

## ANALISIS PENGARUH FASILITAS DAN REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN SMP NEGERI 2 BALIGE

<sup>1</sup>Aprilan Sisco Nababan , <sup>2</sup>Mariana Simanjuntak

Program Studi Manajemen Rekayasa, Fakultas Teknologi Industri, Institut Teknologi Del

<sup>1</sup>aprilansisco7@gmail.com, <sup>2</sup>lisbeth.anna@gmail.com

### **Abstract**

*Facilities are a means for employees to support employee performance within the scope of the work space. The provision of facilities is carried out to support employee performance because employee performance influences an agency's performance in achieving its goals. Employee performance is also influenced by employee satisfaction, where employee satisfaction is also influenced by rewards and the work environment. This research aims to analyze the influence of facilities and rewards on employee performance at SMP Negeri 2 Balige, as well as the relationship between employee performance and student achievement. This research sample involved 45 teachers and administrative employees, as well as 757 students. Data was collected through questionnaires and interviews and analyzed using SmartPLS 4 software. The research results show that the work environment and rewards have a significant influence on employee performance. A good work environment can increase work comfort and efficiency, while appropriate and appropriate rewards can increase employee motivation and commitment. The research results also show that work facilities do not have a significant influence on employee satisfaction and performance, as shown by work facilities of 0.145 and a significance value of less than 0.50. In contrast, user ratings show a significant influence of reward, with a path coefficient of 0.608 and a significance value greater than 0.50. Furthermore, good employee performance is proven to contribute positively to student achievement. These findings provide important implications for school management in efforts to improve the quality of education through improving facilities and effective reward systems. This research also recommends the development of better HR management policies to support employee performance and student achievement at SMP Negeri 2 Balige.*

**Keywords:** Work facilities, employee performance, employee satisfaction, work environment, rewards

### **Abstrak**

Fasilitas merupakan sarana bagi karyawan untuk mendukung kinerja karyawan dalam lingkup ruang kerja. Penyediaan fasilitas dilakukan untuk menunjang kinerja karyawan karena kinerja karyawan berpengaruh dalam performa suatu instansi dalam mencapai tujuan. Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kepuasan karyawan yang dimana kepuasan karyawan juga dipengaruhi oleh penghargaan (*reward*) dan lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fasilitas dan reward terhadap kinerja karyawan di SMP Negeri 2 Balige, serta hubungan antara kinerja karyawan dengan prestasi siswa. Sampel penelitian ini melibatkan 45 guru dan karyawan administratif, serta 757 siswa. Data dikumpulkan melalui kuesioner serta wawancara dan dianalisis menggunakan software SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan reward memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kenyamanan dan efisiensi kerja, sementara reward yang dan sesuai dapat meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan. Hasil penelitian juga menunjukkan fasilitas kerja tidak memiliki pengaruh signifikan dalam kepuasan dan kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh fasilitas kerja sebesar 0,145 dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,50. Sebaliknya, peringkat pengguna menunjukkan pengaruh yang signifikan reward, dengan koefisien jalur sebesar 0,608 dan nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,50. Selanjutnya, kinerja karyawan yang baik terbukti berkontribusi positif terhadap prestasi siswa. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi manajemen sekolah dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan fasilitas dan sistem reward yang efektif. Penelitian ini

juga merekomendasikan pengembangan kebijakan manajemen SDM yang lebih baik untuk mendukung kinerja karyawan dan prestasi siswa di SMP Negeri 2 Balige.

