

Membangun Kinerja Guru melalui Fasilitas Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja pada UPTD SMAN Matakali Kabupaten Polewali Mandar

Nurdiana Djaffar^{1*}, Ahmad Firman², Fitriani Latief³, Asri⁴

^{1,2,3,4} Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia, Makassar, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received October 4, 2025

Accepted January 17, 2026

Available online January 23, 2026

Kata Kunci:

Fasilitas Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Guru

Keywords:

Work Facilities, Workload, Work Environment, Teacher Performance



This is an open access article under the CC BY-SA license.

Copyright © 2025 by Author. Published by Lembaga Penerbitan dan Publikasi Ilmiah (LPP) Universitas Muhammadiyah Palopo.

Mandar Regency. The study involved the entire population of teachers at the school, with a sample of 35 respondents selected using a saturated sampling technique. The data analysis technique used was multiple linear regression with the assistance of SPSS version 26. The analysis results indicate that Work Facilities have a positive and significant effect on teacher performance, with a t-value of 3.539 and a significance level of 0.001. Meanwhile, Workload does not show a significant effect, with a t-value of 0.589 and a significance level of 0.560. The Work Environment also has a positive and significant effect on teacher performance, with a t-value of 2.474 and a significance level of 0.019. Simultaneously, these three variables contribute significantly to teacher performance, with an F-value of 22.341 and a significance level of 0.000. The most dominant variable affecting performance is Work Facilities. This study emphasizes the importance of adequate facilities and a conducive work environment to enhance teacher performance at the school.

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh Fasilitas Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja guru di UPTD SMAN Matakali Kabupaten Polewali Mandar. Penelitian ini melibatkan populasi seluruh guru di sekolah tersebut, dengan sampel 35 responden yang dipilih menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil analisis menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai t hitung 3.539 dan signifikansi 0.001. Sementara itu, Beban Kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan, dengan t hitung 0.589 dan signifikansi 0.560. Lingkungan Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan t hitung 2.474 dan signifikansi 0.019. Secara simultan, ketiga variabel ini berkontribusi signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai F hitung 22.341 dan signifikansi 0.000. Adapun variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja adalah variabel fasilitas kerja. Penelitian ini menegaskan pentingnya fasilitas yang memadai dan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah.

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of Work Facilities, Workload, and Work Environment on the performance of teachers at UPTD SMAN Matakali in Polewali

1. PENDAHULUAN

Kinerja guru merupakan faktor krusial dalam keberhasilan lembaga pendidikan, yang tidak hanya bergantung pada sarana dan prasarana, tetapi juga pada kualitas tenaga pendidik. Guru, sebagai ujung tombak dalam proses pembelajaran, memiliki peran strategis dalam menciptakan generasi yang cerdas dan berkarakter. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan oleh pihak sekolah dan pemerintah. Kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk fasilitas kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja. Fasilitas kerja yang memadai sangat penting untuk mendukung kelancaran aktivitas belajar mengajar. Penelitian oleh (Rasdi 2021) menunjukkan bahwa fasilitas yang baik memiliki pengaruh positif terhadap performa kerja guru. Namun, studi oleh (Sahrul, Prasetyo, and Utari 2022) menegaskan bahwa meskipun fasilitas belum memadai, guru yang memiliki motivasi dan dedikasi tinggi tetap dapat menunjukkan kinerja yang baik.

Selain fasilitas kerja, beban kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja guru. (Lestari, Liana, and Ajeng Aquinia 2020) menemukan bahwa beban kerja dapat berpengaruh positif terhadap kinerja guru, terutama dalam situasi di mana tantangan yang dihadapi sejalan dengan tujuan profesional mereka. Sebaliknya, penelitian oleh (Martini and Bastaman 2025) menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dapat berpengaruh negatif terhadap kinerja guru, terutama jika mengakibatkan stres dan kelelahan. Ketika guru merasa tertekan untuk menyelesaikan berbagai tugas, kualitas pengajaran bisa menurun akibat keterbatasan waktu untuk mempersiapkan materi ajar. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor eksternal yang banyak dikaji dalam kaitannya dengan kinerja guru. Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. (Firman, Latief, and Dirwan 2024) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif mampu mendukung guru dalam melaksanakan tugas secara optimal. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Ali Nurdin and Samudi 2024; Nabawi 2019) yang membuktikan adanya korelasi positif antara lingkungan kerja yang sehat, harmonis, dan menyenangkan dengan peningkatan kinerja guru. Lingkungan kerja yang positif dinilai mampu menciptakan rasa aman, meningkatkan semangat kerja, serta mendorong guru untuk berkontribusi secara maksimal dalam proses pembelajaran.

Namun demikian, tidak semua penelitian menemukan hasil yang konsisten seperti penelitian dari (Husnalia, Hadi, and Mufarohah 2022) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang baik tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru apabila tidak diimbangi dengan faktor internal, seperti motivasi dan kompetensi individu. Temuan ini menunjukkan adanya perbedaan hasil penelitian terkait peran lingkungan kerja terhadap kinerja guru, sehingga membuka kesenjangan penelitian (research gap) yang perlu dikaji lebih lanjut, khususnya dengan mempertimbangkan interaksi antara faktor eksternal dan faktor internal guru.

Di UPTD SMAN Matakali, Kabupaten Polewali Mandar, masih terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja guru. Keterbatasan fasilitas kerja, seperti kurangnya alat bantu mengajar dan kondisi ruang kelas yang belum nyaman, menjadi salah satu kendala dalam pelaksanaan pembelajaran. Selain itu, beban kerja guru yang tinggi, termasuk tuntutan administrasi dan kegiatan tambahan di luar jam mengajar, berpotensi menimbulkan stres dan kelelahan kerja yang dapat menurunkan motivasi guru. Lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja guru di UPTD SMAN Matakali. Hubungan kerja yang kurang harmonis serta dukungan pimpinan yang belum optimal dapat menciptakan suasana kerja yang tidak kondusif. Temuan penelitian di wilayah Matakali menunjukkan bahwa keberhasilan guru dalam menjalankan peran profesionalnya sangat dipengaruhi oleh ketersediaan fasilitas, beban kerja, serta dukungan lingkungan dan kepemimpinan sekolah (Sudirman, Nurzamsinar, and Ahmad 2024). Kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung tersebut berdampak pada menurunnya semangat guru dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Mengingat berbagai masalah yang ada, penting bagi manajemen sekolah untuk mengevaluasi dan mencari solusi yang tepat guna meningkatkan kondisi tersebut. Dengan perbaikan yang lebih baik, diharapkan kinerja guru dapat meningkat, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada kualitas pendidikan di UPTD SMAN Matakali. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk memahami sejauh mana faktor-faktor seperti fasilitas kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Dengan pemahaman yang komprehensif tentang faktor-faktor ini, diharapkan dapat diperoleh solusi yang efektif untuk mendukung peningkatan kualitas pendidikan di sekolah tersebut.

