidang yang paling banyak menggunakan sumber daya manusia, artinya dalam pendidikan terdapat banyak hal yang harus dikelola, seperti: pengelolaan kurikulum, sarana prasarana, keuangan, sumber daya manusia dan pelayanan pendidikan, sehingga memerlukan manajemen, dalam hal ini lebih tepatnya disebut manajemen pendidikan.

Salah satu pengelolaan manajemen pendidikan adalah manajemen sarana prasarana dimana kegiatan manajemen sarana prasarana meliputi (1) perencanaan, (2) pengadaan, (3) penyaluran, (4) penyimpanan, (5) pemeliharaan, (6) pendayagunaan, (7) inventarisasi dan (8) penghapusan (Arum, 2024).

Motivasi kerja sangat relevan dalam manajemen pendidikan. Hal ini dikarenakan motivasi yang tinggi pada guru dan tenaga pendidik lainnya dapat secara langsung meningkatkan efektivitas operasional sekolah, kualitas pembelajaran, dan keberhasilan pendidik secara keseluruhan. Sesuai dengan pendapat Fauzyah (2020), yang menyebutkan bahwa dalam motivasi terkandung adanya keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dan insentif. Motivasi kerja berasal dari dalam dan luar diri individu yang berfungsi sebagai penggerak yang mendorong individu untuk melakukan kegiatan dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Dalam upaya meningkatkan kualitas kehidupan bangsa, kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu aspek penting yang harus diperhatikan. Kehidupan akan lebih baik apabila sumber manusianya berkualitas yaitu guru yang memiliki prestasi kerja yang tinggi. Berdasarkan dari penjelasan diatas dapat dipahami bahwa variabel dalam penelitian ini, yaitu manajemen sarana prasarana, motivasi kerja, dan prestasi kerja guru merupakan bagian dari kajian manajemen pendidikan.

Undang-undang No 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dalam pasal 45 menyatakan bahwa satuan pendidikan formal dan nonformal menyediakan sarana dan prasarana yang memenuhi keperluan pendidikan sesuai dengan

pertumbuhan dan perkembangan potensi fisik, kecerdasan intelektual, sosial, emosional, dan kejiwaan peserta didik. Dan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 juncto No 32 Tahun 2013 tentang standar Sarana dan Prasarana Sekolah, pada BAB VII Pasal 42 PP 32/2013 disebutkan bahwa: (1) Setiap satuan pendidikan wajib memiliki sarana yang meliputi perabot, peralatan pendidikan, media pendidikan, buku dan sumber ajar lainnya, bahan habis pakai, serta perlengkapan lain yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran yang teratur dan berkelanjutan, (2) setiap satuan pendidikan wajib memiliki prasarana yang meliputi lahan, ruang kelas, ruang pimpinan satuan pendidikan, ruang pendidik, ruang tata usaha, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, ruang bengkel kerja, ruang unit produksi, ruang kantin, instalasi daya dan jasa, tempat olahraga, tempat beribadah, tempat bermain, tempat berkreasi, ruang/tempat lain yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran yang teratur dan berkelanjutan.

Manajemen sarana prasarana pendidikan adalah seluruh proses kegiatan yang direncanakan dan diusahakan secara sengaja dan bersungguh-sungguh serta pembinaan secara kontinyu terhadap benda- benda pendidikan, agar senantiasa siap dipakai dalam Proses Belajar Mengajar (Mulyono, 2008).

Menurut Mulyasa (2002), mengemukakan bahwa sarana pendidikan adalah peralatan dan perlengkapan yang secara langsung dipergunakan dan menunjang proses pendidikan, khususnya proses belajar mengajar, seperti gedung, ruang kelas, meja, kursi, serta alat-alat dan media pengajaran. Sedangkan yang dimaksud dengan prasarana pendidikan adalah fasilitas yang secara tidak langsung menunjang jalannya proses pendidikan, seperti halaman, kebun, taman dan sekolah, tetapi jika dimanfaatkan secara langsung untuk proses belajar mengajar, seperti taman sekolah untuk pengajaran biologi, halaman sekolah sebagai lapangan olahraga, komponen tersebut sebagai sarana pendidikan. Selain dari segi peralatan/material suatu lembaga akan dapat berfungsi dengan memadai sistem manajemen yang didukung dengan sumber daya manusia (SDM), dan dana/biaya. Sekolah sebagai satuan pendidikan juga harus memiliki tenaga (kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, tenaga administratif, laboran, pustakawan, dan teknisi sumber belajar), serta biaya yang mencakup biaya investasi biaya untuk keperluan pengadaan tanah, pengadaan bangunan, alat pendidikan, termasuk buku-buku dan biaya operasional.

