MUSYTARI
ISSN: 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 10 Tahun 2026

Pengaruh Kompensasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri 3 Seririt

I Kadek Arthawan[1], Duwi Oktaviana[2], I Ketut Suweca[3]
Institut Agama Hindu Negeri Mpu Kuturan
E-mail: kadekarthawan366@gmail.com[1], duwi.osa@gmail.com[2], iketutsuweca@gmail.com[3]

Abstract

This study aims to analyze the effect of compensation and work facilities on teacher job satisfaction at SMP Negeri 3 Seririt, both partially and simultaneously. This study used a quantitative approach with a causal associative research design. The population consisted of all teachers at SMP Negeri 3 Seririt, totaling 30 teachers, all of whom were selected as the sample using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires using a Likert scale and analyzed using multiple linear regression analysis. The results showed that compensation had a positive and significant effect on teacher job satisfaction. Work facilities also had a positive and significant effect on teacher job satisfaction. Simultaneously, compensation and work facilities had a positive and significant effect on teacher job satisfaction. The findings indicate that the better the compensation received and the more adequate the available work facilities, the higher the level of job satisfaction experienced by teachers. Compensation was also found to be the more dominant variable in influencing job satisfaction compared to work facilities.

***Keywords**: Compensation; work facilities; Job satisfaction; Teacher; Human Resource Management.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri 3 Seririt, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif kausal. Populasi penelitian terdiri atas seluruh guru SMP Negeri 3 Seririt yang berjumlah 30 orang dan seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Fasilitas kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Secara simultan, kompensasi dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Temuan penelitian menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diterima dan semakin memadai fasilitas kerja yang tersedia, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru. Kompensasi juga menjadi variabel yang lebih dominan dalam memengaruhi kepuasan kerja dibandingkan fasilitas kerja.

Kata Kunci: Kompensasi; Fasilitas Kerja; Kepuasan Kerja; Guru; Manajemen Sumber Daya Manusia.

Article history
Received: September 2026
Reviewed: September 2026
Published: September 2026

Plagirism checker no 80
Copyright: author
Publish by: musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

1. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu sektor strategis yang memiliki peranan penting dalam pembangunan suatu bangsa. Kualitas pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kurikulum dan sarana pembelajaran, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya, khususnya guru. Guru memiliki peran penting dalam melaksanakan proses pembelajaran, membimbing peserta didik, serta mendukung pencapaian tujuan pendidikan. Oleh karena itu, kondisi kerja yang mampu memberikan rasa nyaman dan kepuasan kepada guru menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan oleh lembaga pendidikan.

Kepuasan kerja guru merupakan salah satu aspek penting dalam mendukung terciptanya proses pembelajaran yang berkualitas. Menurut Afandi (2018), kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang tercermin melalui moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari individu maupun lingkungan organisasi. Robbins dan Judge (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan karakteristik pekerjaan, sistem penghargaan, kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, serta kondisi lingkungan kerja. Dengan demikian, perhatian terhadap kondisi yang diterima dan dirasakan guru dalam melaksanakan pekerjaannya menjadi penting dalam menciptakan kepuasan kerja.

Salah satu faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja adalah kompensasi. Menurut Hasibuan (2016), kompensasi merupakan keseluruhan bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi. Kompensasi tidak hanya berbentuk finansial, tetapi juga dapat berupa barang maupun bentuk penghargaan lainnya. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan kontribusi dan tanggung jawab pekerjaan dapat memberikan penghargaan kepada guru atas pekerjaan yang dilakukan serta mendukung terciptanya kepuasan kerja. Sebaliknya, kompensasi yang dipersepsikan belum sesuai dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan.

Selain kompensasi, fasilitas kerja merupakan faktor yang penting dalam menunjang kepuasan kerja guru. Menurut Moenir (2014), fasilitas kerja merupakan keseluruhan peralatan, perlengkapan, dan sarana pendukung yang disediakan organisasi untuk membantu dan mempermudah pegawai dalam melaksanakan tugas serta memberikan pelayanan secara optimal. Dalam lingkungan sekolah, fasilitas kerja dapat berupa ruang kerja, perangkat pembelajaran, laboratorium, komputer, jaringan internet, dan berbagai sarana pendukung lainnya. Ketersediaan fasilitas kerja yang memadai dapat memberikan kemudahan dan kenyamanan bagi guru dalam melaksanakan tugas, sedangkan keterbatasan fasilitas dapat menghambat kelancaran pekerjaan.

Hubungan antara kompensasi, fasilitas kerja, dan kepuasan kerja dalam penelitian ini didukung oleh *Two-Factor Theory* yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg. Teori ini menjelaskan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja dipengaruhi oleh dua kelompok faktor yang berbeda, yaitu faktor yang berkaitan dengan isi pekerjaan dan faktor yang berkaitan dengan lingkungan pekerjaan. Kompensasi dan fasilitas kerja termasuk dalam faktor yang berkaitan dengan lingkungan pekerjaan. Apabila faktor tersebut terpenuhi dengan baik, kondisi kerja dapat menjadi lebih kondusif dan ketidakpuasan kerja dapat diminimalkan. Dalam konteks penelitian ini, pemberian kompensasi yang sesuai serta penyediaan fasilitas kerja yang memadai diharapkan dapat mendukung peningkatan kepuasan kerja guru.