2. TINJAUAN TEORITIS

2.1 Herzberg's Two-Factor Theory

Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari individu maupun dari lingkungan kerja. Salah satu kerangka teori yang relevan untuk menjelaskan hal ini adalah Herzberg's Two-Factor Theory. Teori ini menyatakan bahwa kepuasan dan kinerja seseorang dipengaruhi oleh dua jenis faktor, yaitu faktor higienis dan faktor motivator. Faktor higienis berkaitan dengan kondisi kerja yang bersifat eksternal, seperti fasilitas kerja, lingkungan kerja, kebijakan organisasi, dan beban kerja. Faktor ini tidak secara langsung meningkatkan motivasi, tetapi jika tidak terpenuhi dapat menimbulkan ketidakpuasan dan menurunkan kinerja. Sementara itu, faktor motivator berkaitan dengan aspek internal pekerjaan, seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab, yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik (Giroux 1960). Dalam konteks pendidikan, khususnya kinerja guru, teori ini relevan karena kinerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh kondisi kerja yang mendukung. Fasilitas kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja termasuk faktor higienis yang berperan penting, karena dapat mencegah ketidakpuasan dan menciptakan kondisi yang memudahkan guru untuk bekerja secara optimal.

2.2 Kepem Kerja

Fasilitas kerja merupakan sarana dan prasarana yang digunakan guru dalam menunjang pelaksanaan tugas, meliputi ruang dan sarana kerja, fasilitas teknologi dan informasi, serta fasilitas sanitasi dan kesehatan. Fasilitas kerja yang memadai dapat meningkatkan kenyamanan, semangat, dan produktivitas guru dalam melaksanakan tugasnya (Hermawan 2022). Fasilitas ini bersifat fisik dan menjadi bagian dari dukungan organisasi yang dapat dinikmati secara individu maupun kelompok. Menurut (Jufrizen and Hadi 2021), fasilitas kerja merupakan komponen penting yang disediakan organisasi untuk mendukung kelancaran operasional dan pencapaian tujuan. Dalam perspektif Herzberg's Two-Factor Theory, fasilitas kerja dikategorikan sebagai faktor higienis. Faktor ini tidak secara langsung meningkatkan motivasi kerja guru, tetapi ketidakterseediaannya dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berdampak pada penurunan kinerja. Oleh karena itu, penyediaan fasilitas kerja yang memadai di sekolah menjadi prasyarat penting agar guru dapat bekerja secara optimal dan mencapai kinerja yang diharapkan.

2.3 Beban Kerja

Beban kerja guru didefinisikan sebagai kemampuan guru dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dalam jangka waktu tertentu dengan memanfaatkan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki (Azki, Muljono, and Pandjaitan 2025; Lala et al. 2024). Beban kerja guru mencakup jumlah jam mengajar, tugas administratif, serta kegiatan tambahan seperti pembinaan kegiatan ekstrakurikuler. Tingkat beban kerja setiap guru berbeda, tergantung pada jenis tugas, jumlah jam mengajar, dan posisi di sekolah (Yuliyanti, Hasanuddin, and Jumawan 2025). Beban kerja yang tidak seimbang atau berlebihan dapat menimbulkan stres dan berdampak negatif terhadap kinerja guru. Berdasarkan Herzberg's Two-Factor Theory, beban kerja termasuk dalam faktor higienis yang memengaruhi kenyamanan kerja. Beban kerja yang wajar dan terkelola dengan baik dapat mencegah ketidakpuasan kerja, sedangkan beban kerja yang berlebihan berpotensi menimbulkan kelelahan dan menurunkan kinerja. Dengan demikian, pengelolaan beban kerja yang proporsional menjadi faktor penting dalam menciptakan kondisi kerja yang mendukung kinerja guru.

2.4 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di sekolah mencakup seluruh kondisi yang memengaruhi guru dalam melaksanakan tugas mengajar, baik lingkungan fisik maupun lingkungan sosial (Nabila et al. 2023).

Lingkungan fisik meliputi kondisi ruang kelas, fasilitas, peralatan pembelajaran, dan kebersihan sekolah, sedangkan lingkungan sosial mencakup hubungan antara guru dengan rekan kerja, pimpinan, dan siswa (Nitisemito 2019). Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan rasa aman, nyaman, dan mendukung guru untuk bekerja secara optimal (Chandra S. Haratua et al. 2024). Dalam kerangka Herzberg's Two-Factor Theory, lingkungan kerja juga merupakan faktor higienis yang sangat berpengaruh terhadap kepuasan dan kinerja guru. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menimbulkan ketidakpuasan dan menghambat kinerja, sementara lingkungan yang mendukung membantu guru fokus pada tugas dan meningkatkan kualitas pembelajaran. Oleh karena itu, penciptaan lingkungan kerja yang sehat dan harmonis menjadi elemen penting dalam meningkatkan kinerja guru.

2.5 *Kinerja Guru*

Kinerja guru, atau unjuk kerja dalam konteks pendidikan, mencakup berbagai aspek esensial, termasuk perencanaan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan belajar mengajar, dan evaluasi hasil belajar siswa (Dewi and Karliha 2024). Menurut (Jalil 2020), kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas, mencakup kompetensi merencanakan pembelajaran, mengelola kelas, dan berinteraksi dengan siswa. Kinerja yang baik tercapai ketika tujuan sesuai dengan standar yang ditetapkan (Ali Nurdin and Samudi 2024), melibatkan pencapaian akademik siswa dan umpan balik dari orang tua serta siswa. Indikator kinerja guru meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan penilaian hasil belajar. Penilaian yang jelas dan umpan balik konstruktif dapat membantu siswa memahami kekuatan dan kelemahan mereka dalam belajar, serta mendukung perkembangan mereka ke depan. Dengan demikian, kinerja guru dapat dievaluasi secara komprehensif melalui indikator-indikator ini, yang mencerminkan efektivitas mereka dalam mendidik siswa.

