JURNAL MANAJEMEN SOSIAL EKONOMI (DINAMIKA) VOL 6, No.2, Oktober 2026, pp. 81 - 94
p-ISSN : 2808-8786 [print]
e-ISSN : 2798-1355 [online]
http://journal.stiestekom.ac.id/index.php/dinamika page 81
DOI : https://doi.org/10.51903/dinamika.v4i2

Pengaruh Sarana Prasarana Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Batukliang Utara Di Kabupaten Lombok Tengah

Lale Ratna Dewi Nilutama[1], Pemilia Sulistyowati[2]
[1,2] Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Studi Ekonomi Modern
Jl. Diponegoro No.69, Dusun I, Wirogunan, Kec. Kartasura, Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah 57166
Email: [1]ratnadewi.n2000@gmail.com, [2]pemilia@stekom.ac.id

ARTICLE INFO

Article history:

Received 03 Juli 2026
Received in revised form 16 Agustus 2026
Accepted 10 September 2026
Available online 30 Oktober 2026

ABSTRACT

Teacher performance is a key determinant of educational quality, as it directly influences the effectiveness of teaching and learning processes. Several factors are believed to contribute to teacher performance, including the availability of educational facilities and infrastructure, as well as a supportive work environment. This study aimed to examine the influence of school facilities and the work environment on teacher performance at SMA Negeri 1 Batukliang Utara, Central Lombok Regency. A quantitative approach with a descriptive research design was employed. The study involved all 33 active teachers using a total sampling technique. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression with IBM SPSS Statistics version 26. The findings revealed that school facilities did not have a significant effect on teacher performance ($\beta = 0.017$; $p = 0.933$). In contrast, the work environment showed a positive and statistically significant influence on teacher performance ($\beta = 0.770$; $p = 0.003$). Simultaneously, both independent variables significantly affected teacher performance ($F = 10.840$; $p < 0.001$), explaining 41.9% of the variance, while the remaining 58.1% was attributed to other factors beyond the scope of this study. These findings highlight that a positive, comfortable, and collaborative work environment plays a more substantial role in enhancing teacher performance than the availability of school facilities alone. Therefore, schools should prioritize creating a supportive workplace while continuously improving educational facilities to promote better teacher performance.

Keywords: educational facilities, work environment, teacher performance, senior high school.

Received 03 Juli, 2026; Revised 16 Agustus, 2026; Accepted 10 September, 2026

p-ISSN : 2808-8786 e-ISSN : 2798-1355

Abstrak

Kinerja guru merupakan elemen penting dalam menentukan kualitas penyelenggaraan pendidikan karena berhubungan langsung dengan efektivitas proses pembelajaran. Berbagai faktor diyakini berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru, di antaranya ketersediaan sarana prasarana dan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kedua faktor tersebut terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Batukliang Utara, Kabupaten Lombok Tengah. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif. Seluruh guru aktif yang berjumlah 33 orang dilibatkan sebagai responden melalui teknik total sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala Likert, kemudian dianalisis dengan regresi linier berganda menggunakan IBM SPSS Statistics versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sarana prasarana tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru ($\beta = 0{,}017$; $p = 0{,}933$). Sebaliknya, lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ($\beta = 0{,}770$; $p = 0{,}003$). Secara bersama-sama, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ($F = 10{,}840$; $p < 0{,}001$) dengan koefisien determinasi sebesar 41,9%, yang menunjukkan bahwa variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh sarana prasarana dan lingkungan kerja, sedangkan 58,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menegaskan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, harmonis, dan mendukung aktivitas profesional guru memiliki peran yang lebih dominan dibandingkan ketersediaan fasilitas. Oleh karena itu, sekolah perlu memprioritaskan penguatan kualitas lingkungan kerja, disertai upaya berkelanjutan dalam meningkatkan sarana prasarana guna mendukung peningkatan kinerja guru.

Kata Kunci: sarana prasarana, lingkungan kerja, kinerja guru, sekolah menengah atas.

1. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan pilar fundamental dalam membentuk peradaban bangsa, di mana keberhasilan proses transformatif ini sangat bertumpu pada kualitas pembelajaran di ruang kelas. Dalam ekosistem pendidikan di sekolah, guru memegang posisi sentral bukan sekadar sebagai pengajar, melainkan sebagai fasilitator yang menggerakkan potensi peserta didik. Sebagai tenaga profesional, guru mengemban tanggung jawab sosiologis dan akademis yang besar, mulai dari merancang strategi pembelajaran, mengaktualisasikannya dalam interaksi kelas, hingga melakukan evaluasi yang komprehensif demi mencapai standar kompetensi yang telah ditetapkan. Mengingat krusialnya peran tersebut, kualitas performa atau kinerja guru mutakhir menjadi aspek yang wajib diakselerasi secara berkelanjutan. Ketika performa guru berada pada level optimal, proses transfer pengetahuan dan penanaman nilai dapat berlangsung secara efektif, yang pada gilirannya akan melahirkan generasi didik yang berdaya saing tinggi.

Namun, untuk mewujudkan kinerja guru yang unggul, institusi pendidikan tidak dapat melepaskan diri dari tanggung jawab menyediakan ekosistem pendukung yang memadai. Guru tidak bekerja dalam ruang hampa; produktivitas dan kreativitas mereka sangat distimulasi oleh faktor-faktor kontekstual di sekitarnya. Dua elemen eksternal yang secara teoretis dan empiris terbukti dominan dalam memengaruhi ritme kerja guru adalah ketersediaan sarana prasarana serta kondusifnya lingkungan tempat mereka mengabdi.

