

## **Pengaruh Sarana Prasarana Pendidikan dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Etos Kerja Guru**

**Eny Kurniati<sup>1</sup>, Syarwani Ahmad<sup>2</sup>, Syaiful Eddy<sup>2</sup>**  
<sup>1</sup>SMP Negeri 5 Prabumulih, <sup>2</sup>Universitas PGRI Palembang  
email: [eny.dahril@gmail.com](mailto:eny.dahril@gmail.com)

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah ada pengaruh sarana prasarana pendidikan dan motivasi kerja guru terhadap etos kerja guru. Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri se-Kecamatan Prabumulih Timur. Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori dengan menggunakan metode deskriptif. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 162, dan jumlah sampelnya 114. Peneliti menggunakan instrumen angket dan dokumentasi. Untuk analisis data dilakukan uji parsial menggunakan regresi linier sederhana dan dilanjutkan dengan uji t melalui program SPSS. Hasil penelitian menyebutkan ada pengaruh sarana prasarana pendidikan dan motivasi kerja guru baik parsial maupun secara bersama-sama terhadap etos kerja guru. Penelitian ini memberi bantuan kepada penyelenggara Pendidikan agar memperbaiki sarana prasarana Pendidikan dan meningkatkan motivasi kerja guru demi etos kerja guru.

**Kata Kunci:** Etos Kerja Guru, Motivasi Kerja Guru, Sarana Prasarana Pendidikan.

### **Abstract**

The purpose of this study is to see if there is an influence of educational infrastructure and teacher work motivation on teachers' work ethic. This study was conducted at public junior high schools in the East Prabumulih District. This is an explanatory study that use the descriptive technique. This research has a total population of 162 people and 114 samples. The questionnaire and documentation tool were utilized by us. For data analysis, a partial test was run using basic linear regression, followed by a t-test using the SPSS software. The study's findings indicated that educational infrastructure and teacher work motivation had an impact on teachers' work ethic, either separately or simultaneously. This study assists education providers in improving educational infrastructure and increasing teacher work motivation for the instructor's work ethic.

**Keywords:** Teachers' Work Ethic, Teacher Work Motivation, Educational Infrastructure

### **Pendahuluan**

Undang-Undang No.20 Tahun 2003 pasal 3 mengenai fungsi dan tujuan Pendidikan Nasional yang menyebutkan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar

menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Dalam menunjang keberhasilan pendidikan diperlukan adanya penunjang proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru dengan peserta didik. Di mana dalam pendidikan, guru merupakan aktor penting yang perlu diperhatikan.

Perkembangan zaman menuntut adanya perubahan dan pembaruan dari segala bidang termasuk bidang pendidikan. Guru sebagai ujung tombak dituntut peran aktifnya dalam perubahan dan pembaharuan pendidikan. Fenomena ini antara lain mengharuskan guru sebagai kunci keberhasilan pendidikan dan pengajaran untuk selalu kreatif, motivatif, dan dinamis dalam melaksanakan tugas-tugasnya sejalan dengan tuntutan dan perkembangan zaman.

Guru merupakan sumber daya manusia yang menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan yang harus mendapat perhatian utama. Guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya diselenggarakan secara formal di sekolah. Guru juga menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar. Supardi (2016) mengemukakan bahwa Keberhasilan pembaruan sekolah sangat ditentukan oleh gurunya, karena guru adalah pemimpin pembelajaran, fasilitator, dan sekaligus merupakan pusat inisiatif pembelajaran. Oleh karena itu, guru harus senantiasa mengembangkan diri secara mandiri tidak bergantung kepada inisiatif kepala sekolah. Guru harus berperan aktif dalam menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional. Sedangkan menurut Hamalik (2002) menjelaskan bahwa guru adalah agen kognitif, guru sebagai agen moral dan politik, guru selaku inovator, guru berperan secara kooperatif, dan guru sebagai agen persamaan sosial dan pendidikan. Peran guru penting dalam penyelenggaraan pendidikan yang menghasilkan keberhasilan pendidikan.

Keberhasilan proses pembelajaran di dunia pendidikan, perlu memperhatikan etos kerja dari kinerja guru atau pendidik itu sendiri. Menurut Buchori (1994) menjelaskan bahwa etos kerja adalah sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja, ciri-ciri atau sifat-sifat mengenai cara kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok manusia atau bangsa. Etos kerja merupakan sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam dunia nyata. Etos kerja yang mengalami penurunan maka hasil pekerjaan atau kinerja yang menjadi tanggung jawabnya tidak akan maksimal dan pencapaian tujuan organisasi tidak akan tercapai secara maksimal.

Etos kerja merupakan tuntutan internal untuk berperilaku etis dalam mewujudkan unjuk kerja yang baik dan produktif. Dengan etos kerja yang baik dan kuat sangat diharapkan seseorang pekerja akan senantiasa melakukan pekerjaannya secara efektif dan produktif dalam kondisi pribadi yang sehat dan berkembang. Perwujudan unjuk kerja ini bersumber pada kualitas kompetensi aspek kepribadian yang mencakup aspek religi, intelektual, sosial, pribadi, fisik, moral. Hal itu dapat berarti bahwa mereka yang dipandang memiliki etos kerja yang tinggi dan kuat akan memiliki keunggulan (Windri, 2015). Menurut Damayani dkk (2020) peningkatan kinerja guru dalam pembelajaran dipengaruhi beberapa faktor antara lain (1) gaji, (2) sarana prasarana, (3) kondisi lingkungan (4) kepemimpinan. Pianda (2018) menyatakan bahwa motivasi dibagi menjadi dua yakni instrinstik dan ekstrinstik. Faktor dari diri individu dan pengaruh dari lingkungan kerja sangat menentukan hasil pekerjaan sesuai tujuan yang akan

dicapai. Guru mempunyai tugas dan tanggung jawab dalam meningkatkan pendidikan disekolah. Guru yang termotivasi akan bekerja dengan bertanggung jawab yang akan dapat meningkatkan kualitas kinerja.

