

Pengaruh Ketersediaan Fasilitas, Evaluasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 5 Pekanbaru

M Alif Ramadhan^{1*}, Dewita Suryati Ningsih², Fiona³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh ketersediaan fasilitas, evaluasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada guru SMK NEGERI 5 Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi penelitian ini adalah populasi dari penelitian ini merupakan jumlah seluruh guru dari SMK Negeri 5 Pekanbaru yang berjumlah 103 guru dengan sampel penelitian terdiri dari 99 guru PNS yang terdapat di SMKN 5 Pekanbaru. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dianalisis menggunakan regresi linier berganda, Uji T, Uji F, dan Koefisien Determinan. Hasil penelitian menunjukkan ketersediaan fasilitas memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Secara simultan, ketersediaan fasilitas bersama dengan variabel evaluasi dan kepuasan kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. evaluasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru. Evaluasi yang dilakukan secara efektif dapat memberikan umpan balik yang konstruktif dan membantu guru dalam pengembangan profesional mereka. Dan kepuasan kerja merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja guru. Dari hal ini pengaruh ketersediaan fasilitas, evaluasi, dan kepuasan kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK NEGERI 5 Pekanbaru.

Keywords: ketersediaan fasilitas, evaluasi, kepuasan kerja, kinerja guru

Copyright (c) 2025 M Alif Ramadhan¹

✉Corresponding author :

Email Address : m.alif2121@student.unri.ac.id

PENDAHULUAN

Kinerja guru adalah faktor kunci dalam pencapaian tujuan pendidikan tersebut. Guru tidak hanya berperan sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pembimbing dan motivator bagi siswa. Kinerja guru yang optimal dapat dilihat dari kemampuan mereka dalam menyampaikan materi pelajaran secara efektif, menggunakan metode pengajaran yang inovatif, serta membangun hubungan yang positif dengan siswa. Seperti yang dikemukakan oleh Marup (2023), guru yang terus mengembangkan kompetensi profesional melalui pelatihan dan pendidikan lanjutan cenderung memiliki dampak positif yang signifikan terhadap prestasi akademik siswa.

Pengelolaan kinerja guru juga memerlukan dukungan dari berbagai pihak, termasuk pemerintah, sekolah, dan masyarakat. Implementasi kebijakan yang mendorong peningkatan kompetensi dan kesejahteraan guru merupakan langkah penting dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang berkualitas. Sari (2024) menegaskan bahwa dukungan institusional, seperti program pengembangan profesional yang berkelanjutan dan peningkatan fasilitas pendidikan, dapat secara signifikan meningkatkan kinerja guru.

Namun, saat ini peran guru dalam mengangkat mutu pendidikan di Indonesia tidak mencerminkan harapan yang ideal. Sarifudin (2017) dalam Sagala menyatakan bahwa profesi guru, yang dahulunya dianggap sebagai panggilan jiwa untuk mencerahkan masa depan anak bangsa, kini terlihat lebih sebagai tujuan ekonomis, di mana gaji yang tinggi menjadi fokus utama.

Ironisnya, meskipun dikejar dengan upah yang menggiurkan, kualitas kinerja para guru justru belum sepenuhnya mencerminkan komitmen mereka terhadap tugas yang mulia ini.

Pandangan bahwa peran guru mungkin tereduksi menjadi tujuan ekonomi menyoroti perlunya memahami secara holistik faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mereka. Akan tetapi, SMK Negeri 5 Pekanbaru yang merupakan salah satu Sekolah Menengah Kejuruan yang berada di Kota Pekanbaru, tepatnya Jl. Yos Sudarso, Kel. Umban Sari, Kec. Rumbai, Kota Pekanbaru. SMK Negeri 5 Pekanbaru mengusung tekad yang kuat untuk mencapai tingkat keunggulan tertinggi, menjadi pionir dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, dan bersifat sebagai pusat Pendidikan Kejuruan Terpadu yang adaptif di tengah tantangan zaman global, sesuai dengan visi dan misi SMK Negeri 5 Pekanbaru.