Kondisi tersebut menjadi relevan untuk dikaji pada SMP Negeri 3 Seririt. Berdasarkan hasil pengamatan awal yang menjadi dasar penelitian, masih terdapat permasalahan berkaitan dengan kompensasi yang dipandang belum optimal serta keterbatasan fasilitas kerja, khususnya pada akses internet dan beberapa fasilitas pembelajaran. Kondisi tersebut dapat menjadi hambatan bagi guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran maupun tugas pendukung lainnya. Apabila permasalahan tersebut tidak memperoleh perhatian yang memadai, dikhawatirkan dapat berdampak terhadap motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja guru yang pada akhirnya dapat memengaruhi kualitas layanan pendidikan.

Permasalahan tersebut memperlihatkan bahwa kompensasi dan fasilitas kerja memiliki keterkaitan yang penting dengan kondisi kerja guru. Hasibuan menempatkan kompensasi sebagai salah satu faktor yang berperan dalam membentuk kepuasan kerja, sedangkan fasilitas kerja berkaitan dengan kenyamanan dan kemudahan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu, kedua aspek tersebut perlu diperhatikan secara bersamaan agar sekolah dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan guru.

Penelitian terdahulu juga memberikan dukungan terhadap hubungan tersebut. Penelitian Recky dan Widyawati (2020) menunjukkan bahwa fasilitas kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian Safrila dan Oktiani (2024) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, penelitian Damayanti dan Ismiyati (2020) yang dilakukan pada guru menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa kompensasi merupakan salah satu aspek yang relevan dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Pada variabel fasilitas kerja, penelitian Julia et al. dan penelitian Tofana (2022) menunjukkan adanya hubungan positif antara fasilitas kerja dan kepuasan kerja. Tofana (2022) juga menunjukkan bahwa kompensasi dan fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut memperkuat dugaan bahwa pemenuhan kompensasi dan penyediaan fasilitas kerja yang memadai dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih nyaman serta mendukung peningkatan kepuasan kerja.

Meskipun penelitian terdahulu telah banyak mengkaji kompensasi, fasilitas kerja, dan kepuasan kerja, sebagian penelitian dilakukan pada konteks perusahaan, tenaga lepas, maupun organisasi lainnya. Penelitian ini memiliki perbedaan karena secara khusus mengkaji guru pada lembaga pendidikan tingkat menengah pertama negeri. Selain itu, penelitian ini menguji kompensasi dan fasilitas kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja berdasarkan kondisi empiris yang terdapat di SMP Negeri 3 Seririt. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia pada sektor pendidikan sekaligus memberikan bahan evaluasi bagi pihak sekolah dalam meningkatkan kesejahteraan guru dan penyediaan fasilitas kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri 3 Seririt, menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri 3 Seririt, serta menganalisis pengaruh kompensasi dan fasilitas kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri 3 Seririt.

2. KAJIAN TEORI

Two-Factor Theory

Two-Factor Theory (Teori Dua Faktor) yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg. Teori ini menjelaskan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja dipengaruhi oleh dua kelompok faktor yang berbeda, yaitu faktor yang berkaitan dengan isi pekerjaan dan faktor yang berkaitan dengan lingkungan pekerjaan. Faktor yang berkaitan dengan isi pekerjaan meliputi pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, kesempatan berkembang, dan pekerjaan itu sendiri. Sementara itu, faktor yang berkaitan dengan lingkungan pekerjaan mencakup kebijakan organisasi, supervisi, hubungan interpersonal, kondisi kerja, keamanan kerja, kompensasi, dan fasilitas kerja.

Dalam penelitian ini, kompensasi dan fasilitas kerja diposisikan sebagai faktor yang berkaitan dengan lingkungan pekerjaan. Kompensasi yang diberikan secara adil dan sesuai dengan beban serta tanggung jawab pekerjaan dapat memberikan rasa dihargai kepada guru. Demikian pula, fasilitas kerja yang memadai dapat memberikan kemudahan dan kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaan. Pemenuhan kedua aspek tersebut dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih baik dan mengurangi ketidakpuasan kerja guru. Oleh karena itu, *Two-Factor*

ISSN: 3025-9495

Theory relevan digunakan sebagai landasan untuk menjelaskan hubungan kompensasi dan fasilitas kerja dengan kepuasan kerja guru SMP Negeri 3 Seririt.

Kompensasi

Kompensalsi Kompensasi merupakan salah satu bentuk penghargaan organisasi terhadap kontribusi yang diberikan oleh pegawai. Menurut Hasibuan (2016), kompensasi merupakan keseluruhan bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi. Kompensasi tidak hanya berbentuk finansial, tetapi juga dapat berupa barang maupun bentuk penghargaan lainnya.

Marwansyah dalam Nugraha dan Tjahjawati (2017) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan imbalan yang diberikan organisasi sebagai penghargaan atas kinerja dan kontribusi yang diberikan kepada organisasi. Kompensasi dapat diberikan dalam bentuk langsung maupun tidak langsung serta mencakup aspek finansial dan nonfinansial. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, kompensasi dalam penelitian ini dipahami sebagai seluruh bentuk imbalan yang diterima guru sebagai balas jasa atas pekerjaan, kinerja, dan kontribusi yang diberikan kepada sekolah.

Menurut Afandi (2018), indikator kompensasi terdiri atas:

1. Upah dan Gaji, yaitu imbalan yang diberikan kepada karyawan berdasarkan waktu kerja atau periode tertentu.
2. Insentif, yaitu tambahan imbalan di luar upah atau gaji pokok sebagai penghargaan atas pencapaian kerja.
3. Tunjangan, yaitu kompensasi tambahan yang diberikan untuk mendukung kesejahteraan karyawan.
4. Fasilitas, yaitu berbagai keuntungan atau sarana yang diberikan organisasi untuk mendukung kebutuhan karyawan.