2.6 *Pengembangan hipotesis Penelitian*

2.6.1 *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Guru*

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Muntasir and Konadi 2022), fasilitas kerja yang memadai memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Fasilitas seperti ruang kelas yang nyaman, perlengkapan pengajaran yang cukup, dan akses ke teknologi informasi berkontribusi pada efektivitas pengajaran dan proses belajar mengajar. Ketika guru memiliki sarana dan prasarana yang baik, mereka dapat merencanakan dan melaksanakan pembelajaran dengan lebih baik, yang pada gilirannya meningkatkan hasil belajar siswa. Penelitian oleh (Dewi & Karliha 2024) juga menegaskan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SDN Sukahening, di mana aksesibilitas dan kualitas fasilitas belajar meningkatkan motivasi guru untuk mengajar secara efektif. Selain aspek fisik, dukungan administratif dan akses ke pelatihan profesional juga berperan penting; ketika guru merasa didukung oleh institusi, mereka lebih percaya diri dalam melaksanakan tugas. Ini menciptakan suasana kerja yang positif dan kolaboratif, di mana guru merasa dihargai dan termotivasi.

H₁: Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada UPTD SMAN Matakali Kabupaten Polewali Mandar.

2.6.2 *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru*

Berdasarkan penelitian (Yuliyanti et al. 2025), beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 10 Tambun Selatan. Beban kerja mencakup pengajaran, perencanaan pembelajaran, penilaian, dan keterlibatan dalam kegiatan administratif. Ketika dikelola dengan baik, beban kerja memungkinkan guru untuk lebih produktif dan terlibat dalam

pembelajaran, meningkatkan motivasi dan komitmen mereka. Keseimbangan tugas juga penting, karena membantu guru fokus pada kualitas pengajaran dan perhatian kepada siswa. Dukungan dari penelitian lain, seperti (Martini and Bastaman 2025), menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, meskipun tidak terhadap kepuasan kerja. Sebaliknya, (Azki et al. 2025) menemukan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres, yang berdampak negatif pada kinerja. Oleh karena itu, hipotesis yang dapat diajukan adalah bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

H₂: Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru pada UPTD SMAN Matakali Kabupaten Polewali Mandar.

2.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Lingkungan kerja merupakan faktor krusial yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian oleh (Jalil 2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja, bersama dengan beban kerja dan stres, memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu. Lingkungan yang nyaman dan mendukung, seperti ruang kelas yang bersih dan fasilitas memadai, dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas guru. Ketika guru merasa nyaman dan didukung, mereka lebih fokus dan bersemangat dalam pengajaran. Penelitian oleh (Revina Dewi Agustin et al. 2024) menegaskan bahwa faktor-faktor seperti dukungan sosial dan budaya organisasi yang positif juga mempengaruhi kinerja. Selain itu, (Chandra S. Haratua et al. 2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat mengurangi stres, yang sering menghambat kinerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif sangat penting untuk meningkatkan kinerja guru.

H₃: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada UPTD SMAN Matakali Kabupaten Polewali Mandar

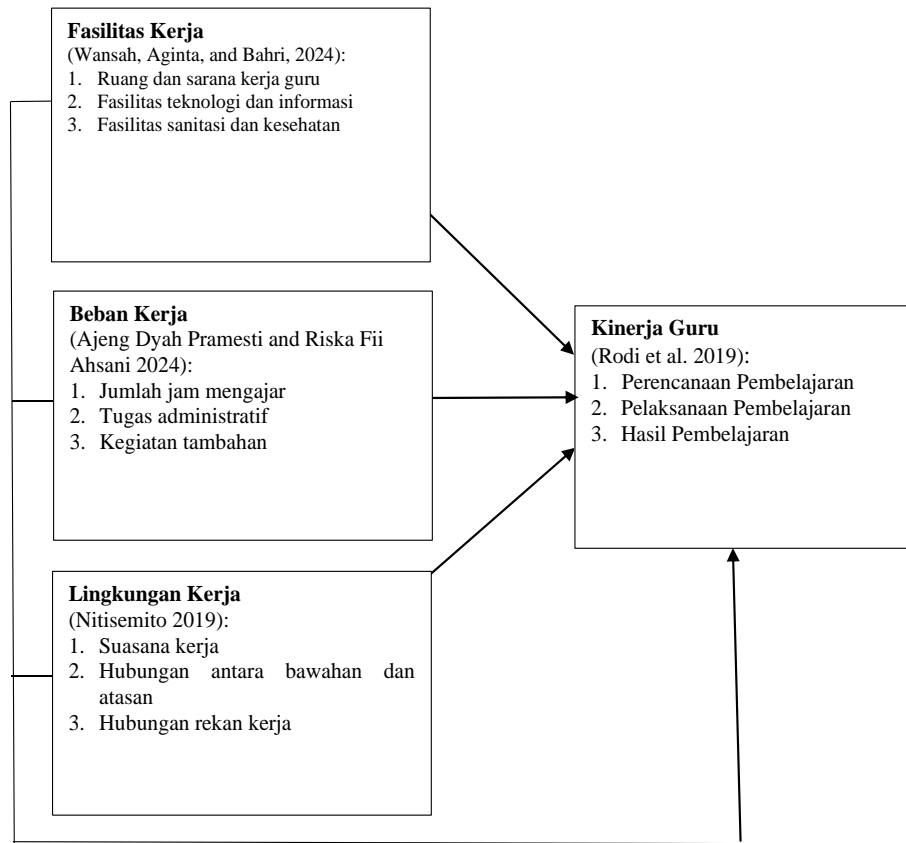
2.6.4 Pengaruh Fasilitas Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Guru

Muntasir & Konadi (2022), mengungkapkan bahwa kedisiplinan, fasilitas kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru. Dewi & Karliha (2024), juga menegaskan pentingnya fasilitas kerja dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi kinerja guru, menunjukkan bahwa variabel kompetensi, fasilitas kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan di SDN Sukahening. (Jalil 2020) menemukan bahwa beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh simultan yang signifikan terhadap kinerja. Meskipun beban kerja berpengaruh negatif, lingkungan kerja dan stres kerja berkontribusi positif, menunjukkan bahwa lingkungan yang baik dapat meminimalisir dampak negatif dari beban kerja yang berlebihan. Dari semua penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kombinasi fasilitas kerja yang memadai, lingkungan kerja yang mendukung, dan pengelolaan beban kerja yang efektif sangat penting untuk meningkatkan kinerja guru. Ketiga faktor ini saling terkait dan berkontribusi signifikan dalam menciptakan suasana kondusif bagi guru untuk berprestasi.