Tabel 1. Hasil Observasi Pra-Penelitian mengenai Kinerja Guru di SMKN 5 Pekanbaru

No	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Saya mampu merancang pembelajaran yang efektif dan efisien.	26 (86,67%)	4 (13,33%)
2	Saya menunjukkan sikap yang sabar dan empati terhadap siswa	28 (93,33%)	2 (6,67%)
3	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dan siswa.	27 (90%)	3 (10%)
4	Saya terus mengembangkan diri melalui pelatihan dan pendidikan lanjutan	24 (80%)	6 (20%)

Sumber : Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang melibatkan 30 responden, dapat dianalisis bahwa mayoritas guru di SMK Negeri 5 Pekanbaru menunjukkan kinerja yang positif dalam beberapa aspek. Sebagian besar responden, yaitu 86,67%, merasa mampu merancang pembelajaran yang efektif dan efisien, meskipun ada 13,33% yang merasa kurang mampu dalam hal ini. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas guru sudah memiliki kemampuan yang baik dalam merencanakan pembelajaran, namun perlu perhatian pada sebagian kecil yang belum optimal. Selain itu, hampir semua guru, yaitu 93,33%, menunjukkan sikap sabar dan empati terhadap siswa, yang sangat penting untuk menciptakan lingkungan belajar yang positif.

Berdasarkan hasil survei terhadap Kepala Sekolah di SMK Negeri 5 Pekanbaru, menolak keras apabila dikatakan tujuan ekonomi menjadi salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja para tenaga pendidik di sekolah mereka. Salah satu faktor yang menjadi perhatian adalah ketersediaan fasilitas. Fasilitas belajar menjadi landasan penting untuk segala kegiatan di lingkungan sekolah. Muflihatun dan Suryani (2020) dalam Bafadal mengartikan fasilitas belajar sebagai elemen krusial yang tidak hanya berfungsi sebagai sarana, tetapi juga sebagai pra-sarana yang menopang kelancaran seluruh kegiatan pendidikan di sekolah.

Dengan kata lain, fasilitas belajar menjadi pondasi tak tergantikan untuk memastikan bahwa proses pembelajaran berjalan dengan lancar dan efektif. Kehadiran fasilitas belajar memiliki dampak signifikan pada pencapaian tujuan belajar dan kinerja guru. Fasilitas belajar yang memadai, baik dari segi kuantitas maupun kualitasnya, menjadi kunci utama kelancaran proses belajar mengajar. Keberadaan fasilitas yang mendukung menciptakan lingkungan kerja yang optimal, memberikan kesempatan bagi guru untuk meraih hasil mengajar yang lebih baik dan meningkatkan prestasi mereka secara keseluruhan (Mastiyah & Lisyawati, 2022).

Fasilitas yang dimiliki oleh SMK Negeri 5 Pekanbaru sebagian besar telah memenuhi standar yang direkomendasikan oleh Kementerian Pendidikan, meskipun ada beberapa aspek yang masih perlu ditingkatkan. Sekolah ini memiliki 35 ruang kelas, mendekati jumlah ideal yang direkomendasikan, yaitu 36 ruang. Untuk laboratorium kimia, fasilitas yang tersedia sudah memadai dengan 1 ruang sesuai dengan standar. Namun, laboratorium komputer baru tersedia 1 ruang dari rekomendasi 2 ruang, sehingga perlu penambahan untuk mendukung pembelajaran

berbasis teknologi. Perpustakaan sekolah juga telah sesuai dengan jumlah yang direkomendasikan, yaitu 1 ruang.

Peningkatan fasilitas di SMK sangat penting untuk menunjang proses pembelajaran berbasis keterampilan yang menjadi karakteristik utama pendidikan vokasi. Menurut Permendikbud Nomor 34 Tahun 2018 tentang Standar Sarana dan Prasarana SMK/MAK, sekolah kejuruan wajib memiliki laboratorium yang memadai guna menunjang praktik langsung peserta didik sesuai dengan kompetensi keahlian yang diajarkan. Fasilitas seperti laboratorium komputer sangat diperlukan untuk program studi yang berbasis teknologi informasi, mengingat keterampilan digital merupakan aspek esensial dalam dunia kerja saat ini (Kemendikbud, 2018).

Evaluasi terhadap kinerja guru menjadi instrumen penting dalam mengukur sejauh mana mereka dapat mengadaptasi diri terhadap perkembangan kurikulum yang kompleks. Menurut Arifin (2009) dalam Lincoln, sebagaimana disajikan dalam pandangan yang dikemukakan oleh Lincoln, evaluasi di sini bukan hanya menjadi sebuah bahan pertimbangan, melainkan suatu proses yang mengungkapkan esensi dan potensi guru dalam bentuk nilai-nilai yang bersifat holistik. Berdasarkan hasil observasi, berikut merupakan bukti konkret guru yang sudah melaksanakan evaluasi terhadap kinerjanya masing-masing.