Menurut Hasibuan (2017), indikator kompensasi meliputi:

1. Gaji, yaitu imbalan yang diberikan secara berkala kepada karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan.
2. Upah, yaitu balas jasa yang diberikan berdasarkan waktu kerja atau hasil pekerjaan.
3. Insentif, yaitu imbalan tambahan di luar gaji atau upah yang diberikan berdasarkan prestasi tertentu.
4. Tunjangan, yaitu kompensasi tambahan yang diberikan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.
5. Fasilitas, yaitu sarana atau pelayanan yang disediakan organisasi untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Simamora (2015), indikator kompensasi terdiri atas:

1. Upah dan Gaji, yaitu imbalan finansial sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan.
2. Insentif, yaitu tambahan imbalan yang diberikan berdasarkan prestasi, produktivitas, atau hasil kerja.
3. Tunjangan, yaitu kompensasi tambahan yang diberikan untuk mendukung kesejahteraan karyawan.
4. Fasilitas, yaitu sarana dan prasarana yang disediakan organisasi untuk menunjang kebutuhan dan kelancaran pekerjaan.

Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan salah satu unsur yang mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Menurut Moenir (2014), fasilitas kerja merupakan keseluruhan peralatan, perlengkapan, dan sarana pendukung yang disediakan organisasi untuk membantu dan mempermudah pegawai dalam melaksanakan tugas serta memberikan pelayanan secara

optimal. Fasilitas kerja mencakup berbagai sarana yang digunakan dalam aktivitas pekerjaan, baik berupa peralatan kerja maupun fasilitas pendukung lainnya.

Dalam lingkungan sekolah, fasilitas kerja dapat berupa ruang kerja, perangkat pembelajaran, laboratorium, komputer, jaringan internet, serta berbagai sarana pendukung lainnya. Fasilitas yang memadai dapat membantu guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran dan tugas lainnya secara lebih efektif dan efisien. Sebaliknya, keterbatasan fasilitas dapat menghambat pelaksanaan pekerjaan serta mengurangi kenyamanan guru dalam bekerja.

Menurut Yandi et al. (2022), indikator fasilitas kerja meliputi:

1. Sesuai dengan kebutuhan karyawan, yaitu fasilitas yang disediakan sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik pekerjaan.
2. Mampu mengoptimalkan hasil kerja, yaitu fasilitas yang mendukung karyawan mencapai hasil kerja secara efektif dan berkualitas.
3. Mudah digunakan, yaitu fasilitas yang mudah dipahami dan digunakan sehingga memberikan kenyamanan dalam bekerja.
4. Mempercepat proses kerja, yaitu fasilitas yang membantu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan efisien.
5. Penempatan yang teratur dan tepat, yaitu fasilitas yang ditempatkan secara sistematis agar mudah digunakan.

Menurut Moenir (2016), indikator fasilitas kerja terdiri atas:

1. Alat kerja, yaitu peralatan yang digunakan secara langsung untuk melaksanakan pekerjaan, seperti komputer dan printer.
2. Perlengkapan kerja, yaitu perlengkapan yang mendukung kenyamanan dan kelancaran pekerjaan, seperti meja, kursi, dan penerangan.
3. Fasilitas sosial, yaitu fasilitas yang mendukung kesejahteraan pegawai, seperti tempat ibadah, toilet, kantin, dan ruang istirahat.

Menurut Assauri (2017), indikator fasilitas kerja meliputi:

1. Mesin dan peralatan, yaitu alat mekanis, elektronik, atau digital yang digunakan untuk menunjang pekerjaan.
2. Prasarana, yaitu infrastruktur yang mendukung kelancaran aktivitas kerja, seperti gedung, jalan, dan area parkir.
3. Perlengkapan kantor, yaitu berbagai peralatan yang menunjang kegiatan administrasi dan pekerjaan sehari-hari, seperti meja, kursi, komputer, dan printer.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaan yang dijalankannya. Menurut Afandi (2018), kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang tercermin melalui moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja menunjukkan bagaimana seseorang memberikan penilaian dan perasaan terhadap pekerjaan serta lingkungan tempatnya bekerja.

Kepuasan kerja guru dapat tercermin dari perasaan positif terhadap pekerjaan, imbalan yang diterima, hubungan dengan atasan, serta hubungan dengan rekan kerja. Menurut Afandi (2018), indikator kepuasan kerja meliputi pekerjaan, upah, pengawas, dan rekan kerja. Pekerjaan berkaitan dengan penilaian terhadap isi, jenis, tantangan, dan tanggung jawab pekerjaan. Upah berkaitan dengan kepuasan terhadap imbalan yang diterima. Pengawas berkaitan dengan persepsi terhadap kemampuan dan dukungan atasan, sedangkan rekan kerja berkaitan dengan hubungan sosial, komunikasi, dan kerja sama dalam lingkungan kerja.
Menurut Afandi (2022), indikator kepuasan kerja meliputi:

1. Pekerjaan, yaitu kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan, tanggung jawab, dan harapan karyawan.

ISSN: 3025-9495

2. Upah, yaitu imbalan yang diterima sesuai dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan.
3. Pengawas, yaitu kemampuan atasan dalam memberikan arahan, bimbingan, dan perlakuan yang baik kepada karyawan.
4. Rekan kerja, yaitu hubungan, komunikasi, dan dukungan yang terjalin antarrekan dalam lingkungan kerja.

