

Pengaruh Kompensasi, Fasilitas Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Taruna Tunas Bangsa Baturaja

Tedy Adriyansyah^{1✉}, Yunita Sari², Yetty Oktarina³

^{1,2,3}Program Pascasarjana Universitas Baturaja

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, fasilitas kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMA taruna tunas bangsa baturaja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data yang dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 40 responden. Sampel penelitian ini berjumlah 40 responden dengan metode sensus, metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan menggunakan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja guru, selain itu nilai *Standardized Coefficients (Beta)* yang paling besar adalah lingkungan belajar yaitu sebesar 0,893, variabel Kompensasi sebesar 0,175 dan Fasilitas Kerja sebesar 0,447. Sehingga variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja guru adalah lingkungan kerja. Hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R^2 sebesar 0,787 yang artinya variabel independen berpengaruh sebesar 78,7% terhadap kinerja guru, sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Kompetensi; Fasilitas Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja Guru.*

Abstract

This study aims to determine the influence of compensation, workplace facilities and the working environment on teacher performance at SMA Taruna Tunas Bangsa Baturaja. This study employs a quantitative approach, with data collected via a questionnaire distributed to 40 respondents. The study sample comprised 40 respondents selected using a census method; the analysis method employed was multiple linear regression using SPSS software. The results of the study indicate that these factors have a partial and simultaneous influence on teacher performance. Furthermore, the highest Standardised Coefficient (Beta) value was for the learning environment, at 0.893, followed by compensation at 0.175 and work facilities at 0.447. Consequently, the variable that most significantly influences teacher performance is the work environment. The results of the coefficient of determination test yielded an R^2 value of 0.787, meaning that the independent variables account for 78.7% of the variation in teacher performance, whilst the remainder is influenced by other variables not included in this study.

Keywords: *Competence; Work facilities; Working environment; Teacher performance.*

Copyright (c) 2026 Tedy Adriyansyah

✉ Corresponding author :

Email Address : td.kirana@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor utama adalah manusia yang di perkerjakan oleh perusahaan/organisasi agar tujuan perusahaan/organisasi dapat tercapai. Tujuan organisasi agar dapat sebuah tujuan yang dicapai dengan mudah melalui kinerja karyawan

agar sumber daya manusia dapat diberikan suatu pekerjaan supaya mampu meningkatkan mutu dan kualitas terhadap organisasi yang telah diberikan, sumber daya manusia memiliki skill mumpuni tersendiri dan potensi supaya organisasi bisa mencapai tujuan yang diinginkan melalui potensi SDM karena dalam organisasi tujuannya adalah melihat apakah organisasi tersebut mampu menjadi SDM yang terbaik dan juga ada menjadi lebih baik atau modern dari sebelumnya yang telah dicapai oleh organisasi. Organisasi yang baik dapat menghasilkan sumber daya manusia yang baik pula. Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam organisasi untuk mencapai tujuan dalam sebuah organisasi. Tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai apabila didalam organisasi terdapat sumber daya manusia yang ahli, berpotensi, dan kompeten sehingga dapat memberikan peningkatan mutu dan kualitas organisasi. Keberhasilan suatu dalam organisasi dapat dilihat dengan jelas apakah organisasi mampu menghasilkan sumber daya manusia yang paten agar mampu bersaing dalam organisasi dan bisa mencapai tujuan organisasi yang baik pula (Ariyati., Y dan Sahputra.,R., 2020). Konteks pendidikan, guru merupakan sumber daya manusia yang memegang peran sentral dalam menentukan keberhasilan proses dan hasil pembelajaran. Guru dituntut untuk menjalankan tugasnya secara profesional karena kompetensi guru sangat menentukan efektivitas proses pendidikan (Aprilianti et al., 2019). Menurut Darmawan (2018), kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, pengalaman, kepribadian, serta perilaku yang melekat pada individu dalam menjalankan profesinya. Kompetensi ini seharusnya dimiliki dan diterapkan secara utuh oleh setiap guru (Sinambela, 2020), meskipun pada kenyataannya tidak semua organisasi pendidikan memiliki tenaga pendidik yang sepenuhnya memenuhi standar profesionalisme yang diharapkan (Sinambela & Darmawan, 2022).