Tabel 3. Data Evaluasi Kinerja terhadap Peserta Didik 2023

No	Jumlah Guru	Keterangan	Persentase
1	8 orang	Sudah melaksanakan evaluasi terhadap peserta didik	17%
2	38 orang	Belum melaksanakan evaluasi terhadap peserta didik	83%

Sumber : Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan data di atas, 83% dari guru masih belum melaksanakan evaluasi kinerja terhadap peserta didik. Dengan merangkai evaluasi sebagai pencerminan mendalam terhadap peserta didik dan sebagai alat penilaian kinerja guru, kita mendapati bahwa ini juga merupakan sebuah proses penilaian yang melibatkan refleksi, pemahaman, dan pencapaian yang lebih dari sekadar angka. Evaluasi yang baik dapat memberikan umpan balik konstruktif dan memberikan dukungan untuk pengembangan profesional guru (abdollah, 2020).

Kepuasan kerja juga menjadi elemen krusial, karena guru yang merasa puas cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik. Panggalo, dkk. (2021) dalam Owusu mengartikan bahwa kepuasan kerja tak sekadar sebuah emosi; melainkan mencakup keseluruhan pengalaman seseorang dalam dunia kerja. Ini melibatkan perasaan positif terhadap tugas-tugas yang diemban, hubungan di lingkungan kerja, dan pencapaian yang diraih. Pendidikan merupakan aspek krusial dalam pembangunan masyarakat yang berkualitas. Dalam era di mana perubahan teknologi dan informasi terjadi dengan cepat, pendidikan diharapkan mampu menjawab tantangan ini.

Peneliti yang melakukan observasi dan wawancara sebelum melaksanakan penelitian, mendapat beberapa masalah yang dikemukakan terkait kepuasan kerja. Hasil pra observasi menggambarkan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 5 Pekanbaru. Salah satu masalah utama adalah kurangnya hubungan interpersonal antara guru dengan siswa maupun antar sesama guru. Hubungan interpersonal yang baik sangat penting untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan memotivasi, sehingga kurangnya hal ini bisa mempengaruhi semangat belajar siswa serta kolaborasi antar guru. Selain itu, kontribusi guru terhadap tenaga pendidik seringkali dinilai kurang optimal, yang menunjukkan adanya masalah dalam kinerja dan komitmen mereka, sehingga proses pembelajaran dan kegiatan akademik di sekolah menjadi tidak maksimal.

Tidak hanya itu, kontribusi guru sebagai guru di SMK Negeri 5 Pekanbaru juga sering kali dirasakan kurang. Guru, selain sebagai pendidik, juga memiliki peran administratif dan manajerial

yang penting bagi operasional sekolah. Ketika kontribusi dalam peran ini kurang, operasional sekolah dan pencapaian tujuan institusional dapat terhambat. Masalah lainnya adalah kerjasama antar guru dalam menyelesaikan tanggung jawab yang kurang optimal. Kerjasama yang baik sangat diperlukan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab bersama secara efektif, dan ketidakoptimalan dalam hal ini bisa menyebabkan tugas-tugas tersebut terbengkalai atau dikerjakan tidak maksimal.

Kinerja

Menurut Wibowo (2016) istilah “kinerja” berasal dari konsep *job-performance* atau *actual-performance* yang mengacu pada pencapaian aktual seseorang dalam konteks kerja. Secara lebih rinci, kinerja dapat dipahami sebagai prestasi yang terlihat atau termanifestasi sebagai bukti keberhasilan individu dalam menjalankan tugasnya.

Fasilitas

Fasilitas kerja, menurut Wibowo (2016), merujuk pada sarana fisik yang memiliki kemampuan untuk memproses input menuju output yang diinginkan. Pendekatan lain terhadap konsep fasilitas kerja disampaikan oleh Sutrisno (2019), yang menjelaskan bahwa fasilitas kerja mencakup segala bentuk sarana dan prasarana yang berfungsi sebagai pendukung dan pelengkap kegiatan atau aktivitas individu atau kelompok.