Menurut Hasibuan (2017), indikator kepuasan kerja terdiri atas:

1. Upah atau kompensasi finansial, yaitu imbalan yang diterima sebagai balas jasa atas pekerjaan.
2. Peluang promosi, yaitu kesempatan untuk memperoleh peningkatan jabatan berdasarkan kemampuan dan prestasi.
3. Sifat pekerjaan, yaitu kesesuaian karakteristik pekerjaan dengan kemampuan, keahlian, dan minat karyawan.
4. Rekan kerja dan kondisi kerja, yaitu hubungan kerja serta keadaan lingkungan yang aman, nyaman, dan kondusif.

Menurut Sutrisno (2019), kepuasan kerja dipengaruhi oleh:

1. Faktor psikologis, yaitu ketenteraman, perasaan dihargai, dan ketertarikan terhadap pekerjaan.
2. Faktor sosial, yaitu hubungan antara karyawan dengan rekan kerja maupun atasan.
3. Faktor fisik, yaitu kondisi lingkungan kerja, seperti kebersihan, tata ruang, pencahayaan, dan fasilitas kerja.
4. Faktor finansial, yaitu gaji, tunjangan, bonus, jaminan, dan penghargaan finansial yang diterima karyawan.

Hipotesis

Hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri 3 Seririt.
H2: Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri 3 Seririt.
H3: Kompensasi dan Fasilitas Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri 3 Seririt.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Penelitian dilaksanakan di SMP Negeri 3 Seririt, Desa Bestala, Kecamatan Seririt, Kabupaten Buleleng, Bali, selama lima bulan, yaitu Maret sampai Juli 2026. Populasi penelitian adalah seluruh guru SMP Negeri 3 Seririt yang berjumlah 30 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *nonprobability sampling* dengan metode *sampling jenuh*, sehingga seluruh anggota populasi yang berjumlah 30 orang dijadikan sampel penelitian. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi (X1) dan fasilitas kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah kepuasan kerja (Y).

Sumber data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari seluruh guru melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator variabel kompensasi, fasilitas kerja, dan kepuasan kerja. Data sekunder diperoleh dari dokumen sekolah, data kepegawaian, profil sekolah, buku, jurnal, dan penelitian terdahulu yang relevan. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan skala Likert lima tingkat untuk mengukur tanggapan responden terhadap masing-masing variabel penelitian. Sebelum dilakukan analisis, instrumen diuji melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan ketepatan dan konsistensi instrumen dalam mengukur variabel penelitian.

ISSN: 3025-9495

Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja guru. Analisis data diawali dengan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis melalui uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial dan uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan. Uji beta digunakan untuk mengetahui variabel yang memiliki pengaruh paling dominan, sedangkan koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi kompensasi dan fasilitas kerja dalam menjelaskan kepuasan kerja guru.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum SMP Negeri 3 Seririt

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri 3 Seririt, yang secara administratif merupakan salah satu satuan pendidikan formal tingkat menengah pertama di bawah naungan Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Buleleng, Provinsi Bali. Sekolah ini memiliki peranan penting dalam penyelenggaraan pendidikan bagi masyarakat di wilayah Kecamatan Seririt dan sekitarnya. Dalam penyelenggaraan kegiatan pendidikan, SMP Negeri 3 Seririt didukung oleh 30 orang tenaga pendidik yang terdiri atas 28 orang guru berstatus ASN dan 2 orang guru berstatus Non ASN, serta 14 orang tenaga Tata Usaha yang mendukung kegiatan administrasi dan operasional sekolah. Seluruh sumber daya manusia tersebut menunjang penyelenggaraan pendidikan bagi 457 orang siswa yang terdaftar sebagai peserta didik aktif.

SMP Negeri 3 Seririt memiliki visi untuk mewujudkan pendidikan yang bermutu, membentuk tim olahraga, kesenian, dan nyastra Bali, serta membentuk kelompok siswa yang beriman dan bertakwa. Untuk mewujudkan visi tersebut, sekolah menetapkan misi berupa pelaksanaan pembelajaran yang aktif, inovatif, kreatif, efektif, dan menyenangkan, pengembangan potensi siswa melalui kegiatan ekstrakurikuler, serta penanaman nilai-nilai keimanan dan ketakwaan kepada peserta didik. Pelaksanaan visi dan misi tersebut menempatkan guru sebagai salah satu unsur utama karena guru tidak hanya bertanggung jawab dalam proses pembelajaran, tetapi juga berperan dalam mengembangkan potensi siswa melalui kegiatan akademik dan nonakademik serta membentuk karakter peserta didik.

Dalam pelaksanaan kegiatan sekolah, struktur organisasi SMP Negeri 3 Seririt dibentuk untuk memastikan setiap unsur dapat menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya secara terarah. Kepala sekolah bertanggung jawab terhadap keseluruhan penyelenggaraan pendidikan dan pengelolaan sekolah dengan dukungan wakil kepala sekolah, sedangkan guru bertanggung jawab dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran serta membimbing peserta didik. Tenaga Tata Usaha mendukung kegiatan administrasi dan operasional sekolah sehingga penyelenggaraan pendidikan dapat berjalan secara efektif. Berdasarkan kondisi tersebut, guru menjadi salah satu unsur penting dalam pencapaian tujuan sekolah, sehingga kompensasi dan fasilitas kerja menjadi aspek yang relevan untuk dikaji dalam kaitannya dengan kepuasan kerja guru di SMP Negeri 3 Seririt.

