



Pengaruh fasilitas kerja guru terhadap kinerja guru di SMKS PGRI Pagaram

The effect of teacher work facilities on teacher performance at SMKS PGRI Pagaram

Nanni Putri Maharani*, Sastra Mico, Ahmad Feriyansyah

Program Studi Manajemen, Universitas Lembah Dempo, Pagar Alam, Indonesia

Abstrak

Tujuan – Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja guru terhadap kinerja guru di SMKS PGRI Pagaram.

Desain/metodologi/pendekatan – Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan teknik pengumpulan data survei. Populasi berjumlah 26 guru dan seluruhnya dijadikan responden melalui teknik sampling jenuh (sensus). Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, kemudian dianalisis menggunakan uji normalitas, regresi linear sederhana, uji t parsial, dan koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan IBM SPSS.

Temuan – Fasilitas kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (t hitung = 4,727 > t tabel = 2,064; $p < 0,001$). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,482 menunjukkan bahwa fasilitas kerja guru menjelaskan 48,2% variasi kinerja guru, sedangkan 51,8% dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

Keterbatasan penelitian – Penelitian ini hanya melibatkan satu variabel bebas pada satu sekolah dengan jumlah responden terbatas dan desain *cross-sectional*. Pengujian asumsi klasik juga terbatas pada uji normalitas sehingga generalisasi temuan perlu dilakukan secara berhati-hati.

Implikasi – Secara praktis, temuan ini mendukung prioritas pengadaan perangkat teknologi operasional dan penguatan jaringan internet sekolah—dua aspek yang pada observasi awal teridentifikasi paling terbatas—sebagai langkah yang paling langsung menopang kinerja guru.

Kebaruan – Penelitian ini mengukur kinerja guru menggunakan indikator Permendikdasmen Nomor 11 Tahun 2025 yang masih jarang digunakan dalam kajian terdahulu, sekaligus menyoroti konteks sekolah menengah kejuruan swasta di daerah yang justru mencatat kinerja guru tinggi di tengah keterbatasan fasilitas.

Kata Kunci: Fasilitas Kerja Guru, Kinerja Guru, Sarana dan Prasarana Sekolah, Sekolah Menengah Kejuruan

Abstract

Purpose – This study analyzes the effect of teacher work facilities on teacher performance at SMKS PGRI Pagaram.

Design/methodology/approach – This study employed a quantitative associative approach with a survey data-collection technique. The population consisted of 26 teachers, all of whom were taken as respondents through saturated sampling (census). Data were gathered using a validated and reliable Likert-scale questionnaire, then analyzed with a normality test, simple linear regression, a partial t-test, and the coefficient of determination (R^2) using IBM SPSS.

Findings – Teacher work facilities have a positive and significant effect on teacher performance ($t = 4.727 > t$ table = 2.064; $p < 0.001$). The coefficient of determination (R^2) of 0.482 indicates that work facilities explain 48.2% of the variance in teacher performance, while 51.8% is explained by factors outside the model.

Research limitations – The study is limited to a single independent variable at one school with a small number of respondents and a cross-sectional design, and classical assumption testing was confined to normality, so generalization requires caution.

Implications – Practically, the findings support prioritizing the procurement of operational technology devices and strengthening the school internet network—the two aspects identified as most limited in the preliminary observation.

Originality – This study measures teacher performance using the indicators of Ministerial Regulation (Permendikdasmen) Number 11 of 2025, which remain rarely applied in prior studies, while highlighting a private vocational school in a regional area that records high teacher performance despite limited facilities.

Keywords: Teacher Work Facilities, Teacher Performance, School Facilities and Infrastructure, Vocational High School.

Histori Artikel:

Diterima: 3 Agustus 2026, Direvisi: 26 Agustus 2026, Disetujui: 8 September 2026, Dipublikasikan: 23 Oktober 2026.

*Penulis Korespondensi:

putrii5432trii@gmail.com

DOI:

<https://doi.org/10.60036/jbm.1438>

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia tidak hanya dipandang sebagai faktor produksi, tetapi juga sebagai aset strategis yang memiliki peran besar dalam mewujudkan tujuan organisasi. Keberhasilan organisasi dalam mencapai target yang telah ditetapkan sangat dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam mengelola, mengembangkan, dan memfasilitasi sumber daya manusia agar mampu bekerja secara optimal. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendukung peningkatan produktivitas serta kinerja pegawai.

Dalam sektor pendidikan, guru merupakan sumber daya manusia utama yang berperan langsung dalam penyelenggaraan proses pembelajaran. Kinerja guru menjadi salah satu indikator keberhasilan sekolah dalam menghasilkan lulusan yang berkualitas. Guru tidak hanya bertanggung jawab terhadap proses belajar-mengajar di kelas, tetapi juga menjalankan berbagai tugas administrasi, penyusunan perangkat pembelajaran, evaluasi hasil belajar, serta kegiatan pendukung lainnya. Tingginya beban kerja tersebut menuntut tersedianya fasilitas kerja yang memadai agar seluruh tugas dapat diselesaikan secara efektif dan efisien.