Matin dan Fuad (2018) mengemukakan bahwa sarana dan prasarana pendidikan merupakan salah satu sumber daya yang penting dalam menunjang proses pembelajaran di sekolah. Keberhasilan program pendidikan di sekolah sangat dipengaruhi oleh kondisi sarana dan prasarana pendidikan yang dimiliki sekolah dan optimalisasi pengelolaan dan pemanfaatannya.

Manajemen sekolah dikatakan efektif dan efisien apabila didukung oleh sumber daya manusia yang profesional untuk mengoperasikan sekolah, kurikulum yang sesuai dengan tingkat perkembangan dan karakteristik siswa, kemampuan yang handal dan semuanya itu didukung sarana prasarana yang memadai untuk mendukung kegiatan belajar mengajar, dana yang cukup untuk menggaji staf sesuai fungsinya, serta partisipasi masyarakat yang tinggi.

Menurut Matin dan Fuad (2018), manajemen sarana dan prasarana pendidikan meliputi: (1) perencanaan, (2) pengadaan, (3) penyaluran, (4) penyimpanan, (5)

pemeliharaan, (6) pendayagunaan, (7) inventarisasi, dan (8) penghapusan sarana dan prasarana pendidikan, dengan tujuan untuk mencapai tingkat pengamanan yang semaksimal mungkin terhadap kekayaan milik negara.

Perencanaan meliputi analisis kebutuhan, penetapan tujuan, penganggaran dana dan pengalokasian sumber daya, serta pengawasan dan evaluasi. Pengadaan meliputi identifikasi kebutuhan, pemasangan dan penataan, pemeliharaan dan perawatan, serta pelaporan dan dokumentasi. Penyaluran meliputi identifikasi sekolah penerima, penentuan prioritas, dan koordinasi dengan *stakeholders*. Penyimpanan meliputi penggunaan yang tidak sesuai diperuntukan, penyalahgunaan anggaran, dan pengadaan barang yang tidak sesuai spesifikasi. Pemeliharaan meliputi pemeriksaan secara berkala, pemeliharaan preventif, pengadaan sumber daya pemeliharaan, dan pelatihan edukasi pengguna. Inventarisasi meliputi efisiensi pengelolaan, mencegah pemborosan, memastikan ketersediaan, pengambilan keputusan yang tepat, dan transparansi akuntabilitas. Penghapusan meliputi, pengecekan kondisi yang tidak layak, proses penilaian, penyusunan berita acara penghapusan, dan proses pembuangan atau pengalihan barang.

Dari beberapa definisi tentang manajemen sarana prasarana diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sarana prasarana Pendidikan adalah proses kerjasama pendayagunaan semua sarana dan prasarana pendidikan yang dimiliki oleh sekolah dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

## 2. Motivasi Kerja

Istilah motivasi kerja berasal dari bahasa latin "*movere*" yang sama dengan "*to move*" dalam bahasa Inggris yang berarti mendorong atau menggerakkan. Menurut Masni (2017), motivasi dimulai dari adanya perubahan energi dalam pribadi yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Menurut McClelland (2005), motivasi adalah unsur penentu yang mempengaruhi perilaku yang terdapat dalam setiap individu. Motivasi adalah daya penggerak yang telah menjadi aktif, yang terjadi pada saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sempat dirasakan atau mendesak. Motivasi merupakan pemberian atau penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Hasibuan (2007), "motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan". Istilah motivasi dalam ilmu perilaku mengandung makna yang kompleks karena di dalamnya termuat berbagai aspek yang mendorong manusia untuk bertindak laku.