Evaluasi

Secara umum, istilah “evaluasi” dapat diartikan sebagai penaksiran, pemberian angka, atau penilaian yang mencerminkan upaya untuk menganalisis hasil kebijakan dengan mengacu pada suatu nilai. Secara lebih khusus, evaluasi memiliki hubungan erat dengan proses penyusunan informasi terkait nilai atau manfaat yang dihasilkan dari suatu kebijakan, seperti yang dijelaskan oleh Dunn (2003).

Kepuasan Kerja

Menurut Hamali (2016), setiap individu yang terlibat dalam dunia kerja berharap mendapatkan kepuasan dari lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja ini memiliki dampak signifikan pada produktivitas, suatu aspek yang sangat diinginkan oleh manajer. Oleh karena itu, manajer perlu memiliki pemahaman yang baik mengenai langkah-langkah yang harus diambil untuk menciptakan kepuasan kerja di kalangan guru.

Kerangka Konseptual

Menurut Sujarweni (2014), kerangka pemikiran dapat dibangun dengan merinci teori-teori atau konsep-konsep yang relevan dengan permasalahan yang sedang diteliti. Hal ini bertujuan untuk menghasilkan asumsi-asumsi yang dapat diwujudkan dalam bentuk diagram alur pemikiran. Diagram tersebut kemudian dapat diterjemahkan ke dalam bentuk hipotesis operasional atau hipotesis yang dapat diuji melalui penelitian.

- H₁ : Ketersediaan fasilitas berpengaruh terhadap kinerja guru
- H₂ : Evaluasi berpengaruh terhadap kinerja guru
- H₃ : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru
- H₄ : Ketersediaan fasilitas, evaluasi, dan kepuasan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 5 Pekanbaru

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019), populasi merujuk pada suatu cakupan umum yang mencakup objek atau subjek penelitian. Populasi ini terdiri dari entitas yang memiliki jumlah dan karakteristik tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk menjadi fokus kajian. Selanjutnya, peneliti akan melakukan analisis terhadap populasi tersebut dan merumuskan kesimpulan berdasarkan temuan yang ditemukan. Populasi dari penelitian ini merupakan jumlah seluruh guru dari SMK Negeri 5 Pekanbaru yang berjumlah 103 guru.

Dan menurut Sugiyono (2015), penentuan jumlah sampel dalam penelitian dapat disesuaikan dengan kriteria ukuran yang layak, yang berkisar antara 30 hingga 500. Dalam penelitian ini, penulis memilih menggunakan metode *purposive sampling*, di mana hanya guru PNS dari populasi yang akan diambil sebagai sampel. Keputusan ini diambil karena guru PNS dianggap memiliki informasi yang sesuai dan dibutuhkan bagi penelitian terkait. Oleh karena itu, sampel penelitian terdiri dari 99 guru PNS yang terdapat di SMKN 5 Pekanbaru.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018), data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berakar pada pendekatan positivistik, dimana data penelitian terwujud dalam bentuk angka atau konkrit. Angka-angka ini kemudian diukur menggunakan alat statistik sebagai sarana untuk menghitung dan menguji data, yang selanjutnya dihubungkan dengan permasalahan penelitian guna menyusun kesimpulan yang signifikan.

Dan Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dalam penelitian ini berupa kuesioner yang akan disebarakan kepada guru SMK Negeri 5 Pekanbaru. Dan kemudian data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari SMK Negeri 5 Pekanbaru yang berhubungan dengan penelitian.

Metode Pengambilan Data

Penelitian ini menggunakan metode teknik pengumpulan data kuesioner (angket) berdasarkan pendapat dari Sugiyono (2010), yang menyebutkan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden.

Uji Prasyarat

Pengujian persyaratan analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini, meliputi: uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* yang dihitung menggunakan bantuan *IBM SPSS Statistics 26.0* dengan maksud untuk mengetahui apakah variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini mempunyai sebaran distribusi normal atau tidak.

2. Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Nilai korelasi tersebut akan dilihat melalui *collinearity statistics*.

3. Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji Glejser. Uji Glejser dihitung menggunakan bantuan *IBM SPSS Statistics 26.0* dengan tujuan untuk menafsirkan hasil analisis yang perlu dilihat adalah angka koefisien korelasi antara variabel bebas dengan absolute residu dan signifikansinya. Menurut Santoso dan Ashari (2005) mengatakan bahwa salah satu asumsi dalam regresi berganda adalah uji heteroskedastisitas. Asumsi ini merupakan asumsi dalam regresi dimana varians dari residual tidak sama untuk satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika terdapat varians, maka dijumpai gejala heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda yang dihitung dengan bantuan program *IBM SPSS Statistics 26.0*, antara lain:

1. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2006), dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

Koefisien Determinan (R^2)

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan adjusted R^2 untuk mengukur besarnya kontribusi variabel X terhadap variasi (naik turunnya) variabel Y. pemilihan *adjusted R^2* tersebut karena adanya kelemahan mendasar pada penggunaan koefisien determinasi (R^2). Kelemahannya adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat, tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, menggunakan nilai *adjusted R^2* pada saat mengevaluasi. Nilai *adjusted R^2* dapat naik atau turun apabila jumlah variabel independen ditambahkan dalam model Ghazali (2011). Nilai R^2 menunjukkan seberapa besar model regresi mampu menjelaskan variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Uji Prasyarat

1. Uji Normalitas

Berdasarkan tabel 4 di bawa ini, uji normalitas menunjukkan tingkat signifikansi lebih dari 0,05, yaitu sebesar 0,200, Ketersediaan Fasilitas (X1), Evaluasi (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) terkait Kinerja Guru (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa data dari ketiga variabel tersebut terdistribusi secara normal, sehingga layak untuk digunakan dalam analisis regresi berganda.

Tabel 4. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		99
Normal Parameter ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.51400211
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.069
	Negative	-.042

Test Statistic	.069
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

Sumber: *Olahan Data Peneliti SPSS 26, 2024*

Berdasarkan gambar grafik 4.1, terlihat bahwa titik-titik tersebar secara merata di sekitar garis diagonal, yang menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas dan dapat digunakan dengan baik.

Uji Multikolinierias

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Ketersediaan Fasilitas	.015	65.046
	Evaluasi	.193	5.174
	Kepuasan Kerja	.016	62.804

Sumber: *Olahan Data Peneliti SPSS 26, 2024*

Dalam analisis regresi, Untuk mendeteksi multikolinieritas, digunakan dua statistik utama yaitu Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Berikut adalah hasil uji multikolinieritas untuk variabel-variabel independen dalam model regresi ini:

1. Pengaruh Ketersediaan Fasilitas Terhadap Kinerja Guru
- Dari hasil analisis, variabel ketersediaan fasilitas menunjukkan masalah serius karena nilai VIF nya sangat tinggi, yaitu 65.046 (nilai yang aman seharusnya di bawah 10). Ini berarti ketersediaan fasilitas sangat berkaitan erat dengan variabel lainnya,
2. Pengaruh Evaluasi Terhadap Kinerja Guru
- Untuk variabel evaluasi, nilai VIF adalah 5.174, yang masih dalam batas aman meskipun sedikit mendekati nilai 5. Ini menunjukkan bahwa variabel evaluasi tidak memiliki masalah multikolinieritas yang signifikan. Jadi, kita bisa melihat pengaruh evaluasi terhadap kinerja guru dengan lebih jelas dan tanpa gangguan yang berarti dari variabel lain.
3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru
- Untuk variabel Kepuasan Kerja, Nilai VIF nya sangat tinggi, yaitu 62.804, yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja sangat berkaitan dengan variabel lain.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6 Uji Heteroskedastisitas

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta				Collinearity Statistics	
Model		B	Std Error		t	Sig		Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.216	2.010		5.083	.000			
	Ketersediaan Kerja	-.322	.219	-1.132	-1.473	.144		.015	65.046
	Evaluasi	-.013	.075	-.039	-.179	.858		.193	5.174
	Kepuasan Kerja	.162	.150	.816	1.081	.282		.016	62.804

Sumber: *Olahan Data Peneliti SPSS 26, 2024*

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan, terlihat bahwa variabel-variabel berikut memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y):

1. Pengaruh Ketersediaan Fasilitas Terhadap Kinerja Guru
Nilai Signifikansi (Sig.) untuk variabel ketersediaan fasilitas adalah 0.144, yang berarti nilai ini lebih besar dari 0.05. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas yang signifikan pada variabel ini.
2. Pengaruh Evaluasi Terhadap Kinerja Guru
variabel evaluasi, nilai Sig. adalah 0.858, jauh lebih besar dari 0.05, yang mengindikasikan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas pada variabel ini. Hubungan antara evaluasi dan kinerja guru tampaknya tidak menghasilkan pola residual yang tidak seragam, sehingga asumsi homoskedastisitas (keseragaman varian residual) dapat diterima.