**Kata kunci** : Fasilitas kerja, Kinerja karyawan, Kepuasan karyawan, Lingkungan kerja, reward

## LATAR BELAKANG

Pendidikan merupakan salah satu aspek penting dalam pembangunan negara. Sekolah memiliki peran sebagai lembaga pendidikan formal memiliki peran yang vital dalam menentukan kualitas sumber daya manusia suatu bangsa. Kinerja karyawan di sekolah menjadi faktor penting untuk meningkatkan kualitas sekolah pasalnya karyawan merupakan faktor utama berlangsungnya kegiatan belajar mengajar di sekolah. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah fasilitas dan reward. Dari pengamatan yang didapat, reward mempunyai pengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan (Prastiwi, 2018). Selain itu fasilitas kerja yang memadai akan membantu karyawan dalam meningkatkan kinerjanya dan fasilitas kerja juga membutuhkan perhatian dari instansi karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Thomas et al., 2018). SMP Negeri 2 Balige sebagai salah satu lembaga pendidikan menengah di Kecamatan Balige, Kabupaten Toba juga tidak lepas dari dinamika perubahan dan tantangan dalam mengelola sumber daya manusianya.

Dalam konteks diatas, penelitian ini digunakan untuk menganalisis pengaruh fasilitas dan reward terhadap kinerja karyawan yakni guru dan Karyawan administratif yang berjumlah 45 orang di SMP Negeri 2 Balige yang berpengaruh terhadap siswanya sejumlah 757 orang. Penelitian ini juga ingin mengeksplorasi korelasi antara kinerja karyawan dengan prestasi siswa di SMP Negeri 2 Balige karena SMP negeri 2 Balige sebagai sekolah rujukan untuk melanjut ke SMA favorit. Kinerja karyawan yang baik diyakini dapat berdampak positif terhadap proses pembelajaran dan akhirnya meningkatkan prestasi siswa (Thomas et al., 2018). Dengan pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dan hubungannya dengan prestasi siswa, diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan bagi pengelola sekolah dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di SMP Negeri 2 Balige.

Hasil penelitian ini diharapkan juga dapat menjadi landasan bagi pengembangan kebijakan atau strategi manajemen SDM yang lebih efektif dan efisien di lembaga pendidikan serupa. Dimana dalam pengembangan kinerja karyawan dalam suatu instansi, fasilitas menjadi salah satu faktor penting untuk peningkatan kinerja karyawan.(Thomas et al., 2018)

## RUMUSAN MASALAH

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara fasilitas yang tersedia di SMP Negeri 2 Balige dengan kinerja karyawan?
2. Bagaimana dampak sistem reward yang diterapkan di SMP Negeri 2 Balige terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah terdapat hubungan antara kinerja karyawan dengan prestasi siswa di SMP Negeri 2 Balige?

## TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki dan menganalisis berbagai aspek yang memengaruhi kinerja karyawan di SMP Negeri 2 Balige yakni fasilitas dan reward yang dimana kinerja karyawan yang baik tentunya berpengaruh terhadap prestasi siswa. Melalui pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan strategi manajemen SDM yang lebih efektif di lembaga pendidikan menengah.

## KAJIAN LITERATUR

### Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang berkaitan dengan tempat kerja. Lingkungan kerja sendiri merupakan segala kondisi yang berada di sekitar karyawan yang dihubungkan dengan psikologis karyawan sendiri dan kepuasan kerja atau *Job satisfaction* merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para pegawai memandang pekerjaan mereka menurut (Manajemen et al., 2020)

### Fasilitas kerja

Fasilitas kerja sendiri merupakan bentuk fisik ataupun atmosfer yang terbentuk oleh unsur interior ataupun exterior yang disediakan untuk karyawan untuk membangun rasa nyaman dan aman yang memiliki fungsi untuk meningkatkan layanan jasa (Jarlest Andini Agustinanda, 2020)

### Reward

Hasil kerja yang optimal dan efektif dengan kriteria dari instansi merupakan umpan balik untuk memberikan kualitas dalam bentuk upah ataupun penghargaan atas jasa yang mereka berikan kepada instansi ataupun tempat kerja mereka. Umumnya bentuk *reward* ataupun kompensasi berbentuk finansial dan nonfinansial (Rosita, 2020). Ketika mempekerjakan seseorang tentunya kita mempunyai tujuan untuk menggunakan jasanya untuk kepentingan instansi dengan tujuan yang sudah dibuat dan ingin dicapai. Sebagai gantinya tentunya diberikan penghargaan yakni berupa gaji yang sesuai. Gaji adalah faktor yang dianggap dapat memenuhi kebutuhan karyawan secara layak (Temesvari & Subakti, 2020)

### Kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan catatan tingkat pencapaian hasil yang diperoleh atas hasil kinerja dan pelaksanaan kerja karyawan untuk kepentingan organisasi ataupun instansi demi keefektifan dan efisiensi kinerja yang lain dalam kurun waktu tertentu melalui perseorangan maupun kelompok kerja sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab (Kusumastuti et al., 2019). Dalam melaksanakan kegiatan ataupun pekerjaan maka karyawan tidak pernah lepas dari loyalitas dan sikap kerja sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan melaksanakan tugasnya dengan baik karena kesenangan mereka akan tempat bekerjanya baik dari lingkungan kerja maupun fasilitas yang diberikan (Soegandhi et al., 2013)

### Kepuasan karyawan

Kepuasan karyawan merupakan perasaan puas ataupun kecewa yang didapat dari membandingkan antara kualitas fasilitas ataupun performa tempat kerja yang tentunya akan memperoleh bagaimana kualitas kerja karyawan dalam pekerjaan di sekolah (Jarlest Andini Agustinanda, 2020). Pernyataan tentang kepuasan kerja juga didukung dengan pendapat Kesenangan kerja adalah penentu kinerja seorang karyawan dalam organisasi. Jika muncul rasa senang terhadap pekerjaannya maka semakin tinggi juga pencapaian kerja dan tujuan dalam instansi (Sjahrudin et al., 2022). Kepuasan kerja karyawan sendiri yang didapat baik dari fasilitas kerja maupun reward yang diberikan akan mempengaruhi kinerja karyawan di sekolah. Sebagai contoh tujuan dari instansi sekolah adalah menjadi sekolah unggulan dan mempunyai tujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa yakni siswa yang berkualitas. Kepuasan kerja yang berkualitas akan memberikan peningkatan kerja yang baik dan tujuan yang lebih efektif untuk tercapai (Kusumastuti et al., 2019)

## METODE PENELITIAN

### Variabel Penelitian

*Tabel 1. Variabel dan indikator*

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala pengukuran
1	Lingkungan kerja	suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiapharinya	1. kenyamanan 2. suasana 3. keamanan	Skala Likert
2	Fasillitas kerja	sarana atau wahana atau alat untuk mempermudah aktivitas perusahaan dan juga untuk kesejahteraan karyawan	1. kesiapan 2. kecukupan 3. kualitas	Skala Likert
3	Reward	suatu bentuk penghargaan atau imbalan balas jasa yang diberikan kepada seseorang atau kelompok	1. kepuasan 2. kurun waktu 3. fasilitas 4. lingkungan 5. range 6. kepuasan 7. reward	Skala Likert
4	Kinerja karyawan	kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja	1. kesesuaian 2. dampak	Skala Likert
5	Kepuasan kerja	sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya	1. pengaruh 2. dampak	Skala Likert

### Desain penelitian

Penelitian ini mengambil objek di SMP Negeri 2 Balige di salah satu kota di Kabupaten Toba. Penelitian ini difokuskan pada fasilitas kerja dan prestasi siswa pada objek tersebut untuk mendapatkan pemahaman tentang pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan Penelitian ini menggunakan objek tersebut sebagai referensi pengembangan sekolah di seluruh indonesia dengan dan relevansi penelitian ini juga untuk pengembangan SMP Negeri 2 Balige tentang pentingnya pendidikan dimulai dari pengembangan SDM guru dan karyawan administratif di sekolah tersebut melalui fasilitas kerja karyawan yang mungkin masih memiliki kekurangan belum mencapai tujuan.