Sedangkan menurut Uno (2021) mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Motivasi kerja guru tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku manusia dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari berbagai pengertian di atas tentang motivasi yang dikemukakan para pakar, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sebagai suatu kondisi di dalam pribadi

seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

### 3. Prestasi Kerja Guru

Menurut Ranupandojo dan Husnan (1984), 'prestasi ditafsirkan sebagai arti pentingnya suatu pekerjaan, tingkat ketrampilan yang diperlukan, kemajuan dan tingkat penyelesaian suatu pekerjaan'. Berdasarkan pengertian tersebut maka kata prestasi dapat dimaknai sebagai hasil yang telah dicapai melalui suatu keterampilan tertentu. Pencapaian prestasi membutuhkan perencanaan yang baik disertai dengan keterampilan yang dibutuhkan. Prestasi hanya dapat dicapai ketika ada serangkaian usaha yang dilakukan. Pekerjaan adalah objek yang paling mudah untuk melahirkan prestasi. Senada dengan pernyataan tersebut, Gomes (2001) "bentuk dari prestasi kerja berupa *Trait appraisal instruments* (penilaian sifat atau karakter), *behavior appraisal instruments* (perilaku), *outcome* (hasil)". Hal ini dikuatkan bahwa pekerjaan memiliki kualifikasi tertentu.

Prestasi kerja adalah tingkat hasil rata-rata yang dicapai oleh pegawai yang bersangkutan dalam satu hari masa kerja maupun dalam kontinuitas pelaksanaan pekerjaan (Anoraga 2012). Guru merupakan pekerja profesional, dengan syarat-syarat atau ciri pokok dari pekerjaan profesional menurut (Sanjaya, 2009) yaitu: a) pekerjaan profesional ditunjang oleh suatu ilmu tertentu secara mendalam yang hanya mungkin diperoleh dari lembaga-lembaga pendidikan yang sesuai, sehingga kinerjanya didasarkan kepada keilmuan yang dimilikinya yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah, b) suatu profesi menekankan kepada suatu keahlian dalam bidang tertentu yang spesifik sesuai dengan jenis profesinya, sehingga antara profesi yang satu dengan yang lainnya dapat dipisahkan secara tegas, c) tingkat kemampuan dan keahlian suatu profesi didasarkan kepada latar belakang pendidikan yang dialaminya yang diakui oleh masyarakat, sehingga semakin tinggi latar belakang pendidikan akademik sesuai dengan profesinya, semakin, semakin tinggi pula tingkat keahliannya, dengan demikian semakin tinggi pula tingkat penghargaan yang diterimanya, d) suatu profesi selain dibutuhkan oleh masyarakat juga memiliki dampak terhadap sosial kemasyarakatan, sehingga masyarakat memiliki kepekaan yang sangat tinggi terhadap setiap efek yang ditimbulkannya dari pekerjaan profesinya itu

Menurut Siswanto (1987), mendefinisikan "prestasi kerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya". Agar hasil kerja yang dicapai oleh setiap pegawai sesuai dengan mutu yang diharapkan dan waktu yang ditentukan, maka penilaian prestasi kerja mutlak diperlukan oleh setiap organisasi.

Secara teoritis ada tiga alasan yang dapat memberikan penjelasan tentang pentingnya penilaian prestasi kerja, yaitu: (1) Penilaian prestasi memberikan informasi yang dapat digunakan untuk membuat keputusan tentang promosi kenaikan gaji. Hal ini merupakan tujuan utama dari penilaian prestasi, (2) Penilaian prestasi memberikan kesempatan kepada pimpinan dan orang yang menilai untuk bersama membahas perilaku kerja dari yang dinilai. Sudah sama dimaklumi bahwa pada umumnya setiap

orang menginginkan dan mengharapkan umpan balik mengenai prestasinya, (3) Penilaian prestasi juga memungkinkan penilai dan yang dinilai untuk secara bersama menemukan dan membahas penyimpangan- penyimpangan yang terjadi dan mengambil langkah perbaikannya (Nim, 2015).

Sardiman dalam Nurdin (2005) mengemukakan bahwa prestasi kerja guru dalam merencanakan dan mendesain program pengajaran terkait dengan penguasaan kompetensi guru. Kesepuluh kompetensi tersebut meliputi kemampuan: (1) Menguasai bahan, (2) Mengelola program pembelajaran, (3) Melaksanakan program belajar mengajar, (4) Mengenal kemampuan anak didik, (5) Menguasai landasan-landasan pendidikan, (6) Mengelola interaksi belajar mengajar, (7) Menilai prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran (8) Mengenal fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan di sekolah, (9) Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, (10) Memahami prinsip dan penafsiran hasil penelitian untuk keperluan pengajaran.