Menurut Yandi et al. (2023), fasilitas kerja merupakan sarana dan prasarana yang disediakan organisasi untuk membantu pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sehingga mampu meningkatkan kenyamanan, efektivitas, dan efisiensi kerja. Ketersediaan fasilitas kerja yang memadai memungkinkan pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat, mengurangi hambatan operasional, serta meningkatkan produktivitas. Sebaliknya, keterbatasan fasilitas kerja dapat menghambat pelaksanaan tugas, meningkatkan beban kerja, serta menurunkan kualitas kinerja pegawai.

Kinerja guru sendiri merupakan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Tingkat kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam individu maupun dari lingkungan kerja. Salah satu faktor eksternal yang memiliki peranan penting adalah fasilitas kerja. Penyediaan fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan akan membantu guru melaksanakan proses pembelajaran dan kegiatan administrasi secara lebih optimal.

SMKS PGRI Pagaralam merupakan salah satu lembaga pendidikan kejuruan yang memiliki tenaga pendidik dengan karakteristik pekerjaan yang beragam. Selain melaksanakan kegiatan

pembelajaran, sebagian guru juga menjalankan tugas tambahan pada bidang administrasi maupun manajerial sekolah. Kondisi tersebut menyebabkan guru memiliki beban kerja yang relatif tinggi sehingga memerlukan dukungan fasilitas kerja yang memadai.

Berdasarkan hasil observasi awal, masih terdapat beberapa keterbatasan fasilitas kerja di SMKS PGRI Pagaram, khususnya yang berkaitan dengan ketersediaan perangkat teknologi pendukung, seperti laptop operasional dan jaringan internet yang belum sepenuhnya dapat menunjang seluruh aktivitas guru. Kondisi tersebut mengharuskan sebagian guru menggunakan perangkat pribadi dalam menyelesaikan pekerjaan administrasi maupun kegiatan pembelajaran. Situasi ini menunjukkan bahwa penyediaan fasilitas kerja belum sepenuhnya mampu memenuhi kebutuhan operasional guru sehingga berpotensi memengaruhi efektivitas pelaksanaan pekerjaan.

Sejumlah penelitian terdahulu telah menguji hubungan fasilitas kerja dengan kinerja. Rasdi (2021) menemukan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMPN 8 Kota Jambi. Temuan serupa dilaporkan Sitompul (2018) pada pegawai Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya, serta Sidik et al. (2022) yang menemukan pengaruh signifikan fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hahury (2022) serta Suminaringwulan dan Suhana (2025) juga menyimpulkan bahwa fasilitas kerja berkontribusi nyata terhadap kinerja pegawai maupun guru. Pada konteks sekolah, Novita dan Kale (2023) serta Nuraeni (2023) menemukan bahwa sarana dan prasarana berpengaruh terhadap kinerja guru, meskipun dengan kontribusi yang lebih kecil karena disertakannya variabel kepemimpinan, motivasi, dan kompetensi dalam model.

Meskipun demikian, hasil penelitian terdahulu tidak sepenuhnya konsisten. Dewi (2024) justru menemukan bahwa secara parsial fasilitas kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru di SMK Plus Al-Farhan Sukabumi. Ketidakkonsistenan ini menunjukkan bahwa peran fasilitas kerja bersifat kontekstual dan masih perlu diuji pada objek yang berbeda. Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu mengukur kinerja guru menggunakan indikator umum manajemen sumber daya manusia, belum menggunakan indikator kinerja guru yang ditetapkan Permendikdasmen Nomor 11 Tahun 2025 sebagai regulasi terbaru. Kajian pada sekolah menengah kejuruan swasta di daerah dengan fasilitas terbatas juga masih jarang dilakukan. Di sinilah celah penelitian ini, yaitu menguji pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja guru pada konteks SMK swasta daerah dengan menggunakan indikator kinerja guru berdasarkan regulasi terbaru, sekaligus menelaah mengapa kinerja guru dapat tetap tinggi di tengah keterbatasan fasilitas.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja guru di SMKS PGRI Pagaram. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai pentingnya penyediaan fasilitas kerja sebagai salah satu upaya meningkatkan kinerja guru sekaligus menjadi bahan pertimbangan bagi pihak sekolah dalam meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia.

LANDASAN TEORI

Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan salah satu faktor penting yang mendukung keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Keberadaan fasilitas kerja tidak hanya berfungsi sebagai pelengkap aktivitas operasional, tetapi juga menjadi sarana yang mampu meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan produktivitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Organisasi yang menyediakan fasilitas kerja secara memadai akan lebih mudah menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal.