Sikap terhadap pekerjaan merupakan landasan yang paling berperan, karena sikap mendasari arah atau intensitas unjuk kerja. Perwujudan unjuk kerja yang baik, didasari oleh sikap dasar yang positif dan wajar terhadap pekerjaannya. Mencintai pekerjaan sendiri adalah salah satu contoh sikap terhadap pekerjaan. Demikian pula keinginan untuk senantiasa mengembangkan kualitas pekerjaan dan unjuk kerja merupakan refleksi sikap terhadap pekerjaan (Rahman dkk, 2014). Etos kerja sebagai factor keberhasilan guru dalam kegiatan pembelajaran ditunjang atau dipengaruhi beberapa factor diantaranya yaitu sarana prasarana yang dimiliki oleh sekolah. Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional pasal 45 ayat 1 menyebutkan bahwa setiap satuan pendidikan formal dan non formal menyediakan sarana dan prasarana yang memenuhi keperluan pendidikan sesuai dengan pertumbuhan dan perkembangan potensi fisik, kecerdasan intelektual, sosial, emosional, dan kejiwaan peserta didik. Di mana sarana prasarana tersebut juga dapat berpengaruh untuk meningkatkan etos kerja guru sebagai pendidik di lembaga pendidikan.

Setiap satuan pendidikan wajib memiliki prasarana yang meliputi lahan, ruang kelas, ruang pimpinan satuan pendidikan, ruang pendidik, ruang tata usaha, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, kamar kecil untuk guru dan siswa, unit produksi, kantin, instansi barang dan jasa, tempat olahraga, tempat beribadah, tempat bermain dan rekreasi, sedangkan dalam Depdiknas (2001) menjelaskan bahwa kriteria sarana prasarana meliputi lahan, bangunan atau ruang, perabot dan alat peraga atau media pembelajaran.

Ananda dan Oda (2017) menjelaskan bahwa sarana 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 prasarana adalah fasilitas yang secara tidak langsung menunjang jalannya proses pendidikan atau pengajaran seperti halaman, kebun atau taman sekolah, jalan menuju sekolah. Namun jika prasarana tersebut dimanfaatkan secara langsung untuk pengajaran misalnya pengajaran Biologi maka halaman sekolah, kebun atau taman sekolah tersebut merupakan sarana pendidikan. Sehingga sarana dan prasarana mempunyai peran penting dalam proses pendidikan di sekolah dan menjadi satu dari delapan Standar Nasional Pendidikan. Adanya sarana dan prasarana yang memadai, guru dapat memanfaatkan sarana prasarana tersebut dalam pembelajaran.

Selanjutnya, selain sarana prasarana pendidikan, faktor yang mempengaruhi etos kerja guru adalah motivasi kerja dari guru itu sendiri. Motivasi dapat dinilai sebagai daya dorong yang menyebabkan orang dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan. Menurut Hamzah (2008) bahwa motivasi diarahkan pada munculnya dorongan untuk mencapai tujuan. Dalam kaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah yang ingin menggerakkan guru untuk mengerjakan tugasnya haruslah mampu memotivasi guru tersebut sehingga guru akan memusahkan seluruh tenaga dan perhatiannya untuk mencapai hasil yang maksimal. Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kegairahan. Masing-masing pihak bekerja menurut aturan dan ukuran yang ditetapkan dengan saling menghormati, mengerti

serta saling menghargai hak dan kewajiban masing-masing dalam keseluruhan proses kerja operasional.

Ismail (2017) mengemukakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dan etos kerja pegawai, jadi baik dan buruknya motivasi pegawai menjadi salah satu alasan tinggi rendahnya kinerja yang dihasilkan. Sehingga guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan mencapai kinerja sesuai standar yang telah ditetapkan. Sebaliknya jika guru tidak memiliki motivasi kerja yang rendah maka akan mencapai kinerja yang tidak sesuai dengan yang ditetapkan. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap guru akan bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas. Damayani dkk (2020) menyebutkan bahwa kinerja guru dalam proses interaksi pembelajaran di lingkungan sekolah merupakan faktor dalam pencapaian tujuan pendidikan, karena guru merupakan ujung tombak dalam dunia pendidikan. Tinggi rendahnya kualitas kinerja guru berakibat pada kemajuan dan kualitas mutu sekolah. Hasibuan (2007) mengemukakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak kemajuan bekerja seseorang dengan mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Diharapkan dengan adanya motivasi membuat guru mempunyai keinginan untuk bekerja lebih maju demi tujuan bersama. Kinerja guru yang tinggi ini akan banyak memberikan pengaruh yang kuat terhadap keberhasilan peserta didik dalam mencapai tingkat kompetensinya. Dengan kondisi seperti ini, otomatis akan terjadi pergeseran peran guru dalam proses pengembangan potensi peserta didik, yakni guru hanya sebagai pembekal informasi bagi peserta didik (Sepriadi dan Ahmad, 2017).