H₄: Fasilitas kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada UPTD SMAN Matakali Kabupaten Polewali Mandar.

H₅: Terdapat satu variabel yang mendominasi pengaruhnya terhadap kinerja guru pada UPTD SMAN Matakali Kabupaten Polewali Mandar

Berdasarkan uraian pengembangan hipotesis berikut disajikan gambar kerangka konseptual dalam penelitian ini.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

3. METODE

3.1 Jenis Penelitian dan Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang didasarkan pada filosofi positivisme. Pendekatan kuantitatif bertujuan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu dengan cara yang terstruktur dan sistematis. Pengumpulan data dilakukan melalui alat penelitian yang mencakup analisis data kuantitatif atau statistik, yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya (Sugiyono, 2018). Data yang dikumpulkan meliputi variabel terikat, yaitu kinerja guru, dan variabel bebas, yaitu fasilitas kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja. Dengan pendekatan kuantitatif ini, penelitian bertujuan untuk menghasilkan data yang objektif dan dapat diuji secara empiris. Penelitian ini dijadwalkan berlangsung dari bulan September hingga Oktober 2025. Prosedur penelitian meliputi tahap persiapan, pelaksanaan, dan penyelesaian, yang mencakup identifikasi masalah, studi literatur, penentuan variabel, penentuan populasi dan sampel, penyusunan instrumen penelitian (kuesioner), uji validitas dan reliabilitas instrumen, pengumpulan data, pengolahan data awal, analisis data, interpretasi hasil, penyusunan laporan penelitian, serta penarikan kesimpulan dan saran. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi wawancara, kuesioner, dan penelitian kepustakaan. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner dengan skala Likert (Sugiyono 2018), yang berfungsi untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap variabel yang diteliti. Berikut disajikan informasi mengenai indikator pengukuran untuk variabel fasilitas kerja, beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja guru yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 2. Indikator Penelitian

Variabel	Indikator	Sumber
Fasilitas kerja	Ruang dan sarana kerja guru Fasilitas teknologi dan informasi Fasilitas sanitasi dan kesehatan	(Wansah, Aginta, and Bahri 2024)
Beban Kerja	Jumlah jam mengajar Tugas administrasi Kegiatan tambahan Suasana kerja	(Lestari et al. 2020)
Lingkungan Kerja	Hubungan antara bawahan dan atasan Hubungan rekan kerja	(Nitisemito 2019)
Kinerja Guru	Perencanaan pembelajaran Pelaksanaan pembelajaran Hasil pembelajaran	(Rodi, Oktafiah, and Wahyudi 2019)

Sumber: Data primer diolah, 2025

3.2 *Populasi dan Sampel*

Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru yang mengajar di UPTD SMAN Matakali, Kabupaten Polewali Mandar, tanpa memandang jenjang pendidikan atau mata pelajaran. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus, yang berarti seluruh anggota populasi yang memenuhi kriteria diikutsertakan sebagai sampel (Sugiyono 2018). Dalam hal ini, jika jumlah guru di sekolah tersebut adalah 35 orang, maka semua 35 guru akan dijadikan sampel. Dengan menggunakan teknik sampling jenuh, penelitian bertujuan untuk mendapatkan data yang komprehensif tentang pengaruh fasilitas kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

3.3 *Teknik Analisis Data*

Penelitian ini menggunakan beberapa teknik analisis data untuk mengevaluasi pengaruh variabel bebas (fasilitas kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja) terhadap kinerja guru di UPTD SMAN Matakali. Pertama, uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan akurat dan konsisten, dengan menggunakan nilai Cronbach's Alpha. Selanjutnya, uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan autokorelasi untuk memastikan model regresi memenuhi syarat yang diperlukan. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk memahami hubungan antara variabel-variabel tersebut, diikuti oleh uji hipotesis parsial (uji t) dan simultan (uji F) untuk menilai signifikansi pengaruh setiap variabel. Terakhir, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa baik model regresi menjelaskan variasi pada variabel terikat.

4. HASIL

4.1 *Analisis Karakteristik Demografi Responden*

Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah aspek penting yang memberikan konteks untuk memahami hasil yang diperoleh. Responden terdiri dari seluruh guru di UPTD SMAN Matakali, yang dipilih melalui teknik sampling jenuh. Karakteristik yang diperhatikan mencakup:

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik		Jumlah	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	17	48.6 %
	Perempuan	18	51.4 %
Usia	21-30 tahun	5	14.3 %
	31-40 tahun	14	40.0 %
	41-50 tahun	7	20.0 %
	51-60 tahun	9	25.7 5
Pendidikan terakhir	S1	27	77.1 %
	S2	7	20.0 %
	S3	1	2.9 %
Lama mengajar	< 10 tahun	20	57.1 %
	11-20 tahun	9	25.7 %
	21-30 tahun	3	8.6 %
	31-40 tahun	2	5.7 %
	41-50 tahun	1	2.9 %

Sumber: Data primer diolah (2025)

Karakteristik responden dalam penelitian ini memberikan gambaran penting mengenai demografi guru di UPTD SMAN Matakali, yang dipilih melalui teknik sampling jenuh. Dari total responden, 48.6% adalah laki-laki dan 51.4% perempuan, menunjukkan proporsi gender yang seimbang. Dalam hal usia, mayoritas responden berada dalam rentang 31-40 tahun (40.0%), diikuti oleh kelompok usia 51-60 tahun (25.7%), mencerminkan bahwa banyak guru berada dalam fase karir yang matang. Pendidikan terakhir responden didominasi oleh lulusan S1 (77.1%), dengan hanya 2.9% yang memiliki gelar S3, menunjukkan latar belakang pendidikan yang memadai. Mengenai pengalaman mengajar, 57.1% responden memiliki pengalaman kurang dari 10 tahun, yang menunjukkan adanya regenerasi dalam tenaga pengajar. Keberagaman karakteristik ini sangat penting untuk dipertimbangkan dalam analisis hasil penelitian, karena dapat memengaruhi interaksi guru dengan siswa dan efektivitas proses pengajaran.