Data yang akan dikumpulkan yakni fasilitas, kualitas fasilitas dan reward kepada karyawan sehingga menjadi salah satu poin untuk kepuasan dan loyalitas karyawan yang

bekerja disana. Selain itu penelitian ini juga akan mengumpulkan data banyaknya siswa pada tahun 2024 dan Guru serta Karyawan administratif di sekolah tersebut

## Populasi dan sampel

Populasi adalah keseluruhan jumlah objek yang diteliti dan sampel adalah bagian dari sejumlah populasi yang digunakan untuk penelitian (Anam & Rahardja, 2017). Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan dan fasilitas di SMP Negeri 2 Balige pada tahun 2024 dan Karyawan sekolah serta fasilitas sekolah di tempat tersebut. Banyaknya guru dan Karyawan administratif sebanyak 45 orang dan jumlah siswa sekolah tersebut saat ini adalah 757 orang. Sampel dari penelitian ini adalah beberapa persen dari karyawan yang bekerja di sekolah tersebut

## Pengumpulan dan analisis data

Teknik pengambilan data yang digunakan adalah menggunakan cara wawancara dan sampling acak dengan memilih karyawan menggunakan kuisioner yang disebar pada mereka tentang fasilitas karyawan yang didapat ketika melakukan pekerjaan apakah memenuhi dan membuat mereka betah dalam bekerja.

Analisis data yang dikumpulkan kemudian akan diolah dan akan dikumulasikan berdasarkan kuisioner skala likert tentang kepuasan dan kinerja yang mereka dapat selama melakukan kegiatan belajar mengajar di sekolah tersebut. Pengolahan data dilakukan dengan software Microsoft excel dan Smart PLS. Data yang diolah tersebut akan menjadi sampel acak untuk melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.

## Pengukuran dan teknik penskalaan

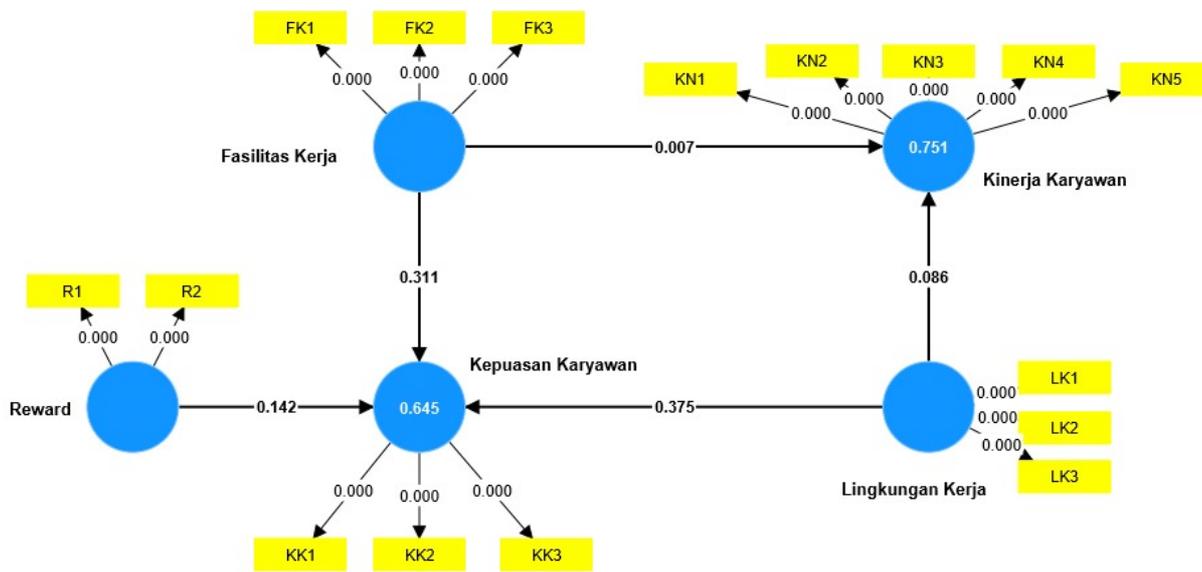
Pengukuran digunakan dari kuisioner menggunakan teknik penskalaan skala likert. Data didapat dari kuisioner dengan menggunakan pengukuran dari 1 sampai 10 Istilah dari setiap angka merujuk pada persetujuan sangat tidak setuju hingga sangat setuju dari kiri hingga ke kanan. Contoh dari angka dapat ditunjukkan sebagai berikut