Sarana dan prasarana pendidikan merupakan infrastruktur materiil yang menjadi tulang punggung operasionalisasi kurikulum. Keberhasilan pelaksanaan program-program pendidikan di sekolah pada dasarnya tidak dapat dipisahkan dari bagaimana fasilitas fisik disediakan serta sejauh mana optimalisasi pemanfaatannya di lapangan [1]. Di era modern ini, ketersediaan fasilitas yang representatif—seperti ruang kelas yang nyaman, perangkat teknologi digital penunjang, laboratorium yang lengkap, hingga ruang literasi yang memadai—bukan lagi sekadar pelengkap, melainkan kebutuhan primer. Fasilitas yang mumpuni bertindak sebagai katalisator yang memudahkan guru dalam mengonkretkan materi teks yang abstrak menjadi pengalaman belajar yang kontekstual. Lebih dari itu, kelengkapan sarana ini mampu memicu daya kreativitas guru untuk berinovasi dalam mengajar, sekaligus mereduksi kejenuhan sehingga tercipta atmosfer akademik yang hidup dan menyenangkan bagi siswa.

p-ISSN : 2808-8786 e-ISSN : 2798-1355

Di samping aspek infrastruktur fisik, dimensi psikologis dan kenyamanan ruang kerja yang termanifestasi dalam lingkungan kerja juga memegang peranan yang tidak kalah multiplikatif. Lingkungan kerja, baik yang bersifat fisik (seperti tata ruang, sirkulasi udara, pencahayaan, dan tingkat kebisingan) maupun non-fisik (seperti harmoni hubungan interpersonal antarguru, pola komunikasi yang suportif dengan pimpinan, serta budaya organisasi sekolah), secara langsung memengaruhi kondisi emosional guru. Lingkungan kerja yang aman, penuh kekeluargaan, dan minim tekanan negatif secara psikologis akan meningkatkan konsentrasi, memotivasi dedikasi, serta mendongkrak produktivitas kerja guru dalam menuntaskan tanggung jawab profesionalnya. Sebaliknya, apabila atmosfer tempat kerja cenderung tidak kondusif, maka akan muncul resistensi psikologis berupa rasa tidak nyaman dan stres kerja yang berpotensi mendegradasi fokus serta menghambat efektivitas transfer pedagogik dalam kegiatan belajar mengajar.

Potret empiris mengenai keterkaitan faktor-faktor tersebut tercermin pada dinamika internal di SMA Negeri 1 Batukliang Utara. Sebagai salah satu institusi pendidikan menengah atas yang berkomitmen mencetak lulusan berkualitas, sekolah ini terus berbenah dalam mengoptimalkan kualitas pembelajarannya melalui manajemen fasilitas dan penciptaan iklim kerja yang harmonis. Secara kuantitas, sekolah ini didukung oleh 33 orang guru aktif yang menjadi motor penggerak utama aktivitas akademik sehari-hari. Kendati demikian, sekolah ini dihadapkan pada tantangan lingkungan yang cukup spesifik. Posisi geografis bangunan sekolah yang berbatasan langsung dengan jalur lalu lintas utama (jalan raya) serta berdekatan dengan area permukiman padat penduduk memunculkan kerentanan berupa polusi suara atau kebisingan. Polusi suara yang fluktuatif ini secara teoritis berpotensi mendistorsi daya konsentrasi, baik bagi guru yang sedang mengajar maupun siswa yang sedang menyerap pelajaran. Di waktu yang sama, tantangan terkait pemeliharaan, pembaruan, dan efektivitas pemanfaatan sarana prasarana yang ada juga menuntut perhatian serius agar proses edukasi tidak mengalami stagnasi. Fenomena objektif di lapangan ini memunculkan dugaan kuat bahwa variabilitas kinerja guru di SMA Negeri 1 Batukliang Utara secara signifikan dipengaruhi oleh kondisi sarana prasarana serta dinamika lingkungan kerja yang mereka hadapi sehari-hari.

Urgensi untuk menguji keterkaitan variabel-variabel ini juga diperkuat oleh adanya ruang perdebatan (*Research Gap*) pada literatur terdahulu. Telaah empiris yang dilakukan oleh Angrainy et al., [2] mengonfirmasi bahwa ketersediaan sarana prasarana dan pengelolaan lingkungan kerja memiliki kontribusi positif dan signifikan secara simultan terhadap peningkatan kinerja guru. Namun, temuan lain yang dihadirkan dalam studi oleh [3] mengindikasikan adanya anomali, di mana karakteristik dan kondisi lingkungan sekolah yang berbeda dapat menghasilkan derajat pengaruh atau impak yang tidak seragam terhadap efisiensi proses pembelajaran. Adanya diskrepansi atau ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu ini menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan dan fasilitas terhadap kinerja tenaga pendidik tidak bersifat mutlak, melainkan bersifat kontekstual dan situasional tergantung pada karakteristik unik masing-masing sekolah. Berangkat dari kesenjangan teoretis tersebut serta adanya urgensi praktis pada objek studi, maka diperlukan sebuah investigasi ilmiah yang mendalam dan empiris guna mengurai benang merah permasalahan ini.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Guru

Secara etimologis, kinerja atau *performance* merefleksikan unjuk kerja, kapabilitas, serta perwujudan perilaku berorientasi prestasi [4]. Ranah akademis mendefinisikannya sebagai manifestasi karya nyata, baik secara kualitas maupun kuantitas, yang diraih individu dalam menuntaskan tanggung jawab organisasional secara legal [5]. Capaian profesional ini merepresentasikan integrasi motivasi, pengetahuan, dan keterampilan, yang perkembangannya distimulasi oleh karakteristik internal personal maupun ekosistem eksternal lingkungan kerja [6]. Dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan akumulasi keberhasilan

p-ISSN : 2808-8786 e-ISSN : 2798-1355

nyata seorang pendidik dalam mengaktualisasikan tanggung jawab profesionalnya, yang diukur melalui efektivitas perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi proses pembelajaran.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, maka indikator kinerja guru dalam penelitian ini dapat dilihat dari beberapa aspek sebagai berikut [7] :