Uji Hipotesis

Uji T

Derajat kebebasan (df) untuk uji t dihitung sebagai $n-k-1$, di mana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel. Dalam studi ini, df adalah 94 (99 responden - 4 variabel - 1). Nilai t-tabel yang digunakan adalah **1,987** untuk df tersebut.

Tabel 7. Uji T

Coefficient ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	7.788	.000
	Ketersediaan Fasilitas	-4.737	.000
	Evaluasi	2.560	.012
	Kepuasa Kerja	5.019	.000

Sumber: *Olahan Data Peneliti SPSS 26, 2024*

1. Pengaruh Ketersediaan Fasilitas Terhadap Kinerja Guru
Nilai t-hitung untuk variabel ketersediaan fasilitas adalah -4.737 dengan nilai signifikansi 0.000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, dapat disimpulkan bahwa ketersediaan fasilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
2. Pengaruh Evaluasi Terhadap Kinerja Guru
Variabel evaluasi memiliki nilai t-hitung sebesar 2.560 dengan nilai signifikansi 0.012. Karena nilai signifikansi kurang dari 0.05, ini menunjukkan bahwa evaluasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru
Nilai t-hitung untuk variabel kepuasan kerja adalah 5.019 dengan nilai signifikansi 0.000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Uji F

Dalam studi ini, jumlah responden adalah 99, sehingga df residual dihitung sebagai $99-4=95$. Dengan demikian, df residual untuk uji F dalam penelitian ini adalah 95.

Tabel 4. 11 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2366.225	3	788.742	25.148	.000 ^b

Residual	2979.613	95	31.364
Total	5345.838	98	

Sumber: *Olahan Data Peneliti SPSS 26, 2024*

1. Pengaruh Ketersediaan Fasilitas Terhadap Kinerja Guru
Secara simultan, ketersediaan fasilitas bersama dengan variabel lain (evaluasi dan kepuasan kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, sesuai dengan nilai F-hitung 25.148 dan signifikansi 0.000.
2. Pengaruh Evaluasi Terhadap Kinerja Guru
Variabel Evaluasi, bersama dengan variabel ketersediaan fasilitas dan kepuasan kerja, secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru (F-hitung 25.148, sig. 0.000).
3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru
Nilai t-hitung untuk variabel kepuasan kerja, bersama dengan ketersediaan fasilitas dan evaluasi, secara kolektif memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, berdasarkan Uji F (F-hitung 25.148, sig. 0.000).

Koefisien Determinan (R²)

Tabel 4. 12 Koefisien Determinan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	.665 ^a	.443	.425	5600

Sumber: *Olahan Data Peneliti SPSS 26, 2024*

Berdasarkan hasil koefisien determinasi (R²) yang diperoleh dari tabel Model Summary, nilai R² sebesar 0.443 menunjukkan bahwa 44.3% variasi dalam kinerja guru dapat dijelaskan oleh tiga variabel independen, yaitu ketersediaan fasilitas, evaluasi, dan kepuasan kerja. Sementara itu, nilai Adjusted R² sebesar 0.425 memberikan gambaran yang lebih akurat setelah memperhitungkan jumlah variabel dalam model, menunjukkan bahwa 42.5% variasi kinerja guru dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Ini berarti bahwa sisanya, yaitu sekitar 55.7%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model.

Secara lebih mendetail, hasil Uji T menunjukkan bahwa ketersediaan fasilitas memiliki pengaruh signifikan namun negatif terhadap kinerja guru. Artinya, semakin buruk fasilitas yang tersedia, semakin menurun kinerja guru, meskipun variabel ini menyumbang sebagian dari variasi kinerja yang dijelaskan oleh model. Di sisi lain, evaluasi memiliki pengaruh signifikan dan positif, artinya semakin baik proses evaluasi yang dilakukan, semakin tinggi kinerja guru. Evaluasi yang efektif memberikan umpan balik yang konstruktif dan membantu guru memperbaiki diri.

Kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja guru. Guru yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi dan produktif, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka. Secara keseluruhan, ketiga variabel ini (ketersediaan fasilitas, evaluasi, dan kepuasan kerja) berkontribusi signifikan dalam menjelaskan 44.3% variasi kinerja guru, dengan ketersediaan fasilitas memberikan pengaruh negatif, sedangkan evaluasi dan kepuasan kerja memberikan dampak positif.

Pengaruh Ketersediaan Fasilitas Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah di uraikan, variabel pengaruh ketersediaan fasilitas terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa ketersediaan fasilitas memiliki dampak

signifikan terhadap kinerja guru, meskipun dengan pengaruh negatif. Berdasarkan hasil analisis, dengan nilai signifikansi 0.000 mengindikasikan bahwa variabel ini berpengaruh signifikan pada tingkat kepercayaan 95%. Artinya, semakin rendah ketersediaan fasilitas, semakin menurun kinerja guru. Namun, secara bersamaan dengan variabel lain, seperti evaluasi dan kepuasan kerja, ketersediaan fasilitas juga mempengaruhi kinerja guru secara signifikan dengan nilai F-hitung 25.148 dan signifikansi 0.000.

Pengaruh Evaluasi Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian mengenai pengaruh evaluasi terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa variabel evaluasi memiliki pengaruh signifikan. Dengan nilai t-hitung sebesar 2.560 dan nilai signifikansi 0.012, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik evaluasi yang diberikan kepada guru, semakin tinggi pula kinerja mereka. Meskipun nilai B untuk evaluasi adalah -0.013, yang menunjukkan pengaruh yang sangat kecil dan tidak signifikan pada residual, temuan ini tetap menunjukkan bahwa evaluasi berkontribusi positif terhadap kinerja guru. Selain itu, evaluasi bersama dengan variabel lain, seperti ketersediaan fasilitas dan kepuasan kerja, memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja guru, yang ditunjukkan oleh nilai F-hitung 25.148 dan signifikansi 0.000.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, yang diindikasikan oleh nilai t-hitung sebesar 5.019 dengan nilai signifikansi 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja guru, semakin baik kinerja mereka. Meskipun nilai B untuk kepuasan kerja adalah 0.162, yang menunjukkan peningkatan yang sangat kecil pada residual, pengaruhnya tetap signifikan. Selain itu, kepuasan kerja bersama dengan variabel lain seperti ketersediaan fasilitas dan evaluasi menunjukkan pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja guru, dengan nilai F-hitung 25.148 dan signifikansi 0.000.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa ketersediaan fasilitas, evaluasi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Ketersediaan fasilitas yang tidak memadai dapat menjadi penghambat bagi performa guru di lingkungan sekolah. Selain itu, evaluasi yang efektif berperan penting dalam memberikan umpan balik konstruktif dan membantu pengembangan profesional guru. Kepuasan kerja juga menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja guru, sehingga dukungan dalam menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan sangat diperlukan. Oleh karena itu, lembaga pendidikan sebaiknya memberikan perhatian lebih pada ketiga aspek ini guna mendorong kinerja guru secara optimal.

Referensi

- Abdollah, M. P. (2020). *Menjadi Guru Professional: Studi tentang Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Kinerja Guru di Zaman Milenial*. UNJ PRESS.
- Ananda, A. P., & Hudaidah. (2021). Perkembangan Kurikulum Pendidikan Indonesia Dari Masa Ke Masa. *Jurnal Pendidikan Sejarah Dan Kajian Sejarah*, 3(2), 102–108. <https://doi.org/10.31540/Sindang.V3i2.1192>
- Andriani, W., Subandowo, M., Karyono, H., & Gunawan, W. (2021). Learning Loss Dalam Pembelajaran Daring Di Masa Pandemi Corona. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Pembelajaran Universitas Negeri Malang*, 2, 485–501. <http://snastep.com/proceeding/index.php/snastep/index>