Profesionalisme guru harus dijalankan secara konsisten karena merupakan faktor penting dalam menentukan kualitas pendidikan (Mardikaningsih dan Hariani, 2016; Darmawan, 2014; Yanti, 2016). Guru yang profesional tidak hanya bertanggung jawab dalam proses pembelajaran, tetapi juga menjunjung tinggi etika kerja serta mampu bekerja secara produktif dan berkelanjutan (Mardikaningsih & Darmawan, 2021). Studi sebelumnya menunjukkan bahwa kompetensi guru yang tepat akan membentuk kinerja guru yang optimal (Mardikaningsih et al., 2022). Selain kompetensi, lingkungan kerja juga memiliki peran penting dalam membentuk kinerja guru. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mendukung kelancaran proses pembelajaran (Lestari, 2021; Lestari et al., 2020; Mardikaningsih dan Sinambela, 2022). Lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi fisik dan nonfisik di sekitar guru yang memengaruhi pelaksanaan tugasnya, termasuk hubungan kerja, dukungan pimpinan, komunikasi, budaya kerja, serta ketersediaan sarana dan prasarana (Mardikaningsih, 2021). Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan interaksi yang sehat dan suasana belajar yang dinamis di sekolah (Putra et al., 2022).

Kinerja guru merupakan gambaran tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesinya, baik di dalam maupun di luar kelas (Prihantoro et al., 2019). Kinerja guru juga mencerminkan kemampuan guru dalam menyelesaikan tugas pembelajaran yang terlihat melalui tindakan nyata selama proses pembelajaran berlangsung (Mahgoub dan Elyas, 2014). Peningkatan mutu pendidikan hanya dapat terwujud apabila guru memiliki kinerja yang unggul, motivasi tinggi, kreatif, inovatif, serta mampu mengembangkan potensi peserta didik secara optimal. Berdasarkan telaah penelitian terdahulu, terdapat kesenjangan penelitian (research gap) yang menjadi dasar dilakukannya penelitian ini. Penelitian sebelumnya umumnya mengkaji pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja secara parsial (Arifin et al., 2017), atau pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja (Sinambela dan Lestari, 2021), serta fasilitas kerja secara terpisah. Penelitian yang menggabungkan variabel kompetensi, fasilitas kerja, dan lingkungan kerja nonfisik secara simultan terhadap kinerja guru masih terbatas, khususnya pada jenjang sekolah menengah atas. Selain itu, belum ditemukan penelitian yang secara khusus dilakukan pada SMA Taruna Bangsa Baturaja. Setiap sekolah memiliki karakteristik yang berbeda dari segi budaya organisasi, manajemen, serta sarana dan prasarana. SMA Taruna Bangsa Baturaja merupakan

sekolah swasta unggulan dengan akreditasi A dan berorientasi pada pembinaan karakter serta pengembangan soft skill peserta didik. Berdasarkan pra-penelitian, sekitar 80% guru telah berkualifikasi sarjana, namun masih terdapat variasi kompetensi dan kebutuhan pengembangan profesional, khususnya dalam aspek pembinaan karakter, koordinasi antar pembina, pendanaan kegiatan, dan dokumentasi program sekolah.

Lingkungan kerja di SMA Taruna Bangsa Baturaja tergolong aktif dan aspiratif, di mana guru tidak hanya berperan sebagai penyampai materi, tetapi juga sebagai pembentuk karakter siswa. Dengan kondisi sekolah yang strategis, fasilitas yang relatif memadai, serta status akreditasi yang tinggi, sekolah ini memiliki potensi besar dalam pengembangan kinerja guru. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru dalam konteks sekolah tersebut agar dapat memberikan kontribusi praktis bagi pengembangan mutu pendidikan. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Fasilitas Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Taruna Tunas Bangsa Baturaja.”**

METODOLOGI

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif untuk mengukur variabel-variabel tertentu dan menentukan hubungan antara faktor kompetensi, fasilitas dan lingkungan kerja di SMA Taruna Tunas Bangsa Baturaja. Menurut (Sugiyono, 2022) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivism*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/*statistic*, dengan tujuan menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian, (Sugiyono, 2022) menyatakan bahwa “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah guru di SMA Taruna Tunas Bangsa sebanyak 40 orang. Metode penarikan contoh yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus, Selaras dengan pendapatnya (Sugiyono, 2017) “Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Penulis memilih teknik sampling jenuh dikarenakan jumlah populasi dalam penelitian ini relatif sedikit, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini merupakan jumlah dari keseluruhan populasi, yakni berjumlah 40 Orang/responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. HASIL

Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur berupa kuesioner. Pada penelitian ini variabel kompensasi, fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan kinerja guru dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama. Menurut Sugiyono (2018), Uji reliabilitas adalah suatu pengujian yang bertujuan untuk mengukur konsistensi atau keandalan instrumen penelitian dalam menghasilkan data yang sama pada pengukuran yang berbeda.