1. Perencanaan Pembelajaran
   Perencanaan pembelajaran merupakan tahapan awal yang harus dipersiapkan guru sebelum kegiatan belajar mengajar berlangsung. Pada tahap ini, guru merancang seluruh komponen pembelajaran secara sistematis, meliputi penetapan tujuan yang ingin dicapai, pemilihan materi yang sesuai, strategi atau metode pembelajaran, penggunaan media pendukung, serta penyusunan instrumen penilaian. Perencanaan yang matang menjadi pedoman utama dalam pelaksanaan pembelajaran agar proses belajar berlangsung lebih terarah, efektif, dan mampu mencapai hasil yang diharapkan.
2. Pelaksanaan Pembelajaran
   Pelaksanaan pembelajaran merupakan tahap utama dalam penyelenggaraan pendidikan karena pada fase ini terjadi proses interaksi antara guru dan peserta didik untuk mencapai tujuan pembelajaran. Peran guru tidak terbatas pada penyampaian materi, tetapi juga mencakup pemilihan dan penerapan strategi pembelajaran yang disesuaikan dengan karakteristik peserta didik serta kompetensi yang ingin dicapai. Di samping itu, guru bertanggung jawab menciptakan suasana belajar yang kondusif, komunikatif, dan partisipatif sehingga peserta didik terdorong untuk terlibat secara aktif serta lebih mudah memahami materi yang dipelajari.
3. Evaluasi Pembelajaran
   Evaluasi pembelajaran merupakan proses yang bertujuan untuk menilai tingkat pencapaian hasil belajar peserta didik setelah mengikuti kegiatan pembelajaran. Penilaian dilakukan melalui berbagai teknik, seperti tes tertulis, penugasan, observasi, maupun bentuk asesmen lainnya yang disesuaikan dengan kompetensi yang diukur. Informasi yang diperoleh dari proses evaluasi menjadi dasar bagi guru untuk mengetahui efektivitas pembelajaran sekaligus menentukan langkah perbaikan pada kegiatan pembelajaran berikutnya.
4. Kompetensi Profesional Guru
   Kompetensi profesional merupakan kemampuan yang harus dimiliki guru untuk menguasai materi ajar secara luas dan mendalam serta menyampaikannya kepada peserta didik secara efektif. Penguasaan kompetensi ini tidak hanya tercermin dari pemahaman terhadap substansi keilmuan, tetapi juga dari kemampuan guru dalam menentukan strategi, pendekatan, dan metode pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik peserta didik. Selain itu, guru dituntut mampu memanfaatkan berbagai sumber belajar serta mengembangkan materi pembelajaran secara inovatif agar selaras dengan kebutuhan dan perkembangan peserta didik. Dengan demikian, kompetensi profesional menjadi salah satu aspek yang berperan penting dalam meningkatkan kualitas pembelajaran sekaligus mendukung pencapaian hasil belajar yang optimal.

Sarana Prasarana

Infrastruktur pendidikan merupakan instrumen vital yang memanusiakan proses belajar, sekaligus memediasi interaksi pedagogik guru agar berjalan bermakna dan efisien. Secara konseptual, sarana merujuk pada segala alat atau fasilitas bergerak maupun tidak bergerak yang secara langsung mempermudah penyampaian materi [8]. Sementara itu, prasarana mewujud sebagai fondasi kelengkapan dasar yang menunjang operasionalisasi pendidikan secara tidak langsung [8]. Seluruh pemanfaatan benda dan perlengkapan sekolah ini esensial untuk mengoptimalkan transfer pengetahuan [9]. Dapat disimpulkan bahwa sarana prasarana adalah totalitas fasilitas fisik, baik operasional maupun penunjang, yang dioptimalkan demi menyukseskan ketercapaian tujuan pendidikan.

Menurut Matin & Fuad, [1], terdapat beberapa kegiatan dalam manajemen sarana dan prasarana pendidikan, di antaranya adalah sebagai berikut

1. Perencanaan
   Perencanaan kebutuhan sarana dan prasarana pendidikan dilakukan melalui analisis dan proyeksi kebutuhan fasilitas pendidikan. Di mana analisis dilakukan dengan mengumpulkan informasi mengenai kesesuaian antara kondisi saran dan prasarana yang tersedia dengan standar yang seharusnya. Sementara itu, proyeksi kebutuhan dilakukan untuk memperkirakan kebutuhan fasilitas pendidikan di masa mendatang.
2. Pengadaan

p-ISSN : 2808-8786 e-ISSN : 2798-1355

Pengadaan sarana dan prasarana pendidikan merupakan upaya sistematis untuk memenuhi kebutuhan fasilitas yang mendukung proses pembelajaran di sekolah. Kegiatan ini dilakukan berdasarkan hasil perencanaan yang telah disusun sehingga penyediaan barang maupun jasa dapat sesuai dengan kebutuhan dan mampu menunjang penyelenggaraan pendidikan secara optimal.

3. Penyaluran
   Penyaluran sarana dan prasarana merupakan proses pendistribusian fasilitas pendidikan dari pihak yang bertanggung jawab atas pengelolaannya kepada pihak yang membutuhkan untuk mendukung pelaksanaan kegiatan pendidikan. Bersamaan dengan proses tersebut, tanggung jawab atas pengelolaan fasilitas juga dialihkan kepada penerima sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
4. Inventarisasi
   Inventarisasi adalah kegiatan pencatatan seluruh barang milik sekolah secara tertib dan teratur ke dalam buku inventaris.
5. Pemeliharaan
   Pemeliharaan merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan secara berkelanjutan untuk menjaga kondisi sarana dan prasarana agar tetap berfungsi dengan baik. Upaya ini bertujuan mencegah terjadinya kerusakan serta memastikan setiap fasilitas selalu berada dalam keadaan layak dan siap digunakan untuk mendukung kegiatan pendidikan.
6. Penyimpanan
   Penyimpanan merupakan kegiatan menyimpan/menempatkan barang hasil pengadaan pada tempat yang telah disediakan agar tetap aman dan terjaga kondisinya.
7. Penghapusan
   Penghapusan merupakan tahapan dalam pengelolaan sarana dan prasarana yang dilakukan dengan mengeluarkan aset dari daftar inventaris karena sudah tidak memenuhi syarat untuk digunakan atau berdasarkan pertimbangan tertentu yang dapat dipertanggungjawabkan. Proses ini bertujuan menjaga ketertiban administrasi serta memastikan data inventaris tetap akurat.

Lingkungan Kerja

Ekosistem tempat kerja memegang andil krusial dalam mengondisikan kenyamanan psikologis serta produktivitas pegawai. Nugroho dkk [10] menegaskan bahwa lingkungan kerja mencakup totalitas material, metode, organisasi, serta atmosfer spasial yang dihadapi individu. Secara lebih komprehensif, dimensi ini mengintegrasikan kenyamanan fisik—seperti tata cahaya, kebersihan, dan ketenangan—dengan harmoni hubungan interpersonal di ruang professional [11]. Dinamika instrumental di sekitar karyawan tersebut secara simultan mengintervensi proses dan hasil akhir dari setiap tanggung jawab yang diemban [12]. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah perpaduan elemen fisik dan non-fisik di sekolah yang memengaruhi kondisi emosional serta aktivitas profesional guru dalam mengajar.