4.2 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Berikut disajikan informasi hasil analisis uji validitas dalam penelitian ini:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Indikator	r hitung	r tabel	Nilai sig.	Keterangan
X1.1	0.715	0.304	0.000	Valid
X1.2	0.591	0.304	0.000	Valid
X1.3	0.653	0.304	0.000	Valid
X2.1	0.535	0.304	0.000	Valid
X2.2	0.554	0.304	0.000	Valid
X2.3	0.460	0.304	0.000	Valid
X3.1	0.597	0.304	0.000	Valid
X3.2	0.701	0.304	0.000	Valid
X3.3	0.689	0.304	0.000	Valid
Y.1	0.987	0.304	0.000	Valid
Y.2	0.934	0.304	0.000	Valid
Y.3	0.790	0.304	0.000	Valid

Sumber: Olah data SPSS versi 26, 2025

Hasil uji validitas pada tabel 3, menunjukkan bahwa semua item pernyataan untuk variabel fasilitas kerja, beban kerja, lingkungan kerja, dan kinerja guru memenuhi kriteria validitas. Ini berarti setiap item dapat secara efektif mengukur konstruk yang dimaksud. Dengan demikian, instrumen penelitian ini dapat diandalkan untuk mencerminkan kondisi dan pengaruh dari masing-masing variabel terhadap kinerja guru, memastikan akurasi dan kredibilitas hasil penelitian

Selanjutnya, untuk hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel fasilitas kerja, beban kerja, lingkungan kerja, dan kinerja guru memiliki nilai reliabilitas yang baik. Ini berarti bahwa instrumen penelitian konsisten dan stabil dalam mengukur konstruk yang dimaksud. Dengan nilai reliabilitas yang tinggi, dapat dipastikan bahwa pengukuran yang dilakukan dapat diandalkan, sehingga hasil penelitian mengenai pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kinerja guru menjadi lebih kredibel. Berikut hasil pengujian reliabilitas dalam penelitian ini:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Jumlah item	Nilai <i>Cronbach alpha</i>	Keterangan
1.	Fasilitas Kerja	3	0.823	Reliabel
2.	Beban Kerja	3	0.873	Reliabel
3.	Lingkungan Kerja	3	0.863	Reliabel
4.	Kinerja Guru	3	0.820	Reliabel

Sumber: Olah data SPSS versi 26, 2025

4.3 Uji Asumsi Klasik

Normalitas

Hasil uji normalitas yang ditunjukkan dalam Tabel 5 dengan nilai Asymp. Sig. sebesar 0.145 menunjukkan bahwa data dari variabel fasilitas kerja, beban kerja, lingkungan kerja, dan kinerja guru berdistribusi normal. Dengan nilai p-value (Asymp. Sig.) lebih besar dari 0.05, menyatakan bahwa data berdistribusi normal. Ini berarti bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

No.	Asymp. Sig.	Keterangan
1.	0.145	Normal

Sumber: Olah data SPSS versi 26, 2025

Autokorelasi

Berdasarkan hasil uji autokorelasi didapatkan nilai durbin-watson sebesar 1.854. Sedangkan nilai du (batas atas) dengan taraf signifikansi 5% dan k=3 (jumlah variabel independent) diperoleh nilai du sebesar 1.6528. Sehingga nilai tersebut memenuhi kriteria pengujian autokorelasi yang dikemukakan oleh (Ghozali, 2018, p. 112) yakni: $du < d < 4-du$, di dalam penelitian ini $1.6528 < 1.854 < 2.3472$ ($4-1.6528$). Jadi, dapat disimpulkan bahwa nilai uji durbin-watson berada antara du batas atas (1.6528) dengan 4-du (2.3472) dan dinyatakan tidak ada autokorelasi.

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi

<i>Durbin-Watson</i>	Keterangan
1.854	Tidak ada gejala autokorelasi

Sumber: Olah data SPSS versi 26, 2025

Linieritas

Hasil uji linearitas yang ditunjukkan dalam Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai F tabel adalah 2.91, sementara nilai F hitung mencapai 22.341. Karena F hitung jauh lebih besar daripada F tabel, dapat

disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara variabel independen dan dependen (Ghozali 2018). Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dapat diandalkan dalam menganalisis hubungan antara variabel-variabel tersebut.

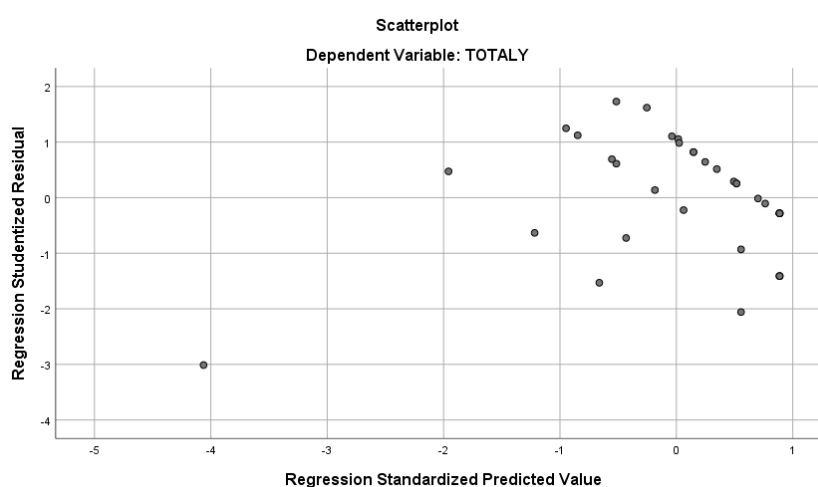
Tabel 7. Hasil Uji Linearitas

F tabel	F hitung	Keterangan
2.91	22.341	Berhubungan linear

Sumber: Olah data SPSS versi 26, 2025

Heteroskedastisitas

Pada scatterplot, terlihat bahwa titik-titik residual (sisa) terdistribusi secara acak di sekitar garis nol tanpa pola yang jelas. Hal ini menunjukkan bahwa varians residual relatif konstan di seluruh rentang nilai prediksi. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah signifikan terkait heteroskedastisitas.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot)

Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas yang disajikan dalam Tabel 8, menunjukkan analisis terhadap tiga variabel. Secara keseluruhan, semua variabel menunjukkan nilai Tolerance di atas 0.1 dan VIF di bawah 10, yang berarti model regresi ini tidak mengalami masalah multikolinieritas yang signifikan (Sujarweni 2015).