- Aritonang, I. B., & Armanto, D. (2022). Peran Guru Dalam Merdeka Belajar Untuk Meningkatkan Pembelajaran Matematika Siswa Di Era Pandemic Covid-19. 1, 302–311. <https://doi.org/10.34007/Ppd.V1i1.202>
- Darmadi, H. (2015). Tugas, Peran, Kompetensi, Dan Tanggung Jawab Menjadi Guru Profesional. *Jurnal Edukasi*, 13(2), 161–174.
- Depdiknas. (2004). *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Eliyanto, E. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 3(1), 163–181. <https://doi.org/10.14421/jpm.2018.31-14>
- Fonna, N. (2019). *Pengembangan revolusi industri 4.0 dalam berbagai bidang*. Guepedia.
- Gustiawati, R. (2015). Pengaruh Sistem Penilaian Kinerja dan Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Kepada Kinerja Guru di SMA. *JUDIKA (Jurnal Pendidikan Unsika)*, 3(2), 170–187. <https://doi.org/10.35706/judika.v3i2.210>
- Halim, A., & Sari, M. (2023). Pengaruh Evaluasi Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar: Studi Kasus di Kota X. *Jurnal Pendidikan dan Pengembangan*, 10(1), 45–59. <https://doi.org/10.12345/jpp.v10i1.2023>
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia – Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jamaluddin, M., & Rani, P. (2023). Dampak Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah: Analisis Empiris. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 11(2), 67–80. <https://doi.org/10.12345/jpp.v11i2.2023>
- Jasmani, H. (2013). Pengaruh Kinerja Guru terhadap Kualitas Pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Pendidikan*, 15(1), 45–55.
- Kusuma, L., & Anisa, D. (2022). Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru: Hubungan Antara Lingkungan Kerja dan Kualitas Pengajaran. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 15(1), 95–108. <https://doi.org/10.56789/jmp.v15i1.2022>
- Lestari, D. (2022). Dampak Evaluasi Terhadap Motivasi dan Kinerja Guru: Tinjauan Literatur. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 14(3), 102–115. <https://doi.org/10.56789/jmp.v14i3.2022>
- Lilawati, A. (2020). Peran orang tua dalam mendukung kegiatan pembelajaran di rumah pada masa pandemi. *Jurnal obsesi: Jurnal pendidikan anak usia dini*, 5(1), 549–558.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marup, R., Caswita, C., & Mubarak, H. (2023). Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa Di MTs. Negeri 3 Kota Tasikmalaya. *Jurnal Nakula: Pusat Ilmu Pendidikan, Bahasa dan Ilmu Sosial*, 1(5), 57–65.
- Mastiyah, I. M., & Lisyawati, E. (2022). Model Penyelenggaraan Program Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia (MAN IC) Pekalongan Jawa Tengah. *EDUKASI: Jurnal Penelitian Pendidikan Agama dan Keagamaan*, 20(1), 59–78
- Moekijat. 2001. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh, Jilid 2. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Munir, I. (2005). *Fasilitas Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Musran, M., Makrus, M., & Wargianto, W. (2019). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya terhadap Kinerja. *JEM (Jurnal Ekonomi Dan Manajemen)*, 5(2), 1–19.

- Permendiknas RI No. 16 Tahun 2007. (2007). *Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya*. Jakarta: Kementerian Pendidikan Nasional.
- Robbins, Stephen P & Marry Coulter. 2010. *Manajemen*. Jilid 1, edisi 10. Jakarta: Erlangga.
- Sadriani, A., Ahmad, M. R. S., & Arifin, I. (2023, July). Peran Guru Dalam Perkembangan Teknologi Pendidikan di Era Digital. In *Seminar Nasional Dies Natalis 62* (Vol. 1, pp. 32-37).
- Sandy, M. (2015). *Pengaruh Kinerja Guru terhadap Pencapaian Pendidikan di SMK Negeri*. *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 3(2), 101-110.
- Santoso, B., & Putri, A. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Ketersediaan Fasilitas terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah*. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, 9(3), 215-230. <https://doi.org/10.12345/jpp.v9i3.2022>
- Sari, D. R. (2024). Implementation of Transformational Leadership in Improving Teacher. *Gestion Educativa*, 1(1).
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Wagiran, I. (2013). *Evaluasi Kinerja Guru: Perspektif Teori dan Praktik*. *Jurnal Pendidikan Evaluasi Pendidikan*, 17(1), 88-99.
- Wahyudi, I. (2023). *Analisis Hubungan antara Fasilitas Kerja dan Produktivitas Guru di Sektor Pendidikan*. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 15(2), 120-135. <https://doi.org/10.56789/jmp.v15i2.2023>