Menurut Rosminah [13], indikator lingkungan kerja fisik antara lain sebagai berikut.

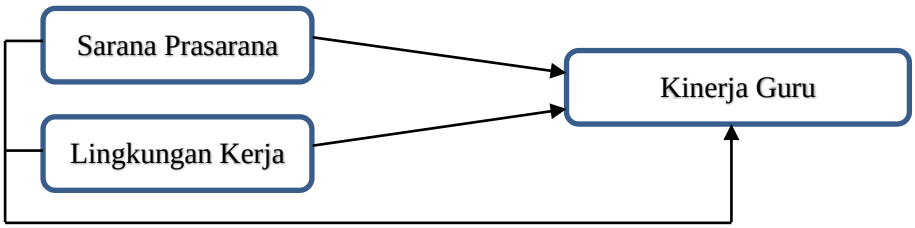
1. Keadaan udara dalam ruangan
   Keadaan udara dalam ruangan berkaitan dengan kualitas sirkulasi udara, suhu, dan tingkat kelembapan di tempat kerja. Udara yang bersih, segar, serta suhu yang nyaman dapat meningkatkan konsentrasi dan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Sebaliknya, kondisi udara yang pengap, terlalu panas, atau terlalu dingin dapat menurunkan kenyamanan dan berdampak negatif terhadap kinerja.
2. Kebisingan di lingkungan kerja
   Kebisingan merupakan tingkat suara yang berasal dari aktivitas kerja, mesin, atau lingkungan sekitar tempat kerja. Kebisingan yang berlebihan dapat mengganggu konsentrasi, komunikasi, dan fokus karyawan sehingga berpotensi menurunkan produktivitas kerja.
3. Vibrasi atau getaran
   Vibrasi atau getaran merupakan gangguan fisik yang berasal dari penggunaan mesin atau peralatan kerja tertentu. Getaran yang terjadi secara terus-menerus dapat menyebabkan ketidaknyamanan, kelelahan fisik, bahkan gangguan kesehatan sehingga dapat memengaruhi kinerja dan keselamatan kerja.
4. Tingkat pencahayaan dalam ruangan
   Tingkat pencahayaan berkaitan dengan intensitas cahaya yang tersedia di tempat kerja, baik dari cahaya alami maupun buatan. Pencahayaan yang memadai membantu karyawan melihat objek kerja dengan jelas, mengurangi kelelahan mata, serta meningkatkan ketelitian dan efisiensi dalam bekerja.

p-ISSN : 2808-8786 e-ISSN : 2798-1355

5. Penataan ruangan.
   Penataan ruangan berkaitan dengan pengaturan tata letak ruang kerja, peralatan, dan fasilitas pendukung lainnya. Penataan ruangan yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang rapi, aman, dan efisien sehingga memudahkan mobilitas dan aktivitas kerja karyawan.

Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan landasan konseptual yang digunakan peneliti untuk menjelaskan hubungan antarvariabel berdasarkan integrasi teori, hasil penelitian terdahulu, fakta empiris, dan temuan observasi. Kerangka ini berfungsi sebagai acuan dalam menyusun alur penelitian serta memberikan arah yang jelas dalam menjawab rumusan masalah. Adapun bagan kerangka berpikir yang digunakan dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian

Hipotesis yang peneliti ajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Sarana dan Prasarana terhadap Kinerja Guru.
H_2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru.
H3: Terdapat pengaruh poitif dan signifikan antara Sarana dan Prasarana dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini mengusung desain berbasis kuantitatif yang bersifat deskriptif, dengan fokus utama pada upaya memotret fenomena tertentu secara sistematis berdasarkan fakta-fakta empiris yang berhasil dikumpulkan dari kegiatan observasi lapangan [14]. Seluruh populasi dalam kajian ini adalah 33 orang tenaga pendidik yang bertugas di SMA Negeri 1 Batukliang Utara. Karena jumlah total populasi tergolong terbatas, maka metode total sampling diterapkan dengan menetapkan keseluruhan anggota populasi sebagai partisipan, alih-alih melakukan seleksi sampel secara parsial. Kebijakan ini diambil guna memastikan bahwa seluruh informasi yang terhimpun mampu memberikan potret utuh mengenai keadaan populasi, tanpa kehilangan satuan data akibat prosedur penarikan sampel. Dari segi instrumen, penelitian ini menggunakan skala interval yang memungkinkan setiap opsi jawaban diberikan angka sesuai dengan tingkatan nilai yang sudah disusun sebelumnya. Kuesioner yang disebar mengadopsi format Likert berskala lima, yang dirancang untuk menangkap derajat persetujuan responden terhadap berbagai item pernyataan. Selanjutnya, angka-angka yang melekat pada setiap pilihan jawaban tersebut dikonversi menjadi dataset numerik yang kemudian berfungsi sebagai bahan baku untuk menjalankan serangkaian analisis statistik inferensial maupun deskriptif.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebagai langkah akhir dalam tahapan analisis, penelitian ini mengandalkan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 26 untuk menjalankan uji regresi linier berganda. Dipilihnya teknik statistik tersebut didasarkan pada tujuannya yang sejalan dengan kebutuhan riset, yakni menelaah sejauh mana kontribusi tiap variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara terpisah (parsial) maupun secara kolektif (simultan), seperti yang merujuk pada keterangan [15].