Sarana prasarana dalam penelitian ini adalah prabot, peralatan pendidikan, buku dan sumber belajar lainnya, bahan habis pakai, serta perlengkapan yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran yang teratur dan berkelanjutan. ahan, ruang kelas, ruang pimpinan, ruang guru, ruang Tata Usaha, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, kantin, tempat olahraga, dan tempat ibadah, tempat bermain, tempat berekreasi, dan ruang/tempat lain yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran yang teratur dan berkelanjutan. Selanjutnya, pengukuran motivasi kerja guru diperoleh dari motivasi internal dan eksternal, dimana motivasi internal yang terdiri dari prestasi kerja, pengembangan diri, pekerjaan itu sendiri dan pengakuan. Sedangkan motivasi eksternal kebijakan sekolah, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan kepala sekolah, keamanan kerja dan gaji yang diterima. Kemudian, Etos kerja dalam penelitian ini yaitu perilaku kerja yang berlandaskan pada kesadaran mental, keyakinan dengan disertai komitmen sepenuhnya kepada kegiatan kerja yang dilakukannya secara utuh.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja guru sebagai penunjang keberhasilan proses pembelajaran di dunia pendidikan dipengaruhi oleh factor sarana prasarana pendidikan serta motivasi kerja dari guru itu sendiri. Lembaga pendidikan harus mampu meningkatkan etos kerja guru untuk dapat mencapai tujuan dari pembelajaran dan tujuan pendidikan secara umum dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja guru tersebut. Beberapa permasalahan mengenai etos kerja guru di SMP Negeri se-Kacamatan Prabumulih Timur yang dipengaruhi oleh sarana prasarana pendidikan yang dimiliki sekolah serta motivasi kerja guru mata pelajaran yang masih belum maksimal.

Berdasarkan observasi yang dilakukan di SMP Negeri se-Kecamatan Prabumulih Timur, diketahui bahwa sarana prasarana pendidikan yang dimiliki sekolah mulai dari sarana fisik dan sarana pendukung pembelajaran sudah lengkap, akan tetapi terdapat beberapa permasalahan mengenai penggunaannya diantaranya yaitu, sarana komputer yang ada tidak dapat digunakan karena seringnya listrik yang padam, gedung atau ruang kelas sudah lengkap akan tetapi dalam kondisi yang masih kurang nyaman untuk proses belajar mengajar guru dengan peserta didik, ruang kantor guru yang masih dipenuhi oleh berkas-berkas guru sehingga ruang kerja guru masih terasa tidak nyaman, banyak guru yang masih belum memaksimalkan sarana prasarana pendidikan yang terkait dengan media pembelajaran atau alat peraga. Kemudian dari motivasi kerja guru yang masih belum maksimal, hal tersebut ditandai dengan, terdapat beberapa guru mata pelajaran yang tidak menggunakan jam belajar di kelas dengan maksimal sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, terdapat beberapa guru yang masih terlambat datang ke sekolah, serta berbagai keperluan administrasi seperti Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), soal ujian tengah semester, dan administrasi lainnya yang dikumpulkan melebihi batas waktu yang telah ditentukan. Kondisi tersebut menjadikan peneliti melakukan penelitian tentang pengaruh sarana prasarana pendidikan dan motivasi kerja guru terhadap etos kerja guru. Dengan rumusan masalah apakah ada pengaruh sarana prasarana terhadap etos kerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Prabumulih Timur? apakah ada pengaruh motivasi kerja guru terhadap etos kerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Prabumulih Timur? apakah ada pengaruh sarana prasarana dan motivasi kerja guru terhadap etos kerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Prabumulih Timur?

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri se-Kecamatan Prabumulih Timur. Peneliti memilih (SMP Negeri 5 Prabumulih, SMP Negeri 8 Prabumulih, SMP Negeri 12 Prabumulih), atas beberapa faktor yang menjadi pertimbangan antara yaitu tenaga pendidik, sarana prasarana yang dimiliki oleh sekolah serta etos kerja para guru. Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori dengan menggunakan metode deskriptif. Menurut Arikunto (2002), metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk mengkaji permasalahan-permasalahan yang terjadi saat ini atau masa sekarang. Sugiyono (2019), mengemukakan metode deskriptif adalah metode penyelidikan yang ditunjukkan pada pemecahan masalah yang ada pada masa sekarang, karena penyelidikan deskriptif lebih merupakan istilah umum yang mencakup berbagai teknik deskriptif. Di antaranya adalah penyelidikan yang menuturkan, menganalisa dan mengklasifikasi; penyelidikan dengan teknik survey dengan teknik tes, studi kasus, studi komparatif, studi waktu dan gerak, analisa kuantitatif, studi kooperatif atau operasional. Alasan pemilihan jenis penelitian tersebut agar penulis dapat menjelaskan secara deskriptif hubungan yang terjadi antara variabel, sehingga diperoleh pengertian yang mendalam tentang objek yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru di Sekecamatan Prabumulih Timur dengan jumlah 162 tenaga pendidik. Adapun populasinya sebagai berikut:

**Tabel 1. Daftar Populasi Penelitian**

No.	Populasi	Jumlah
1.	SMP Negeri 5 Prabumulih	69
2.	SMP Negeri 8 Prabumulih	55
3.	SMP Negeri 12 Prabumulih	38
	<b>Total</b>	<b>162</b>

Berkaitan dengan teknik pengambilan sampel Nasution (2003) mengatakan bahwa mutu penelitian tidak selalu ditentukan oleh besarnya sampel, akan tetapi oleh kokohnya dasar-dasar teorinya, oleh desain penelitiannya (asumsi-asumsi statistik), serta mutu pelaksanaan dan pengolahannya berdasarkan dengan teknik pengambilan sampel. Untuk lebih memperjelas Isaac dan Michael mengembangkan penentuan jumlah sampel dari populasi untuk tingkat kesalahan 1%, 5%, dan 10% berdasarkan ketentuan table 2 berikut ini.