- 1: Sangat tidak setuju
- 2: Tidak setuju sama sekali
- 3: Tidak setuju
- 4: Kurang setuju
- 5: Netral
- 6: Kurang setuju
- 7: Setuju
- 8: Lebih setuju
- 9: Sangat setuju
- 10: Sangat setuju sekali

Indikator penelitian nya yakni seberapa puas kinerja karyawan dengan adanya fasilitas kerja yang didapat serta reward dan prestasi siswa

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan 34 responden yang dilibatkan dalam pengisian kuisioner, sebanyak 76,5 % yang mengisi kuisioner berusia 19 hingga 25 tahun yang dimana rentang usia tersebut masih karyawan dan tendik muda. Dilanjutkan dengan rentang usia 16 sampai 18 tahun di angka 20,6% dan yang terakhir dibawah 16 tahun dengan persentase hanya 2,9 %



Gambar 1. Gambar Autor loading

Sumber : Output data Smart PLS

Hasil konvergen akan diterima jika indikator saling berkorelasi dengan baik. Hal itu ditunjukkan melalui faktor yang merupakan nilai korelasi antara indikator dan variabel. Uji konvergen dilakukan dengan menguji nilai loading setiap indikator terhadap konstruksya dengan batas minimal 0,70. Keseluruhan data ini dibuat dan diuji menggunakan software SmartPLS. Sumber tabel juga berasal dari software SmartPLS4.

Tabel 2. Uji Validitas Konvergen melalui Nilai Outer Loading

	Fasilitas Kerja	Kepuasan Karyawan	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja	Reward
FK1	0.925				
FK2	0.906				
FK3	0.915				
KK1		0.828			
KK2		0.937			
KK3		0.760			
KN1			0.753		
KN2			0.907		
KN3			0.925		
KN4			0.876		
KN5			0.917		
LK1				0.861	
LK2				0.880	
LK3				0.867	
R1					0.896
R2					0.903

Setiap instrumen dalam model indikator yang memiliki outer loadings lebih dari 0.70 seperti yang ditunjukkan pada tabel diatas dan hasil penelitian yang ditunjukkan menunjukan variabel yang relevan dan lulus dalam uji konvergen.

## Discriminant validity

Model pengukuran dibawah ini menunjukkan nilai Average Variance Extracted (AVE) yang mengindikasikan jumlah variasi indikator yang dimiliki oleh variabel laten. Nilai average variance extracted harus lebih dari 0,50 agar validitas diskriminan pada variabel dapat dikonfirmasi dan dinyatakan valid. Data perhitungan AVE untuk variabel fasilitas kerja, kepuasan karyawan, kinerja karyawan, lingkungan kerja dan reward dinyatakan dalam tabel berikut

Tabel 3. Uji Validitas Diskriminan melalui nilai AVE

	Average variance extracted (AVE)
Fasilitas Kerja	0.838
Kepuasan Karyawan	0.866
Kinerja Karyawan	0.677
Lingkungan Kerja	0.757
Reward	0.809

Pada hasil uji tabel diatas dan memperoleh nilai VAE lebih dari 0,50 maka dapat disimpulkan secara keseluruhan variabel dalam penelitian ini bagus dan akurat.

### Composite Reliability

Composite reliability merupakan peringkat dari reliabilitas komposit. Maka indikator dianggap konsisten apabila nilai reliabilitas komposit lebih dari 0,70 untuk mengukur variabel laten. Dibawah ini merupakan hasil dari composite reliability dan Croanbach's Alfa untuk variabel fasilitas kerja, kepuasan karyawan, kinerja karyawan, lingkungan kerja dan reward.