Senada pendapat Hasibuan (2011) mengatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja seseorang dikatakan tinggi apabila suatu target kerja terselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas yang disediakan. Prestasi kerja seseorang dikatakan rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang ditentukan atau sama sekali tidak terselesaikan. Menurut Mangkunegara (2009), prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Aspek kualitas mengacu pada kesempurnaan dan kerapian pekerjaan yang sudah diselesaikan, sedangkan kuantitas mengacu pada beban kerja atau target kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dari beberapa pendapat tentang pengertian prestasi kerja diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa prestasi kerja guru adalah tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas atau beban kerja yang telah diukur atau dinilai serta harus adanya peningkatan kualitas dan kuantitas kerja dalam mencapai tujuan perseorangan atau organisasi.

### **C. Metodologi Penelitian**

Langkah penting untuk mewujudkan penelitian yang sah adalah bagaimana menentukan metode penelitian yang digunakan. Berdasarkan jenis dan analisis data, maka penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif karena datanya berbentuk angka dan analisis yang digunakan analisis statistik. Pendekatan penelitian adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang bertujuan memberikan gambaran fenomena yang diamati dengan lebih mendetail, misalnya disertai data numerik, karakteristik, dan pola hubungan antar variabel (Sugiyono, 2017:115).

Metode penelitian yang dipakai pada penelitian ini adalah survei dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian survei, angket dan observasi yang dimaksud adalah bersifat menjelaskan hubungan kausal antar variabel dan pengujian hipotesis, yaitu variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu manajemen sarana prasarana ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja guru ( $Y$ ).

Untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian ini digunakan teknik pengumpulan data angket atau kuesioner terhadap 211 Populasi dimana yang dijadikan sampel

penelitian adalah sejumlah 68 orang guru baik yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau pun guru tidak tetap ( guru honorer) mata pelajaran IPS pada Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kabupaten Indramayu. Angket yang diunakan dalam penelitian ini adalah jenis angket tertutup, yang diberikan langsung kepada responden sebagai sumber data pertama. Arikunto (2007:28) mengatakan responden adalah orang yang merespon atau menjawab pertanyaan pertanyaan peneliti baik pertanyaan tertulis maupun lisan.

#### D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian pertama diawali dengan melakukan perhitungan menggunakan uji korelasi sederhana. Hal ini dilakukan untuk mengetahui derajat kontribusi Manajemen Sarana Prasarana ( $X_1$ ) terhadap Prestasi Guru ( $Y$ ). Berikut ini hasilnya diperlihatkan pada Tabel 1

Adapun hasil pengujian hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Uji Hipotesis Variabel  $X_1$  terhadap Variabel  $Y$**   
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	49.234	6.791		7.250	.000
	Manajem_Sarana_Prasarana_X1	.227	.097	.332	2.861	.006

a. Dependent Variable: Prestasi\_Kerja\_Guru\_Y

Berdasarkan tabel hasil uji t diperoleh bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel manajemen sarana prasarana ( $X_1$ ) memiliki nilai sebesar  $p-value$   $0,000 < 0,05$  artinya berdistribusi signifikan. Hal tersebut berarti manajemen sarana prasarana ( $X_1$ ) secara parsial berkontribusi terhadap prestasi kerja guru ( $Y$ ). Kondisi demikian mengandung makna menerima hipotesis yang menyatakan bahwa: “Terdapat kontribusi positif manajemen sarana prasarana terhadap prestasi kerja guru IPS Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di Kabupaten Indramayu”.

Dari paparan di atas, dapat diketahui dari hasil perhitungan koefisien korelasi sederhana yaitu adanya kontribusi sebesar 0,332, sehingga  $r_{yx1} > 0$ , maka diketahui bahwa  $H_0$  ditolak, dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat kontribusi signifikan manajemen sarana prasarana terhadap prestasi kerja guru..

sedangkan besaran kontribusi manajemen sarana prasarana terhadap prestasi kerja guru dapat dilihat dari hasil perhitungan koefesien determinasi pada tabel dibawah ini:

**Tabel 2**  
**Besaran Kontribusi Variabel  $X_1$  Terhadap Variabel  $Y$**   
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.332 <sup>a</sup>	.110	.097	6.560

a. Predictors: (Constant), Manajem\_Sarana\_Prasarana\_X<sub>1</sub>

Dari tabel di atas terlihat bahwa *R Square* sebesar 0,110, hal ini berarti bahwa koefisien determinasi (KD) = *R Square* X 100% = 0,110 X 100% = 11,00%. Hal ini berarti variabel manajemen sarana prasarana berkontribusi 11,00% terhadap prestasi kerja guru, sedangkan sisanya 89,00 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Pengujian kedua diawali dengan melakukan perhitungan menggunakan uji korelasi sederhana. Hal ini dilakukan untuk mengetahui derajat kontribusi motivasi kerja (X<sub>2</sub>) terhadap prestasi kerja guru (Y). Berikut ini hasilnya diperlihatkan pada Tabel di bawah ini

**Tabel 3**  
**Uji Hipotesis Variabel X<sub>2</sub> Terhadap Variabel Y**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	42.835	9.087		4.714	.000
	Motivasi_Kerja_X2	.364	.128	.330	2.839	.006

a. Dependent Variable: Prestasi\_Kerja\_Guru\_Y

Berdasarkan tabel hasil uji t diperoleh bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel motivasi kerja (X<sub>2</sub>) memiliki nilai sebesar *p-value*  $0,000 < 0,05$  artinya signifikan. Dengan demikian motivasi kerja (X<sub>2</sub>) secara parsial berkontribusi terhadap prestasi kerja guru (Y). Hal tersebut mengandung makna diterimanya hipotesis yang menyatakan bahwa: “Terdapat kontribusi positif motivasi kerja terhadap prestasi kerja guru IPS Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di Kabupaten Indramayu”.

Sedangkan besaran kontribusi motivasi kerja terhadap prestasi kerja guru dapat dilihat dari hasil perhitungan koefisien determinasi pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4**  
**Besaran Pengaruh Variabel X<sub>2</sub> Terhadap Variabel Y**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.330 <sup>a</sup>	.109	.095	6.566

a. Predictors: (Constant), Motivasi\_Kerja\_X<sub>2</sub>,

Dari tabel di atas terlihat bahwa *R Square* sebesar 0,109, hal ini berarti bahwa koefisien determinasi (KD) = *R Square* X 100% = 0,109 X 100% = 10,90%. Hal ini berarti motivasi kerja berkontribusi terhadap variabel prestasi kerja guru sebesar 10,90%, sedangkan sisanya 89,10% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Pengujian ketiga diawali dengan melakukan perhitungan menggunakan uji korelasi ganda. Hal ini dilakukan untuk mengetahui derajat kontribusi manajemen sarana prasarana

( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara simultan terhadap prestasi kerja guru ( $Y$ ). Berikut ini hasilnya diperlihatkan pada Tabel dibawah ini :

**Tabel 5**  
**Uji Hipotesis Variabel  $X_1$  dan  $X_2$  Terhadap Variabel  $Y$**   
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.117	10.204		2.853	.006
	Manajem_Sarana_Prasarana_ $X_1$	.243	.094	.291	2.587	.012
	Motivasi_Kerja_ $X_2$	.318	.124	.289	2.563	.013

a. Dependent Variable: Prestasi\_Kerja\_Guru\_Y

Berdasarkan tabel hasil uji t diperoleh bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel manajemen sarana prasarana ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama (simultan) memiliki nilai sebesar  $p\text{-value}$   $0,006 < 0,05$  artinya signifikan. Dengan demikian manajemen sarana prasarana ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama (simultan) berkontribusi positif terhadap prestasi kerja guru ( $Y$ ). Hal tersebut membuktikan diterimanya hipotesis yang menyatakan bahwa: “Terdapat kontribusi positif manajemen sarana prasarana dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap prestasi kerja guru IPS Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di Kabupaten Indramayu”.

Adapun untuk mengetahui nilai signifikansinya dilakukan dengan menggunakan uji F seperti yang diperlihatkan pada Tabel di bawah ini :

**Tabel 6**  
**Signifikansi Pengaruh Variabel  $X_1$  dan  $X_2$  Terhadap Variabel  $Y$**   
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	613.093	2	306.546	7.724	.001 <sup>b</sup>
	Residual	2579.848	65	39.690		
	Total	3192.941	67			

a. Dependent Variable: Prestasi\_Kerja\_Guru\_Y

b. Predictors: (Constant), Motivasi\_Kerja\_ $X_2$ , Manajem\_Sarana\_Prasarana\_ $X_1$

Berdasarkan tabel hasil uji anova nilai F sebesar 7.724 dan signifikansi  $0,001 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak artinya kontribusi manajemen sarana prasarana dan motivasi kerja secara simultan terhadap prestasi kerja guru IPS Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di Kabupaten Indramayu adalah signifikan.

