

Pengaruh Fasilitas dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Guru di MAS Aw 68 Pematang Guntung

The Influence of Facilities and Work Loyalty on Teacher Performance at MAS AW 68 Pematang Guntung

Leni Aulia Firdaus¹, Siti Umami Arfah Nasution², Suriana³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi, Universitas Alwashliyah, Medan, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received 17 September 2026
Revised 25 September 2026
Accepted 28 September 2026
Available online 03 October 2026

Keywords

Facilities, Work Loyalty, Performance



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2026 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of facilities and work loyalty on teacher performance at MAS AW 68 Pematang Guntung. The research method employed is a quantitative approach with multiple linear regression analysis. The sample consisted of 17 respondents. The regression analysis produced the equation $Y = 12.699 - 0.081X_1 + 0.822X_2$. The facility variable showed a negative but insignificant effect on performance, while work loyalty demonstrated a positive and significant effect. This indicates that increasing work loyalty significantly improves teacher performance, whereas facilities do not have a statistically significant impact. Partially, only work loyalty has a significant effect on performance, while facilities do not. However, simultaneously, both independent variables (facilities and work loyalty) significantly influence teacher performance. The regression model explains 60.4% of the variation in performance, while 39.6% is influenced by other factors outside this study. The findings imply the need for evaluation and improvement of school facilities, such as updating learning technology, providing up-to-date teaching materials, and improving the physical classroom environment. Since work loyalty has proven to be significant, schools are advised to design programs that foster

teacher loyalty, including career development, recognition for outstanding teachers, and team-building activities. Innovative training on teaching methods and the use of technology is also recommended. Routine teacher performance evaluations with measurable indicators should be conducted to support quality improvement policies.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh fasilitas dan loyalitas kerja terhadap kinerja guru di MAS AW 68 Pematang Guntung. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Sampel penelitian terdiri dari 17 responden. Hasil analisis menunjukkan persamaan regresi $Y = 12,699 - 0,081X_1 + 0,822X_2$. Variabel fasilitas memiliki pengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap kinerja, sedangkan loyalitas kerja berpengaruh positif signifikan. Hal ini menegaskan bahwa peningkatan loyalitas kerja akan meningkatkan kinerja guru secara nyata, sementara fasilitas tidak memberikan pengaruh signifikan secara statistik. Secara parsial, hanya loyalitas kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan fasilitas tidak. Namun, secara simultan kedua variabel independen (fasilitas dan loyalitas kerja) bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Model regresi menjelaskan 60,4% variasi kinerja, sementara 39,6% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini. Implikasi penelitian menunjukkan perlunya evaluasi dan peningkatan fasilitas sekolah, seperti pembaruan teknologi pembelajaran, penyediaan bahan ajar terkini, serta perbaikan lingkungan fisik kelas. Loyalitas kerja terbukti penting, sehingga sekolah disarankan merancang program pengembangan karir, penghargaan bagi guru berprestasi, dan kegiatan team building. Pelatihan inovatif terkait metode pengajaran dan pemanfaatan teknologi juga direkomendasikan. Evaluasi kinerja guru secara rutin dengan indikator terukur perlu dilakukan untuk mendukung kebijakan peningkatan kualitas.

PENDAHULUAN

Guru merupakan ujung tombak pendidikan yang memiliki tanggung jawab besar dalam mendidik dan membimbing peserta didik. Pada tingkat pendidikan menengah atas, peran guru sangat vital dalam menentukan kualitas pendidikan. Kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individual, tetapi juga oleh faktor eksternal seperti fasilitas kerja dan loyalitas kerja. Fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang disediakan lembaga pendidikan untuk

menunjang efektivitas dan efisiensi kerja guru. Fasilitas yang memadai diharapkan mampu meningkatkan kenyamanan dan produktivitas guru. Sementara itu, loyalitas kerja mencerminkan kesetiaan dan komitmen guru terhadap lembaga pendidikan, yang diwujudkan melalui sikap positif dan dukungan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja guru sendiri merupakan hasil kerja yang dicapai sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam rangka mencapai tujuan lembaga pendidikan.

