

Pengaruh Fasilitas Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SMK Plus Al-Farhan Sukabumi

Dewi Sum^{1*}, Muhammad Ridwan², Koesmawan³

¹⁻³ STIE GANESHA JAKARTA

*) Corresponding Author

Abstract

Received: 10 Desember 2023

Revised: 15 Januari 2024

Accepted: 07 Februari 2024

Published online:

This study aims to test and analyze the Effect of Facilities and Compensation on Teacher Performance at SMK Plus Al-Farhan Sukabumi. This type of research is quantitative research. The data used in the study were primary data obtained from questionnaires distributed to teachers at SMK Plus Al-Farhan Sukabumi. The sampling technique used is saturated sampling, meaning that all members of the population are used as samples. The number of samples used was 35 respondents. The data obtained were analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression tests, hypothesis tests and determination tests using the SPSS Version 25 program (Statistical Package for the Social Sciens). The partial test results with a table of 2.035 for facilities had a significant effect on teacher performance with a calculated value of 2.169 ($2.169 > 2.035$) and a significance number of 0.038 ($0.038 < 0.05$). Compensation had a significant effect on teacher performance with a calculated value of 2.465 ($2.465 > 2.035$) and a significance number of 0.019 ($0.019 < 0.05$). While simultaneous testing for facilities and compensation had a significant effect on teacher performance with a calculated f value of 10.572 ($10.572 > 3.29$) and a significance number of 0.000 ($0.000 < 0.05$). This research is expected to be one of the additional references regarding Work Facilities, Compensation and Teacher Performance.

Keywords:

Work Facilities; Compensation; Teacher Performance; SMK Plus.

PENDAHULUAN

Dunia pendidikan sekarang dituntut untuk menciptakan proses belajar mengajar yang tinggi untuk pengembangan sekolah. Lembaga pendidikan harus mampu membangun dan meningkatkan proses belajar mengajar dalam lingkungannya, Lembaga pendidikan didirikan dengan tujuan untuk memfasilitasi dan memberikan bekal dasar kepada anak-anak diusia dini, dalam bidang pendidikan, moral, karakter serta membantu orang tua dalam membimbing dan mendidik anak, Oleh karena itu lembaga pendidikan merupakan asset bagi para siswa-siswi yang mau dididik untuk kelak menjadi orang yang berguna bagi bangsa dan negara .

Maju mundurnya suatu lembaga sangat dipengaruhi oleh kinerja dari individu/karyawan yang ada di lembaga tersebut. Begitu juga dengan kualitas pendidikan tidak lepas dari peran kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. Peran kinerja guru sangat diperlukan untuk memajukan mutu pendidikan. Tanpa kinerja yang baik maka tujuan dari lembaga pendidikan akan sangat jauh dari ketetercapaian. Maka kinerja guru sangat diperlukan dalam dunia pendidikan. Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap tercapainya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, upaya perbaikan apa pun dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas. Guru bena-benar dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi. Tercapainya suatu tujuan dalam lembaga pendidikan tidak hanya bergantung pada peralatan modern sarana dan prasarana, tetapi justru lebih tergantung pada guru/karyawan yang melaksanakan pekerjaan/tugas tersebut.

Guru sebagai ujung tombak di lapangan harus mampu memberikan motivasi dan inspirasi bagi siswa khususnya, kebiasaan guru yang datang tepat waktu dan melaksanakan tugas mengajar dengan baik, sikap dan cara berbicara saat berkomunikasi dengan siswa dan unsur sekolah lainnya, disiplin dalam melaksanakan tugas merupakan kebiasaan, nilai dan teladan yang harus senantiasa dijaga dalam kehidupan sekolah. Selain itu, sekolah tempat berlangsungnya kegiatan belajar mengajar. Belajar dan mengajar tidak hanya dimaknai sebagai kegiatan transfer ilmu pengetahuan dari guru ke siswa.