Menurut Sitompul (2018), fasilitas kerja merupakan instrumen penunjang operasional organisasi yang berbentuk fisik dan digunakan dalam aktivitas kerja sehari-hari. Fasilitas tersebut memiliki masa pakai yang relatif panjang serta memberikan manfaat berkelanjutan bagi organisasi. Sejalan dengan itu, Sidik et al. (2022) menjelaskan bahwa fasilitas kerja merupakan segala bentuk sarana dan prasarana yang digunakan untuk mempermudah pelaksanaan pekerjaan. Sementara itu, Sabri dan Susanti (2021, sebagaimana dikutip dalam Yandi et al., 2023) menyatakan bahwa fasilitas kerja merupakan sarana atau alat yang disediakan organisasi untuk menunjang aktivitas kerja sekaligus meningkatkan kesejahteraan pegawai.

Dalam lingkungan sekolah, fasilitas kerja guru mencakup seluruh sarana dan prasarana yang digunakan untuk menunjang pelaksanaan tugas mengajar maupun tugas administrasi. Ketersediaan ruang kelas yang memadai, media pembelajaran, perangkat teknologi, jaringan internet, laboratorium, perpustakaan, serta berbagai fasilitas penunjang lainnya menjadi faktor yang dapat meningkatkan efektivitas proses pembelajaran. Sebaliknya, keterbatasan fasilitas kerja berpotensi menghambat pelaksanaan tugas guru sehingga memengaruhi tingkat kinerja yang dihasilkan.

Dalam penelitian ini, indikator fasilitas kerja mengacu pada Yandi et al. (2023) yang merumuskan indikator fasilitas kerja meliputi kesesuaian dengan kebutuhan pekerjaan, kemampuan mengoptimalkan hasil kerja, kemudahan penggunaan, kemampuan mempercepat proses kerja, serta ketepatan penempatan dan penataan (mengadaptasi Sabri dan Susanti, 2021, sebagaimana dikutip dalam Yandi et al., 2023). Rujukan tersebut dipilih karena disusun secara khusus sebagai kerangka indikator fasilitas kerja dan telah diuji pada konteks organisasi di Indonesia. Kelima indikator tersebut kemudian dioperasionalkan ke dalam empat kelompok butir yang sesuai dengan konteks sekolah, yaitu sarana fisik dan alat kerja, prasarana pendukung, fasilitas teknologi dan informasi, serta lingkungan kerja nonfisik yang mendukung pelaksanaan tugas guru.

Kerangka Teoretis: *Job Demands–Resources* dan Teori Dua Faktor

Hubungan antara fasilitas kerja dan kinerja guru dalam penelitian ini dijelaskan menggunakan model *Job Demands–Resources* (JD-R) yang dikembangkan Bakker dan Demerouti (2017). Model ini membagi karakteristik pekerjaan ke dalam dua kategori, yaitu tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya pekerjaan (*job resources*). Fasilitas kerja termasuk dalam kategori *job resources*, yakni aspek fisik, organisasional, dan teknologis yang berfungsi membantu individu mencapai tujuan kerja, mengurangi beban yang ditimbulkan tuntutan pekerjaan, serta mendorong pertumbuhan dan keterlibatan kerja. Menurut model ini, ketersediaan sumber daya yang memadai memicu proses motivasional yang berujung pada peningkatan kinerja, sedangkan kelangkaan sumber daya di tengah tuntutan yang tinggi memicu proses pengurasan energi yang menurunkan kinerja.

Dalam konteks SMKS PGRI Pagaralam, guru menghadapi tuntutan pekerjaan yang beragam—mengajar, menyusun perangkat pembelajaran, menilai hasil belajar, membimbing peserta didik, hingga menjalankan tugas tambahan administratif dan manajerial. Fasilitas kerja seperti perangkat teknologi, jaringan internet, ruang kerja, dan media pembelajaran berperan sebagai sumber daya yang menentukan seberapa efisien tuntutan tersebut dapat dipenuhi. Penjelasan ini diperkuat oleh teori dua faktor Herzberg et al. (1959) yang menempatkan kondisi kerja dan fasilitas sebagai faktor higienis (*hygiene factors*): ketersediaannya mencegah ketidakpuasan dan memungkinkan pelaksanaan tugas berjalan lancar, sedangkan ketiadaannya menimbulkan hambatan yang langsung dirasakan dalam pekerjaan sehari-hari. Kerangka teoretis inilah yang mendasari dugaan bahwa fasilitas kerja guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh lembaga pendidikan. Kinerja tidak hanya menggambarkan hasil akhir suatu pekerjaan, tetapi juga menunjukkan kemampuan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran, membimbing peserta didik, melakukan evaluasi pembelajaran, serta menjalankan berbagai tugas tambahan yang diberikan oleh sekolah.

Menurut Efendi dan Winarsih (2022), kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai guru dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai tenaga pendidik. Guru yang memiliki kinerja baik ditunjukkan melalui kedisiplinan, kemampuan menyusun perangkat pembelajaran, penguasaan materi, penggunaan metode pembelajaran yang tepat, serta kemampuan melakukan evaluasi terhadap hasil belajar peserta didik. Kinerja guru yang optimal akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan mutu pendidikan dan keberhasilan peserta didik dalam mencapai kompetensi yang diharapkan.