- a. Jika nilai cronbach's alpha $\alpha > 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.
- b. Jika nilai cronbach's alpha $\alpha < 0,60$ maka instrumen yang diuji tersebut adalah tidak reliable.

Berdasarkan hasil analisis menggunakan *Scale Reliability Test*, diperoleh nilai *Alpha Cronbach* untuk keseluruhan skala pengujian besarnya di atas 0,80. Dengan demikian dapat dinyatakan keseluruhan skala pengujian untuk variabel penelitian dapat diterima dan telah memenuhi syarat reliabilitas suatu instrumen.

Uji normalitas dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji setiap nilai variabel bebas apakah berdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan *Test of Normality Kolmogorov Smirnov*. Ketentuan yang harus dipenuhi jika melakukan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* yaitu:

- a. Jika nilai signifikansi > 0,05 maka data berdistribusi yang normal.
- b. Jika nilai signifikansi < 0,05 maka data tidak memiliki distribusi yang normal.

Tabel 1. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.18322514
Most Extreme Differences	Absolute	.174
	Positive	.169
	Negative	-.134
Kolmogorov-Smirnov Z		.674
Asymp. Sig. (2-tailed)		.846

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Pada analisis data penelitian ini, peneliti menggunakan aplikasi komputer yaitu program SPSS, dimana hasil *output* data tersebut berupa *print out table multiple regression*. Artinya, analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda.

Uji t adalah metode statistik yang digunakan untuk mengukur perbedaan rata-rata (*mean*) antara dua kelompok data. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t-hitung dengan t- tabel. Jika t-hitung lebih besar dibandingkan dengan t-tabel pada taraf signifikansi (α) 5%, maka variabel memiliki pengaruh yang signifikan. Sebaliknya jika t-hitung lebih kecil dibandingkan dengan t-tabel pada signifikansi (α) 5%, maka variabel tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

Tabel 2. Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji-t) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.818	3.821		4.973	.521
Kompensasi	.813	.194	.175	1.969	.002
Fasilitas Kerja	.327	.170	.447	1.869	.004
Lingkungan Kerja	.674	.176	.893	2.189	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 2 diperoleh koefisien t-hitung variabel terikat dapat dilihat pada tabel 2, kemudian nilai t-tabel dicari dengan $df = n-k-1 = 40-2-1=37$, pada tingkat keyakinan 95%, taraf signifikansi (α) = 0.05, pengujian dua sisi ($\alpha/2= 0,025$), didapat t-tabel sebesar 1.687 . Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai t-hitung variabel kompensasi sebesar $1,969 > t$ -tabel sebesar 1,687 dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$. Variabel fasilitas kerja diperoleh t-hitung $1,869 > t$ -tabel sebesar 1,687 dengan nilai signifikan $0,004 < 0,05$. Sedangkan variabel Lingkungan kerja t-hitung yang diperoleh sebesar $2,189 > t$ -tabel sebesar 1,687 dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Sehingga hasil dari hipotesis penelitian ini diterima atau mempengaruhi kinerja guru.

Uji F dalam penelitian ini digunakan statistik F (Uji F). Jika F-hitung < F-tabel maka Ho diterima atau Ha ditolak, sedangkan jika F-hitung > F-tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima. Jika tingkat signifikansi dibawah 0,05 maka Ho ditolak. Hasil perhitungan Uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regresion	867.916	3	3167.4177	12.125	.000 ^a
	Residual	1455.781	36	14.471		
	Total	6445.655	39			

Sumber : Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 3 didapatkan F hitung sebesar 12.125. Hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan F tabel, F tabel diperoleh dengan melihat ($df_1 = \text{jumlah variabel}-1$) = 3-1=2 dan ($df_2=n-k-1$) = 40-3-1=36 pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$ didapat F tabel 2,87. jadi F hitung $11.025 > F$ tabel 2,87 maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya secara simultan ada pengaruh kompensasi (X_1), fasilitas Kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap Kinerja guru di SMA Taruna Tunas Bangsa Baturaja Kabupaten OKU.

Koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen, terbatas. Nilai koefisien determinasi digunakan *R square* pada Tabel berikut:

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.811 ^a	.839	.787	421.817

Sumber : Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Berdasarkan dari hasil uji koefisien determinasi bahwa *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 0,787 atau 78,7%, yang berarti bahwa variabel X yang terdiri dari kompensasi (X_1), fasilitas Kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap Kinerja guru di SMA Taruna Tunas Bangsa Baturaja Kabupaten OKU berpengaruh terhadap variabel Kinerja guru (Y) sebesar 78,7% dan sisanya 21,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinera Guru

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X_1) sebesar 0,813. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif

terhadap kinerja guru. Artinya, apabila kompensasi meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,813 satuan, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja guru. Pemberian kompensasi yang baik, baik dalam bentuk gaji, insentif, tunjangan, maupun penghargaan lainnya, dapat meningkatkan motivasi kerja guru sehingga guru lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam proses pembelajaran. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hayaroh dan Tumanggor (2024) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan kepada guru maka kinerja guru juga akan meningkat.

Selain itu, penelitian Yolanda dan Tarigan (2023) juga menyimpulkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi yang baik mampu meningkatkan kualitas kerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran di sekolah. Penelitian lain yang mendukung adalah penelitian Thaib, Ratnasari, dan Rekarti (2024) yang menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi dapat meningkatkan motivasi kerja dan tanggung jawab guru dalam menjalankan tugasnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Semakin baik kompensasi yang diberikan oleh sekolah, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja guru dalam melaksanakan tugas pendidikan.

Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai koefisien regresi variabel fasilitas kerja (X_2) sebesar 0,327. Nilai tersebut menunjukkan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Artinya, apabila fasilitas kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,327 satuan, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik fasilitas kerja yang disediakan oleh sekolah, maka kinerja guru juga akan semakin meningkat. Fasilitas kerja yang memadai seperti ruang kelas yang nyaman, media pembelajaran, peralatan teknologi, serta sarana pendukung lainnya dapat membantu guru dalam melaksanakan proses pembelajaran dengan lebih efektif dan efisien.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ningsih dan Setiawan (2023) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa tersedianya fasilitas kerja yang memadai dapat meningkatkan efektivitas kerja guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar. Selain itu, penelitian Pratiwi dan Kurniawan (2022) juga menyimpulkan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa fasilitas kerja yang lengkap dan memadai dapat meningkatkan kenyamanan serta produktivitas guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah. Penelitian lain yang mendukung adalah penelitian Sari dan Hidayat (2024) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, termasuk tenaga pendidik. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin baik fasilitas kerja yang tersedia, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, sehingga sekolah perlu menyediakan fasilitas kerja yang memadai guna mendukung kelancaran proses pembelajaran dan meningkatkan kualitas kinerja guru.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,674. Nilai tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Artinya, apabila variabel independen lingkungan

kerja mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka variabel dependen yaitu kinerja guru akan meningkat sebesar 0,674 satuan, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja yang dimaksud meliputi kondisi fisik maupun nonfisik seperti hubungan kerja antar guru, hubungan dengan pimpinan, suasana kerja yang nyaman, serta dukungan sarana dan prasarana yang memadai. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat guru merasa lebih betah, termotivasi, dan mampu bekerja secara maksimal dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sari dan Hidayat (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat kerja serta produktivitas dalam menjalankan tugas. Selain itu, penelitian Putra dan Lestari (2023) juga menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga guru dapat melaksanakan tugasnya dengan lebih efektif. Penelitian lain yang mendukung adalah penelitian Rahmawati dan Nugroho (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kinerja dalam bekerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja guru, sehingga sekolah perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, dan harmonis agar dapat meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

Pengaruh Kompensasi, Fasilitas Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji ANOVA pada tabel di atas, diperoleh nilai F sebesar 12,125 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi yang digunakan, yaitu 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini dinyatakan layak (*goodness of fit*) dan dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel Kompensasi (X1), Fasilitas Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) dengan variabel dependen (kinerja guru). Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel independen secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Artinya, perubahan pada variabel dependen dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh seluruh variabel independen yang digunakan dalam model penelitian, yang mengindikasikan bahwa variabel independen dalam penelitian ini berperan penting dalam menentukan hasil akhir (kinerja) dari guru di SMA Taruna Tunas Bangsa. Berdasarkan koefisien determinasi R^2 sebesar 0,7887 yang artinya ketiga variabel independen dalam penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Taruna Tunas Bangsa sebesar 78,7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