Kinerja guru di sekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Masalah kinerja menjadi sorotan berbagai pihak. Menurut Mulyasa (2015) terdapat 7 (tujuh) kesalahan yang sering dilakukan guru yaitu: 1) mengambil jalan pintas dalam pembelajaran; 2) menunggu pelajar berperilaku negatif; 3) menggunakan desdruptive discipline; 4) mengabaikan perbezaan pelajar; 5) merasa paling pandai dan paling tahu; 6) tidak adil (diskriminatif); 7) memaksa hak pelajar. Padahal seorang guru seharusnya memiliki sikap dan sifat-sifat: (1) bersikap adil; (2) percaya dan suka kepada pelajar-pelajarnya; (3) sabar dan rela berkorban; (4) memiliki wibawa

dihadapan pelajar; (5) penggembira; (6) bersikap baik terhadap guru-guru lainnya; (7) bersikap baik terhadap masyarakat; (8) benar-benar menguasai mata pelajarannya; (9) suka dengan mata pelajaran yang diberikannya; (10) berpengetahuan luas (Purwanto; 2016).

Fenomena-fenomena yang diungkapkan di atas bertentangan dengan paradigma baru yang harus diperlihatkan guru seperti diungkapkan Kumandar (2017) bahwa guru seharusnya: (1) tak terjebak pada rutinitas belaka, tetapi selalu mengembangkan dan memberdayakan diri secara terus menerus untuk mempertingkatkan kualifikasi dan kompetensinya; (2) guru mahir merancang dan melaksanakan strategi dan model pembelajaran yang aktif, inovatif, kreatif, berkesan, dan menyenangkan (PAIKEM) yang dapat meningkatkan motivasi belajar pelajar; (3) mengurangi dominasi dalam pembelajaran dan memberikan kesempatan pelajar berdikari, aktif dan kreatif; (4) mahir memodifikasi dan memperkaya bahan pembelajaran; (5) menyukai apa yang diajarkan dan mengajar sebagai profesi yang menyenangkan; (6) mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi; (7) mampu menjadi tauladan pelajar dan masyarakat; (8) mempunyai visi ke depan dan mampu membaca kondisi zaman.

Fenomena-fenomena tersebut juga tidak luput dialami oleh SMK Plus Al-Farhan di Sukabumi, yang merupakan SMK Plus di bawah naungan Yayasan Al-Farhan Kadudampit dan Dinas Pendidikan Kabupaten Sukabumi. SMK Plus Al-Farhan berdiri tahun 2009. SMK Plus ini didirikan untuk dengan visi mewujudkan SMK Plus Al-Farhan yang berakhlakul karimah, mandiri, profesional, berprestasi dan berbudaya lingkungan. Kompetensi keahlian yang dimiliki oleh SMK Plus Al-Farhan adalah Multimedia, Bisnis Daring & Pemasaran, dan Agribisnis Pengolahan Hasil Pertanian. Tahun 2021 SMK Plus Al-Farhan termasuk ke dalam Sekolah Pusat Keunggulan Bidang Pekerja Imigran Potensial pada bidang Agriteknologi Pengolahan Hasil Pertanian. Tentunya ini merupakan satu prestasi yang tidak luput dari kinerja guru dan karyawan yang ada di SMK Plus Al-Farhan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang dilakukan oleh penulis diperoleh informasi bahwa guru masih mengalami masalah dalam hal pembuatan rencana pembelajaran, misalnya dalam pembuatan program tahunan (prota), program semesteran (promes). Guru yang tidak disiplin waktu dalam jam kerja, dan sebesar 32% belum mengumpulkan RPP, juga ada sebesar 36% tidak mengisi buku agenda pembelajaran. Begitu pula dalam pelaksanaannya guru hanya mengikuti silabus yang telah ada tanpa merubah apapun, padahal kondisi siswa dari tahun ke tahun berbeda, sehingga penting sekali untuk mengadakan penyesuaian antara rencana pembelajaran dengan kondisi siswa.

Ada bebarapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru di antaranya kompensasi. Davis & Werther (2016) mengatakan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi salah satu kebutuhan fisik

khususnya pada perilaku guru dimana kompensasi ini diterima oleh guru sebagai balas jasa untuk kerja mereka pada organisasi atau sekolah tempat mereka mengajar. Menurut Martoyo (2018) kompensasi adalah sebagai pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi karyawan baik yang langsung berupa uang (financial) maupun yang tidak langsung (non financial). Organisasi mengembangkan sistem dan prosedur kompensasi dalam rangka memotivasi guru untuk mencapai tujuan organisasi.