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan status kepegawaian. Seluruh populasi yang berjumlah 30 guru dijadikan responden karena penelitian menggunakan teknik *sampling jenuh*. Berdasarkan jenis kelamin, responden terdiri atas 17 guru laki-laki (56,67%) dan 13 guru perempuan (43,33%). Berdasarkan usia, responden berusia 22–29 tahun sebanyak 5 orang (16,67%), 30–37 tahun sebanyak 10 orang (33,33%), 38–45 tahun sebanyak 8 orang (26,67%), dan lebih dari 46 tahun sebanyak 7 orang (23,33%). Berdasarkan status kepegawaian, responden didominasi oleh guru berstatus ASN sebanyak 28 orang (93,33%), sedangkan guru NonASN sebanyak 2 orang (6,67%). Dengan demikian, kelompok responden terbesar berdasarkan usia berada pada rentang 30–37 tahun, sedangkan berdasarkan status kepegawaian didominasi oleh guru ASN.

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Data deskriptif menampilkan gambaran menyeluruh mengenai jawaban responden dari setiap pertanyaan kuesioner penelitian.

Tabel 1. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Rata – Rata Keseluruhan	Kategori	Indikator Tertinggi
Kompensasi (X1)	3,94	Tinggi	Fasilitas (4,18)
Fasilitas Kerja (X2)	4,07	Tinggi	Mempercepat Proses Kerja (4,13)
Kepuasan Kerja (Y)	4,28	Sangat Tinggi	Rekan Kerja (4,32)

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 4.1, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X1) memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,94 dengan kategori tinggi, dengan indikator tertinggi yaitu fasilitas sebesar 4,18. Variabel Fasilitas Kerja (X2) memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,07 dengan kategori tinggi, dengan indikator tertinggi yaitu mempercepat proses kerja sebesar 4,13. Sementara itu, variabel Kepuasan Kerja (Y) memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,28 dengan kategori sangat tinggi, dengan indikator tertinggi yaitu rekan kerja sebesar 4,32. Secara keseluruhan, hasil tersebut menunjukkan bahwa persepsi guru terhadap kompensasi dan fasilitas kerja berada pada kategori tinggi, sedangkan kepuasan kerja guru berada pada kategori sangat tinggi.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas dipergunakan dalam melakukan pengukuran kelayakan instrumen, sehingga instrumen layak dipakai selama penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	0.749	0,361	Valid
	X1.2	0.653	0,361	Valid
	X1.3	0.861	0,361	Valid
	X1.4	0.799	0,361	Valid
	X1.5	0.672	0,361	Valid
	X1.6	0.584	0,361	Valid
	X1.7	0.688	0,361	Valid
	X1.8	0.775	0,361	Valid
	X1.9	0.764	0,361	Valid
	X1.10	0.659	0,361	Valid
Fasilitas Kerja (X2)	X2.1	0.754	0,361	Valid
	X2.2	0.734	0,361	Valid
	X2.3	0.802	0,361	Valid
	X2.4	0.558	0,361	Valid
	X2.5	0.776	0,361	Valid
	X2.6	0.685	0,361	Valid
	X2.7	0.758	0,361	Valid
	X2.8	0.613	0,361	Valid

	X2.9	0.684	0,361	Valid
	X2.10	0.720	0,361	Valid
Keputusan Pembelian (Y)	Y.1	0.754	0,361	Valid
	Y.2	0.734	0,361	Valid
	Y.3	0.802	0,361	Valid
	Y.4	0.558	0,361	Valid
	Y.5	0.776	0,361	Valid
	Y.6	0.685	0,361	Valid
	Y.7	0.758	0,361	Valid
	Y.8	0.613	0,361	Valid
	Y.9	0.684	0,361	Valid
	Y.10	0.720	0,361	Valid

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 4.2, hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel Kompensasi (X1), Fasilitas Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (Y) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,361. Pada variabel Kompensasi (X1), nilai r hitung berada pada rentang 0,584–0,861. Pada variabel Fasilitas Kerja (X2), nilai r hitung berada pada rentang 0,558–0,802, sedangkan pada variabel Kepuasan Kerja (Y) nilai r hitung juga berada pada rentang 0,558–0,802. Dengan demikian, semua 30 butir pernyataan yang digunakan dalam penelitian dinyatakan valid, sehingga seluruh instrumen dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian mengenai kompensasi, fasilitas kerja, dan kepuasan kerja guru di SMP Negeri 3 Seririt.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat keandalan dan konsistensi suatu instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono (2018), instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan untuk mengukur objek yang sama pada waktu yang berbeda akan menghasilkan data yang relatif konsisten. Dengan demikian, uji reliabilitas bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik sehingga dapat dipercaya dan digunakan kembali dalam penelitian dengan kondisi yang sejenis tanpa mengurangi makna dari instrumen tersebut.

Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien *Cronbach's Alpha*	Standar *Alpha*	Keterangan
Kompensassi (X1)	0.891	0,70	Reliabel
Fasilitas Kerja (X2)	0.889	0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0.907	0,70	Reliabel

Sumber: Data Diolah (2026)

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Kompensasi yaitu 0,891, variabel Fasilitas Kerja yaitu 0,889, serta variabel Kepuasan Kerja yaitu 0,907. Semua nilai tersebut telah melampaui nilai minimum yaitu 0,70, maka setiap variabel dapat disimpulkan mempunyai tingkat reliabilitas yang baik. Dengan demikian, instrumen penelitian telah terbukti dengan nilai tersebut dan memiliki kemampuan menghasilkan data yang konsisten serta reliabel, yang berarti instrumen telah sesuai dan mampu digunakan untuk mencari data penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Menurut Sugiyono (2018), uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan memenuhi persyaratan tertentu sehingga hasil analisis regresi dapat memberikan estimasi yang baik. Uji persyaratan klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi persyaratan analisis, yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

Asumsi klasik yang menjadi landasan pengujian data penelitian perlu dilakukan karena pelanggaran terhadap salah satu asumsi dapat memengaruhi ketepatan hasil estimasi serta mengurangi keakuratan interpretasi terhadap hubungan antarvariabel yang diteliti. Oleh karena itu, terpenuhinya asumsi klasik menjadi persyaratan dalam penerapan analisis regresi data agar menghasilkan analisis yang valid, andal, dan dapat dijadikan dasar dalam pengujian hipotesis. Adapun analisis dilakukan melalui penerapan beberapa pengujian berikut.