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)
Fasilitas Kerja	0.903	0.905
Kepuasan Karyawan	0.923	0.931
Kinerja Karyawan	0.877	0.893
Lingkungan Kerja	0.839	0.841
Reward	0.764	0.765

### Evaluasi Inner Model

Output dari R-Square biasanya disajikan dalam bentuk angka desimal antara 0 dan 1. Nilai ini menunjukkan seberapa baik model regresi sesuai dengan data yang diamati. Berikut adalah beberapa interpretasi umum dari nilai R-Square:

- 0.0 - 0.19: Model sangat lemah dalam menjelaskan variabilitas data.
- 0.20 - 0.39: Model lemah dalam menjelaskan variabilitas data.
- 0.40 - 0.59: Model cukup baik dalam menjelaskan variabilitas data.
- 0.60 - 0.79: Model baik dalam menjelaskan variabilitas data.
- 0.80 - 1.0: Model sangat baik dalam menjelaskan variabilitas data.

Misalkan Anda memiliki output R-Square sebagai berikut:

R-Square: 0.85

	R-square
Kepuasan Karyawan	0.859

Interpretasi dari output tersebut adalah bahwa 85% dari variabilitas dalam variabel terikat dapat dijelaskan oleh variabel bebas yang digunakan dalam model regresi. Ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan sangat baik dalam menjelaskan variabilitas data.

## Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil bootstrapping menggunakan Smart-PLS, diperoleh nilai rata-rata (mean), standar deviasi, dan T-Statistik yang dapat dilihat pada tabel berikut.

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
Fasilitas Kerja -Kepuasan Karyawan	0.145	0.135	0.180	0.810	0.418
Fasilitas Kerja -Kinerja Karyawan	0.464	0.429	0.183	2.539	0.011
Lingkungan Kerja- Kepuasan Karyawan	0.240	0.253	0.165	1.450	0.147
Lingkungan Kerja -Kinerja Karyawan	0.451	0.489	0.163	2.763	0.006
Reward -Kepuasan Karyawan	0.608	0.601	0.174	3.501	0.000

Hasil uji hipotesis menggunakan metode bootstrapping dengan Smart-PLS, kita dapat mengevaluasi signifikansi hubungan antara variabel-variabel yang dipelajari. Analisis ini mempertimbangkan nilai T-statistik dan P-values untuk masing-masing hubungan. Hasil menunjukkan bahwa hubungan antara Fasilitas Kerja dan Kepuasan Karyawan tidak terbukti signifikan (T-statistik = 0.810, P = 0.418), menunjukkan bahwa variasi dalam Fasilitas Kerja tidak secara signifikan memengaruhi tingkat Kepuasan Karyawan. Namun, hubungan antara Fasilitas Kerja dan Kinerja Karyawan terbukti signifikan (T-statistik = 2.539, P = 0.011), menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, hubungan antara Lingkungan Kerja dan Kepuasan Karyawan juga tidak signifikan (T-statistik = 1.450, P = 0.147), sementara hubungan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan signifikan (T-statistik = 2.763, P = 0.006), menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hubungan antara Reward dan Kepuasan Karyawan sangat signifikan (T-statistik = 3.501, P = 0.000), menegaskan bahwa pemberian reward memiliki pengaruh positif yang kuat terhadap tingkat kepuasan karyawan. Dengan demikian, hasil analisis ini memberikan pemahaman yang jelas tentang faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kinerja dan kepuasan karyawan dalam konteks yang diteliti.

## Pembahasan

Berdasarkan data yang diolah dalam penelitian mengenai pengaruh fasilitas dan reward terhadap kinerja karyawan di SMP Negeri 2 Balige, terdapat beberapa temuan yang dapat dibahas lebih detail sebagai berikut:

### Pengaruh Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan

Fasilitas kerja yang tersedia di SMP Negeri 2 Balige memiliki peran signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Analisis menunjukkan bahwa koefisien fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,145, yang berarti pengaruhnya tidak signifikan ( $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ ; signifikansi  $> 0,05$ ). Meskipun demikian, lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan memadai secara teoritis dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas. Dengan fasilitas yang baik, atmosfer positif di tempat kerja dapat tercipta, memperkuat rasa keterikatan karyawan terhadap organisasi, dan meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada siswa.

### Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan

Selain fasilitas kerja, reward memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di SMP Negeri 2 Balige. Analisis menunjukkan bahwa koefisien reward terhadap kepuasan

karyawan adalah 0,608, yang merupakan pengaruh signifikan ( $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ; signifikansi  $< 0,05$ ). Pemberian reward yang sesuai dan adil dapat menjadi pendorong bagi karyawan untuk mencapai target kerja dan meningkatkan motivasi dalam menjalankan tugas sehari-hari. Reward tidak hanya berupa insentif finansial, tetapi juga dapat berupa pengakuan atas prestasi, kesempatan pengembangan karir, atau bentuk apresiasi lainnya. Dengan adanya reward yang memadai, karyawan cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen untuk memberikan kontribusi terbaik bagi sekolah.

## Implikasi dan Rekomendasi

Berdasarkan temuan ini, dapat disarankan agar manajemen SMP Negeri 2 Balige terus memperhatikan dan meningkatkan kualitas fasilitas kerja yang disediakan untuk karyawan. Upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memperhatikan aspek keamanan, kenyamanan, dan efisiensi dalam fasilitas kerja dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan. Nilai R-square untuk reward adalah 0,910, yang berarti 91% variabilitas dalam kepuasan dan kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel fasilitas dan reward.

Selain itu, pemberian reward yang transparan, konsisten, dan berkelanjutan juga perlu diperhatikan sebagai bagian dari strategi manajemen SDM yang efektif. Dengan demikian, diharapkan kinerja guru dan karyawan administratif di SMP Negeri 2 Balige dapat terus ditingkatkan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada prestasi siswa dan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan data dari analisis Partial Least Squares (PLS) yang dihasilkan dari percobaan, beberapa kesimpulan dapat diambil untuk memahami pengaruh berbagai faktor terhadap kepuasan dan kinerja karyawan di SMP Negeri 2 Balige. Pertama, analisis menunjukkan bahwa fasilitas kerja dan kepuasan karyawan yang dilihat melalui jalur Reward dan kepuasan karyawan memiliki koefisien sebesar 0,145. Angka ini menunjukkan bahwa pengaruh reward terhadap kepuasan kerja tidak signifikan. Kesimpulan ini didukung oleh hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai  $t\text{-hitung}$  lebih kecil dari  $t\text{-tabel}$  dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa reward tidak memberikan dampak signifikan terhadap kepuasan kerja di sekolah ini. Sebaliknya, ketika melihat pengaruh reward terhadap kepuasan karyawan secara langsung, hasil menunjukkan koefisien sebesar 0,608. Pengaruh ini dinilai signifikan, yang dibuktikan dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai  $t\text{-hitung}$  lebih besar dari  $t\text{-tabel}$  dan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Ini berarti bahwa reward memiliki pengaruh besar dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Dengan kata lain, peningkatan reward cenderung akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya akan berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja mereka.

Lebih lanjut, nilai R-square untuk variabel reward adalah sebesar 0,910. Angka ini menunjukkan bahwa 91% variabilitas dalam kepuasan dan kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel fasilitas kerja dan reward. Hal ini menandakan bahwa model yang digunakan sangat baik dalam menjelaskan variabilitas yang ada dalam kinerja karyawan. Selain itu, semua indikator dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai loading factor lebih dari 0,6. Nilai ini menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut berkorelasi dengan baik dengan konstruk yang mereka ukur dan lulus uji validitas konvergen.

Secara keseluruhan, hasil analisis PLS menunjukkan bahwa reward memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan karyawan, yang berdampak langsung pada kinerja mereka. Sementara itu, fasilitas kerja dan lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Model ini memberikan gambaran yang jelas bahwa variabel-

variabel yang diteliti, yaitu reward dan fasilitas kerja, secara substansial mampu menjelaskan variabilitas dalam kinerja dan kepuasan karyawan di SMP Negeri 2 Balige.