Pemberian kompensasi ini dilakukan guna meningkatkan prestasi kinerja seperti dikatakan Handoko (2017) bahwa salah satu cara meningkatkan prestasi kerja guru, motivasi, dan kepuasan guru adalah dengan memberikan kompensasi yang layak. Pengelolaan kompensasi ini mempunyai fungsi penting dalam organisasi, ini biasanya merupakan tanggung jawab dari bagian sumber daya manusia.

Faktor berikut yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah fasilitas. Fasilitas diibaratkan sebagai motor penggerak yang dapat berjalan dengan kecepatan sesuai dengan keinginan oleh penggerakannya. Begitu pula dengan pendidikan, fasilitas sangat penting karena dibutuhkan. Fasilitas pendidikan dapat berguna untuk menunjang penyelenggaraan proses belajar.

Fasilitas pendidikan adalah salah satu sumber daya yang menjadi tolok ukur mutu sekolah dan perlu peningkatan terus menerus seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang cukup canggih. Fasilitas pendidikan sangat diperlukan dalam menunjang tujuan pendidikan yang sekaligus menunjang pembangunan nasional. Oleh karena itu, diperlukan pengetahuan dan pemahaman konseptual yang jelas agar dalam implementasinya tidak salah arah. Bagi guru, pemahaman tentang pengelolaan fasilitas akan membantu memperluas wawasan tentang bagaimana ia dapat berperan dalam merencanakan, menggunakan, dan mengevaluasi fasilitas yang ada sehingga fasilitas tersebut dapat dimanfaatkan secara optimal untuk mencapai tujuan pendidikan.

Fenomena yang peneliti temukan di SMK Plus Al-Farhan adalah fasilitas kerja yang tersedia sudah cukup lengkap dibuktikan dengan tersedianya alat kerja operasional dan perlengkapan kerja yang sudah tersedia di ruang guru dan karyawan, kemudian fasilitas sosial yang ada di seperti : tempat ibadah, toilet guru, toilet siswa dan toilet tamu, kantin, lapangan olahraga dan lainnya juga sudah tersedia, akan tetapi jika dilihat lagi secara seksama di beberapa ruangan guru dan siswa masih didapati fasilitas kerja yang masih belum lengkap.

Fasilitas kantor yang belum lengkap di beberapa ruangan di antaranya adalah komputer, mesin fotocopy dan scanner serta belum seragamnya meja dan kursi untuk para karyawan di setiap ruangan kantor. Adanya fasilitas kerja yang memadai akan mendukung kinerja pegawai, mempermudah dan memperlancar proses kerja yang akan dijalankan oleh Guru sehingga dapat

meningkatkan produktivitas, kecepatan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang ada dan akhirnya akan meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian, dengan mengambil judul, "Pengaruh Fasilitas dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SMK Plus Al-Farhan di Sukabumi"

Perumusan Masalah, Apakah terdapat pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja guru SMK Plus Al-Farhan? Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru SMK Plus Al-Farhan? Apakah terdapat pengaruh fasilitas kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja guru SMK Plus Al-Farhan?

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut Kasmir (2018:182) bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Mangkunegara (2018:67) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya..

Menurut Kasmir (2018:208-210), Kinerja karyawan atau pegawai dapat diukur dalam beberapa hal, indikator-indikator kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas (mutu). Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.
- b. Kuantitas (jumlah). Dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang, dengan kata lain merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan
- c. Waktu (jangka waktu). Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Untuk jenis pekerjaan tertentu, makin cepat suatu pekerjaan terselesaikan, makin baik kinerja dan sebaliknya.
- d. Penekanan biaya. Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang telah ditetapkan maka dikatakan terjadi pemborosan sehingga kinerjanya dianggap kurang baik, demikian pula sebaliknya.

- e. Pengawasan. Setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik.
- f. Hubungan antar karyawan. Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara sesama karyawan atau pegawai.

Fasilitas Kerja

Menurut Tjiptono (2017:317) bahwa fasilitas merupakan sumber daya fisik yang harus ada sebelum suatu jasa ditawarkan kepada konsumen. Fasilitas merupakan sesuatu yang penting dalam usaha jasa, oleh karena itu fasilitas yang ada yaitu kondisi fasilitas, desain interior dan eksterior serta kebersihan harus dipertimbangkan terutama yang berkaitan erat dengan apa yang dirasakan konsumen secara langsung.