Di MAS AW 68 Pematang Guntung, fasilitas dan loyalitas kerja guru menjadi faktor penting yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja. Namun, hasil observasi awal menunjukkan adanya permasalahan: ruang kerja masih terbatas, fasilitas penunjang kurang memadai, serta indikasi ketidakloyalan guru terhadap pimpinan. Ketidakloyalan ini terlihat dari ketidakhadiran guru dalam kegiatan madrasah. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan kinerja guru. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini difokuskan pada pengaruh fasilitas dan loyalitas kerja terhadap kinerja guru di MAS AW 68 Pematang Guntung.

Rumusan masalah penelitian ini meliputi: apakah fasilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, apakah loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, apakah keduanya secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, serta seberapa besar pengaruh fasilitas dan loyalitas kerja terhadap kinerja guru. Tujuan penelitian adalah untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut, sehingga dapat diketahui hubungan dan besarnya pengaruh fasilitas serta loyalitas kerja terhadap kinerja guru.

Manfaat penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu manfaat teoritis dan praktis. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen, khususnya terkait fasilitas, loyalitas kerja, dan kinerja guru. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi MAS AW 68 Pematang Guntung dalam meningkatkan kinerja guru di masa mendatang. Selain itu, penelitian ini juga dapat dijadikan referensi bagi peneliti lain yang ingin mengkaji topik serupa.

Penelitian ini menekankan pentingnya fasilitas kerja dan loyalitas guru sebagai faktor penentu kinerja. Fasilitas yang memadai akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sementara loyalitas kerja yang tinggi akan mendorong guru untuk berkomitmen penuh terhadap lembaga. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran empiris mengenai hubungan antara fasilitas, loyalitas kerja, dan kinerja guru, serta menjadi dasar bagi kebijakan peningkatan kualitas pendidikan di MAS AW 68 Pematang Guntung.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di MAS AW 68 Pematang Guntung, Serdang Bedagai, Sumatera Utara, dengan subjek penelitian yaitu guru di sekolah tersebut, berjumlah 17 orang yang sekaligus menjadi sampel penelitian. Objek penelitian adalah variabel fasilitas, loyalitas kerja, dan kinerja guru. Penelitian direncanakan berlangsung selama enam bulan, dari Januari hingga Juni 2024, dengan tahapan meliputi pengajuan judul, bimbingan, pembuatan dan seminar proposal, riset lapangan, penulisan skripsi, bimbingan, hingga sidang meja hijau.

Jenis data yang digunakan terdiri dari data primer berupa kuesioner langsung dari responden, dan data sekunder berupa dokumentasi, jurnal, buku, majalah, serta sumber daring. Teknik pengumpulan data meliputi observasi langsung, kuesioner, studi kepustakaan, dan wawancara. Observasi dilakukan dengan pengamatan langsung, kuesioner disusun secara sistematis dari umum ke khusus, studi kepustakaan digunakan untuk memperkuat landasan teori, sedangkan wawancara dilakukan dengan panduan pertanyaan untuk menggali informasi lebih mendalam.

Analisis data dilakukan menggunakan aplikasi SPSS dengan beberapa tahapan uji. Pertama, uji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment untuk memastikan keabsahan butir pertanyaan. Kedua, uji reliabilitas dengan koefisien Cronbach Alpha, di mana nilai di atas 0,7 dianggap dapat diterima. Ketiga, uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov untuk melihat distribusi data. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik meliputi normalitas regresi, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas. Multikolinieritas diuji dengan nilai VIF dan Tolerance, autokorelasi diuji dengan Durbin-Watson, sedangkan heteroskedastisitas diuji melalui scatterplot residual.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan persamaan: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$, di mana Y adalah kinerja guru, X_1 fasilitas, X_2 loyalitas kerja, dan e error. Pengujian dilakukan melalui uji t untuk melihat pengaruh parsial, uji F untuk pengaruh simultan, serta analisis determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