Temuan ini penting untuk manajemen sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Dengan memberikan perhatian lebih pada reward, sekolah dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka. Sedangkan, upaya perbaikan fasilitas kerja perlu dievaluasi lebih lanjut mengingat pengaruhnya yang tidak signifikan. Hal ini juga membuka peluang untuk penelitian lebih lanjut guna memahami faktor-faktor lain yang mungkin lebih berdampak pada kepuasan dan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil olahan data yang melibatkan 34 responden, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kinerja karyawan, terutama guru dan karyawan administratif, dengan prestasi siswa di SMP Negeri 2 Balige. Dari jumlah responden tersebut, sebanyak 76,5% berusia antara 19-25 tahun, 20,6% berusia antara 16-18 tahun, dan hanya 2,9% berusia di bawah 16 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan muda memiliki andil yang signifikan dalam menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan berdampak positif terhadap prestasi siswa.

## REFERENSI

- Anam, K., & Rahardja, E. (2017). PENGARUH FASILITAS KERJA, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal of Management*, 6, 1–11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Jarlest Andini Agustinanda, S. I. (2020). Analisis Kepuasan Konsumen dengan Uji Deskriptif dan PLS Pada Perusahaan Multifinace. *Jurnal Ekonomi*, 25(3), 413. <https://doi.org/10.24912/je.v25i3.688>
- Kusumastuti, I., ita Kurniawati, N., Loka Satria, D., & Wicaksono, D. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Alumunium Di Yogyakarta. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen (REKOMEN)*, 3(1), 43–53. <https://doi.org/10.31002/rn.v3i1.1540>
- Manajemen, P., Fisik, L. K., & Pegawai, K. K. (2020). Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas perpustakaan kota bima. 2020(1), 79–84.
- Prastiwi. (2018). 3. 地盤材料 ; セメント固化(1), (2), (3). *Soil Mechanics and Foundation Engineering*, 48(12), 34.
- Rosita, R. (2020). Pengaruh Pandemi Covid-19 Terhadap Umkm Di Indonesia. In *Jurnal Lentera Bisnis* (Vol. 9, Issue 2). <https://doi.org/10.34127/jrlab.v9i2.380>
- Sjahrudin, H., Buyamin, B., Idris, R., & Saputra, A. (2022). Efek Mediasi Kepuasan Kerja : Dampak Fasilitas, Work-Life Balance dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ecogen*, 5(3), 340. <https://doi.org/10.24036/jmpe.v5i3.13734>
- Soegandhi, V. M., Sutanto, E. M., & Setiawan, R. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT Surya Timur Sakti Jatim. Volume 1. Nomor 1. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen. Universitas Kristen Petra. *Jurnal AGORA*, 1(1).
- Temesvari, N. A., & Subakti, D. B. (2020). Hubungan Fasilitas Kerja dengan Kepuasan Kerja di Unit Rekam Medis Rumah Sakit The Correlation between Work Facilities and Job Satisfaction at Hospital Medical Record Unit. *Jurnal Kesehatan*, 11(2), 175–181. [https://www.researchgate.net/publication/345959754\\_Hubungan\\_Fasilitas\\_Kerja\\_dengan\\_Kepuasan\\_Kerja\\_di\\_Unit\\_Rekam\\_Medis\\_Rumah\\_Sakit/link/5fb382a4a6fdcc9ae05b299e/download](https://www.researchgate.net/publication/345959754_Hubungan_Fasilitas_Kerja_dengan_Kepuasan_Kerja_di_Unit_Rekam_Medis_Rumah_Sakit/link/5fb382a4a6fdcc9ae05b299e/download)
- Thomas, Y. A., Rorong, A. J., & Tampongangoy, D. (2018). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di kantor dinas pendidikan minahasa tenggara. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(046), 1–10.

**MUSYTARI**

ISSN : 3025-9495

Neraca Manajemen, Ekonomi  
Vol 6 No 4 Tahun 2024  
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359