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas

No.	Variabel	Collinearity statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1.	Fasilitas Kerja	0.466	2.144	Bebas multikolinieritas
2.	Beban Kerja	0.546	1.832	Bebas multikolinieritas
3.	Lingkungan Kerja	0.584	1.712	Bebas multikolinieritas

Sumber: Olah data SPSS versi 26, 2025

Hasil uji analisis regresi linear berganda

Berdasarkan tabel 9, dapat diketahui hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini. Untuk variabel fasilitas kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai sig. $0.001 < 0.05$. Berbeda dengan variabel beban kerja yang justru berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai sig. $0.560 > 0.05$. Selanjutnya, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai sig. $0.019 < 0.05$. Berikut hasil analisis regresi linier berganda disajikan pada tabel 9 berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	<i>Unstandardized coefficients</i>	Signifikansi
Fasilitas Kerja	0.474	0.001
Beban Kerja	0.079	0.560
Lingkungan Kerja	0.346	0.019

Sumber: Olah data SPSS versi 26, 2025

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Hasil uji F yang disajikan dalam Tabel 10 menunjukkan bahwa nilai F hitung adalah 22.341, sementara nilai F tabel untuk derajat kebebasan yang sesuai adalah 2.91. Dengan nilai signifikansi sebesar 0.000, yang jauh lebih kecil dari 0.05, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen (Fasilitas Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (kinerja). Berikut hasil pengujian simultan dalam penelitian ini:

Tabel 10. Hasil Uji F (Simultan)

F hitung	F tabel	Signifikansi	Keterangan
22.341	2.91	0.000	Berpengaruh secara simultan

Sumber: Olah data SPSS versi 26, 2025

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R square sebesar 0.684 dan Adjusted R square sebesar 0.653. Nilai R square sebesar 0.684 mengindikasikan bahwa sekitar 68.4% variasi dalam variabel dependen (kinerja) dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen (Fasilitas Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja) yang dimasukkan dalam model regresi. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang dibangun cukup baik dalam menjelaskan variasi kinerja, dan memberikan indikasi bahwa variabel-variabel independen tersebut memiliki kontribusi yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Berikut hasil pengujian nilai koefisien determinasi.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

<i>R square</i>	<i>Adjusted R square</i>
0.684	0.653

Sumber: Olah data SPSS versi 26, 2025

5. PEMBAHASAN

5.1 Fasilitas Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Guru Pada UPTD SMAN Matakali Kabupaten Polewali Mandar

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, ditemukan bahwa variabel Fasilitas Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada UPTD SMAN Matakali Kabupaten Polewali Mandar. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 3.539, yang lebih besar dari t tabel sebesar 2.037, serta nilai signifikansi 0.001 yang lebih kecil dari 0.05. Artinya, semakin baik fasilitas kerja yang disediakan, semakin baik pula kinerja guru. Dari total responden, proporsi gender menunjukkan keseimbangan dengan 48.6% laki-laki dan 51.4% perempuan. Ini mencerminkan bahwa kedua gender mendapatkan kesempatan yang sama dalam lingkungan kerja. Penelitian oleh (Muntasir and Konadi 2022) menegaskan bahwa fasilitas kerja yang memadai, seperti ruang kelas yang nyaman, perlengkapan pengajaran yang cukup, dan akses ke teknologi informasi, memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Ketika guru memiliki sarana dan

prasarana yang baik, mereka dapat merencanakan dan melaksanakan pembelajaran dengan lebih efektif, yang pada gilirannya meningkatkan hasil belajar siswa.

Penelitian oleh Dewi dan Karliha (2024) juga menunjukkan bahwa aksesibilitas dan kualitas fasilitas belajar dapat meningkatkan motivasi guru untuk mengajar secara efektif. Hal ini sejalan dengan Teori Motivasi Herzberg, yang menyatakan bahwa fasilitas kerja dan kondisi lingkungan merupakan faktor higienis yang dapat mencegah ketidakpuasan dan mendorong motivasi intrinsik. Selain itu, dukungan administratif dan akses ke pelatihan profesional berperan penting dalam meningkatkan kepercayaan diri guru, di mana keyakinan individu terhadap kemampuannya dipengaruhi oleh dukungan sosial dan pengalaman belajar. Lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif juga menciptakan rasa dihargai dan motivasi, yang dapat dijelaskan melalui Teori Lingkungan Organisasi (Robbins, Judge, and Timothy 2010), yang menekankan pentingnya budaya kerja dan hubungan antarpegawai dalam meningkatkan kinerja. Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa guru di UPTD SMAN Matakali Kabupaten Polewali Mandar menilai fasilitas kerja dan dukungan institusi secara positif, yang berkontribusi pada peningkatan motivasi dan kinerja mereka, sejalan dengan teori-teori tersebut.

5.2 *Beban Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Guru Pada UPTD SMAN Matakali Kabupaten Polewali Mandar*

Hasil analisis terhadap variabel Beban Kerja menunjukkan bahwa t hitung sebesar 0.589, yang lebih kecil dari t tabel sebesar 2.037, serta nilai signifikansi 0.560 yang lebih besar dari 0.05. Ini berarti bahwa secara parsial, variabel Beban Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sehingga hipotesis H2 ditolak. Mengenai pengalaman mengajar, data menunjukkan bahwa 57.1% responden memiliki pengalaman kurang dari 10 tahun. Hal ini mencerminkan adanya regenerasi dalam tenaga pengajar, yang dapat mempengaruhi cara mereka menghadapi beban kerja. Hal ini mungkin disebabkan oleh kurangnya pengalaman dalam mengelola tanggung jawab yang ada, sehingga mereka merasa lebih terbebani dan kesulitan dalam mencapai kinerja yang optimal. Guru-guru ini mungkin belum sepenuhnya memahami cara mengatur waktu dan sumber daya mereka, yang dapat berdampak negatif pada kinerja.