SIMPULAN

Adapun kesimpulan dari hasil analisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji parsial, Variabel kompensasi memperoleh hasil t hitung sebesar 1,969 dengan nilai signifikan 0,002. Variabel fasilitas kerja diperoleh t-hitung 1,869 dengan nilai signifikan 0,004. Variabel Lingkungan kerja t-hitung yang diperoleh sebesar 2,189 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Semua nilai t hitung yang diperoleh lebih besar dari t-tabel sebesar 1,687. Begitu juga dengan nilai signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05. Sehingga semua variabel independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja guru di SMA Taruna Tunas Bangsa Baturaja.
2. Berdasarkan uji simultan, diperoleh nilai F hitung sebesar 12,125 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$),

sehingga variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja guru di SMA Taruna Tunas Bangsa Baturaja.

3. Berdasarkan dari hasil uji koefisien determinasi bahwa R^2 sebesar 0,787 atau 78,7%, yang mengandung arti bahwa variable X yang terdiri dari kompensasi (X1), fasilitas Kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap Kinerja guru di SMA Taruna Tunas Bangsa Baturaja Kabupaten OKU berpengaruh terhadap variable Kinerja guru (Y) sebesar 78,7% dan sisanya 21,3% dipengaruhi oleh variable lainnya yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Referensi :

- Ahmad, A. (2017). *Peningkatan Mutu Pendidikan dan Profesionalisme Guru*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Ariyati, Y., & Sahputra, R. (2020). Pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SDS An Nahdhah Kota Batam. *Jurnal Bening*, Vol 7 No. 1.
- Barnawi, & Arifin, M. (2020). *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Febryana, S. R. (2020). Pengaruh fasilitas sekolah dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru. Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta. Skripsi. Tidak di publikasi.
- Hayaroh, H., & Tumanggor, R. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Jaya Buana Kabupaten Tangerang Banten. *Jurnal Operasional Manajemen (JURAMA)*, 1(1), 37–46. <https://doi.org/10.58174/jrm.Volume:1.No:1.2024.70>
- Hidayat, A., Abduh, M., & Manne, T. (2023). Pengaruh tambahan penghasilan pegawai dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan.
- Iskandar. (2021). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Khodijah, N. (2013). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mahgoub, Y. A., & Elyas, T. (2021). Teaching Performance and Professionalism. *International Journal of Education*, 6(2), 45–53.
- Ningsih, S., & Setiawan, A. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(2), 112–120.
- Notty, N. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru dan staf sekolah advent dki jakarta. *Jurnal Terapan Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 65-82.
- Prihantoro, A. Dan Rudy. (2019). *Kinerja Guru dalam Perspektif Pendidikan Modern*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Pratiwi, R., & Kurniawan, D. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen*, 6(1), 45–53.
- Pujiastuti, S. (2017). Pengaruh kompetensi profesional dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru ekonomi SMA se-Kabupaten Pemalang melalui motivasi kerja. Pascasarjana Universitas Negeri Semarang.
- Putra, A., & Lestari, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(2), 95–104.
- Sari, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 55–63.
- Sari, M., & Hidayat, R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 67–75
- Srinalia. (2022). Profesionalisme dan Kinerja Guru dalam Proses Pembelajaran. *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 3(1), 15–28.
- Supardi. (2020). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rahmawati, N., & Nugroho, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 56–64.
- Rusnaini, R., dkk. (2021). Pelajar Pancasila dan Transformasi Pendidikan Nasional. *Jurnal*

Pendidikan Indonesia, 10(2), 123–135.

Tualaka, L. D. S. (2020). Pengaruh kompensasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja guru dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada TK Misi Bagi Bangsa Sejakarta. *Media Manajemen Jasa*. Vol 3 No. 2

Thaib, K. G., Ratnasari, S. L., & Rekarti, E. (2024). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Kompetensi, dan Motivasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan di Kabupaten Natuna. *Jurnal Dimensi*, 14(1). <https://doi.org/10.33373/dms.v14i1.7589>

Yolanda, Y., & Tarigan, P. S. (2023). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru pada SD Dr. Wahidin Sudirohusodo. *Jurnal Kewirausahaan Bukit Pengharapan*, 3(1), 89–96. <https://doi.org/10.61696/juwira.v3i1.649>