Begitu juga dengan Moenir (2018:197) mengatakan bahwa fasilitas merupakan segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai/karyawan baik dalam hubungan langsung pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

Menurut Moenir (2016:199), bahwa indikator fasilitas antara lain sebagai berikut:

- a. Fasilitas fisik. Yaitu segala sesuatu yang berupa benda atau yang dibendakan yang mempunyai peranan untuk memudahkan kinerja pegawai/ karyawan.
- b. Fasilitas nonfisik. Yaitu segala sesuatu yang tidak berwujud kebendaan, seperti kenyamanan, keamanan dan ketentraman serta kesejahteraan yang dirasakan oleh karyawan dalam upaya untuk meningkatkan kinerjanya.

1. Kompensasi

Menurut Kasmir (2018:233) bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan.

Edison Emron, dkk (2017:152) mengatakan kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Kompensasi ini merupakan bentuk imbalan (baik berbentuk uang maupun natura) yang diterima pegawai atau karyawan atas usaha-usaha yang dihasilkannya.

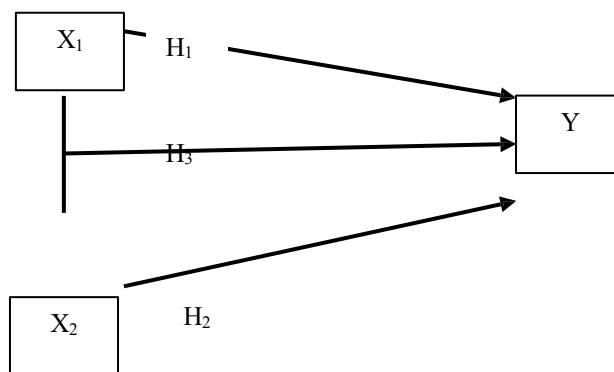
Indikator-indikator kompensasi menurut Edison Emron, dkk (2017:154-156), adalah sebagai berikut :

- a. Normatif adalah kompensasi minimum yang harus diterima, yang terdiri atas :

- 1) Upah/Gaji merupakan komponen yang terdiri atas upah/gaji pokok.
 - 2) Tunjangan tetap adalah tunjangan-tunjangan bersifat tetap yang tidak dipengaruhi kehadiran
- b. Tunjangan tidak tetap atau kebijakan adalah kompensasi yang didasari kebijakan dan/atau karena pertimbangan khusus, seperti tunjangan profesional, tunjangan makan dan transport, bonus, uang cuti, jasa produksi dan liburan.

Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis Penelitian

Hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, sampai dibuktikan kebenarannya. Bahan kajian dalam penelitian ini adalah apakah kinerja (Y) tergantung pada fasilitas (X₁) dan kinerja (X₂). Dengan melihat rumusan masalah dan kajian teori, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₁ : Terdapat pengaruh terdapat pengaruh fasilitas terhadap kinerja guru SMK Plus Al-Farhan.

H₂ : Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru SMK Plus Al-Farhan.

H₃ : Terdapat pengaruh fasilitas dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja guru SMK Plus Al-Farhan.

METODE

Penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:5) penelitian asosiatif kausal merupakan penelitian yang mencari hubungan atau pengaruh sebab akibat yaitu hubungan atau pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih. Populasi penelitian ini adalah keseluruhan guru SMK Plus Al-Farhan yang berjumlah 35 orang.

Menurut Arikuto (2015:104) jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya dapat diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10 - 15% atau 20 - 25% dari jumlah populasi. Dalam penelitian ini karena populasinya ada sebanyak 35 orang (kurang dari 100 orang) maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh populasi, yaitu 35 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Hipotesis

Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Tabel 1. Uji Signifikansi Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig
	B	Error Std.	Beta			
(Constant)	14.56	5.71			2.55	.01
3	0		0		6	
Fasilitas	.367	.169	.342		2.16	.03
					9	8
Kompensa	.307	.125	.388		2.46	.01
si					5	9

a. Dependent Variable: Kinerja

Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$ dengan dua arah dan nilai $df = n - 2$ ($35 - 2$) = 33 maka diperoleh nilai t_{tabel} 2,035 (data t_{tabel} terlampir). Berdasarkan tabel diatas maka

dapat disimpulkan mengenai uji hipotesis dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut:

a. Pengaruh Fasilitas (X1) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan data tabel uji t di atas dapat diketahui nilai perolehan *coefficients* untuk pengaruh fasilitas terhadap kinerja guru, yaitu nilai t_{hitung} 2,169 dengan nilai t_{tabel} 2,035. Kriteria pengambilan keputusan dalam penelitian ini adalah:

- a) Bila $t_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ ditolak, maka ada pengaruh signifikan antara variabel X1 dan Y.
- b) Bila $t_{hitung} < t_{tabel} = H_0$ diterima, maka tidak ada pengaruh signifikan antara variabel X1 dan Y.