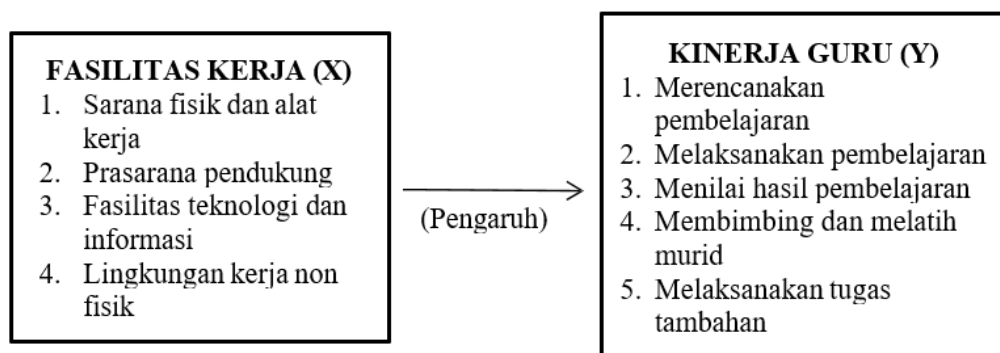
Selain itu, Permendikdasmen Nomor 11 Tahun 2025 menjelaskan bahwa kinerja guru tidak hanya diukur berdasarkan pelaksanaan proses pembelajaran di kelas, tetapi juga mencakup kemampuan guru dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan yang menjadi bagian dari beban kerja guru. Dengan demikian, kinerja guru merupakan bentuk pelaksanaan tugas profesional yang dilakukan secara menyeluruh sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Adapun indikator kinerja guru dalam penelitian ini mengacu pada Permendikdasmen Nomor 11 Tahun 2025, yaitu (1) merencanakan pembelajaran atau pembimbingan, (2) melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan, (3) menilai hasil pembelajaran atau pembimbingan, (4) membimbing dan melatih murid, dan (5) melaksanakan tugas tambahan.

Kerangka Pemikiran dan Pengembangan Hipotesis

Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah fasilitas kerja yang disediakan oleh sekolah. Fasilitas kerja yang memadai akan memberikan kemudahan bagi guru dalam melaksanakan proses pembelajaran, menyelesaikan administrasi, memanfaatkan media pembelajaran, serta menjalankan berbagai tugas lainnya secara efektif dan efisien. Sebaliknya, keterbatasan fasilitas kerja dapat menghambat pelaksanaan tugas sehingga berdampak pada penurunan kualitas kinerja guru.

Berdasarkan landasan teori tersebut, penelitian ini menguji hubungan antara variabel fasilitas kerja (X) sebagai variabel independen dan kinerja guru (Y) sebagai variabel dependen, sebagaimana disajikan pada Gambar 1.



Sumber: Diolah Peneliti (2026)

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Fasilitas kerja dapat dipandang sebagai *job resources*, yaitu sumber daya organisasi yang membantu pegawai memenuhi tuntutan pekerjaan sekaligus menopang pencapaian kinerja (Bakker & Demerouti, 2017). Dalam konteks sekolah, ketersediaan sarana kerja, prasarana pendukung, perangkat teknologi, dan lingkungan kerja yang kondusif menurunkan hambatan teknis yang dihadapi guru dalam menyusun perangkat pembelajaran, melaksanakan pembimbingan, dan menuntaskan tugas administratif. Perspektif teori dua faktor Herzberg et al. (1959) melengkapi penjelasan tersebut dengan menempatkan fasilitas kerja sebagai faktor higienis: ketidakterseediaannya menimbulkan ketidakpuasan dan menghambat pelaksanaan tugas. Secara empiris, Rasdi (2021), Sitompul (2018), Sidik et al. (2022), serta Suminaringwulan dan Suhana (2025) menemukan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan teknik pengumpulan data survei. Pendekatan ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja guru terhadap kinerja guru di SMKS PGRI Pagaram. Penelitian dilaksanakan di SMKS PGRI Pagaram dengan objek penelitian seluruh guru yang aktif mengajar di sekolah tersebut.

Populasi penelitian berjumlah 26 guru. Mengingat jumlah populasi relatif sedikit, teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan sebanyak 26 responden. Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima tingkat, sedangkan data sekunder diperoleh melalui dokumentasi, studi pustaka, dan berbagai referensi yang relevan dengan penelitian.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, penyebaran kuesioner, dokumentasi, dan studi kepustakaan. Sebelum dilakukan analisis, instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Analisis data dilakukan dengan bantuan IBM SPSS Statistics. Teknik analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, analisis regresi linear sederhana, koefisien determinasi (R^2), serta uji hipotesis (uji t) untuk mengetahui besarnya pengaruh fasilitas kerja guru terhadap kinerja guru di SMKS PGRI Pagaram.