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam model regresi berdistribusi normal sehingga memenuhi salah satu asumsi dalam analisis regresi.

Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.80392125
Most Extreme Differences	Absolute	.144
	Positive	.144
	Negative	-.103
Test Statistic		.144
Asymp. Sig. (2-tailed)		.113[c]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Output SPSS 27.0 for windows, Data Diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 5, didapatkan nilai signifikansi (Sig.) dengan nilai 0,113. Sehingga mengacu dengan persyaratan pengujian, nilai tersebut lebih besar dari Sig. 0,05. Dengan nilai yang didapatkan dari hasil pengujian, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan telah terpenuhinya persyaratan untuk melakukan pengujian berikutnya (Ghozali, 2021).

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah pengujian yang bertujuan melakukan identifikasi korelasi pada variabel penelitian, yaitu variabel independen pada model regresi. Tidak adanya gejala multikolinearitas pada suatu model dapat menunjukkan bahwasanya variabel penelitian independen dapat dengan baik menjelaskan variabel penelitian dependen secara efektif dan akurat.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

Coefficients[a]		
Model	*Collinearity Statistics*	
	Tolerance	VIF
Kompensasi (X1)	0,460	2,172
Fasilitas Kerja (X2)	0,460	2,172
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)		

Sumber: Output Spss Data Diolah (2026)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai *Tolerance* variabel kompensasi dan fasilitas kerja masing-masing sebesar 0,460 > 0,10, sedangkan nilai VIF masing-masing sebesar 2,172 < 10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Heteroskedastisitas

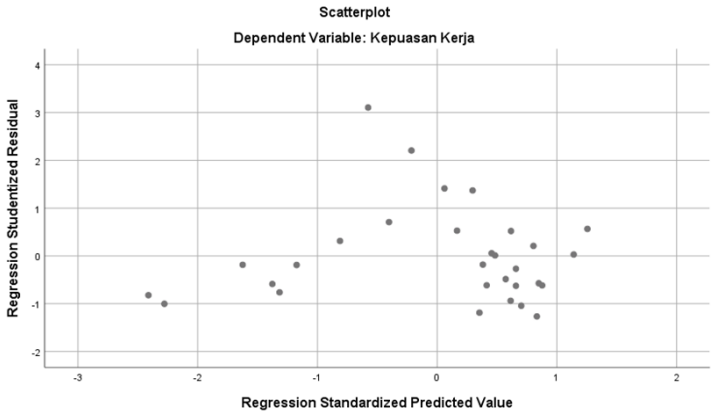
Uji heteroskedastisitas dipakai guna mengetahui perbedaan keragaman nilai varians residual pada setiap titik pada variabel yang diteliti. Dapat diasumsikan tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas, dilihat dari varians residual pada setiap observasi yang cenderung konstan sehingga estimasi dan interpretasi hasil regresi menjadi lebih tepat dan akurat.

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]					
Model	***Unstandardized Coefficients***		***Standardized Coefficients***	**t**	***Sig.***
	B	***Std. Error***	***Beta***		
Kompensasi (X1)	0,006	0,080	0,20	0,73	0,942
Fasilitas Kerja (X2)	-0,047	0,096	-0,137	-0,487	0,630
a. *Dependent Variable: ABS_Res*					
Sumber: *Output SPSS*, Data diolah (2026)					

Tabel 7 tersebut mendapatkan nilai absolut residual (ABS) berada > 0,05. Hasil yang didapatkan menjelaskan bahwasanya setiap variabel penelitian, yaitu variabel independen, tidak menunjukkan adanya varians residual sehingga diasumsikan model tidak memunculkan gejala heteroskedastisitas dan model regresi telah terpenuhinya salah satu syarat asumsi klasik yang diperlukan. Untuk menguji heteroskedastisitas juga dapat digunakan grafik *scatterplot*. Hasilnya dijelaskan pada grafik *scatterplot* melalui gambar berikut.

Gambar 1. Uji Heteroskdastisitas Dengan Grafik Scatterplot



Gambar 1 menunjukkan sejumlah titik yang menyebar membentuk pola tidak teratur dan tersebar bebas. Sehingga dapat dikatakan berdasarkan grafik *scatterplot*, model regresi diasumsikan tidak terjadi heteroskedastisitas dan memenuhi persyaratan untuk pengujian berikutnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dipergunakan dalam menentukan adanya pengaruh antarvariabel yang digunakan selama penelitian yang jumlah variabelnya terdiri dari dua atau lebih. Melalui analisis tersebut, diketahui dengan menggunakan persamaan:

$$Y = \alpha + \beta 1X1 + \beta 2X2 + \varepsilon$$
$$Y = 2{,}668 + 0{,}517X1 + 0{,}280X2 + \varepsilon$$

Tabel 9. Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11.457	4.066		2.818	0,009
	Kompensasi (X1)	0,456	0,121	0,567	3.774	0,001
	Fasilitas Kerja (X2)	0,328	0,145	0,340	0,032	0,032

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sulmber: *Output SPSS*, Data diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 9, didapatkan nilai konstanta sebesar 11,457. Pada variabel Kompensasi dan Fasilitas Kerja mendapatkan nilai konstanta (0), Kepuasan Kerja diperkirakan mendapatkan nilai 11,457. Kemudian didapatkan setiap koefisien regresi pada variabel Kompensasi dengan nilai 0,456, dan Fasilitas Kerja dengan nilai 0,328. Dengan nilai tersebut, akan memengaruhi variabel Kepuasan Kerja yang didasarkan dalam setiap kenaikan nilai koefisien regresi yang telah didapatkan dan asumsi untuk variabel yang lain tetap (konstan).