**Tabel 2. Penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu dengan taraf kesalahan 1%, 5%, dan 10%**

N	S			N	S			N	S		
	1%	5%	10%		1%	5%	10%		1%	5%	10%
10	10	10	10	280	197	115	138	2800	537	310	247
15	15	14	14	290	202	158	140	3000	543	312	248
20	19	19	19	300	207	161	143	3500	558	317	251
25	24	23	23	320	216	167	147	4000	569	320	254
30	29	28	27	340	225	172	151	4500	578	323	255
35	33	32	31	360	234	177	155	5000	586	326	257
40	38	36	35	380	242	182	158	6000	598	329	259
45	42	40	39	400	250	186	162	7000	606	332	261
50	47	44	42	420	257	191	165	8000	613	334	263
55	51	48	46	440	265	195	168	9000	618	335	263
60	55	51	49	460	272	198	171	10000	622	336	263
65	59	55	53	480	279	202	173	15000	635	340	266
70	63	58	56	500	285	205	176	20000	642	342	267
80	71	65	62	600	315	221	187	40000	653	345	269
85	75	68	65	650	329	227	191	50000	655	346	269
90	79	72	68	700	341	233	195	75000	658	346	270
95	83	75	71	750	352	238	199	100000	659	347	270
100	87	78	73	800	363	243	202	150000	661	347	270
110	94	84	78	850	373	247	205	200000	661	347	270
120	102	89	83	900	382	251	208	250000	662	348	270
130	109	95	88	950	391	255	211	300000	662	348	270
140	116	100	92	1000	399	258	213	350000	662	348	270
150	122	105	97	1050	414	265	217	400000	662	348	270
160	129	110	101	1100	427	270	221	450000	663	348	270
170	135	114	105	1200	440	275	224	500000	663	348	270
180	142	119	108	1300	450	279	227	550000	663	348	270
190	148	123	112	1400	460	283	229	600000	663	348	270
200	154	127	115	1500	469	286	232	650000	663	348	270
210	160	131	118	1600	477	289	234	700000	663	348	270
220	165	135	122	1700	485	292	235	750000	663	348	271
230	171	139	125	1800	492	294	237	800000	663	348	271
240	176	142	127	1900	498	297	238	850000	663	348	271
250	182	146	130	2000	510	301	241	900000	663	348	271
260	187	149	133	2200	520	304	243	950000	663	348	271
270	192	152	135	2600	529	307	245	1000000	664	349	272

Dengan menggunakan Tabel 2, bila jumlah populasi = 162, kesalahan 5%, maka jumlah sampelnya = 114. Karena populasi setiap sekolah berbeda-beda. Pada perhitungan yang menghasilkan nilai pecahan (terdapat koma) sebaiknya dibulatkan, hal ini untuk mempermudah jumlah perhitungannya (Sugiyono, 2018). Pemilihan sampel pada penelitian

ini berdasarkan pada teori dan perhitungan dari Sugiyono dan dengan memperhatikan jumlah populasi dari masing-masing tempat penelitian. Dengan demikian masing-masing sampel harus sesuai dengan jumlah populasi. Untuk lebih jelasnya peneliti jabarkan pada tabel di bawah ini.

**Tabel 3. Daftar Sampel Penelitian**

No.	Nama Satuan Pendidikan	Jumlah Penentuan Sampel S=5%	Jumlah Sampel
1	SMPN 5 Prabumulih	$69/162 \times 114 = 48,5$	48
2	SMPN 5 Prabumulih	$55/162 \times 114 = 38,7$	39
3	SMPN 12 Prabumulih	$38/162 \times 114 = 26,7$	27
<b>Total</b>		113,9	114

Teknik pengumpulan data merupakan langkah pertama dalam melakukan penelitian, karena tujuan dari penelitian adalah untuk mendapatkan data. Dalam penelitian ini menggunakan angket untuk mengumpulkan data. Kemudian angket diberikan kepada guru sebagai responden. Angket dibagikan untuk memperoleh data tentang sarana prasarana ( $X_1$ ) dan motivasi kerja guru ( $X_2$ ). Kemudian etos kerja guru ( $Y$ ) yang respondennya guru, penjelasan tentang pengumpulan data dapat dijelaskan dalam tabel sebagai berikut.

**Tabel 4. Metode Pengumpulan Data Penelitian**

No	Variabel	Komponen	Metode	Responden
1	$X_1$	Sarana prasarana	Angket	Guru
2	$X_2$	Motivasi kerja guru	Angket	Guru
3	$Y$	Etos Kerja Guru	Angket	Guru

Peneliti menggunakan instrumen berupa angket dengan skala sikap (skala *likert*) yang dibuat dalam bentuk *checklist* untuk mengukur pengaruh sarana prasarana pendidikan dan motivasi kerja guru terhadap etos kerja guru. Menurut Akdon dan Riduwan (2013) bahwa skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau gejala sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Dengan opsi: Selalu (S), Sering (SR), Jarang (JR), dan Tidak Pernah (TP). Masing-masing jawaban angket diberi skor bagi pernyataan positif 4: 3: 2: 1 dan skor 1: 2: 3: 4 untuk pernyataan negatif.