Pengujian asumsi klasik pada penelitian ini dibatasi pada uji normalitas residual. Uji multikolinearitas tidak dilakukan karena model hanya memuat satu variabel bebas sehingga korelasi antarvariabel bebas tidak relevan untuk diuji. Adapun uji linearitas dan uji heteroskedastisitas belum dilakukan pada penelitian ini; kedua uji tersebut sesungguhnya relevan bagi analisis regresi sehingga ketiadaannya diakui sebagai keterbatasan metodologis dan dicantumkan pada bagian keterbatasan penelitian. Konsekuensinya, hasil estimasi regresi perlu dimaknai dengan kehati-hatian, dan penelitian selanjutnya disarankan untuk melengkapi kedua pengujian tersebut sebelum menginterpretasikan koefisien.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kelayakan Instrumen Penelitian

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji kelayakan instrumen penelitian untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan konsisten. Pengujian instrumen dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas terhadap variabel fasilitas kerja guru (X) dan kinerja guru (Y) dengan jumlah responden sebanyak 26 orang.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat keabsahan setiap butir pernyataan dalam kuesioner penelitian. Pengujian dilakukan menggunakan metode korelasi *Product Moment Pearson* dengan membandingkan nilai r hitung terhadap r tabel. Berdasarkan jumlah responden sebanyak 26 orang pada tingkat signifikansi 5%, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,388. Suatu butir pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung $> r$ tabel.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Butir	r hitung	r tabel	Keterangan
X01	0,624	0,388	Valid
X02	0,725	0,388	Valid
X03	0,640	0,388	Valid
X04	0,836	0,388	Valid
X05	0,617	0,388	Valid
X06	0,737	0,388	Valid
X07	0,700	0,388	Valid
X08	0,723	0,388	Valid
X09	0,718	0,388	Valid
X10	0,377	0,388	Tidak Valid
X11	0,721	0,388	Valid
X12	0,752	0,388	Valid
Y01	0,583	0,388	Valid
Y02	0,707	0,388	Valid
Y03	0,774	0,388	Valid
Y04	0,741	0,388	Valid
Y05	0,697	0,388	Valid
Y06	0,516	0,388	Valid
Y07	0,753	0,388	Valid
Y08	0,855	0,388	Valid
Y09	0,775	0,388	Valid
Y10	0,687	0,388	Valid
Y11	0,826	0,388	Valid
Y12	0,628	0,388	Valid
Y13	0,709	0,388	Valid
Y14	0,750	0,388	Valid
Y15	0,683	0,388	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2026

Berdasarkan hasil pengujian validitas, diketahui bahwa dari 12 butir pernyataan variabel fasilitas kerja guru (X), terdapat 11 butir yang memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel sehingga dinyatakan valid. Sementara itu, terdapat satu butir, yaitu X10, dengan nilai r hitung sebesar $0,377 < 0,388$ sehingga dinyatakan tidak valid dan tidak digunakan pada tahap analisis berikutnya. Pada variabel kinerja guru (Y), seluruh 15 butir pernyataan memiliki nilai r hitung di atas r tabel, dengan nilai korelasi pada rentang 0,516 hingga 0,855. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan pada variabel kinerja guru dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas, tahap selanjutnya adalah pengujian reliabilitas untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian. Pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan kriteria bahwa instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Jumlah Butir Valid	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Fasilitas Kerja Guru (X)	11	0,902	> 0,60	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	15	0,926	> 0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 2, diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel fasilitas kerja guru sebesar 0,902 dan variabel kinerja guru sebesar 0,926. Kedua nilai tersebut lebih besar daripada batas minimum 0,60 sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen memiliki tingkat konsistensi yang tinggi dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual dalam model regresi berdistribusi normal. Pengujian dilakukan menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan kriteria apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05, data dinyatakan berdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Pengujian	Asymp. Sig. (2-tailed)	Kriteria	Keterangan
Unstandardized Residual	0,200	> 0,05	Berdistribusi Normal

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2026

Berdasarkan hasil pengujian normalitas, diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar daripada 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual pada model regresi penelitian ini berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi telah memenuhi asumsi normalitas dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana dilakukan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh variabel fasilitas kerja guru (X) terhadap kinerja guru (Y). Hasil pengolahan data disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Variabel	Koefisien Regresi (B)	t hitung	Signifikansi
Konstanta	17,620	1,686	0,105
Fasilitas Kerja Guru (X)	0,994	4,727	< 0,001

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2026

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 17,620 + 0,994X$$

Koefisien regresi fasilitas kerja guru sebesar 0,994 bernilai positif, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan skor fasilitas kerja guru diikuti peningkatan skor kinerja guru sebesar 0,994 satuan. Koefisien inilah yang bermakna secara statistik karena signifikan pada taraf $p < 0,001$.