Berdasarkan hasil pengujian secara individual pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,169 > 2,035$) dan mempunyai angka signifikan sebesar 0,038 yang artinya $< 0,05$ ($0,038 < 0,05$). Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan bertanda positif antara fasilitas terhadap kinerja guru pada SMK Plus Al-Farhan Sukabumi.

b. Pengaruh Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan data tabel uji t di atas dapat diketahui nilai perolehan *coefficients* untuk pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru, yaitu nilai t_{hitung} 2,465 dengan nilai t_{tabel} 2,035. Kriteria pengambilan keputusan dalam penelitian ini adalah:

- a) Bila $t_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ ditolak, maka ada pengaruh signifikan antara variabel X2 dan Y.
- b) Bila $t_{hitung} < t_{tabel} = H_0$ diterima, maka tidak ada pengaruh signifikan antara variabel X2 dan Y.

Berdasarkan hasil pengujian secara individual pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,465 > 2,035$) dan mempunyai angka signifikan sebesar 0,019 yang artinya $< 0,05$ ($0,019 < 0,05$). Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan bertanda positif antara kompensasi terhadap kinerja guru pada SMK Plus Al-Farhan Sukabumi.

c. Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan menggunakan program SPSS versi 25 maka hasil statistik pengujian pengaruh fasilitas (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kinerja guru (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 10

**Hasil Uji F Signifikansi Simultan (Uji-F)
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	240.587	2	120.293	10.572	.000 ^b
	Residual	364.099	32	11.378		
	Total	604.686	34			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Fasilitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Dari tabel diatas didapat nilai F_{hitung} yaitu 10,572 dan taraf signifikan yaitu 0,000, untuk kesalahan 5% dan uji 2 pihak (*regression* – $df - 2$). Sementara nilai F_{tabel} berdasarkan tabel uji F dengan tingkat signifikan 5% adalah 3,29 (data F_{tabel} terlampir) diperoleh dari:

$$DF (N1) = k - 1$$

$$DF (N2) = n - k$$

$$DF (N1) = 3 - 1$$

$$DF (N2) = 35 - 3$$

$$DF (N1) = 2$$

$$DF (N2) = 32 (F_{tabel} 3,29)$$

Dari data diatas diperoleh bahwa nilai $f_{hitung} >$ nilai f_{tabel} ($10,572 > 3,29$) kemudian dilihat dengan hasil nilai probabilitas signifikan *sig 2-tailed* $\leq 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka H_a diterima dan (H_0 ditolak), Dari hasil perhitungan SPSS diatas menunjukkan ada pengaruh signifikan yang bertanda positif antara fasilitas dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja guru pada SMK Plus Al-Farhan Sukabumi).

Pembahasan

1. Pengaruh Fasilitas (X1) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh fasilitas terhadap kinerja guru pada SMK Plus Al-Farhan Sukabumi menyatakan bahwa uji hipotesis secara parsial menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,035 dan t_{tabel} sebesar 2,169. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,035 > 2,169$) dan nilai signifikan sebesar 0,038 yang artinya $< 0,05$ ($0,038 < 0,05$) ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan bertanda positif antara fasilitas terhadap kinerja guru pada SMK Plus Al-Farhan Sukabumi.

Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penyediaan fasilitas yang lengkap, selain meningkatkan kinerja karyawan akan sangat berguna bagi suatu organisasi karena waktu yang dibutuhkan dalam penyelesaian pekerjaan menjadi semakin singkat, tenaga kerja yang diperlukan juga semakin sedikit

Fasilitas yang lengkap akan mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri dan hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Wirdanur Harefa, Sri Gustina Pane, dan Khaira Amalia Fachrudin (2021) bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja guru, sehingga semakin baik fasilitas yang dimiliki maka akan semakin meningkat hasil kinerja guru.