Variabel fasilitas (X_1) mencakup sarana penunjang pendidikan yang mendukung kinerja guru, dengan indikator seperti kesesuaian kebutuhan, kemudahan penggunaan, percepatan proses kerja, dan penataan yang benar. Variabel loyalitas kerja (X_2) mencakup kesetiaan dan tanggung jawab guru terhadap organisasi, dengan indikator berupa kepatuhan pada aturan, tanggung jawab, kerja sama, rasa memiliki, hubungan interpersonal, serta kesukaan terhadap pekerjaan. Variabel kinerja guru (Y) mencakup hasil kerja sesuai kriteria yang berlaku, dengan indikator kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi. Semua variabel diukur menggunakan skala Likert.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,699	9,894		1,283	,220
Fasilitas	-,081	,146	-,093	-,552	,589
Loyalitas Kerja	,822	,179	,772	4,587	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 19

Berdasarkan Tabel 1, hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan persamaan $Y = 12,699 - 0,081X_1 + 0,822X_2$, di mana Y adalah kinerja, X_1 adalah fasilitas, dan X_2 adalah loyalitas kerja. Konstanta 12,699 menunjukkan nilai kinerja ketika variabel independen bernilai nol. Fasilitas memiliki pengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja ($\beta = -0,081$, $t = -0,552$, $p = 0,589$), sedangkan loyalitas kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja ($\beta = 0,822$, $t = 4,587$, $p < 0,001$). Koefisien Beta menunjukkan bahwa loyalitas kerja (0,772) memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja dibandingkan dengan fasilitas (-0,093). Hasil ini mengindikasikan bahwa peningkatan loyalitas kerja akan secara signifikan meningkatkan kinerja, sementara pengaruh fasilitas terhadap kinerja tidak signifikan secara statistik.

Untuk variabel fasilitas, nilai t hitung adalah -0,552 dengan signifikansi 0,589 ($p > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Sedangkan untuk variabel loyalitas kerja, nilai t hitung adalah 4,587 dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Ini mengindikasikan bahwa loyalitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial, hanya variabel loyalitas kerja yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, sementara variabel fasilitas tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan dalam model ini.

Tabel ANOVA umumnya digunakan untuk menyajikan hasil uji F. Tabel ini memuat beberapa komponen kunci, yaitu nilai F yang dihitung, derajat kebebasan, serta nilai p (p-value) yang menunjukkan tingkat signifikansi. Semua informasi ini berfungsi untuk menilai seberapa signifikan model regresi secara keseluruhan.

Tabel 2
Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	423,908	2	211,954	10,675	,002 ^a
Residual	277,974	14	19,855		
Total	701,882	16			

a. Predictors: (Constant), Loyalitas Kerja, Fasilitas

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 19

Berdasarkan Tabel 2 yang menunjukkan hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F), dapat diinterpretasikan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan dalam memprediksi variabel dependen kinerja. Nilai F hitung sebesar 10,675 dengan tingkat signifikansi 0,002 ($p < 0,05$) menunjukkan bahwa variabel independen (loyalitas kerja dan fasilitas) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kinerja). Dengan kata lain, setidaknya satu dari variabel independen berkontribusi secara signifikan dalam menjelaskan variasi dalam kinerja. Hasil ini mendukung hipotesis bahwa model regresi yang digunakan adalah fit atau cocok untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen dalam penelitian ini.

Koefisien determinasi memiliki rentang dari 0 hingga 1. Model regresi dianggap semakin akurat dalam memperkirakan variabel dependen berdasarkan variabel-variabel independennya ketika nilainya mendekati 1. Di sisi lain, nilai yang cenderung ke arah 0 mengindikasikan bahwa model regresi kurang efektif dalam menggambarkan perubahan pada variabel dependen.