Hasil pengujian t pada variabel Kompensasi mendapatkan nilai t hitung 11,486 > t tabel 1,969 ($\alpha = 0{,}05$; df = 283), dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hasilnya menjelaskan H_1 diterima, sehingga Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Selanjutnya, variabel Fasilitas Kerja mendapatkan nilai t hitung 8,178 > t tabel 1,969, serta nilai signifikansi

0,000 < 0,05. Hasil tersebut menjelaskan bahwa H_2 diterima, dengan demikian Fasilitas Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil Beta (β) terstandardisasi, Kompensasi memiliki nilai β = 0,520, sedangkan Fasilitas Kerja sebesar β = 0,371. Nilai Beta yang telah distandardisasi ini memungkinkan perbandingan langsung antarvariabel terlepas dari perbedaan satuan pengukuran. Dengan demikian, Kompensasi memiliki pengaruh terbesar terhadap Kepuasan Kerja.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi berfungsi menentukan pengaruh antarvariabel penelitian yang digunakan.

Tabel 10. Hasil Uji Determinasi

Model Summary

Model	*R*	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*
1	0,848	0,719	0,699	2,906

a. Predictors: (*Constant*), Fasilitas Kerja (X2), Kompensasi (X1)

Sumber: *Output SPSS*, Data diolah (2026)

Melalui Tabel 10, didapatkan koefisien determinasi dengan nilai 0,653. Dengan demikian, dapat disimpulkan sebanyak 71% yaitu Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh faktor Kompensasi dan Fasilitas Kerja, sementara 28,1% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Besarnya pengaruh ini mengidentifikasi keduanya berperan erat dalam membentuk Kepuasan Kerja.

Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh Kompensasi (X1) dan Fasilitas Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) guru SMP Negeri 3 Seririt. Pengambilan keputusan didasarkan pada nilai signifikansi α = 0,05, yaitu jika Sig. < 0,05 maka hipotesis diterima dan terdapat pengaruh signifikan, sedangkan jika Sig. > 0,05 maka hipotesis ditolak dan tidak terdapat pengaruh signifikan.

Talbel 11 Uji T (Parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.457	4.066		2.818	.009		
	Kompensasi	.456	.121	.567	3.774	.001	.460	2.172
	Fasilitas Kerja	.328	.145	.340	2.261	.032	.460	2.172

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, Kompensasi (X1) dan Fasilitas Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) guru SMP Negeri 3 Seririt. Kompensasi memiliki nilai signifikansi 0,001 < 0,05, sehingga H1 diterima, sedangkan Fasilitas Kerja memiliki nilai signifikansi 0,032 < 0,05, sehingga H2 diterima. Dengan demikian, kedua variabel independen terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen, yaitu Kompensasi (X1) dan Fasilitas Kerja (X2), secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yaitu Kepuasan Kerja (Y). Hasil pengujian pengaruh simultan (Uji F) dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut.

Tabel 12 Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	584.803	2	292.401	34.627	.000[b]
	Residual	227.997	27	8.444		
	Total	812.800	29			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Kompensasi

Berdasarkan hasil Uji F pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 34,627 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai F hitung tersebut lebih besar daripada F tabel sebesar 3,33 (34,627 > 3,33) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X1) dan Fasilitas Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) guru SMP Negeri 3 Seririt, sehingga H3 diterima.

Uji Beta

Uji Beta digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh relatif masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel dengan nilai *Standardized Coefficients Beta* terbesar menunjukkan pengaruh yang paling dominan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Adapun hasil uji beta dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut.

Tabel 13 Uji Beta

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.457	4.066		2.818	.009		
	Kompensasi	.456	.121	.567	3.774	.001	.460	2.172
	Fasilitas Kerja	.328	.145	.340	2.261	.032	.460	2.172

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Uji Beta

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa variabel Kompensasi (X1) memiliki nilai beta sebesar 0,567, sedangkan variabel Fasilitas Kerja (X2) memiliki nilai beta sebesar 0,340. Dengan demikian, Kompensasi memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap Kepuasan Kerja (Y) dibandingkan dengan Fasilitas Kerja.

Pembahasan

Hasil Penelitian Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri 3 Seririt

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) guru SMP Negeri 3 Seririt. Hal ini dibuktikan melalui uji t dengan nilai t hitung sebesar 3,774 dan signifikansi 0,001 < 0,05, sehingga H1 diterima. Koefisien regresi sebesar 0,456 menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi diikuti peningkatan kepuasan kerja guru.

Pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, dan kontribusi guru dapat memberikan rasa dihargai serta menciptakan keadilan dalam bekerja. Menurut Hasibuan (2016), kompensasi merupakan seluruh bentuk imbalan sebagai balas jasa atas kontribusi kepada organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan Safrila dan Oktiani (2024) serta Made et al. (2020) yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Sebaliknya, Damayanti dan Ismiyati (2020) menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi dapat dipengaruhi karakteristik organisasi dan kondisi responden. Di SMP Negeri 3 Seririt, kompensasi terbukti berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja guru.

Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri 3 Seririt

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) guru SMP Negeri 3 Seririt. Hal ini dibuktikan melalui uji t dengan nilai t hitung sebesar 2,261 dan signifikansi 0,032 < 0,05, sehingga H2 diterima. Koefisien regresi sebesar 0,328 menunjukkan bahwa semakin baik fasilitas kerja yang tersedia, semakin meningkat pula kepuasan kerja guru.

Fasilitas yang memadai dapat memberikan kemudahan dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran dan pekerjaan administratif. Hal ini sejalan dengan pendapat Moenir (2014) bahwa fasilitas kerja merupakan peralatan, perlengkapan, dan sarana pendukung yang disediakan organisasi untuk membantu pegawai melaksanakan tugas secara optimal. Dalam *Two-Factor Theory* Herzberg, fasilitas kerja termasuk faktor *hygiene* yang berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Julia et al. (2022), Nurpratama et al. (2022), serta Aliya dan Ardila (2024) yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan tersebut memperkuat hasil penelitian ini bahwa ketersediaan fasilitas kerja yang memadai dapat menciptakan kondisi kerja yang nyaman, mendukung pelaksanaan tugas, dan meningkatkan kepuasan kerja guru di SMP Negeri 3 Seririt.

Pengaruh Kompensasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri 3 Seririt

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi (X1) dan Fasilitas Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) guru SMP Negeri 3 Seririt. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 34,627 > F tabel 3,33 dan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga H3 diterima.

Nilai R Square sebesar 0,719 menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 71,9% variasi kepuasan kerja, sedangkan 28,1% dipengaruhi faktor lain. Berdasarkan *Two Factor Theory* Herzberg, kompensasi dan fasilitas kerja termasuk faktor *hygiene* yang berkaitan dengan kondisi pekerjaan dan lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Uphik Kartika Dewi (2020), Indra Prawira (2020), dan Tofana (2022) yang menunjukkan bahwa kompensasi dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, hasil uji beta menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki nilai beta sebesar 0,567, sedangkan Fasilitas Kerja sebesar 0,340. Hal tersebut

menunjukkan bahwa kompensasi merupakan variabel yang lebih dominan dalam meningkatkan kepuasan kerja guru di SMP Negeri 3 Seririt.

5. PENUTUP

Kesimpulan

Melalui seluruh rangkaian penelitian serta telah diperolehnya beberapa temuan yang menjadi dasar dalam penarikan kesimpulan, adapun kesimpulan yang didapatkan peneliti yaitu:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri 3 Seririt.
2. Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri 3 Seririt.
3. Kompensasi dan Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri 3 Seririt.

Saran

1. **Bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Buleleng**

Dinas pendidikan disarankan meningkatkan pengawasan terhadap pemenuhan kompensasi guru sesuai beban kerja serta mendorong pemerataan fasilitas pendidikan, terutama laboratorium, perangkat teknologi, dan akses internet.

2. **Bagi SMP Negeri 3 Seririt**

Sekolah disarankan meningkatkan kesesuaian kompensasi dengan beban kerja guru serta memperbaiki fasilitas, khususnya Laboratorium IPA, Laboratorium Komputer, dan akses internet, guna menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung kepuasan kerja.

3. **Bagi Mahasiswa**

Penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk memahami hubungan kompensasi, fasilitas kerja, dan kepuasan kerja serta sebagai dasar untuk mengembangkan penelitian dengan variabel dan objek yang lebih luas.

4. **Bagi Masyarakat/Pembaca**

Penelitian ini diharapkan meningkatkan pemahaman mengenai pentingnya kesejahteraan guru dan fasilitas pendidikan dalam mendukung kepuasan kerja serta peningkatan kualitas pembelajaran.

DAFTAR PUSTAKA

Adams, J. S. (1965). *Inequity in Social Exchange*. *Advances in Experimental Social Psychology, 2*(4), 267–299.

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.

Akashah, M., & Amdanata, D. D. (2023). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dengan Fasilitas Kerja sebagai Mediasi pada Kantor Desa Pebenaan. 1(4), 191–204.

Aliya, S., & Ardila, B. (2024). Determinasi Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non-Fisik, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT STL Palembang. 6(3), 761–773.

Anisa Ratna Dila, Tarsisius Timuneno, C. S. M. (2020). Karyawan Kantor Perumda Air Minum Tirta Kelimutu Kabupaten Ende: *The Influence of Work Facilities and Work Motivation on Work*. 1313–1329.

Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Damayanti, E., & Ismiyati. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru. 9(1), 33–49. https://doi.org/10.15294/eeaj.v9i1.37165

Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). New York: Pearson Education.

Dewi, U. K. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Perkumpulan Lembaga Pendidikan Senopati).

Elvina, I., & Aliya, S. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Sucofindo Palembang. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis (JEBS), 4*(5), 810–821.

Fibri, Y. H., Abrian, Y., & Fansurya, A. H. (2023). Kepemimpinan di Hotel Yulan Garden Pasar Baru. 20(2), 202–210.

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26* (Edisi 10). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hayatun, M., & Ernawati, S. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Pegawai. 1(2), 182–192.

Hidayati, S. N., & Saputra, S. D. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Komunikasi, dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Antara. 7(2), 162–173. https://doi.org/10.30588/jmp.v7i2.365

Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Edisi 2). Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.

Hidayati, N., & Saputra, A. (2018). Analisis Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, 6*(1), 77–88.