Adapun nilai konstanta sebesar 17,620 memiliki nilai signifikansi 0,105 yang lebih besar daripada 0,05 sehingga secara statistik konstanta tersebut tidak signifikan dan tidak dapat diinterpretasikan sebagai nilai yang bermakna. Selain itu, interpretasi konstanta mensyaratkan kondisi ketika variabel fasilitas kerja bernilai nol, padahal instrumen penelitian ini menggunakan

skala Likert lima tingkat dengan skor minimum satu untuk setiap butir sehingga skor total variabel fasilitas kerja tidak mungkin bernilai nol. Dengan demikian, nilai konstanta pada penelitian ini berfungsi semata sebagai titik potong matematis yang diperlukan untuk membentuk garis regresi, bukan sebagai estimasi kinerja guru pada kondisi tanpa fasilitas kerja. Oleh karena itu, interpretasi hasil difokuskan pada koefisien kemiringan (*slope*) yang signifikan.

Uji Hipotesis (Uji t)

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel fasilitas kerja guru terhadap kinerja guru secara parsial. Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan nilai signifikansi $< 0,05$ serta perbandingan antara nilai *t* hitung dan *t* tabel. Dengan jumlah responden sebanyak 26 orang ($df = 24$), diperoleh nilai *t* tabel sebesar 2,064.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Pengaruh	t hitung	t tabel	Sig.	Keputusan
Fasilitas Kerja Guru (X) terhadap Kinerja Guru (Y)	4,727	2,064	$< 0,001$	H1 Diterima

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji t, diketahui bahwa nilai *t* hitung sebesar 4,727 lebih besar daripada *t* tabel sebesar 2,064 dan nilai signifikansi $< 0,001$ lebih kecil daripada 0,05. Dengan demikian, H1 diterima. Artinya, fasilitas kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMKS PGRI Pagaram.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel fasilitas kerja guru dalam menjelaskan perubahan pada variabel kinerja guru.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Kontribusi Pengaruh
0,694	0,482	48,2%

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2026

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,482. Hal ini menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja guru mampu menjelaskan perubahan pada kinerja guru sebesar 48,2%, sedangkan sisanya sebesar 51,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMKS PGRI Pagaram. Hal tersebut dibuktikan melalui hasil uji hipotesis yang memperoleh nilai *t* hitung sebesar 4,727, lebih besar daripada *t* tabel sebesar 2,064, dengan tingkat signifikansi $< 0,001$. Selain itu, hasil analisis regresi menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,994 yang bernilai positif sehingga dapat diartikan bahwa semakin baik fasilitas kerja yang tersedia, semakin meningkat pula kinerja guru.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung efektivitas pelaksanaan tugas guru. Ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai dapat memberikan kemudahan bagi guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran, menyelesaikan administrasi, serta meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Saidin et al. (2023) yang menjelaskan bahwa sumber daya manusia memiliki kemampuan dan potensi yang besar, tetapi potensi tersebut perlu didukung oleh fasilitas kerja yang memadai agar dapat berkembang secara optimal.

Besarnya kontribusi fasilitas kerja terhadap kinerja guru ditunjukkan melalui nilai *R Square* sebesar 0,482 atau 48,2%. Hasil ini menunjukkan bahwa hampir setengah perubahan kinerja guru dipengaruhi oleh kualitas fasilitas kerja yang tersedia di sekolah. Temuan ini sejalan dengan penelitian Rasdi (2021) yang menemukan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Selain itu, penelitian Sidik et al. (2022) serta Yandi et al. (2023) juga menjelaskan bahwa fasilitas kerja yang sesuai dengan kebutuhan, mudah digunakan, dan mendukung aktivitas pekerjaan mampu meningkatkan hasil kerja secara optimal.

Meskipun fasilitas kerja memberikan kontribusi yang cukup besar, masih terdapat faktor lain sebesar 51,8% yang memengaruhi kinerja guru di luar model penelitian ini. Faktor tersebut dapat berupa kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja, komitmen organisasi, serta budaya sekolah. Hal ini sejalan dengan penelitian Rohman (2020) yang menyatakan bahwa kompetensi guru menjadi salah satu faktor penting dalam menentukan kualitas kinerja guru.

Terdapat satu hal yang perlu dijelaskan secara khusus. Pada bagian pendahuluan dikemukakan bahwa fasilitas kerja di SMKS PGRI Pagaralam masih terbatas, khususnya perangkat teknologi dan jaringan internet, sehingga sebagian guru menggunakan perangkat pribadi. Sepintas hal ini tampak bertolak belakang dengan hasil penelitian yang menunjukkan kinerja guru tergolong tinggi dan dipengaruhi secara kuat oleh fasilitas kerja. Namun, kedua temuan tersebut sesungguhnya tidak bertentangan. Instrumen penelitian ini mengukur *persepsi* guru terhadap fasilitas yang tersedia, bukan kelengkapan fasilitas secara objektif. Variasi persepsi antarguru—sebagian menilai fasilitas cukup menunjang, sebagian menilai kurang—justru menjadi prasyarat statistik agar hubungan antarvariabel dapat terdeteksi. Dengan kata lain, keberagaman penilaian atas fasilitas yang terbatas itulah yang memungkinkan terlihatnya pola bahwa guru yang mempersepsikan fasilitasnya lebih menunjang cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi.