Penelitian oleh (Azki et al. 2025) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru. Dalam penelitian tersebut, kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini sejalan dengan Teori Kepuasan Kerja Herzberg, yang menekankan bahwa kepuasan intrinsik seperti penghargaan, pencapaian, dan pengakuan lebih berpengaruh terhadap kinerja dibandingkan faktor higienis seperti beban kerja. Dengan demikian, penting bagi institusi pendidikan untuk tidak hanya memperhatikan beban kerja, tetapi juga memastikan bahwa guru merasa puas dengan pekerjaan mereka dan tidak mengalami kelelahan yang berlebihan. Hal ini akan menciptakan lingkungan yang lebih kondusif bagi peningkatan kinerja guru.

5.3 *Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Guru Pada UPTD SMAN Matakali Kabupaten Polewali Mandar*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, variabel Lingkungan Kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 2.474, yang lebih besar dari t tabel sebesar 2.037, serta nilai signifikansi 0.019 yang lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian, hipotesis H3 diterima, yang menandakan bahwa semakin baik lingkungan kerja, semakin baik pula kinerja guru. Dari data demografis, mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir S1 (77.1%), diikuti oleh S2 (20.0%) dan S3 (2.9%). Tingkat pendidikan yang tinggi

diharapkan dapat memengaruhi cara guru beradaptasi dan memanfaatkan lingkungan kerja yang ada untuk meningkatkan kinerja mereka. Lingkungan kerja menjadi faktor krusial dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian oleh (Jalil 2020) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, bersih, dan dilengkapi dengan fasilitas yang memadai berkontribusi signifikan terhadap motivasi dan produktivitas guru. Ketika guru merasa nyaman dan didukung, mereka cenderung lebih fokus dan bersemangat dalam proses pengajaran.

Selain itu, penelitian oleh (Revina Dewi Agustin et al. 2024) menegaskan pentingnya dukungan sosial dan budaya organisasi yang positif. Faktor-faktor ini juga berperan dalam meningkatkan kinerja guru. Lingkungan yang mendukung dapat menciptakan suasana kerja yang kolaboratif, yang menguntungkan bagi interaksi antar guru dan siswa. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif sangat penting untuk meningkatkan kinerja guru di UPTD SMAN Matakali Kabupaten Polewali Mandar. Penelitian ini menunjukkan perlunya perhatian terhadap kondisi lingkungan di sekolah agar guru dapat bekerja secara optimal dan meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

5.4 *Fasilitas Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Guru Pada UPTD SMAN Matakali Kabupaten Polewali Mandar*

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel-variabel independen, yaitu Fasilitas Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja, memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja guru. F hitung sebesar 22.341 lebih besar dari F tabel sebesar 2.91, dengan nilai signifikansi 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berkontribusi secara simultan dalam meningkatkan kinerja guru. Dalam hal demografis, mayoritas responden berada dalam rentang usia 31-40 tahun (40.0%), diikuti oleh kelompok usia 51-60 tahun (25.7%). Hal ini mencerminkan bahwa banyak guru berada dalam fase karir yang matang, di mana pengalaman dan pemahaman mereka tentang pengelolaan lingkungan kerja dapat memengaruhi kinerja mereka. Penelitian oleh (Muntasir and Konadi 2022) mengungkapkan bahwa kedisiplinan, fasilitas kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru. (Jalil 2020) menemukan bahwa beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh simultan yang signifikan terhadap kinerja. Meskipun beban kerja dapat berpengaruh negatif, lingkungan kerja yang baik dan manajemen stres yang efektif dapat meminimalisir dampak negatif dari beban kerja yang berlebihan.

Selain itu, temuan ini mendukung Teori Motivasi Herzberg, di mana fasilitas kerja dan kondisi lingkungan merupakan faktor higienis yang mendukung kepuasan dan motivasi guru. Lingkungan kerja yang positif dan kondusif juga sejalan dengan Teori Lingkungan Organisasi Robbins, yang menekankan pentingnya budaya kerja, hubungan antarpegawai, dan dukungan institusi dalam meningkatkan kinerja. Dengan demikian, kombinasi fasilitas kerja yang memadai, lingkungan kerja yang mendukung, dan pengelolaan beban kerja yang baik secara simultan berkontribusi signifikan dalam menciptakan suasana kondusif bagi guru untuk berprestasi. Hal ini memperkuat penerimaan hipotesis H4, yang menyatakan bahwa fasilitas kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada UPTD SMAN Matakali Kabupaten Polewali Mandar.

5.5 Fasilitas Kerja Menjadi Variabel Yang Paling Mendominasi Pengaruh Terhadap Kinerja Guru Pada UPTD SMAN Matakali Kabupaten Polewali Mandar

Fasilitas Kerja menjadi variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja guru di UPTD SMAN Matakali Kabupaten Polewali Mandar. Akses kepada fasilitas yang memadai seperti ruang kelas yang nyaman, alat pengajaran yang modern, dan sumber daya pendukung dapat meningkatkan kenyamanan dan efisiensi kerja guru di lingkungan sekolah tersebut. Fasilitas yang baik memungkinkan guru untuk lebih fokus pada pengajaran tanpa terganggu oleh masalah logistik atau kekurangan sumber daya, yang sangat penting dalam konteks pendidikan yang berkualitas.

Dalam konteks UPTD SMAN Matakali, fasilitas yang baik juga dapat meningkatkan motivasi guru. Ketika lingkungan kerja mendukung, guru cenderung merasa dihargai dan lebih bersemangat untuk mengajar, yang berujung pada peningkatan keterlibatan dalam proses belajar mengajar. Perasaan terlibat yang dirasakan akan mempengaruhi kinerja seseorang (Lala et al. 2025). Hal ini menjadi krusial dalam menciptakan atmosfer belajar yang positif bagi siswa, sehingga mendukung keberhasilan pendidikan di sekolah tersebut. Selain itu, fasilitas kerja yang baik berkontribusi pada kesejahteraan mental guru. Lingkungan yang nyaman dan menyenangkan dapat membantu mengurangi stres dan kelelahan, yang sering kali mengganggu kinerja. Dalam konteks UPTD SMAN Matakali, dukungan fasilitas yang memadai dapat membantu para guru dalam mengelola beban kerja mereka, sehingga meningkatkan kualitas pengajaran yang mereka berikan.

6. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Fasilitas Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di UPTD SMAN Matakali. Fasilitas Kerja terbukti memiliki pengaruh positif yang paling dominan, dengan nilai t hitung sebesar 3.539 dan signifikansi 0.001, menunjukkan bahwa fasilitas yang memadai seperti ruang kelas yang nyaman dan alat pengajaran modern meningkatkan kenyamanan dan efisiensi guru. Sementara itu, Beban Kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan, dengan t hitung 0.589 dan signifikansi 0.560, yang mungkin disebabkan oleh mayoritas responden yang memiliki pengalaman kurang dari 10 tahun, mengindikasikan perlunya dukungan dan pelatihan bagi guru baru.