Untuk analysis data dilakukan uji parsial menggunakan regresi linier sederhana dan dilanjutkan dengan uji t melalui program SPSS yang bertujuan untuk menguji apakah setiap variabel bebas yaitu sarana prasarana ( $X_1$ ), dan motivasi kerja guru ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu etos kerja guru ( $Y$ ) secara parsial. Analisis ini digunakan untuk mengetahui model hubungan dan besarnya pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat (kinerja guru). Penelitian menggunakan bantuan SPSS *versi 25.0*. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variable terikat secara parsial dengan menggunakan formulasi  $\hat{Y} = a + bX + \epsilon$

Keterangan

$\hat{Y}$  = Etos kerja guru

X = Sarana Prasarana dan motivasi kerja guru

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

$\epsilon$  = Standard error

Pengujian simultan dalam penelitian ini menggunakan regresi linier ganda dan dilanjutkan dengan uji F melalui program SPSS. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh sarana prasarana dan motivasi kerja guru terhadap etos kerja guru di SMPN se-Kecamatan Prabumulih Timur guru dengan menggunakan formulasi  $\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$

Kriteria pengujian hipotesis, yaitu jika  $F_{Sig} > \alpha (0,05)$  maka  $H_0$  diterima, atau jika  $F_{Sig} < \alpha (0,05)$  maka  $H_0$  ditolak. Apabila perhitungan uji F dihitung menggunakan rumus, maka diperoleh persamaan sebagai berikut.

$$F\text{-hitung} = \frac{R^2 (n-m-1)}{m (1-R)}$$

Keterangan

R<sup>2</sup> : Nilai korelasi

n : Jumlah sampel

m : Jumlah variabel bebas (Kesumawati dan Ichwan, 2017)

### **Pengaruh Sarana Prasarana Pendidikan terhadap Etos Kerja Guru di SMP Negeri se-Kecamatan Prabumulih Timur**

Sarana 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 prasarana adalah fasilitas yang secara tidak langsung menunjang jalannya proses pendidikan atau pengajaran seperti halaman, kebun atau taman sekolah, jalan menuju sekolah. Namun jika prasarana tersebut dimanfaatkan secara langsung untuk pengajaran maka akan meningkatkan etos kerja guru baik dalam proses belajar dengan siswa maupun dengan sesama guru. Melalui penelitian ini dapat diketahui bahwa sarana prasarana pendidikan memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap etos kerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Prabumulih Timur.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan oleh peneliti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara sarana prasarana terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Prabumulih Timur. Hal ini dibuktikan dari nilai hasil pengujian hipotesis diperoleh pula nilai probabilitas (0,000) lebih kecil dari nilai  $f_t (0,05)$ , selain itu, untuk nilai thitung sebesar 21,291 dengan  $t (0,05) (1,658)$  Dengan demikian nilai thitung (21,291) lebih besar dari nilai tTabel (1,658) sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima. Artinya, terdapat pengaruh sarana prasarana pendidikan terhadap etos kerja guru di SMP Negeri Se Kecamatan Prabumulih Timur.

Besarnya pengaruh sarana prasarana pendidikan terhadap etos kerja guru di SMP Negeri Se Kecamatan Prabumulih Timur sebesar 80,2% sisanya 19,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang bukan menjadi variabel dalam penelitian ini.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa semakin terpenuhinya sarana prasaran pendidikan, maka semakin baik etos kerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan



Prabumulih Timur, dan sebaliknya semakin tidak terpenuhinya sarana prasarana pendidikan, maka semakin kurang baik etos kerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Prabumulih Timur.

Manajemen sarana prasarana tidak kalah pentingnya mempengaruhi etos kerja guru, hal ini dapat dilihat pada satuan pendidikan atau sekolah yang sudah memiliki sarana prasarana yang lengkap baik sarana prasarana yang terlibat langsung dengan guru saat melaksanakan pembelajaran dengan siswa di kelas maupun sarana prasarana yang menunjang kegiatan non akademik. Usaha meningkatkan mutu proses pendidikan perlu didukung oleh tersedianya sarana dan prasarana yang memadai, baik jumlah maupun mutunya.

Secara empirik hasil penelitian ini menginformasikan: 1) terdapat pengaruh yang signifikan sarana prasarana pendidikan terhadap etos kerja guru SMP Negeri Se Kecamatan Prabumulih Timur, serta 2) besarnya pengaruh yang signifikan manajemen sarana prasarana terhadap etos kerja guru SMP Negeri Se Kecamatan Prabumulih Timur ditunjukkan oleh hasil penelitian bahwa manajemen sarana prasarana yang terdiri dari dimensi (1) Kemampuan untuk perencanaan kebutuhan sarana prasarana, (2) Kemampuan untuk pengadaan Sarana prasarana, (3) Kemampuan untuk penyimpanan sarana prasarana, (4) Kemampuan untuk penginventarisasian sarana prasarana, (5) Kemampuan pemeliharaan sarana prasarana, dan (6) Kemampuan penghapusan sarana dan prasarana (Rohiat 2008). Jika dipadukan antara teori dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa realita di lapangan sangat relevan.