Tabel 3. Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,777 ^a	,604	,547	4,456

a. Predictors: (Constant), Loyalitas Kerja, Fasilitas

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 19

Nilai R Square sebesar 0,604 mengindikasikan bahwa 60,4% variasi dalam kinerja dapat dijelaskan oleh model regresi yang mencakup loyalitas kerja dan fasilitas. Secara keseluruhan,

model ini menjelaskan proporsi yang cukup besar dari variasi dalam Kinerja, namun masih ada sekitar 45,3% variasi yang dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model.

SIMPULAN

Dari rangkaian pengujian yang telah dilakukan, meliputi evaluasi keandalan, normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, serta analisis regresi linear berganda (uji t, uji F, dan koefisien determinasi), diperoleh kesimpulan bahwa persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 12,699 - 0,081X_1 + 0,822X_2$, di mana variabel fasilitas berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan variabel loyalitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Secara parsial, hanya loyalitas kerja yang terbukti memiliki pengaruh signifikan, sementara fasilitas tidak menunjukkan pengaruh berarti dalam model. Namun, secara simultan kedua variabel independen (fasilitas dan loyalitas kerja) bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja guru). Analisis determinasi menunjukkan bahwa sebesar 60,4% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh model regresi yang mencakup loyalitas kerja dan fasilitas, sedangkan sisanya sekitar 45,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Temuan ini menegaskan bahwa loyalitas kerja merupakan faktor dominan dalam meningkatkan kinerja guru, sementara fasilitas meskipun penting secara praktis, tidak terbukti signifikan secara statistik dalam penelitian ini.

REFERENSI

- Angrainy, I. F., Darsono, N., & Putra, T. R. I. (2018). Pengaruh fasilitas kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja implikasinya pada prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 1–10. <http://202.4.186.66/JMM/Article/View/10227/8072>
- Chasanah, I., & Rustiana, A. (2017). Pengaruh kemampuan kerja, fasilitas kerja, dan prinsip prosedur kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan se-Kabupaten Batang. *Economic Education Analysis Journal*, 6(2), 433–446.
- Efendi, S., Prakoso, P. S., Pulungan, S., & Rahmadani, S. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin dan tunjangan profesi guru terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 3. [Nama jurnal tidak dicantumkan], 7(2), 248–259.
- Fajarullaili, N. A. (2018). *Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada Unit Pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur* [Skripsi, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya].
- Gunawan, Y. M. (2018). Pengaruh budaya kerja dan loyalitas terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Cibodas. *Jurnal Dinamika UMT*, 3(1), 50–59. <https://doi.org/10.31000/Dinamika.V3i1.1088>
- Harifah, S. (2019). *Pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sumut Kantor Pusat Medan* [Skripsi].
- Insy Sinaga, R. V., & Lubis, P. S. (2022). Pengaruh konflik dan stres terhadap semangat kerja karyawan di PT Central Brastagi Utama Medan. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 23(1), 59–65. <https://doi.org/10.29103/E-Mabis.V23i1.808>
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak faktor motivasi dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada badan usaha milik negara di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 365–372.
- Rasdi, R. (2021). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pada Guru SMPN 8 Kota Jambi. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 5(2), 487. <https://doi.org/10.33087/Ekonomis.V5i2.403>

- Suwardi, Firmansiana, M. E., & Nida, F. (2015). Loyalitas terhadap kinerja guru SD. *Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, 1, 96–108.
- Widayati, F., Fitria, H., & Fitriani, Y. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 251–257. <https://doi.org/10.37985/JER.V1i3.29>
- Yulinar, M., & Bakara, R. (2023). Pengaruh loyalitas dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar selama WFH (work from home). *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(5), 4580–4587. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Zain, N. A. M. (2018). Pengaruh kualitas pelayanan bukti fisik dan daya tanggap terhadap kepuasan wajib pajak di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Samsat Lubuk Pakam. *Jurnal Implementasi Ekonomi dan Bisnis*, 7(2), 1877–18931. <http://siakad.univamedan.ac.id/ojs/index.php/jieb/article/view/206/159>