Lingkungan Kerja juga berkontribusi positif, dengan t hitung 2.474 dan signifikansi 0.019, menciptakan suasana yang mendukung motivasi dan produktivitas guru. Secara simultan, ketiga variabel ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan F hitung 22.341 dan signifikansi 0.000, menunjukkan bahwa kombinasi dari ketiga faktor ini penting untuk menciptakan suasana kondusif. Dengan demikian, Fasilitas Kerja menjadi variabel yang paling mendominasi, karena akses kepada fasilitas yang memadai tidak hanya meningkatkan motivasi dan efisiensi kerja guru, tetapi juga membantu mengurangi stres dan meningkatkan kualitas pengajaran. Oleh karena itu, disarankan untuk melakukan evaluasi rutin terhadap beban kerja guru guna memastikan pembagian tugas yang seimbang dan tidak berlebihan, sehingga dapat mengurangi stres dan kelelahan. Selain itu, penting untuk menyediakan pelatihan dan dukungan khusus bagi guru baru agar mereka dapat mengelola tanggung jawab dengan lebih efektif. Memberikan fleksibilitas dalam tugas administratif dan kegiatan ekstrakurikuler juga dapat membantu guru fokus pada pengajaran tanpa merasa terbebani.

REFERENSI

Ali Nurdin & Samudi Samudi. (2024). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru Pai Di Sma Banten. *Almarhalab | Jurnal*

Pendidikan Islam, 8(1), 79–94.

- Azki, Ahmad, Pudji Muljono & Nurmala Katrina Pandjaitan. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja Dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Yayasan Waqaf Ar Risalah. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)*, 5(1), 235–46.
- Chandra S. Haratua, Repiharnita, Engkom Komalasari, Aang Muhsin, & Iin Adril. (2024). “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Kabupaten Bogor. *Attractive : Innovative Education Journal* 6(3):249–59.
- Dewi, Astri Riani, and Lili Karliha. (2024). Pengaruh Kompetensi Guru, Fasilitas Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sdn Sukahening Kec. Sukahening Tasikmalaya. *Multidisciplinary Indonesian Center Journal (MICJO)*, 1(1), 603–13.
- Firman, Ahmad, Fitriani Latief & Dirwan Dirwan. (2024). Efek Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(4), 425–35.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegor.
- Giroux, C. R. (1960). The Motivation to Work, by F. Herzberg, B. Mausner and B.-C. Snyderman, John Wiley & Sons, New York, John Wiley & Sons, 1959. *Relations Industrielles* 15(2).
- Hermawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173-180..
- Husnalia, S., Hadi, E. S., & Mufarohah, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah Negeri 1 Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 7(1), 86-97..
- Jalil, Abdul. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu. *Jurnal Ilmu Perbankan Dan Keuangan Syariah* 1(2), 117–134.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35-54..
- Lala, A. N. T., Muis, M., Hamid, N., & Reni, A. (2025, July). Impact of Green Economy on Job Satisfaction and Employee Performance in Private University South Sulawesi. In *9th International Conference on Accounting, Management, and Economics 2024 (ICAME 2024)* (pp. 3213-3226). Atlantis Press..
- Lala, Andi Nabila Tenri, Mahlia Muis, Nurjanah Hamid & Andi Reni. (2024). Dampak Dimensi Kesejahteraan Karyawan Terhadap Hasil Kerja: Studi Integratif Tentang Keuangan, Karir, Dan Kesehatan. *Nobel Management Review* 5(3), 321–32.
- Lestari, Wahyu Muji, Lie Liana & Ajeng Aquinia. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi* 27(2), 100–110.
- Martini, Agnes & Aam Bastaman. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Beban Kerja Guru, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Dengan Pemediasi Kepuasan Kerja di SMKN 1 Tanjungpandan. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Indonesia (JPPI)*, 5(2), 596–608.
- Muntasir, Muntasir & Win Konadi. (2022). Analisis Kajian Kinerja Guru Berdasarkan Kedisiplinan,

- Fasilitas Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja (Studi Kasus: Guru SMK Negeri Se-Kabupaten Bireuen). *IndOmera* 3(5), 48–56.
- Nabawi, Rizal. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(2), 170–83.
- Nitisemito, A. (2019). *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia (7th Ed.)*. Ghalia Indonesia.
- Rasdi, Rasdi. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pada Guru SMPN 8 Kota Jambi. *Ekonomis: Journal of Economics and Business* 5(2).
- Revina Dewi Agustin, Wilda Ulil Ulya, Feni Selfiana, Muhammad Sadam Reyhan & Mu'alimin Mu'alimin. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Agama Islam* 2(5), 132–39.
- Robbins, Stephen P., Timothy Judge, and Campbell Timothy. 2010. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rodi, Muhammad, Yufenti Oktafiah, and Paring Wahyudi. (2019). Pengaruh Kedisiplinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada Smkn 1 Grati). *Jurnal EMA-Ekonomi Manajemen Akuntansi* 4(2).
- Sahrul, Sahrul, Indra Prasetyo, and Woro Utari. (2022). Pengaruh Fasilitas Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah 3 Balikpapan- Kalimantan Timur. *Jurnal Manajerial Bisnis* 5(3), 193–203..
- Sudirman, Sudirman, Nurzamsinar Nurzamsinar, and Najamia Ahmad. (2024). The Role Of Akidah Akhlak Teachers In Building The Religious Character Of Students In The Challenges Of The 21st Century At Madrasah Aliah Negeri 2 Polewali, Matakali District, Polewali Mandar Regency. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam* 13(02).
- Sugiyono, Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantatif, Kualitatif, Kombinasi, Dan R&D*. edited by S. Y. Suryandari. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna. (2015). *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Wansah, Aldi, Windy Aginta, and Syamsul Bahri. (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pelatihan Dan Loyalitas Terhadap Produktivitas Kerja Guru Smp Al-Azhar Medan. *Jurnal BONANZA* 4(1).
- Yuliyanti, Niken, Hasanuddin Hasanuddin, and Jumawan Jumawan. (2025). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri 10 Tambun Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen* 3(3).