Sarana dan prasarana yang baik akan berpengaruh terhadap etos kerja guru yang kemudian akan menunjang keefektifan dan kelancaran pendidikan di sekolah. Sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Nugraha dan Fitria (2019) yang menjelaskan bahwa Fasilitas pendidikan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan pendidikan. Kelengkapan dan ketersediaan fasilitas pendidikan di sekolah sangat berpengaruh terhadap keefektifan dan kelancaran pembelajaran di dalam kelas. Kemudian Arlita dkk (2020) menjelaskan bahwa sarana dan Prasarana Pendidikan merupakan salah satu fondasi utama untuk mencapai tujuan pendidikan. Lima faktor penting yang harus ada pada proses belajar mengajar yaitu: guru, murid, tujuan, materi, dan waktu. Jika salah satu faktor saja tidak terpenuhi maka tidak mungkin terjadi proses belajar mengajar. Dengan lima faktor tersebut, kegiatan proses belajar mengajar dapat dilaksanakan walaupun terkadang dengan hasil minimal. Penggunaan sarana dan prasarana sudah optimal, dilakukan oleh guru. Penggunaannya dilakukan untuk membantu guru dalam kelancaran proses pembelajaran.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Permana (2016) dengan judul Pengaruh Sarana Prasarana Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru Serta Dampaknya Pada Prestasi Belajar Siswa Pada Smk Farmasi Di Kabupaten Majalengka. Hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara sarana prasarana terhadap kinerja guru SMK Farmasi di Kabupaten Majalengka. Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan  $t$  hitung sebesar 4.896 dengan signifikansi 0,000. Oleh karena nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak yang artinya  $H_1$  diterima. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMK Farmasi di Kabupaten Majalengka. Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan  $t$  hitung sebesar 3.899 dengan signifikansi 0,000. Oleh karena nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak yang artinya  $H_1$  diterima. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara sarana prasarana

dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMK Farmasi di Kabupaten Majalengka. Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan  $F$  hitung sebesar 39.75 dengan signifikansi 0,000. Oleh karena nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak yang artinya  $H_1$  diterima. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kinerja guru terhadap prestasi belajar siswa SMK Farmasi di Kabupaten Majalengka. Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan  $t$  hitung sebesar 12.827 dengan signifikansi 0,000. Oleh karena nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak yang artinya  $H_1$  diterima.

Kemudian Gagarin (2018) Pengaruh Sarana Dan Prasarana Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Kabupaten Alor Nusa Tenggara Timur, Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa dalam penggunaan atau pemanfaatan Sarana dan Prasarana Sekolah yang dilakukan oleh Guru cukup berpengaruh terhadap Kinerja Guru yang ada pada setiap tingkat pendidikan yaitu SD, SMP, SMA dan SMK, namun ternyata terdapat sebagian Guru kurang dapat mengoperasikan alat pembelajaran dengan baik. Disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Sarana dan Prasarana Sekolah terhadap Kinerja Guru di Kabupaten Alor, NTT yang artinya semakin baik Sarana dan Prasarana Sekolah maka akan menghasilkan Kinerja Guru yang tinggi.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Etos Kerja Guru di SMP Negeri se-Kecamatan Prabumulih Timur**

Motivasi diarahkan pada munculnya dorongan untuk mencapai tujuan. Dalam kaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah yang ingin menggerakkan guru untuk mengerjakan tugasnya haruslah mampu memotivasi guru tersebut sehingga guru akan memusatkan seluruh tenaga dan perhatiannya untuk mencapai hasil yang maksimal. Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kegairahan.

Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dan etos kerja pegawai, jadi baik dan buruknya motivasi pegawai menjadi salah satu alasan tinggi rendahnya kinerja yang dihasilkan. Sehingga guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan mencapai kinerja sesuai standar yang telah ditetapkan. Sebaliknya jika guru tidak memiliki motivasi kerja yang rendah maka akan mencapai kinerja yang tidak sesuai dengan yang ditetapkan. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap guru akan bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan oleh peneliti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Prabumulih Timur. Hal ini dibuktikan dari nilai hasil pengujian hipotesis, diperoleh pula nilai probabilitas (0,000) lebih kecil dari nilai  $f_t$  (0,05), selain itu, untuk nilai  $t$  hitung sebesar 15,390 dengan  $t$  (0,05) (1,658) Dengan demikian nilai  $t$  hitung (15,390) lebih besar dari nilai  $t$  Tabel (1,658) sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima. Artinya, terdapat pengaruh motivasi kerja guru terhadap etos kerja guru di SMP Negeri Se Kecamatan Prabumulih Timur

Besarnya pengaruh motivasi kerja guru terhadap etos kerja guru di SMP Negeri Se Kecamatan Prabumulih Timur sebesar 67,9% sisanya 32,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang bukan menjadi variabel dalam penelitian ini.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa semakin nyaman motivasi kerja guru, maka semakin baik etos kerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Prabumulih

Timur, dan sebaliknya semakin buruknya motivasi kerja, maka semakin kurang baik etos kerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Prabumulih Timur.

Rubin dkk (2004) menyatakan motivasi seseorang tergantung pada kekuatan motif mereka. Motif didefinisikan sebagai kebutuhan (needs), pengendali (drives), atau impuls dalam diri seseorang yang dipertegas dalam penelitian Wahjosumidjo dalam Rubin dkk (2004) yang mendefinisikan sebagai. Motivasi sebagai suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi dalam diri sendiri.

Hasil penelitian diperoleh suatu gambaran bahwa motivasi guru di SMP Negeri se-Kecamatan Prabumulih Timur yang dijabarkan pada setiap indikator menunjukkan jawaban yang cukup baik, yang artinya karyawan menunjukkan indikasi untuk memacu dirinya dan berupaya untuk bisa memenuhi target yang ditetapkan sekolah guna mencapai tujuan organisasi sesuai dengan yang diharapkan dengan membangun tim kerja yang solid, juga menunjukkan keinginan melakukan perubahan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, hal ini sejalan dengan pendapat Siagian (2013) dan Sedarmayanti (2000) mendefinisikan motivasi sebagai "keseluruhan proses pemberian motif kerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efektif dan efisien."