Penjelasan lain yang masuk akal adalah bahwa keterbatasan fasilitas belum mencapai taraf yang melumpuhkan pelaksanaan tugas. Guru masih dapat menuntaskan pekerjaan dengan mengompensasinya melalui perangkat pribadi dan komitmen profesional sehingga kinerja tetap tinggi. Kondisi ini justru memperkuat makna temuan: apabila dengan fasilitas yang terbatas saja fasilitas kerja telah menjelaskan 48,2% variasi kinerja, pemenuhan kebutuhan fasilitas yang selama ini ditanggung sendiri oleh guru berpotensi memberikan peningkatan kinerja yang lebih besar lagi. Temuan ini sejalan dengan Siregar dan Paizah (2025) yang menemukan bahwa keterbatasan sarana dan prasarana berdampak pada menurunnya keefektifan pembelajaran.

Meskipun demikian, hasil penelitian mengenai fasilitas kerja tidak selalu seragam. Dewi (2024) pada guru SMK Plus Al-Farhan Sukabumi justru menemukan bahwa secara parsial fasilitas kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru, meskipun secara simultan bersama kompensasi berpengaruh signifikan. Perbedaan besaran kontribusi juga terlihat pada studi lain: Novita dan Kale (2023) serta Nuraeni (2023) melaporkan bahwa sarana dan prasarana memang berpengaruh terhadap kinerja guru, tetapi dengan kontribusi yang lebih kecil karena model penelitian mereka menyertakan variabel kepemimpinan, motivasi, dan kompetensi secara bersamaan. Perbedaan-perbedaan tersebut menunjukkan bahwa besarnya peran fasilitas kerja bersifat kontekstual dan sangat bergantung pada variabel lain yang disertakan dalam model serta pada kondisi awal fasilitas di masing-masing sekolah. Pada penelitian ini, kontribusi fasilitas kerja tampak besar antara lain karena model hanya memuat satu variabel bebas sehingga pengaruh faktor lain terserap ke dalam sisa 51,8% yang tidak dijelaskan model.

Dengan demikian, peningkatan kinerja guru tidak hanya dapat dilakukan melalui penyediaan fasilitas kerja yang memadai, tetapi juga perlu didukung oleh peningkatan kompetensi profesional guru dan pengelolaan sekolah yang efektif. Berdasarkan hasil observasi awal yang menunjukkan bahwa keterbatasan paling dirasakan pada perangkat teknologi operasional dan jaringan internet, prioritas perbaikan yang paling langsung terhubung dengan data adalah pengadaan laptop kerja bagi guru serta peningkatan kapasitas dan kestabilan jaringan internet sekolah. Kedua langkah

tersebut menyasar sumber hambatan yang selama ini diatasi guru dengan perangkat pribadi sehingga berpotensi memberikan dampak terbesar terhadap kelancaran penyusunan perangkat pembelajaran, penilaian hasil belajar, dan penuntasan tugas administratif.

SIMPULAN

Simpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa fasilitas kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMKS PGRI Pagaram, dengan kontribusi sebesar 48,2% terhadap variasi kinerja guru. Secara substantif, temuan ini bermakna bahwa ketersediaan sarana kerja, prasarana pendukung, perangkat teknologi, dan lingkungan kerja yang menunjang bukan sekadar pelengkap administratif, melainkan sumber daya kerja yang secara langsung menentukan sejauh mana guru dapat merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembimbingan, menilai hasil belajar, dan menuntaskan tugas tambahan sesuai dengan standar. Sisanya sebesar 51,8% dijelaskan oleh faktor lain di luar model, seperti kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja, komitmen organisasi, dan budaya sekolah.

Keterbatasan dan Saran

Penelitian ini memiliki sejumlah keterbatasan. *Pertama*, model hanya melibatkan satu variabel bebas, sedangkan lebih dari separuh variasi kinerja guru ditentukan oleh faktor lain yang tidak diukur. *Kedua*, penelitian dilakukan pada satu sekolah dengan jumlah responden yang kecil (26 guru) sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasi ke sekolah lain yang memiliki karakteristik berbeda. *Ketiga*, desain penelitian bersifat *cross-sectional* sehingga hanya memotret keadaan pada satu titik waktu dan tidak dapat menyimpulkan hubungan sebab-akibat secara kuat. *Keempat*, pengujian asumsi klasik terbatas pada uji normalitas; uji linearitas dan heteroskedastisitas belum dilakukan. *Kelima*, penelitian ini belum menyajikan analisis deskriptif per indikator sehingga prioritas perbaikan fasilitas hanya dapat disandarkan pada hasil observasi awal.