Selanjutnya dilakukan perhitungan regresi ganda mengenai kontribusi manajemen sarana prasarana dan motivasi kerja secara simultan terhadap prestasi kerja guru. Adapun hasilnya diperlihatkan pada Tabel di bawah ini :

**Tabel 7**  
**Besaran Pengaruh Variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> Terhadap Variabel Y**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.438 <sup>a</sup>	.192	.167	6.300

a. Predictors: (Constant), Motivasi\_Kerja\_X<sub>2</sub>, Manajem\_Sarana\_Prasarana\_X<sub>1</sub>

Dari tabel di atas terlihat bahwa *R Square* sebesar 0,192, hal ini berarti bahwa koefisien determinasi (KD) = *R Square* X 100% = 0,192 X 100% = 19,20%. Hal ini berarti variabel manajemen sarana prasarana dan motivasi kerja berkontribusi secara bersama-sama (simultan) terhadap prestasi kerja guru, sedangkan sisanya 80,80% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

#### **E. Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama dalam penelitian ini, ditemukan bahwa manajemen sarana prasarana berkontribusi secara signifikan terhadap prestasi kerja guru sebesar 11,00%. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa prestasi kerja guru dalam penelitian ini tidak hanya dikontribusi oleh kompetensi manajemen sarana prasarana saja, ada faktor lain (epsilon) selain motivasi kerja yang juga berkontribusi namun tidak dikaji dalam penelitian ini. Namun demikian, manajemen sarana prasarana dapat dijadikan alat untuk memprediksi tinggi rendahnya prestasi kerja guru.

Permasalahan yang ingin dijawab dalam penelitian ini adalah seberapa besar kontribusi manajemen sarana prasarana terhadap prestasi kerja guru IPS Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di Kabupaten Indramayu. Secara empiris, hasil penelitian ini menginformasikan: (1) terdapat kontribusi positif manajemen sarana prasarana terhadap prestasi kerja guru IPS Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di Kabupaten Indramayu, serta (2) besaran kontribusi positif manajemen sarana prasarana terhadap prestasi kerja guru IPS Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di Kabupaten Indramayu, ditunjukkan oleh hasil penelitian bahwa manajemen sarana prasarana dengan dimensi menurut pendapat Mattin dan Fuad (2008), yaitu: (1) Perencanaan; (2) Pengadaan; (3) Penyaluran; (4) Penyimpanan; (5) Pemeliharaan; (6) Pendayagunaan; (7) Inventarisasi; (8) Penghapusan, membawa implikasi yang signifikan terhadap prestasi kerja guru dengan dimensi yang diadaptasi dari Ratnasari (2013), yaitu: (1) Kuantitas, (2) Kualitas, (3) Keandalan, (4) Inisiatif, (5) Kerajinan, (6) Sikap Pegawai, dan (7) Kehadiran. Namun demikian prestasi kerja guru IPS SMP Negeri di Kabupaten Indramayu ini tidak hanya dipengaruhi oleh manajemen sarana prasarana saja, ada faktor lain (epsilon), selain motivasi kerja, yang juga berpengaruh, yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Berdasarkan temuan empirik yang diteliti menunjukkan adanya kontribusi positif motivasi kerja terhadap prestasi kerja guru, maka hasil penelitian ini memberikan beberapa informasi, di antaranya: (1) Motivasi kerja guru IPS Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di Kabupaten Indramayu berkontribusi terhadap prestasi kerja guru, (2) Salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja guru IPS pada SMP Negeri di Kabupaten Indramayu adalah dengan meningkatkan motivasi kerja, serta (3) Kontribusi yang diberikan motivasi kerja terhadap prestasi kerja guru adalah sebesar 10,9%, sementara sisanya mendapat pengaruh dari variabel lain, selain variabel manajemen sarana prasarana, yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Berdasarkan temuan empirik hasil penelitian yang menunjukkan adanya kontribusi manajemen sarana prasarana dan motivasi kerja secara simultan terhadap prestasi kerja guru IPS Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di Kabupaten Indramayu, maka hasil penelitian ini memberikan beberapa informasi, di antaranya: (1) Manajemen sarana prasarana dan motivasi kerja memberikan kontribusi positif terhadap prestasi kerja guru IPS Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di Kabupaten Indramayu, (2) Salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja guru IPS Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di Kabupaten Indramayu adalah dengan meningkatkan manajemen sarana prasarana dan motivasi kerja guru. (3) Kontribusi yang diberikan oleh manajemen sarana prasarana dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap prestasi kerja guru IPS Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di Kabupaten Indramayu adalah sebesar 19,2%, sementara sisanya mendapat pengaruh dari variabel lain, yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