Karakteristik Responden

Sebelum memasuki tahap pengujian hipotesis, penelitian ini terlebih dahulu menyajikan hasil analisis deskriptif sebagai upaya untuk memberikan potret awal mengenai profil seluruh partisipan. Pada bagian ini, berbagai informasi pokok terkait identitas dan latar belakang demografis responden diuraikan secara sistematis, sehingga pembaca dapat memperoleh gambaran yang lebih utuh tentang subjek yang menjadi

p-ISSN : 2808-8786 e-ISSN : 2798-1355

fokus kajian. Jumlah responden yang terlibat adalah 33 orang yang seluruhnya merupakan guru aktif, dan deskripsi lebih rinci mengenai karakteristik mereka akan diuraikan pada pemaparan selanjutnya.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Kategori	Keterangan	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	14	42,4%
	Perempuan	19	57,6%
Usia	21–30 Tahun	6	18,2%
	31–40 Tahun	10	30,3%
	41–50 Tahun	10	30,3%
	>50 Tahun	7	21,2%
Pendidikan Terakhir	S–1	30	90,9%
	S–2	3	9,1%
Masa Kerja	< 5 TAHUN	5	15,2%
	5–10 TAHUN	6	18,2%
	11–15 TAHUN	8	24,2%
	>15 TAHUN	14	42,4%
Status Kepegawaian	PNS	12	36,4%
	PPPK	18	51,5%
	Honorer	3	9,1%

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 2026

Karakteristik responden pada Tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah guru perempuan lebih banyak dibandingkan guru laki-laki. Dari total 33 responden, sebanyak 19 orang (57,6%) berjenis kelamin perempuan, sedangkan 14 orang (42,4%) merupakan laki-laki. Komposisi tersebut mengindikasikan bahwa partisipasi guru perempuan dalam penelitian ini lebih dominan.

Berdasarkan kelompok usia, responden didominasi oleh guru yang berada pada rentang usia 31–40 tahun dan 41–50 tahun, yang masing-masing berjumlah 10 orang (30,3%). Selanjutnya, kelompok usia di atas 50 tahun terdiri atas 7 orang (21,2%), sedangkan kelompok usia 21–30 tahun merupakan jumlah paling sedikit, yaitu 6 orang (18,2%). Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif.

Dilihat dari tingkat pendidikan terakhir, mayoritas responden telah menempuh pendidikan Strata 1 (S-1), yaitu sebanyak 30 orang (90,9%), sedangkan 3 orang (9,1%) memiliki kualifikasi Strata 2 (S-2). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa hampir seluruh guru telah memenuhi persyaratan akademik yang ditetapkan sebagai tenaga pendidik.

Berdasarkan lama masa kerja, sebanyak 14 responden (42,4%) telah mengabdi selama lebih dari 15 tahun. Data tersebut menggambarkan bahwa sebagian besar guru memiliki pengalaman mengajar yang cukup panjang, sehingga berpotensi mendukung pelaksanaan tugas profesional secara optimal.

Ditinjau dari status kepegawaian, guru berstatus PPPK merupakan kelompok terbesar dengan jumlah 18 orang (51,5%). Sementara itu, guru berstatus PNS tercatat sebanyak 12 orang (36,4%), sedangkan guru honorer berjumlah 3 orang (9,1%). Komposisi ini memperlihatkan bahwa mayoritas responden merupakan guru PPPK yang aktif menjalankan tugas di SMA Negeri 1 Batukliang Utara.

Uji Validitas

Validitas instrumen diuji sebelum kuesioner disebar dengan metode Pearson Product Moment, di mana setiap butir pernyataan dievaluasi berdasarkan perbandingan r hitung dan r tabel. Item valid jika r hitung ≥ r tabel, sedangkan item dengan r hitung < r tabel digugurkan. Rekapitulasi hasil uji validitas tersaji pada Tabel 2.

p-ISSN : 2808-8786 e-ISSN : 2798-1355

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Correction Item Total Correlation	r Tabel	Keterangan
Saran Prasarana (X1)	Q1	0,746	0.344	Valid
	Q2	0,715	0.344	Valid
	Q3	0,684	0.344	Valid
	Q4	0,780	0.344	Valid
	Q5	0,703	0.344	Valid
	Q6	0,833	0.344	Valid
	Q7	0,769	0.344	Valid
	Q8	0,753	0.344	Valid
	Q9	0,681	0.344	Valid
	Q10	0,786	0.344	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	Q1	0,506	0.344	Valid
	Q2	0,755	0.344	Valid
	Q3	0,746	0.344	Valid
	Q4	0,779	0.344	Valid
	Q5	0,915	0.344	Valid
	Q6	0,784	0.344	Valid
	Q7	0,783	0.344	Valid
	Q8	0,810	0.344	Valid
	Q9	0,770	0.344	Valid
Kinerja Guru (Y)	Q1	0,880	0.344	Valid
	Q2	0,839	0.344	Valid
	Q3	0,947	0.344	Valid
	Q4	0,676	0.344	Valid
	Q5	0,839	0.344	Valid
	Q6	0,721	0.344	Valid
	Q7	0,817	0.344	Valid
	Q8	0,923	0.344	Valid
	Q9	0,828	0.344	Valid
	Q10	0,856	0.344	Valid
	Q11	0,600	0.344	Valid

Sumber Data: Output SPSS diolah 2026

Uji validitas instrumen dilakukan sebelum pengumpulan data menggunakan korelasi Pearson Product Moment, dengan membandingkan r hitung terhadap r tabel (0,344). Seluruh item kuesioner dinyatakan valid karena r hitung > r tabel, sehingga instrumen penelitian layak digunakan (Tabel 2).

Uji Reliabilitas

Setelah dinyatakan valid, instrumen penelitian selanjutnya diuji reliabilitasnya menggunakan IBM SPSS Statistics untuk memastikan konsistensi hasil pengukuran. Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Butir Pertanyaan	*Cronbach's Alpha*	Keterangan
Sarana Prasarana (X1)	0,931	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.933	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,958	Reliabel

Sumber Data: Output SPSS diolah 2026

Sebelum digunakan, instrumen diuji validitasnya dengan Pearson Product Moment dan reliabilitasnya dengan Cronbach's Alpha. Seluruh item dinyatakan valid (r hitung > 0,344) dan reliabel (Cronbach's Alpha > 0,70), sehingga instrumen layak digunakan dalam penelitian ini (Tabel 2 dan 3).