Berdasarkan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain, seperti kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah, atau iklim organisasi, agar diperoleh model yang lebih komprehensif; memperluas objek ke beberapa sekolah agar temuan lebih dapat digeneralisasi; melengkapi uji asumsi klasik dengan uji linearitas dan heteroskedastisitas; serta menyertakan analisis deskriptif per indikator sehingga rekomendasi perbaikan fasilitas dapat diturunkan langsung dari butir dengan skor terendah.

Implikasi Penelitian

Secara teoretis, temuan penelitian ini memperkuat posisi fasilitas kerja sebagai *job resources* dalam kerangka *Job Demands–Resources* (Bakker & Demerouti, 2017), yaitu sumber daya organisasi yang membantu guru memenuhi tuntutan pekerjaan sekaligus menopang kinerja. Secara praktis, pihak manajemen SMKS PGRI Pagaram disarankan untuk memprioritaskan pengadaan perangkat teknologi operasional—khususnya laptop kerja bagi guru—serta peningkatan kapasitas dan kestabilan jaringan internet sekolah karena kedua aspek inilah yang pada observasi awal teridentifikasi paling terbatas sehingga memaksa sebagian guru menggunakan perangkat pribadi. Langkah lanjutan yang dapat ditempuh meliputi penyusunan skala prioritas pengadaan tahunan, penjadwalan pemeliharaan berkala perangkat dan jaringan, serta penyediaan ruang kerja guru yang dilengkapi akses internet memadai untuk penyelesaian tugas administrasi.

DAFTAR PUSTAKA

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>

- Dewi, S. (2024). Pengaruh fasilitas dan kompensasi terhadap kinerja guru SMK Plus Al-Farhan Sukabumi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen & Bisnis*, 2(1), 1–13. <https://doi.org/10.60023/6ajt8w33>
- Efendi, M. N., & Winarsih, T. (2022). Analisis peningkatan kinerja guru pada sekolah SMK Antartika Surabaya. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(2), 923–935. <https://doi.org/10.29040/jie.v6i2.4859>
- Hahury, J. J. (2022). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor LPP RRI Ambon. *Jurnal Maneksi*, 11(1), 1–8.
- Hakim, L. (2023). Urgensi kualitas sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan Islam. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 1(2), 10–17.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
- Ilham, Sari, R. P., & Rahman, A. (2023). *Metode penelitian kualitatif dan kuantitatif*. PT Global Eksekutif Teknologi.
- Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah Republik Indonesia. (2025). *Peraturan Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2025 tentang Pengelolaan Kinerja Guru dan Kepala Sekolah*.
- Lailatussaadah, L. (2015). Upaya peningkatan kinerja guru. *Intelektualita*, 3(1), 15–26.
- Novita, N., & Kale, O. (2023). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan sarana prasarana terhadap kinerja guru di sekolah. *Jurnal Sosial Teknologi*, 3(8), 692–702.
- Nuraeni, N. (2023). Pengaruh kompetensi guru dan manajemen sarana prasarana pembelajaran terhadap kinerja guru di Gugus 5 Korwil Karawaci Kota Tangerang. *Jurnal Riset Manajemen dan Teknologi Pendidikan Indonesia*, 1(1), 41–50.
- Purwoko, S. (2018). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, komitmen guru, disiplin kerja guru, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru SMK. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6(2), 150–162. <https://doi.org/10.21831/amp.v6i2.8467>
- Rasdi, R. (2021). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pada guru SMPN 8 Kota Jambi. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 5(2), 487–491. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v5i2.395>
- Rohman, H. (2020). Pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru. *Jurnal Madinasika Manajemen Pendidikan dan Keguruan*, 1(2), 92–102.
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada lembaga pendidikan tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63–77. <https://doi.org/10.31113/jia.v15i1.133>
- Sidik, H. A. B., Aziz, S., & Taolin, M. L. (2022). Pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT Karunia Berlian Makmur). *Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi*, 1(2), 72–79.
- Siregar, I. M. W., & Paizah, N. (2025). Dampak keterbatasan sarana dan prasarana terhadap keefektifan pembelajaran peserta didik. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(9), 16413–16420.
- Sitompul, R. (2018). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya. *JISPAR: Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Pemerintahan*, 7(1), 31–37. <https://doi.org/10.33084/jispar.v7i1.717>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suminaringwulan, N., & Suhana, S. (2025). Pengaruh fasilitas kerja, kesejahteraan, dan stres kerja terhadap kinerja guru pada tingkat Sekolah Menengah Pertama. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 7(8), 3544–3554.
- Widiyanto, J. (2010). *SPSS for Windows untuk analisis data statistik dan penelitian*. BP-FKIP UMS.
- Yandi, A., Ismiasih, I., & Trimerani, R. (2023). Indikator fasilitas kerja dan kinerja karyawan di PT Karya Makmur Langgeng Kalimantan Barat. *Jurnal Ilmiah Management Agribisnis (Jimanggis)*, 4(1), 31–42.