#### **F. Kesimpulan**

Berikut merupakan simpulan oleh penulis berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dari penelitian ini: (1) Besaran kontribusi manajemen sarana prasarana terhadap prestasi kerja guru tersebut adalah sebesar 11,00%, sementara sisanya mendapat kontribusi dari variabel lain. (2) Besaran kontribusi motivasi kerja terhadap prestasi kerja guru tersebut adalah sebesar 10,90%, sementara sisanya mendapat kontribusi oleh variabel lain. (3) Besaran kontribusi manajemen sarana prasarana dan motivasi kerja secara simultan terhadap prestasi kerja guru IPS Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di Kabupaten Indramayu tersebut adalah sebesar 19,20%, sementara mendapat kontribusi dari variabel lain.

#### **G. Daftar Pustaka**

- Anoraga, Pandji. (2012). *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2008). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Fauzyah, N. (2020). *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru Madrasah*. *Journal.unsika.ac.id*
- Gomez-Meija, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2001). *Managing Human Resources Prentice Hall*. New Jersey.
- Hartawati, S. I., & Mariana, L. (2019). Pengaruh Sarana dan Prasarana terhadap Prestasi Kerja Guru pada SMA Negeri 1 Polewali Kabupaten Polewali Mandar. *Jurnal Economic Resource*, 2(1), 12-20.

- Hasibuan, M. S. (2007). *Manajemen dasar, pengertian, dan masalah*. Library.stik-ptik.ac.id
- Hasibuan, M.S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hidayat, M., & Gusti, D. H. (2024). Pengaruh Reward, Motivasi Dan Disiplin Guru Terhadap Prestasi Kerja Guru Dan Staf Yayasan Pendidikan COBIG Indonesia Kota Makassar. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 5(1), 26-40.
- Mangkunegara, A.A. Anwar P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Masni, H. (2017). Strategi meningkatkan motivasi belajar mahasiswa. *Jurnal Ilmiah Dikdaya*, 5(1), 34-45.
- Matin, F. N., & Fuad, N. (2018). *Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan Konsep dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- McClelland, E., Swail., J., Bell, J., & Ibbotson, P. (2005). Following the pathway of female entrepreneurs: A six-country investigation. *International journal of entrepreneurial behavior & research*, 11(2), 84-107.
- Mulyasa, E. (2002). *Kurikulum berbasis kompetensi konsep, karakteristik, dan implementasi*. Bandung :PT. Remaja Rosdakarya
- Mulyono, M. A. (2008). *Manajemen administrasi & organisasi pendidikan*. Ar-Ruzz Media, Yogyakarta.
- Nim, W. D. (2015). Efektivitas pusat kegiatan belajar masyarakat (PKMB) sejahtera di Kelurahan Parit Mayor Kecamatan Pontianak Timur. *Publika Jurnal Ilmu Administrasi Negara (e-Journal)*, 4(2).
- Nurdin, Syafruddin, (2005). *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*. Ciputat: *Quantum Teaching*.
- Ranupandojo, H., & Husnan, S. (1984). *Manajemen personalia*, Edisi Ketiga. Yogyakarta: *BPFE UGM*.
- Sanjaya, Wina. (2009). *Perencanaan Dan Desain Sistem Pembelajaran*. Jakarta: PT. Prenada Media Group.
- Siswanto, B. (1987). *Manajemen tenaga kerja: Rancangan dalam pendayagunaan dan pengembangan unsur tenaga kerja*. Sinar Baru.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003. *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. 2003.
- Uno, H. B. . (2021). *Teori motivasi dan pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Zazin, N., & Sandra, M. (2011). *Gerakan menata mutu pendidikan: Teori dan Aplikasi*. Senayan.iain-palangkaraya.ac.id