Motivasi kerja guru memiliki pengaruh terhadap etos kerja guru, hal ini sesuai dengan apa yang dijelaskan oleh Edy dkk (2021) mengemukakan bahwa jika seorang guru dapat dipercaya, berkomitmen untuk mengajar tugas, menguasai dan mengembangkan bahan ajar, disiplin, inovatif dalam mengajar, kerjasama dengan seluruh warga sekolah, kepemimpinan, kepribadian yang baik, jujur dan objektif, serta akuntabilitas, maka etos kerja guru akan baik. Kemudian, Haryono dan Arafat (2017) menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap etos kerja. Suatu prestasi kerja akan dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang individu dalam suatu organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zagoto (2020) pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap etos kerja guru di SMA Swasta Kampus Telukdalam. Penelitian ini dilakukan di Sekolah Menengah Atas (SMA) Swasta Kampus Telukdalam. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi dan motivasi secara parsial dan bersama-sama terhadap etos kerja. Dengan nilai korelasi sebesar 0.463 atau 46,3.

Kemudian Hanif (2018) pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap etos kerja guru di SMK PGRI Ciwastra Kota Bandung. Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah belum optimalnya etos kerja guru SMK PGRI Ciwastra Kota Bandung. Berdasarkan hasil analisis didapatkan gambaran motivasi kerja, disiplin kerja dan etos kerja guru pada kategori sedang. Hasil uji hipotesis diperoleh motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap etos kerja guru.

### **Pengaruh Sarana Prasarana Pendidikan dan Motivasi Kerja Guru Secara Bersama-Sama terhadap Etos Kerja Guru di SMP Negeri se-Kecamatan Prabumulih Timur**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara sarana prasarana pendidikan dan motivasi kerja guru terhadap etos kerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Prabumulih Timur, hal ini dibuktikan dari nilai hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai probabilitas (0,000) lebih kecil dari nilai  $\alpha$  (0,05), selain

itu, untuk nilai  $F_{hitung} = 422,933$  dan  $F_{tabel} = 3,06$  dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yang berarti  $H_0$  diterima atau dengan kata lain ada pengaruh sarana prasarana pendidikan dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap etos kerja guru. Untuk mengetahui besarnya pengaruh sarana prasarana pendidikan dan motivasi kerja guru bersama-sama terhadap etos kerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Prabumulih Timur.

Besar pengaruh sarana prasarana pendidikan dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap etos kerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Prabumulih Timur, sebesar 88,4% sisanya 11,6% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termasuk variabel variabel pada penelitian ini

Berdasarkan penjelasan di atas bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi etos kerja guru yaitu sarana prasarana pendidikan dan motivasi kerja guru. Etos kerja merupakan tuntutan internal untuk berperilaku etis dalam mewujudkan unjuk kerja yang baik dan produktif. Dengan etos kerja yang baik dan kuat sangat diharapkan seseorang pekerja akan senantiasa melakukan pekerjaannya secara efektif dan produktif dalam kondisi pribadi yang sehat dan berkembang yang dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu sarana prasarana pendidikan dan motivasi kerja guru, dimana hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa sarana prasarana pendidikan dan motivasi kerja guru memberikan pengaruh sebesar 88,4% pada etos kerja guru. Dengan demikian sarana prasarana pendidikan dan motivasi kerja guru berpengaruh secara bersama-sama terhadap etos kerja guru. Semakin baik sarana prasarana pendidikan dan motivasi kerja guru, maka semakin baik etos kerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Prabumulih Timur.

Sarana prasarana dan motivasi kerja berpengaruh terhadap etos kerja guru, sesuai dengan yang dikemukakan oleh Neta dan Bobby (2018) menjelaskan bahwa Keberhasilan program pendidikan melalui proses belajar mengajar sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satu di antaranya adalah tersedianya sarana dan prasarana pendidikan yang memadai disertai pemanfaatan dan pengelolaan secara optimal. Penyediaan sarana prasarana kerja dimaksudkan untuk menunjang kegiatan sekolah agar mencapai hasil yang optimal. Hasil yang optimal tersebut merupakan prestasi kerja bagi sekolah termasuk di dalamnya guru yang terlibat. Karena dengan adanya sarana prasarana yang memadai dapat menciptakan hasil yang lebih memuaskan dalam menunjang etos kerja guru dan kegiatan belajar mengajar serta dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selanjutnya Nurkhalis dkk (2021) yang menjelaskan bahwa sarana dan prasarana sekolah sangat menunjang pekerjaan guru. Guru yang dilengkapi dengan sarana prasarana yang lengkap dan memadai akan menunjukkan kinerja yang baik daripada guru yang tidak dilengkapi sarana dan prasarana yang memadai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru sangat dipengaruhi oleh sarana dan prasarana yang disediakan oleh suatu lembaga pendidikan dan sebaliknya kurang memadainya suatu sarana dan prasarana akan juga mengurangi kinerja mereka. Penyediaan sarana prasarana kerja akan menunjang kegiatan sekolah agar mencapai hasil yang optimal.