2. Pengaruh Kompensasi (X₂) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru pada SMK Plus Al-Farhan Sukabumi menyatakan bahwa uji hipotesis secara parsial menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,465 dan t_{tabel} sebesar 2,035. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,465 > 2,035$) dan nilai signifikan sebesar 0,019 yang artinya $< 0,05$ ($0,019 < 0,05$) ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan bertanda positif antara kompensasi terhadap kinerja guru pada SMK Plus Al-Farhan Sukabumi.

Kompensasi memegang peranan penting dalam menciptakan kinerja pegawai karena salah satu alasan utama orang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan kompensasi dari perusahaan merupakan sumber pendapatan untuk pegawai. Kompensasi yang diberikan perusahaan secara adil dan wajar akan memberikan sebuah dorongan positif kepada pegawai.

Kompensasi akan mempengaruhi kinerja pegawai secara langsung. Kompensasi yang baik akan mendorong pegawai bekerja dengan lebih baik, misalnya dengan adanya hadiah bagi pegawai yang berprestasi atau bonus bagi pegawai yang bekerja dengan baik. Maka karyawan akan selalu memperbaiki diri untuk meningkatkan kualitas kerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kus Daru Widayati (2019) bahwa kompensasi terdapat hubungan yang kuat antara kompensasi dengan kinerja guru, sehingga semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka akan semakin meningkat hasil kinerja guru.

3. Pengaruh Fasilitas (X₁) dan Kompensasi (X₂) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh fasilitas dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja guru pada SMK Plus Al-Farhan Sukabumi menyatakan bahwa uji hipotesis secara simultan menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 10,572 dan F_{tabel} sebesar 3,29. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($10,572 > 3,29$) dan nilai signifikan sebesar 0,000 yang artinya $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan bertanda positif antara fasilitas dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja guru pada SMK Plus Al-Farhan Sukabumi.

Hasil penelitian juga menjelaskan bahwa kinerja guru sebagai variabel dependen mampu dijelaskan oleh variabel fasilitas dan kompensasi sebesar 39,8 %, sedangkan selebihnya sebesar 60,2 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain.

Artinya jika guru mendapatkan fasilitas yang lengkap, maka hal ini akan meningkatkan kinerja guru dan begitu pula sebaliknya, jika fasilitas yang dimiliki guru kurang atau tidak lengkap, maka kinerja guru juga akan menurun. Juga ketika guru mendapatkan kompensasi yang baik, maka akan memiliki semangat kerja yang baik pula dan kinerja yang dihasilkan juga akan menjadi maksimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Lukiyana dan Detri Sonata Tualak (2018) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan fasilitas kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja guru. Kompensasi dan fasilitas kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, fasilitas dan kompensasi dapat digunakan sebagai prediktor naik atau turunnya kinerja guru.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data melalui uji yang diajukan pada penelitian ini mengenai pengaruh fasilitas dan kompensasi terhadap kinerja guru pada SMK Plus Al-Farhan Sukabumi, maka kesimpulan yang dapat diambil yaitu pengaruh fasilitas terhadap kinerja guru diperoleh hasil bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara fasilitas terhadap kinerja guru pada SMK Plus Al-Farhan Sukabumi. pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru diperoleh hasil bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja guru pada SMK Plus Al-Farhan Sukabumi. Pengaruh fasilitas dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja guru diperoleh hasil bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara fasilitas dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja guru pada SMK Plus Al-Farhan Sukabumi. Kinerja guru mampu dijelaskan oleh fasilitas dan kompensasi sebesar 39,8 %, sedangkan selebihnya sebesar 60,2 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

REFERENSI

- Emron Edison, Yohny Anwar, Imas Komariyah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Strategi dan Perubahan dalam rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*, Cetakan ketiga, Bandung; CV Alfabeta.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia ,Teori dan Praktik* (ke-4). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. P, (2018) "*Evaluasi Kinerja*", cetakan ketujuh, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis, (Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R&D)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto, (2017) *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Edisi. 7 Revisi VI, Rineka Cipta.
- Ngalim Purwanto, (2017). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.

- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Edisi Kedelapan). Yogyakarta: BPFE.
- Tjiptono, F. (2017). *Manajemen Jasa*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Moenir. (2018), *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Byars, Lloyd L., Rue, Leslie W (2017). *Human Resource Management*. Ninth Edition. New York : McGraw Hill.
- Mc.Clelland, David Clarence (2017), *Motivation*, Newyork: Cambridge University Press.