Uji Normalitas

Sebagai bagian dari pengujian asumsi klasik, normalitas data dievaluasi menggunakan metode *Kolmogorov–Smirnov* yang diolah melalui perangkat lunak IBM SPSS Statistics. Ringkasan hasil pengujian normalitas tersebut disajikan pada Tabel berikut:

p-ISSN : 2808-8786 e-ISSN : 2798-1355

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			33
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.78579281
Most Extreme Differences	Absolute		.158
	Positive		.158
	Negative		-.158
Test Statistic			.158
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			.036
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[d]	Sig.		.036
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.031
		Upper Bound	.040
Test distribution is Normal.			
Calculated from data.			
Lilliefors Significance Correction.			
This is a lower bound of the true significance.			
Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with startingseed 2000000.			
Sumber Data: Output SPSS diolah 2026			

Sumber Data: Output SPSS diolah 2026

Berdasarkan Tabel 4, uji Kolmogorov–Smirnov terhadap residual menghasilkan probabilitas Monte Carlo Sig. (2-tailed) sebesar 0,036. Karena nilai tersebut ternyata lebih rendah daripada batas kritis 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa distribusi residual menyimpang dari kurva normal. Implikasinya, asumsi klasik tentang normalitas residual sebagaimana disyaratkan dalam model regresi masih belum dapat dipenuhi dalam penelitian ini.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan IBM SPSS Statistics untuk mengetahui tingkat korelasi antarvariabel independen. Hasil pengujian disajikan pada tabel berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]				Keterangan
Model		1		
		Tolerance	VIF	
1	Sarana Prasarana	,507	1,971	Tidak terjadi multikolinearitas
	Lingkungan Kerja	,507	1,971	Tidak terjadi multikolinearitas
Dependent Variable: Kinerja Guru				

Sumber Data: Output SPSS diolah 2026

Berdasarkan Tabel 5, seluruh variabel prediktor menunjukkan nilai tolerance sebesar 0,507 dan VIF sebesar 1,971. Angka-angka ini berada pada rentang yang memenuhi kriteria kelayakan yakni tolerance > 0,10 dan VIF < 10 yang mengindikasikan bahwa tidak terjadi korelasi yang mengganggu antar variabel bebas. Dengan terpenuhinya syarat tersebut, model regresi dinyatakan layak digunakan karena terbebas dari masalah multikolinearitas.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

p-ISSN : 2808-8786 e-ISSN : 2798-1355

Pengujian hipotesis mengenai pengaruh variabel prediktor terhadap variabel respon dilakukan dengan teknik analisis regresi linier berganda menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics. Ringkasan dari seluruh output analisis dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficient[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constanst)	18.010	6.768		2.661	.012
	Sarana Prasarana	.017	.203	.017	.085	.933
	Lingkungan Kerja	.770	.236	.636	3.256	.003
Dependent Variable: Kinerja Guru						

Sumber Data: Output SPSS diolah 2026

Y = 18,010 + 0,017 X1 + 0,770 X2 + e
Keterangan:
Y = Kinerja guru
X1 = Sarana prasarana
X2 = Lingkungan kerja
Penjelasan mengenai hasil analisis tersebut disajikan sebagai berikut :
Dari hasil olahan data, model regresi yang terbentuk memiliki nilai konstanta 18,010, yang mengindikasikan bahwa pada kondisi di mana variabel sarana prasarana dan lingkungan kerja tidak memberikan kontribusi (bernilai nol), kinerja guru diperkirakan masih berada pada angka 18,010. Angka ini menggambarkan adanya kinerja dasar yang positif, meskipun belum dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas yang menjadi fokus kajian. Selanjutnya, variabel sarana prasarana menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,017 dengan arah positif, yang secara substantif berarti bahwa peningkatan kualitas sarana prasarana cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja guru. Akan tetapi, nilai probabilitas (Sig.) yang diperoleh sebesar 0,933—jauh melampaui taraf 0,05—menegaskan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik, sehingga variabel ini belum dapat diandalkan sebagai prediktor kinerja guru. Sementara itu, variabel lingkungan kerja memperlihatkan temuan yang sangat berbeda. Dengan koefisien regresi 0,770 dan arah positif, hasil ini menandakan bahwa setiap perbaikan pada lingkungan kerja akan mendorong peningkatan kinerja guru secara nyata—dengan asumsi variabel lain dianggap konstan, kenaikan satu satuan pada lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,770 satuan. Nilai signifikansi 0,003 yang jauh di bawah 0,05 memperkuat keyakinan bahwa lingkungan kerja merupakan prediktor yang signifikan dan positif terhadap kinerja guru.

Uji T (Parsial)
Pengujian hipotesis secara parsial (*uji t*) dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics. Hasil analisis tersebut disajikan pada tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Uji T

Coefficient[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constanst)	18.010	6.768		2.661	.012
	Sarana Prasarana	.017	.203	.017	.085	.933
	Lingkungan Keja	.770	.236	.636	3.256	.003
Dependent Variable: Kinerja Guru						

Sumber Data: Output SPSS diolah 2026

Melalui pengujian hipotesis secara parsial dengan uji t, terungkap bahwa pengaruh variabel independen terhadap kinerja guru tidaklah seragam. Variabel sarana prasarana memperoleh t hitung 0,085 dengan tingkat signifikansi 0,933—suatu angka yang dengan jelas melampaui ambang batas 0,05. Konsekuensinya, pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja guru tidak terbukti secara statistik, yang berarti bahwa kondisi maupun ketersediaan fasilitas di SMA Negeri 1 Batukliang Utara belum cukup kuat untuk dijadikan sebagai prediktor yang mampu menjelaskan perubahan kinerja guru secara nyata. Sementara itu, variabel lingkungan kerja menyuguhkan temuan yang sangat berbeda. Dengan t hitung sebesar 3,256 dan signifikansi 0,003 (jauh

p-ISSN : 2808-8786 e-ISSN : 2798-1355

di bawah 0,05), variabel ini terbukti memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja guru. Koefisien regresi sebesar 0,770 menambahkan informasi bahwa setiap peningkatan satu satuan pada lingkungan kerja akan diikuti oleh kenaikan kinerja guru sebesar 0,770 satuan, dengan variabel lain diasumsikan tetap. Berdasarkan temuan ini, lingkungan kerja muncul sebagai faktor yang paling dominan dalam menjelaskan variasi kinerja guru pada penelitian ini.

Uji F (Simultan)

Untuk menguji Uji F, penulis menggunakan analisis dengan software IBM SPSS Statistics. Adapun hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8.Hasil Uji F

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	331.429	2	165.715	10.840	<.001[b]
	Residual	458.631	30	15.288		
	Total	790.061	32			
Dependent Variable: Kinerja Guru Predictors: (Constant), Sarana Prasarana, Lingkungan Kerja						

Sumber Data: Output SPSS diolah 2026

Ketika diuji secara bersamaan melalui uji F, model regresi memperlihatkan kelayakan yang baik dengan nilai F hitung 10,840—sebuah angka yang dengan jelas melampaui F tabel sebesar 3,32—dan probabilitas 0,000 yang berada di bawah taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa sarana prasarana dan lingkungan kerja, apabila digabungkan sebagai satu kesatuan prediktor, memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variasi kinerja guru.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Besaran proporsi variasi pada variabel dependen yang mampu dijelaskan oleh variabel independen diukur melalui koefisien determinasi (R^2). Analisis ini dikerjakan dengan bantuan IBM SPSS Statistics, dan hasilnya dirangkum pada tabel berikut.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,648[a]	,419	,381	3.90995
Predictors: (Constant), Sarana Prasarana, Lingkungan Kerja				

Sumber Data: Output SPSS diolah 2026

Hasil perhitungan koefisien determinasi yang disajikan pada Tabel 9 menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,381 atau 38,1%. Angka ini memberikan gambaran bahwa kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi kinerja guru melalui kontribusi simultan dari variabel sarana prasarana dan lingkungan kerja mencapai 38,1%. Adapun sisa proporsi sebesar 61,9% diprediksi bersumber dari faktor-faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam model penelitian ini.

5. PEMBAHASAN

Adapun pembahasan masing-masing hipotesis penelitian dijelaskan sebagai berikut.

Hasil Pengujian Pengaruh Sarana Prasarana terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Batukliang Utara

Pengujian terhadap hipotesis pertama (H1) yang menyatakan adanya pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja guru menghasilkan temuan yang tidak sesuai dengan dugaan awal. Sebagaimana terlihat pada Tabel 7, variabel sarana prasarana (X1) memperoleh nilai signifikansi 0,933, yang secara jelas berada di atas taraf 0,05. Konsekuensinya, hipotesis pertama harus ditolak karena pengaruh yang diuji tidak signifikan secara

p-ISSN : 2808-8786 e-ISSN : 2798-1355

statistik. Hal ini mengandung makna bahwa di SMA Negeri 1 Batukliang Utara, ketersediaan maupun kondisi fasilitas pendidikan belum cukup kuat untuk dijadikan sebagai prediktor kinerja guru. Fakta di lapangan justru menunjukkan bahwa para guru tetap mampu menjalankan proses pembelajaran dan menyelesaikan tanggung jawab profesionalnya dengan baik, meskipun fasilitas yang mendukung kegiatan belajar mengajar belum sepenuhnya tersedia secara memadai [16].

Hasil Pengujian Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Batukliang Utara

Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) yang disajikan pada Tabel 7 memberikan bukti yang meyakinkan bahwa lingkungan kerja berperan penting terhadap kinerja guru. Variabel lingkungan kerja (X2) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,003, yang secara jelas berada di bawah taraf 0,05. Dengan demikian, hipotesis kedua diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Implikasinya, semakin kondusif kualitas lingkungan kerja, semakin tinggi pula kinerja yang ditampilkan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan yang aman, nyaman, dan mendukung proses pembelajaran tidak hanya memperlancar aktivitas mengajar, tetapi juga menumbuhkan motivasi, semangat, dan efektivitas kerja guru. Di samping itu, suasana yang ditandai oleh komunikasi yang lancar dan kerja sama yang erat antarguru, rekan sejawat, maupun dengan pimpinan sekolah ikut memperkuat iklim organisasi yang sehat, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas dan kualitas kinerja guru secara keseluruhan [17].

Evaluasi Pengaruh Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Batukliang Utara

Pengujian terhadap hipotesis ketiga (H3) yang menduga adanya pengaruh simultan dari sarana prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru memperoleh hasil yang meyakinkan. Sebagaimana terlihat pada Tabel 8, uji F menghasilkan F hitung sebesar 10,840 dengan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0,001—sebuah angka yang dengan jelas berada di bawah ambang 0,05. Dengan demikian, hipotesis ketiga dinyatakan diterima, yang berarti bahwa secara bersama-sama, kedua variabel independen memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini menarik karena meskipun secara parsial hanya lingkungan kerja yang signifikan, namun ketika keduanya digabungkan, model penelitian tetap mampu menjelaskan variasi kinerja guru secara bermakna [13]. Lebih lanjut, hasil analisis koefisien determinasi pada Tabel 9 menunjukkan nilai R Square sebesar 0,419 atau 41,9%. Angka ini mengindikasikan bahwa kombinasi sarana prasarana dan lingkungan kerja mampu menjelaskan 41,9% variasi kinerja guru, sementara 58,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini. Temuan ini juga memperjelas bahwa lingkungan kerja memiliki peran yang lebih dominan dibandingkan sarana prasarana. Untuk itu, pihak sekolah hendaknya memberikan perhatian utama pada upaya menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif sebagai fondasi peningkatan kinerja guru, namun tetap tidak melupakan pengembangan sarana dan prasarana secara berkelanjutan agar proses pembelajaran dapat berlangsung lebih optimal [10].

6. KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh sarana prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Berdasarkan pengujian secara parsial dengan uji t, variabel sarana prasarana menunjukkan koefisien regresi positif sebesar 0,017. Angka ini secara substantif mengindikasikan bahwa secara teoritis terdapat kecenderungan hubungan positif antara sarana prasarana dan kinerja guru. Namun demikian, nilai signifikansi yang tercatat sebesar 0,933—jauh di atas taraf 0,05—menegaskan bahwa pengaruh tersebut tidak cukup kuat untuk dinyatakan bermakna secara statistik. Konsekuensinya, hipotesis pertama (H1) yang merumuskan adanya pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja guru tidak dapat diterima dalam penelitian ini.
2. Jika dibandingkan dengan variabel sebelumnya, lingkungan kerja menyajikan temuan yang jauh lebih meyakinkan. Koefisien regresi yang tercatat sebesar 0,770, bersama dengan nilai signifikansi 0,003 yang secara jelas berada di bawah ambang 0,05, mengonfirmasi bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini berarti bahwa perbaikan kualitas lingkungan kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja guru. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) yang menyatakan adanya pengaruh tersebut dapat diterima.

p-ISSN : 2808-8786 e-ISSN : 2798-1355

3. Pengujian secara simultan melalui uji F mengungkapkan bahwa sarana prasarana dan lingkungan kerja, apabila digabungkan sebagai satu kesatuan prediktor, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Nilai F hitung yang diperoleh sebesar 10,840, dengan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0,001, menegaskan bahwa pengaruh tersebut bukanlah suatu kebetulan statistik. Oleh karena itu, hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan adanya pengaruh simultan kedua variabel independen terhadap kinerja guru dapat diterima.
4. Koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh dari hasil analisis adalah 0,419, yang setara dengan 41,9%. Dengan kata lain, model penelitian yang terdiri atas variabel sarana prasarana dan lingkungan kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 41,9% dari keseluruhan variasi yang terjadi pada kinerja guru. Adapun 58,1% sisanya merupakan kontribusi dari berbagai faktor lain yang belum tercakup dalam penelitian ini.

Saran

1. Berdasarkan temuan penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki peran positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja guru, pihak sekolah hendaknya memberikan perhatian yang berkesinambungan pada penciptaan suasana kerja yang nyaman dan kondusif. Selain itu, penguatan hubungan kerja yang harmonis antarguru juga perlu menjadi perhatian utama, mengingat aspek-aspek tersebut terbukti mampu mendorong peningkatan kinerja guru secara nyata.
2. Meskipun secara statistik sarana prasarana belum menunjukkan pengaruh yang berarti terhadap kinerja guru, bukan berarti aspek ini dapat diabaikan begitu saja. Penyediaan, pemeliharaan, dan pengembangan fasilitas pendidikan tetaplah merupakan komponen penting yang harus dijalankan secara konsisten dan berkelanjutan. Hal ini dikarenakan ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai tetap memiliki peran strategis dalam mendukung kelancaran proses pembelajaran serta membantu guru dalam menjalankan tugas profesionalnya secara lebih efektif dan efisien.
3. Kepala sekolah memegang peranan penting dalam membangun suasana kerja yang aman, nyaman, dan kolaboratif. Dengan terciptanya iklim kerja yang kondusif tersebut, guru akan memperoleh dukungan lingkungan yang lebih baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab profesionalnya secara optimal.
4. Agar diperoleh pemahaman yang lebih mendalam dan menyeluruh tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model dengan menambahkan variabel-variabel lain yang relevan, seperti motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, kompetensi guru, maupun kepuasan kerja. Dengan perluasan variabel tersebut, diharapkan gambaran mengenai determinan kinerja guru menjadi lebih komprehensif dan akurat.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Matin, & Fuad, N. (2019). *Manajemen sarana dan prasarana pendidikan*. PT RajaGrafindo Persada.

[2] Angrainy, A., Fitria, H., & Fitiani, Y. (2020). *Pengaruh sarana prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru: 1(2)*. https://doi.org/10.37985/joe.v1i2.15

[3] Aryani, E. (2022). *Pengaruh sarana prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMA se-Tangerang Selatan* [Tesis, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta]. https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/63286/1/TESIS%20ELysa%20Aryani%20Sudah%20Sidang.pdf

[4] Barnawi, & Arifin, M. (2017). *Kinerja guru profesional*. Ar-Ruzz Media.

[5] Rahmawati, A., Rosdiana, D., & Novitasari, D. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru: Narrative Literature Review. Journal of Information Systems and Management, 02(03), 2829–6591. https://jisma.org

[6] Ardhanari, A. A., & Tahwin, M. (2024). Faktor yang Berdampak terhadap Kinerja Guru MAN di Kota Rembang. J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains), 9(1), 301. https://doi.org/10.33087/jmas.v9i1.1600

[7] Parida, P., Lian, B., & Sari, A. P. (2020). *Implementasi penilaian kinerja berdasarkan tugas pokok dan fungsi guru melalui instrumen supervisi akademik* (Vol. 4, Number 2). https://doi.org/10.31004/jptam.v4i2.632

p-ISSN : 2808-8786 e-ISSN : 2798-1355

[8] Damayanti, M. (2018). *Pengaruh sarana prasarana sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMP negeri di Kecamatan Kalidoni* [Tesis, Universitas PGRI Palembang]. https://www.researchgate.net/profile/Manajemen-Pendidikan/publication/331887835

[9] Naufal, N., & Hanif, M. (2024). Manajemen sarana dan prasarana di MSI 19 Kebulen. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 3(1), 121–135

[10] Nugroho, A. D., & Wahjoedi, T. (2023). The influence of work attitude, work communicationand work environment on employee performance.International Journal of Science and Research Archive,9(1), 670–678.

[11] Rahman, P. A., Arifin, Z., Firdausi, I., Safril, & Tanujaya, K. C. (2022). Effect of Work Environment and Leadership on Employee Performance through Work Motivation during the Covid-19 Pandemic. 5(25), 242–256

[12] Syahnant, & Mesra B. (2024). The influence of the work environment and work morale on employee performance with work quality as a variable intervening at bank syariah indonesia area medan raya. International Journal of Society and Law,2(5), 76-82.

[13] Rosminah. (2021). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa* [Thesis, Universitas Negeri Makassar]. https://eprints.unm.ac.id/20118/1/Jurnal%20Rosminah.pdf

[14] Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

[15] Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 edisi 9*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

[16] Fauzi, M. I. F., & Rasiha, M. W. (2025). *Manajemen sarana dan prasarana pendidikan*. Yayasan Pendidikan Cendekia Muslim.

[17] Wulandari, H., & Poerwanti, E. (2023). *Analisis penilaian kinerja guru sekolah dasar* (Vol. 4, Number 5). https://doi.org/10.35672/afeksi.v4i5.148