Selanjutnya, menurut Hanif (2018) yang menjelaskan bahwa etos kerja yang dimiliki oleh seseorang atau kelompok masyarakat, akan menjadi sumber motivasi bagi perbuatannya dan beberapa upaya untuk meningkatkan etos kerja yang sesuai adalah dengan meningkatkan motivasi dan disiplin kerja. Melalui motivasi dan disiplin yang tinggi seorang guru mampu menunjukkan etos kerjanya. Kurangnya motivasi ini terlihat dari sikap yang tidak

disiplin dalam segala hal, seperti yang ditemukan di lapangan masih terdapat sejumlah guru datang terlambat mengajar, masih ada guru memberikan catatan sampai jam berakhir, masih terdapat guru yang tidak disiplin waktu, datang dan pulang tidak menandatangani daftar hadir, masih terdapat guru yang tidak memberikan keterangan apabila tidak hadir, dan masih terdapat guru yang tidak memiliki perangkat persiapan mengajar yaitu, RPP maupun media pembelajaran. Oleh sebab itu, sarana prasarana dan motivasi kerja guru memiliki pengaruh yang besar terhadap etos kerja guru.

### **Simpulan**

Ada pengaruh sarana prasarana pendidikan dan motivasi kerja guru baik parsial maupun secara bersama-sama terhadap etos kerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Prabumulih Timur. Besar pengaruh sarana prasarana pendidikan dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap etos kerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Prabumulih Timur, sebesar 88,4% sisanya 11,6% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termasuk variable variabel pada penelitian ini.

### **Daftar Pustaka**

- Akdon., & Riduwan. (2013). *Rumus dan Data Dalam Analisis Statistika*. Bandung: Alfabeta
- Ananda, R., & Oda, K. B. (2017). *Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan*. Medan: Widya Puspita
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi VI*, Jakarta: Rineka Cipta
- Buchori, M. (1994). *Penelitian Pendidikan dan Pendidikan Islam di Indonesia*. Jakarta: IKIP Muhammadiyah Press
- Depdiknas. (2001). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Damayani, T., Arafat, Y. ., & Eddy, S. . (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja . *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media*, 1(1), 46-57. <https://doi.org/10.52690/jitim.v1i1.29>
- Edy., Harapan, E., & Tahrhun. (2021). The Effect of Work Motivation on Elementary School Teachers' Performance. *Proceedings of the International Conference on Education Universitas PGRI Palembang*
- Gagarin. (2018). Pengaruh Sarana Dan Prasarana Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Kabupaten Alor Nusa Tenggara Timur. *Jurnal Universitas Hasanuddin*, 4 (2)
- Hamalik, O. (2002). *Pendidikan Guru: Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hamzah. (2008). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hanif, N. H. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Etos Kerja Guru di SMK PGRI Ciwastra Kota Bandung. *Jurnal Manajemen Pendidikan*
- Haryono, S., & Arafat, Y. (2017). Effects of Organizational Culture and Work Motivation on Job Performance Among the Private Universities' Full-time Faculties in South Sumatera Province. *Journal International Information Institute*
- Hasibuan, M. (2007). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Ismail, T. (2017). Kepimpinan, kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja guru SD Negeri. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 24(1) 60-69
- Kesumawati, N., dan Ichwan, A. (2017). *Statistika Parametrik Penelitian Pendidikan*. Palembang: NoerFikri Offset
- Arlita, S., dan Ahyani, N. Missriani, M., (2020). Pengaruh Kompetensi Akademik dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru. *Attractive: Innovative Education*
- Nasution. (2003). *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Bandung: Tarsito
- Neta, D. L., & Bobby, A. Y. (2018). Analisis Penggunaan Sarana Dan Prasarana Untuk Menunjang Kegiatan Belajar Mahasiswa Di Universitas PGRI Palembang Tahun Akademik 2016/2017. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*, 3(1).
- Nugraha, A., & Fitria, H. 2019. *Manajemen Sarana Prasarana Dalam Meningkatkan Proses Pembelajaran*. Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang
- Nurkhalis, M. A. (2021). Penerapan Metode Diskusi Untuk meningkatkan Hasil Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Fiqih Di Pondok Pesantren Al-Jauharen Jambi kota Seberang Kecamatan Pelayangan Kelurahan Tanjung Johor. *Skripsi Universitas Islam Negeri Sultan Thaha Saifuddin Jambi*
- Permana. (2016). Pengaruh Sarana Prasarana Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru Serta Dampaknya Pada Prestasi Belajar Siswa Pada SMK Farmasi Di Kabupaten Majalengka. *Publikasi Ilmiah Civitas Akademika Universitas Majalengka*, 10(2)
- Pianda, D. (2018). *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Sukabumi: Jejak
- Rahman., Sofan, M., & Amri. (2014). *Kode Etik Profesi Guru*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya.
- Rubin, H., Kenneth, D. M., Kathleen, K. H., Angel, & B, K. B. (2004). Attachment, friendship and psychological functioning in early adolescence. (2. (4), Ed.) *The journal early adolescence*
- Sepriadi., & Ahmad, S. (2017). Pengaruh Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Akademik Terhadap Kinerja Guru Di SMK PGRI Tanjung Raja. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan)*, 2(1)
- Siagian. (2013). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi aksara
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Supardi. (2016). *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Windri, H. (2015). Etos Kerja Guru Sejarah Pasca Sertifikasi Dalam Pengembangan Kemampuan Profesional Guru Sejarah Se-Kabupaten Magelang. *Skripsi: Universitas Negeri Semarang*
- Zagoto. (2020). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap etos kerja guru di SMA Swasta Kampus Telukdalam. *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan*