

**PENGARUH FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA
GURU SMP NEGERI 21 KOTA JAMBI**



SKRIPSI

**Diajukan untuk Memenuhi Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas
Batang Hari Jambi.**

OLEH:

**NAMA : RINDU CITRA DWI
NIM : 1700861201327
KONSENTRASI : MANAJEMEN SDM**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BATANG HARI JAMBI
TAHUN 2021**

TANDA PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Dengan ini komisi Pembimbing Skripsi menyatakan bahwa skripsi sebagai berikut:

NAMA : Rindu Citra Dwi
NIM : 1700861201327
PROGRAM STUDI : Manajemen SDM
JUDUL : Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP N 21 Kota Jambi

Telah memenuhi persyaratan dan layak untuk di uji pada ujian skripsi dan Komprehensif sesuai dengan prosedur yang berlaku pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batang Hari Jambi.

Jambi, Desember 2021.

Dosen Pembimbing I



(Nuraini, SE, MM)

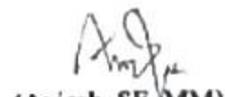
Dosen Pembimbing II



(Drs Rasdi, MM)

Mengetahui:

Ketua Program Studi Manajemen



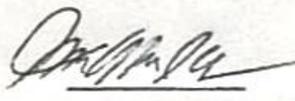
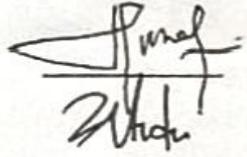
(Anisah, SE, MM)

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini dipertahankan Tim Penguji Ujian Komprehensif dan Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi, pada

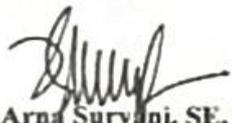
Hari : Jumat
Tanggal : 28 Januari 2022
Jam : 10.00-12.00 WIB
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

PANITIA PENGUJI

JABATAN	NAMA	TANDA TANGAN
Ketua	: Dr. Jonner Simarmata, MM	
Sekretaris	: Drs. Rasdi, MM	
Penguji Utama	: Sakinah AS, SE., MM.	
Anggota	: Nuraini, SE, MM	

Disahkan Oleh :

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari


Dr. Hj. Arna Suryani, SE, M.Ak, Ak, CA

Ketua Program
Studi Manajemen


Anisah, SE, MM

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini .

Nama : Rindu Citra Dwi
NIM : 1700861201327
Program Studi : Manajemen SDM
Dosen Pembimbing : Nuraini, SE, MM / Drs Rasdi, MM.
Judul Skripsi : Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Guru SMPN
21 Kota Jambi

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang Saya cantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinil bukan hasil plagiarisme atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, Saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Dengan demikian ini Saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka Saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Demikian pernyataan ini Saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, Desember 2021

Yang Membuat Pernyataan


Rindu Citra Dwi

KATA PENGANTAR

Puji syukur Saya panjatkan kepada Allah SWT., atas berkat Rahmat dan Karunia-Nya yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMPN 21 KOTA JAMBI”**.

Skripsi ini dibuat dan diajukan untuk melengkapi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata 1 Prodi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Selama penyelesaian skripsi ini penulis banyak menerima masukan, bimbingan dan saran dari berbagai pihak. Saya juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada keluarga yang telah memberikan segala kasih sayang, dukungan dan do'a yang begitu besar, terutama Mama, Suami dan keluarga lainnya. Pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu Saya dalam proses penyelesaian skripsi ini, kepada yang terhormat:

1. Bapak H. Fachruddin Razi, SH, MH selaku Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, SE, M.Ak, Ak, CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
3. Ibu Anisah, SE, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Batanghari Jambi.

4. Ibu Nuraini, SE, MM selaku Pembimbing Skripsi I yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam memberikan bimbingan, pengetahuan serta saran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Bapak Drs. Rasdi, MM selaku Pembimbing Skripsi II yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam memberikan bimbingan, pengetahuan serta saran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Bapak Jamil, S.Pd selaku Kepala Sekolah SMP Negeri 21 Kota Jambi, serta guru-guru dan staf-staf di SMP Negeri 21 Kota Jambi
7. Seluruh tim pembahas ujian skripsi dan komprehensif Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi yang telah memberikan masukan untuk skripsi ini.
8. Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi yang telah memberikan ilmu dan kesempatan sehingga memperlancar aktivitas Penulis selama mengikuti perkuliahan.
9. Teman-teman seperjuangan pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi angkatan 2017 dan berbagai pihak yang Penulis tidak bisa sebutkan satu persatu.

Jambi, Januari 2022

Penulis

Rindu Citra Dwi

ABSTRACT

RINDU CITRA DWI / 1700861201327 / THE EFFECT OF WORK FACILITIES ON TEACHER PERFORMANCE AT SMPN 21 KOTA JAMBI / ADVISOR 1st : NURAINI, SE, MM / ADVISOR 2nd : Drs. RASDI, MM.

All sectors in a country will not be separated from problems, including the field of education. Facilities are very influential in teacher performance activities. This study aims to determine how the influence of work facilities on the performance of SMP Negeri 21 Jambi City teachers.

The population in this study were all 34 educators of SMP Negeri 21 Jambi City who would answer a questionnaire. The tool used in this research is a questionnaire aimed at employees. The questionnaire used refers to the Likert scale.

Based on testing the regression model is $Y = 2.121 + 0.254X$, it can be seen that the constant value is 2.121 mathematically, this constant value states that the consistent value of the teacher performance variable is 2.121. The X regression coefficient of 0.254 states that for every 1% addition to the value of work facilities, the teacher's performance value will increase by 0.254.

Based on calculations using the SPSS program, it shows that the value of tcount is smaller than ttable or $1.308 < 2.037$, so the research hypothesis which states that there is an effect of work facilities on teacher performance is rejected or H1 is rejected and H0 is accepted.

It is expected that at SMP N 21 Jambi City to pay attention to facilities, especially library facilities and infrastructure that are not as needed in order to support the teaching and learning process and have an impact on performance results.

Keyword: work facilities, and teacher performance

DAFTAR ISI

Halaman

SAMPUL	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRACT	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	10
1.3. Rumusan masalah	10
1.4. Tujuan penelitan.....	10
1.5. Manfaat penelitian.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN	
2.1. Tinjauan Pustaka	12
2.1.1. Landasan Teori	12
2.1.1.1. Pengertian Manajemen	12
2.1.1.2. Fungsi Manajemen Pendidikan.....	14
2.1.1.3. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	15
2.1.1.4. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.1.5. Fasilitas Kerja	17
2.1.1.6. Fungsi Fasilitas Kerja	18
2.1.1.7. Indikator Fasilitas Kerja	20
2.1.1.8 Kinerja	21
2.1.1.9. Tujuan Penilaian Kinerja	22

2.1.1.10. Indikator Kinerja.....	24
2.1.2. Kerangka Pemikiran	25
2.1.3. Defenisi Operasional	26
2.1.4. Hipotesis	27
2.2. Metode Penelitian	28
2.2.1. Populasi Dan Sampel.....	28
2.2.2. Jenis dan Sumber Data	28
2.2.3. Metode Pengumpulan Data	29
2.2.4. Metode Analisis.....	30
2.2.5. Alat Analisis	31
BAB III GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN	
3.1. Sejarah Singkat SMP Negeri 21 Kota Jambi	34
3.2. Struktur Organisasi SMP Negeri 21 Kota Jambi	35
3.3. Tugas Pokok.....	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Karakteristik Responden.	40
4.1.1. Karekteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	40
4.1.2. Karekteristik Responden Berdasarkan Usia	41
4.1.3. Karekteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	41
4.2. Hasil Penelitian	42
4.3. Pembahasan.....	55
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	57
5.2. Saran.....	58
DAFTAR PUSTAKA	59
LAMPIRAN	61

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1	Jumlah Tenaga Kependidikan SMP Negeri 21 Kota Jambi 2020/20212
Tabel 1.2	Jumlah Siswa SMP Negeri 21 Kota Jambi 2020/2021..... 3
Tabel 1.3	Fasilitas Kerja SMP Negeri 21 Kota Jambi 2020/2021 4
Tabel 1.4	Daftar Guru Yang Mengumpulkan RPP Awal Semester Ganjil Tahun 2020 7
Tabel 1.5	Hasil Observasi Usaha Guru Dalam Mengevaluasi Hasil Belajar Siswa 8
Tabel 2.1	Defenisi Operasional Variabel 26
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... 40
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 41
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan 42
Tabel 4.4	Tanggapan Responden Terhadap Indikator Fasilitas Perencanaan Pengadaan Lahan..... 43
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Terhadap Indikator Fasilitas Bangunan Sekolah 44
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Terhadap Indikator Perlengkapan Sekolah 44
Tabel 4.7	Tanggapan Responden Terhadap Indikator Fasilitas Media Pengajaran 45
Tabel 4.8	Tanggapan Responden Terhadap Indikator Fasilitas Sarana Kepustakaan 46
Tabel 4.9	Rekapitulasi Terhadap 10 Item Pernyataan Fasilitas..... 47
Tabel 4.10	Tanggapan Responden Terhadap Kualitas Kerja 48
Tabel 4.11	Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kuantitas Kerja 49
Tabel 4.12	Tanggapan Responden Terhadap Indikator Ketepatan Waktu 49
Tabel 4.13	Tanggapan Responden Terhadap Indikator Efektivitas 50
Tabel 4.14	Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kemandirian 51
Tabel 4.15	Rekapitulasi Terhadap 10 Item Pernyataan Kinerja 52
Tabel 4.16	Regresi Linera Sederhana 53
Tabel 4.17	Uji Parsial (uji t) 53
Tabel 4.18	Koefisien Determinasi (R^2) 54

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Kerangka Pemikiran	25
Gambar 2. Struktur Organisasi SMP Negeri 21 Kota Jambi.....	35

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1	Kuesioner.....61
Lampiran 2	Tabulasi Data Ordinal Kuesioner Variabel Fasilitas (X)64
Lampiran 3	Tabulasi Data Ordinal Kuesioner Variabel Kinerja (Y).....65
Lampiran 4	Tabulasi Data Interval Kuesioner Variabel Fasilitas (X)66
Lampiran 5	Tabulasi Data Interval Kuesioner Variabel Kinerja (Y)67
Lampiran 6	Analisis Regresi.....68
Lampiran 7	Distribusi Nilai t_{tabel}69

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Segala sektor di dalam suatu negeri tidak akan terlepas dari permasalahan, tak terkecuali bidang pendidikan. Kenyataan sampai sekarang masih ada berbagai permasalahan pendidikan di Indonesia yang masih belum terselesaikan. Hal ini sangat disayangkan karena bidang pendidikan merupakan salah satu faktor yang mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang rendah membuat kemajuan negeri menjadi terhambat.

Pembentukan manusia atau usaha meningkatkan kualitas hidup merupakan ciri pendidikan Indonesia yang perlu mendapat perhatian. Dalam pendidikan manajemen itu dapat diartikan sebagai aktivitas memadukan sumber-sumber pendidikan agar terpusat dalam usaha mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan demikian kerja sama antar anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat diperlukan yang mengenai tujuan administrasi pengajaran, kesiswaan, kepegawaian, keuangan dan sarana prasarana.

Untuk dapat memenuhi pembentukan manusia yang berkualitas memerlukan peran guru. Guru merupakan unsur yang sangat penting dan tidak bisa diabaikan begitu saja dalam proses belajar mengajar, sebab guru dapat menentukan berhasil atau tidaknya sebuah proses belajar mengajar demi pembentukan sumber daya manusia yang berkualitas.

Namun, Pendidikan saat ini mengalami perubahan yang signifikan, dimana Negara diseluruh dunia sedang menghadapi musibah pandemi covid-19. Pandemi ini banyak menimbulkan permasalahan di semua sector terutama sector pendidikan. Dimana permasalahannya dimulai dari tidak diperbolehkannya pembelajaran tatap muka sehingga diganti dengan kegiatan dan pembelajaran daring.

Khususnya salah satu sekolah dikota Jambi, yaitu SMP Negeri 21 Kota Jambi yang juga menemukan banyak permasalahan yang terjadi dengan system pembelajaran daring. SMP Negeri 21 Kota Jambi merupakan instansi lembaga pendidikan yang mempunyai visi menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dengan proses pembelajaran yang diterapkan.

Adapun jumlah tenaga kependidikan SMP Negeri 21 Kota Jambi yang memiliki tanggungjawab sesuai dengan jabatan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Tenaga Kependidikan SMP Negeri 21 Kota Jambi 2020/2021.

Jabatan	Jenis Kelamin		Jumlah
	Laki-laki (L)	Perempuan (P)	
Kepala Sekolah	1	-	1
Staf TU	3	1	4
Guru	7	19	26
Satpam	1	-	1
Penjaga Sekolah	1	-	1
Petugas Kebersihan	-	1	1
Total Jumlah Tenaga Pendidik	13	21	34

Sumber : SMP Negeri 21 Kota Jambi

Dan terdapat jumlah siswa yang ada di SMP Negeri 21 Kota Jambi pada tahun 2020/2021 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2
Jumlah Siswa SMP Negeri 21 Kota Jambi 2020/2021.

Kelas	Jenis Kelamin		Jumlah
	Laki-laki (L)	Perempuan (P)	
VII	63	56	119
VIII	80	83	163
IX	77	59	136
Total Jumlah Siswa	220	198	418

Sumber : SMP Negeri 21 Kota Jambi

Guru adalah faktor penentu keberhasilan proses pembelajaran yang berkualitas. Sehingga berhasil tidaknya pendidikan mencapai tujuan selalu dihubungkan dengan kiprah para guru. Oleh karena itu, usaha-usaha yang dilakukan dalam meningkatkan mutu pendidikan hendaknya dimulai dari peningkatan kualitas kerja guru.

Menurut Mulyasa (2007), mengatakan bahwa peran guru dalam proses pembelajaran sebagai Pendidik, Pengajar. Guru sebagai pendidik tidak hanya tahu tentang materi yang akan diajarkan. Akan tetapi, ia pun harus memiliki kepribadian yang kuat menjadikan sebagai panutan bagi para siswanya. Peran guru sebagai pengajar, diartikan sebagai menyampaikan materi pembelajaran kepada siswa dimana guru aktif menempatkan dirinya dalam menuangkan materi ajar kepada siswa.

Jadi tugas guru sebagai pendidik dan pengajar adalah bagaimana caranya agar siswa belajar dengan baik. Untuk itu, beberapa hal yang harus dilakukan guru agar siswa belajar dengan baik adalah dengan memperhatikan media belajar atau

pun media penunjang belajar agar guru dapat melakukan proses belajar mengajar dengan efektif dan efisien. Salah satu media belajar dan media penunjang belajar adalah fasilitas atau sarana prasarana kerja guru.

Menurut Wahyuningrum (2004:5), “Sarana Pendidikan adalah segala sesuatu fasilitas yang diperlukan dalam proses pembelajaran, yang dapat meliputi barang bergerak maupun barang tidak bergerak agar tujuan Pendidikan tercapai.” Fasilitas Pendidikan adalah seluruh perangkat alat, bahan, dan perabot yang secara langsung digunakan dalam proses pendidikan. Meja dan kursi, almari, buku-buku, media pendidikan dan lainnya.

Sangat perlu memperhatikan fasilitas apa saja yang dibutuhkan untuk menunjang tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Adapun fasilitas kerja di SMP Negeri 21 Kota Jambi bisa dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.3
Fasilitas Kerja SMP Negeri 21 Kota Jambi 2020/2021.

No.	Fasilitas	Dibutuhkan (buah)	Realisasi (buah)	Persentase Realisasi (%)
1.	Ruang Guru	1	1	100
2.	Meja/Kursi Guru	27	22	81,4
3.	Lemari Guru	5	3	60
4.	Ruang Labor	1	1	100
5.	Ruang Kelas	15	11	73,3
6.	Lap.Upacara/Olahraga	2	2	100
7.	Wifi	5	2	40
8.	Ruang Lab. Komputer	2	2	100
9.	Komputer	35	31	88,5
10.	Perpustakaan	1	1	100
11.	Ruang Kesenian/Aula	1	1	100
12.	Ruang BK	1	1	100
13.	Rak Buku	6	4	66,6
14.	Printer	8	6	75

Sumber: SMP Negeri 21 Kota Jambi 2020.

Berdasarkan tabel di atas, terdapat beberapa fasilitas yang belum mencapai angka yang dibutuhkan sebagai kelengkapan fasilitas. Dengan tersedianya fasilitas sekolah maka guru dan siswa dapat memanfaatkannya, sehingga proses belajar mengajar akan lebih berhasil. Akhirnya, mutu pendidikan disekolah akan jadi lebih baik sesuai tujuan yang ditetapkan. Oleh karena itu, fasilitas yang memadai dan manajemennya yang baik akan mempengaruhi kinerja guru dalam proses belajar mengajar yang efektif.

Kinerja atau prestasi kerja diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi untuk menghasilkan sesuatu. Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik, dan kualitas guru akan sangat menentukan kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pembelajaran dilembaga pendidikan sekolah, dan hal ini tidak hanya ditentukan dari salah satu factor saja, namun banyak hal yang ikut berpengaruh dalam menentukan peningkatan kinerja guru tersebut.

Penilaian kinerja guru yang merujuk pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 menyebutkan bahwa penilaian kinerja guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatan. Penilaian kinerja guru sangat berkaitan dengan pelaksanaan tugas utama guru dalam penguasaan pengetahuan, penerapan pengetahuan dan keterampilan sebagaimana kompetensi yang dibutuhkan.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru bahwa penguasaan kompetensi dan penerapan pengetahuan serta keterampilan guru sangat menentukan tercapainya pembelajaran atau pembimbingan siswa, dan pelaksanaan tugas tambahan sekolah. Kinerja guru adalah system penilaian yang dirancang untuk mengidentifikasi kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya melalui pengukuran penguasaan kompetensi dalam unjuk kerjanya.

Indikator penilaian kinerja guru dapat dijabarkan dengan kemampuan seseorang dalam mengkomunikasikan pengetahuan sangat bergantung pada penguasaan pengetahuan yang akan dikomunikasikannya, kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran menjadi hal yang penting karena berkaitan langsung dengan aktivitas belajar siswa di kelas, kemampuan melakukan evaluasi/penilaian pembelajaran.

Kinerja guru juga dapat terlihat dalam proses pembelajaran yang di nilai dari Kriteria Ketuntasan Minimum (KKM) siswa dan prestasi siswa yang berhasil di capai. Adapun nilai KKM siswa yang disepakati adalah 75. Diketahui terdapat beberapa bidang studi yang belum mencapai KKM yaitu bidang studi Bahasa Inggris pada kelas VII & VIII, bidang studi Matematika pada kelas VII, VIII, XI, kemudian bidang studi Penjas pada kelas VII, dan bidang studi TIK pada kelas VII & VIII. Penilaian kinerja guru juga dapat dilihat dari kemampuan guru menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang dibuat sebagai program kegiatan pembelajaran.

Tabel 1.4
Daftar Guru Yang Mengumpulkan RPP
Awal Semester Ganjil Tahun 2020.

Bulan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Januari	6	7,0
Februari	12	13,6
Maret	21	23,9
April	26	29,5
Mei	8	9,0
Juni	15	17,0
Jumlah	88	100%

Sumber: SMP Negeri 21 Kota Jambi 2020.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa masih terdapat guru yang belum mengumpulkan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) diawal semester dalam proses belajar mengajar di SMP Negeri 21 Kota Jambi. Hal tersebut dikarenakan beberapa faktor yang menghambat kinerja guru dalam menyelesaikan pekerjaannya. Rendahnya jumlah guru yang mengumpulkan RPP sangat berpengaruh terhadap proses belajar mengajar yang efektif, dan membuat kinerja menjadi menurun. Adanya RPP ini bisa mengarahkan guru agar merancang sebuah metode pembelajaran yang disenangi siswa. Begitu pentingnya menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) ini sehingga proses pelaksanaan belajar pun berjalan dengan baik dan efisien.

Penilaian kinerja guru juga dapat dilihat dari usaha guru melakukan evaluasi/penilaian pembelajaran yang dilakukannya pada siswa. Evaluasi belajar sangat penting dilakukan untuk mengetahui efektif atau tidaknya suatu system pembelajaran yang diterapkan oleh tenaga pendidik.

Tabel 1.5
Hasil Observasi Usaha Guru Dalam Mengevaluasi Hasil Belajar Siswa.

No	Aspek Yang Diamati	Observasi							
		I		II		III		JUMLAH	
		Y	T	Y	T	Y	T	Y	T
1.	Guru memberikan pre tes sebelum dimulainya proses belajar mengajar kepada siswa	√		√		√		3	0
2.	Guru memberikan post test setelah berakhirnya proses belajar mengajar	√		√			√	2	1
3.	Guru membuat kisi-kisi soal sebelum memberikan soal dalam bentuk tes kepada siswa.	√			√	√		2	1
4.	Guru memilah dan memilih bentuk tes yang akan diberikan kepada siswa		√	√		√		2	1
5.	Guru melakukan evaluasi hasil belajar siswa pada ranah kognitif		√	√		√		2	1
6.	Guru melakukan evaluasi hasil belajar pada aspek efektif		√		√		√	0	3
7.	Guru melakukan evaluasi hasil belajar pada aspek psikomotorik		√		√		√	0	3
8.	Guru merancang alat eveluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan belajar peserta		√		√		√	0	3
	Jumlah	3	5	4	4	4	4	11	13
	Persentase	37%	63%	50%	50%	50%	50%	46%	54%

Tabel observasi di atas menunjukkan bahwa terdapat beberapa jawaban dimana guru menggunakan instrumen yang diterapkan sebagai aspek yang diamati atau tidak, dengan jawaban “YA” berjumlah 11 kali dan jawaban “TIDAK” berjumlah 13 kali. Berdasarkan tabel tersebut, persentase dari upaya yang dilakukan guru dalam mengevaluasi hasil belajar menggunakan system yang diterapkan dengan pengukuran nilai <50% adalah kurang optimal, sedangkan pengukuran nilai >50% adalah cukup dan bisa sangat optimal. Dengan begitu hasil observasi diatas dinyatakan kurang optimal, dikarenakan hasil persentase jawaban 11 kali adalah 46%.

Dari beberapa data diatas, diperoleh informasi kinerja guru di SMP Negeri 21 Kota Jambi belum optimal, dikarenakan masih rendahnya angka guru yang membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dan upaya yang dilakukan guru dalam mengevaluasi hasil belajar menggunakan system yang diterapkan kurang optimal.

Rendahnya kinerja guru di SMP Negeri 21 Kota Jambi dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Dengan hal tersebut, penulis melakukan wawancara dengan 10 karyawan di SMP Negeri 21 Kota Jambi, dapat diketahui bahwa penyebab rendahnya kinerja guru dikarenakan beberapa faktor yang berbeda-beda. Penulis mendapati beberapa jawaban dari hasil wawancara dengan 10 guru diantaranya karena faktor lingkungan kerja, fasilitas kerja, kemudian komunikasi kerja.

Dengan informasi tersebut, penulis tertarik dalam mengkaji salah satu faktor yang menghambat kinerja guru yaitu fasilitas kerja. Dengan mengambil faktor fasilitas kerja sebagai variabel, maka penulis tertarik melakukan penelitian

dengan judul ” **Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 21 Kota Jambi.**”

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada yaitu:

1. Terdapat beberapa fasilitas yang belum mencapai angka yang dibutuhkan.
2. Masih terdapat guru yang belum mengumpulkan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) diawal semester dalam proses belajar mengajar di SMP Negeri 21 Kota Jambi.
3. Terdapat persentase upaya yang dilakukan guru dalam mengevaluasi hasil belajar menggunakan system yang diterapkan <50% adalah kurang optimal.

1.3. Rumusan masalah

Berdasarkan masalah-masalah yang sudah diuraikan sebelumnya, maka permasalahan dalam penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana fasilitas kerja dan kinerja guru SMP Negeri 21 Kota Jambi?
2. Bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 21 Kota Jambi?

1.4. Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian ini dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pendidik SMP Negeri 21 Kota Jambi.
2. Untuk menganalisis fasilitas kerja SMP Negeri 21 Kota Jambi.

1.5. Manfaat penelitian

Adapun manfaat dari penelitian sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis.
 - a. Sebagai salah satu bahan referensi bagi peneliti selanjutnya terutama kajian tentang pengembangan potensi sumber daya manusia dan peningkatan kinerja pegawai.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsi ilmu tentang perlunya fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Manfaat Praktis.
 - a. Bagi Perusahaan.

Hasil penelitian ini memberikan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan tentang fasilitas kerja yang ada hubungannya dengan kinerja karyawan untuk mempertahankan fasilitas kerja yang dapat meningkatkan kinerja pada karyawan.
 - b. Bagi Peneliti.

Untuk menjadi bahan pertimbangan dan daya pendorong pada karyawan di SMP Negeri 21 Kota Jambi yang berkaitan dengan perbaikan dan peningkatan etos kerja serta menambah wawasan bagi peneliti.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1. Landasan Teori

2.1.1.1. Pengertian Manajemen

Secara harfiah, sebagaimana yang tertera kamus ilmiah populer, manajemen di artikan sebagai pengelolaan, usaha, kepengurusan, keterlaksanaan, penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran yang diinginkan.

Ada kaitan erat antara organisasi, administrasi, dan manajemen. Organisasi adalah sekumpulan orang dengan ikatan tertentu yang merupakan wadah untuk mencapai cita-cita mereka, mula-mula mereka mengintegrasikan sumber-sumber materi maupun sikap para anggota yang dikenal sebagai manajemen dan akhirnya barulah mereka melaksanakan kegiatan-kegiatan untuk mencapai cita-cita tersebut. Baik manajemen maupun melaksanakan kegiatan itu disebut administrasi.

Menurut Wajong (1983:27), mengatakan Administrasi sebagai tata cara kerja pemerintahan dengan fungsi merencana, mengorganisasi, dan memimpin.” Ada juga yang mengatakan administrasi berhubungan dengan penentuan kebijakan bersama dan koordinasi secara keseluruhan.

Sedangkan menurut Benton (1972:278), “Administrasi sebagai pengarah yang efektif sementara manajemen dikatakannya sebagai pelaksana yang efektif.” Sementara itu menurut Siagian (1979:3),” Administrasi sebagai keseluruhan proses kerja sama para anggota organisasi berdasarkan rasional tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Defenisi diatas masih terlihat kelihatan tidak terpisah. Namun dalam dunia pendidikan, manajemen itu dapat diartikan sebagai aktivitas memadukan sumber-sumber pendidikan agar terpusat dalam usaha mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan sebelumnya. Dipilih manajemen sebagai aktivitas, bukan sebagai individu, agar konsistensi dengan istilah administrasi dengan administrator sebagai pelaksananya dan supervise dengan supervisor sebagai pelaksananya. Kepala sekolah misalnya bisa berperan sebagai administrator dalam mengemban misi atasan, sebagai manajer dalam memadukan sumber-sumber pendidikan, dan sebagai supervisor dalam membina guru-guru pada proses belajar mengajar.

Manajemen adalah pusat administrasi, administrasi berawal dan berakhir pada manajemen. Karena tugas manajemen merupakan bagian utama administrasi, dengan tugas-tugasnya yang paling menentukan administrasi. Inilah merupakan hakikat manajemen, suatu aktivitas yang menjadi pusat administrasi, pusat atau inti kerjasama antar anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.1.2. Fungsi Manajemen Pendidikan

Fungsi manajemen pendidikan ini adalah hal-hal yang berkaitan erat dengan manajemen tenaga kependidikan, yang harus dilaksanakan oleh manajer tenaga kependidikan. Secara umum, sebagaimana telah dipahami oleh banyak pihak, bahwa fungsi manajemen adalah *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling*, hal ini diungkapkan oleh George R. Terry yaitu:

1. Planning

Planning adalah proses perencanaan atau sasaran yang hendak dicapai dalam menetapkan jalan dan sumber yang diperlukan untuk mencapai tujuan itu dengan seefisien dan seefektif mungkin. Tanpa perencanaan, fungsi lain dalam manajemen tidak dapat berjalan dengan baik.

2. Organizing

Organizing atau organisasi adalah suatu lembaga atau kelompok fungsional, misalnya sebuah perusahaan, sebuah sekolah, sebuah perkumpulan, dan lainnya. Hal yang merujuk pada proses pengorganisasian yaitu bagaimana pekerjaan diatur dan dialokasikan diantara para anggota, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

3. Actuating

Actuating adalah menempatkan semua anggota ke dalam kelompok agar bekerja secara sadar untuk mencapai suatu tujuan yang ditetapkan sesuai dengan perencanaan dan pola organisasi.

4. Controlling

Controlling atau pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan suatu pekerjaan sudah terlaksana ataukah belum terlaksana.

2.1.1.3. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Hasibuan (1997:10),” Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk terwujudnya tujuan perusahaan.”

Menurut Flippo (terjemahan Moh.Masud, 1995:5) mendefinisikan manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan kompensasi, integritas, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat.

Dari dua defenisi diatas, manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur hubungan kerja antara perusahaan dengan tenaga kerja dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integritas, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat.

2.1.1.4. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

- a. Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
- b. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integritas, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan.
- c. Pengarahan, adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
- d. Pengendalian, adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
- e. Pengadaan, adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- f. Pengembangan, adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- g. Kompensasi, adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

- h. Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
- i. Pemeliharaan, adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama.
- j. Kedisiplinan, merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.
- k. Pemberhentian, adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

2.1.1.5. Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai oleh pegawai untuk melaksanakan tugas yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu pekerjaan. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan maupun organisasi, karena dapat menunjang kinerja pegawai seperti dalam penyelesaian tugas.

Menurut Wahyuningrum (2004:4), menyatakan bahwa fasilitas adalah “segala sesuatu yang dapat mempermudah dan memperlancar pelaksanaan tata usaha”. Fasilitas pendidikan artinya segala sesuatu (alat atau barang) yang memfasilitasi dalam menyelenggarakan kegiatan pendidikan.

Menurut Sopianti (2010:73),” Fasilitas adalah sarana dan prasarana yang harus tersedia untuk melancarkan kegiatan pendidikan di sekolah”. Sarana adalah semua perangkat peralatan, bahan, dan perabot yang secara langsung digunakan untuk proses Pendidikan di sekolah, seperti meliputi gedung, ruang belajar/kelas, media belajar, meja dan kursi. Sedangkan prasarana adalah fasilitas yang secara tidak langsung menunjang jalannya proses pendidikan, meliputi halaman sekolah, taman sekolah, dan jalan menuju sekolah.

Menurut Husnan (2014:127), “Fasilitas kerja adalah segala sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.”

Berdasarkan penjelasan di atas, fasilitas adalah sarana dan prasarana yang memperlancar jalannya proses belajar mengajar agar tujuan pendidikan dapat berjalan dengan lancar, teratur, efektif dan efisien.

2.1.1.6. Fungsi Fasilitas Kerja

Berkaitan dengan ketersediaan fasilitas kerja untuk menunjang proses pelaksanaan pekerjaan, menurut Moenir (2016:119) mengemukakan bahwa fungsi dari fasilitas kerja adalah sebagai berikut;

- a. Mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan, sehingga dapat menghemat waktu.
- b. Meningkatkan produktivitas, baik barang ataupun jasa.
- c. Kualitas produk yang lebih baik/terjamin.
- d. Ketepatan susunan dan stabilitas ukuran terjamin.

- e. Lebih mudah/sederhana dalam gerak para pelakunya.
- f. Menimbulkan rasa kenyamanan bagi orang-orang yang berkepentingan sehingga dapat mengurangi emosional mereka.

Fungsi dan manfaat fasilitas atau media belajar menurut Popi Sopianti (2010:78) yaitu:

- 1.) Fasilitas (media pembelajaran) yang ada akan menjadikan pengajaran atau belajar lebih menarik perhatian siswa sehingga dapat menumbuhkan motivasi belajar.
- 2.) Materi pelajaran akan lebih mudah di pahami oleh siswa.
- 3.) Fasilitas memungkinkan dilaksanakannya metode belajar mengajar yang lebih bervariasi.
- 4.) Siswa akan lebih banyak melakukan kegiatan belajar dengan focus.

Menurut Azhar Arsyad (2006:25), pemanfaatan fasilitas memberikan manfaat:

- 1.) Sarana belajar dapat memperjelas pesan dan informasi sehingga dapat memperlancar dan meningkatkan proses dan hasil belajar.
- 2.) Meningkatkan dan menggairahkan perhatian anak sehingga dapat menimbulkan motivasi belajar, interaksi yang lebih langsung antara guru dan siswa.
- 3.) Memberikan persamaan pengalaman kepada siswa tentang peristiwa-peristiwa di lingkungan mereka, serta memungkinkan terjadinya interaksi langsung guru, siswa, dan masyarakat lingkungan sekitar.

2.1.1.7. Indikator Fasilitas Kerja

Menurut Popi Sopianti (2010 :73) indikator atau ruang lingkup fasilitas meliputi:

1.) Perencanaan pengadaan lahan

Lahan adalah letak tanah tempat berdirinya bangunan atau gedung. Letak tanah untuk mendirikan sekolah mempunyai hubungan yang signifikan dengan dampak Pendidikan.

2.) Bangunan sekolah

Bangunan sekolah adalah semua ruangan yang didirikan di atas lahan yang digunakan untuk kepentingan pendidikan. Bangunan sekolah meliputi ruang kelas, kantor, perpustakaan, ruang laboratorium, Gudang, dan kamar mandi. Sekolah merupakan Lembaga untuk mendidik, melatih dan mengembangkan potensi peserta didik.

3.) Perlengkapan sekolah

Perlengkapan sekolah terbagi menjadi dua yaitu benda-benda habis pakai yaitu benda yang dapat habis dalam waktu singkat (kertas, kapur, bahan praktikum), dan benda-benda tahan lama (meja, kursi, alat peraga dan media lainnya.)

4.) Media pengajaran

Media pengajaran merupakan alat bantu mengajar yang digunakan dalam proses belajar mengajar untuk mencapai tujuan pengajaran yang telah ditetapkan guru dan bersifat sebagai pelengkap untuk mempertinggi mutu proses belajar mengajar.

5.) Sarana kepastakaan

Perpustakaan adalah gedung ilmu yang dikelola oleh petugas perpustakaan di mana system dan aturan pemakaian di tujukan untuk memudahkan penemuan informasi yang diperlukan secara sistematis.

2.1.1.8 Kinerja

Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasarkan oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi untuk menghasilkan sesuatu. Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik, dan kualitas guru akan sangat menentukan kualitas hasil pendidikan.

Menurut Rivai (2005:14), kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang didefenisikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu untuk melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kinerja yang telah ditentukan.

Menurut Robbins (2006:260), “Kinerja adalah pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal.”

Menurut Mangkunegara, Anwar A (2006:67), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan padanya.

Dari beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisas, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

2.1.1.9. Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja sangat berguna untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab sesuai kepada karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam promosi jabatan atau penentuan imbalan. Penilaian kinerja memiliki dua tujuan yaitu:

1. Tujuan umum
 - a. Penilaian kinerja bertujuan untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan para pekerja dengan memberikan bantuan agar setiap pekerja dapat menggunakan potensi yang dimiliki secara maksimal untuk dapat mewujudkan misi organisasi.
 - b. Penilaian kinerja bertujuan untuk menghimpun dan mempersiapkan informasi bagi manajer dalam membuat keputusan.
 - c. Penilaian kinerja bertujuan untuk menyusun inventarisasi sumber dayan manusia di lingkungan organisasi atau perusahaan yang dapat digunakan dalam mendesain hubungan antara atasan dan bawahan, guna mewujudkan saling hormat menghormati untuk mengembangkan

keseimbangan antara keinginan pekerja secara individual dengan sasaran organisasi atau perusahaan.

- d. Penilaian kinerja bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja, yang berpengaruh pada prestasi pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Tujuan Khusus

- a. Hasil dari penilaian kinerja dapat dijadikan dasar dalam melakukan promosi, menghentikan pelaksanaan pekerjaan yang keliru, menegakkan disiplin, menetapkan pemberian penghargaan, mengurangi atau menambah pekerja melalui perencanaan sumber daya manusia.
- b. Penilaian kinerja menghasilkan informasi yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam membuat tes yang validitasnya tinggi.
- c. Penilaian kinerja menghasilkan informasi yang dapat digunakan sebagai umpan balik bagi pekerja dalam meningkatkan efisiensi kerjanya, dengan kekurangan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- d. Penilaian kinerja berisi informasi yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan pekerja dalam meningkatkan prestasi kerjanya, baik tentang pengetahuan, maupun keterampilan dalam bekerja.

2.1.1.10. Indikator Kinerja

Indikator kinerja karyawan menurut Robbin (2006:260) untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya sendiri.

Adapun indikator kinerja pegawai yang dikemukakan oleh Fadel dan K. Toruan (2009:195) sebagai berikut:

- a. Pemahaman atas tupoksi

Dalam menjalankan tupoksi, bawahan harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggungjawabnya.

b. Inovasi

Memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaan.

c. Kecepatan kerja

Dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan metode kerja yang ada.

d. Keakuratan kerja

Tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang.

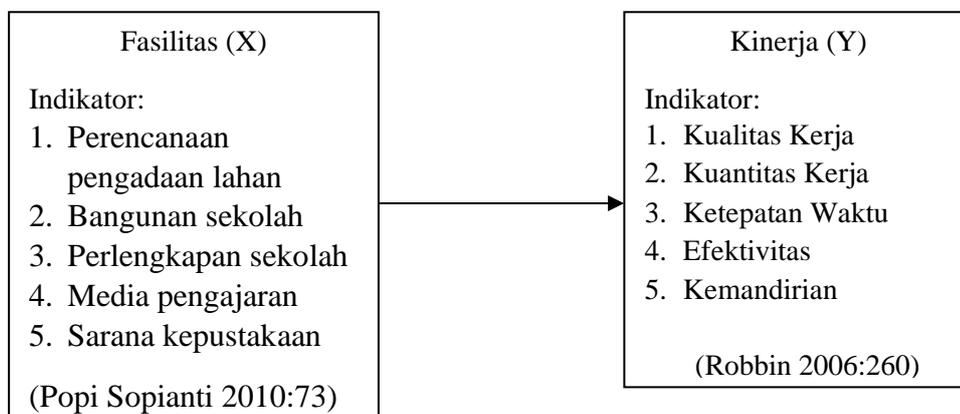
e. Kerjasama

Kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.

2.1.2. Kerangka Pemikiran

Dari hasil uraian teoritis diatas, maka dapat diambil kerangka berpikir dalam penelitian. Kerangka berpikir dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

Gambar.1 Kerangka Pemikiran



2.1.3. Defenisi Operasional

Dalam penelitian ini ada 2 variabel yang akan diteliti, yaitu Fasilitas Kerja (X), dan Kinerja Karyawan (Y) dimana terdapat indikator yang akan diukur dengan skala Ordinal. Berikut tabel dari defenisi operasional:

Tabel 2.1
Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala
Fasilitas (X)	Fasilitas adalah sarana dan prasarana yang harus tersedia untuk melancarkan kegiatan pendidikan di sekolah. (Sopianti, 2010)	1. Perencanaan Pengadaan Lahan	1. Mengatur tata letak lahan sekolah	Ordinal
			2. Mengatur rasio luas lahan sesuai jumlah siswa	
		2. Bangunan Sekolah	1. Memiliki bangunan sekolah sesuai standar	
			2. Rasio luas bangunan sesuai dengan jumlah guru dan siswa.	
		3. Perlengkapan Sekolah	1. Tersedianya meja dan kursi sesuai kebutuhan.	
			2. Tersedia akses internet sebagai pendukung mengajar sesuai kebutuhan.	
		4. Media Pengajaran	1. Membawa perangkat mengajar saat proses belajar mengajar.	
			2. Menggunakan bahan ajar, modul, Lks dalam proses belajar mengajar.	
		5. Sarana kepustakaan	1. Memiliki sejumlah buku yang berstandar kompetensi	
			2. Tersedianya sarana dan prasarana perpustakaan sesuai kebutuhan.	

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Kinerja adalah pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. (Robbins :2006)	1. Kualitas Kerja	1. Menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) sesuai silabus.	Ordinal
			2. Mengajar sesuai metode pembelajaran.	
		2. Kuantitas kerja	1. Proses belajar sesuai target agenda mengajar	
			2. Menyajikan materi secara sistematis.	
		3. Ketepatan waktu	1. Hadir sebelum jam operasional dimulai.	
			2. Mengakhiri pekerjaan sesuai standar jam kerja.	
		4. Efektivitas	1. Melibatkan seluruh siswa dalam proses belajar mengajar.	
			2. Menggunakan media yang bervariasi dalam mengajar.	
		5. Kemandirian	1. Menyusun program mengajar tanpa melibatkan rekan kerja.	
			2. Mengevaluasi penilaian kerja untuk perbaikan kinerja.	

2.1.4. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan (penaksiran) sementara mengenai suatu hal, melalui sekelompok sampel yang terukur, untuk menjelaskan populasinya, tetapi kebenarannya belum teruji Adapun hipotesisi ini adalah:

- 1.) Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pendidik SMP Negeri 21 Kota Jambi.

2.2. Metode Penelitian

2.2.1. Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua tenaga pendidik SMP Negeri 21 Kota Jambi yang berjumlah 34 orang. Untuk mendapatkan ukuran sampel menggunakan teknik sampling jenuh atau disebut juga dengan istilah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

2.2.2. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini dapat digolongkan penelitian kuantitatif asosiatif kausal. Menurut Sugiyono (2014:35) metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian kuantitatif asosiatif kausal adalah penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih dari beberapa populasi atau sampel data untuk menguji hipotesis atau dugaan yang telah ditetapkan dengan beberapa pertanyaan atau angket.

2. Sumber Data

Untuk melengkapi data yang digunakan dalam penelitian ini, peneliti memperoleh data yang bersumber pada:

a. Data primer

Data primer adalah data dan informasi langsung yang diperoleh dari responden melalui wawancara atau dengan menggunakan kuesioner yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari bahan tertulis. data tersebut disajikan dalam bentuk laporan, biasanya dalam bentuk angka-angka yang sudah diolah dan ditabulasi oleh prangkat instansi SMP Negeri 21 Kota Jambi, serta data lainnya yang bersumber dari literatur-literatur yang mendukung permasalahan yang dibahas.

2.2.3. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yang akan dilakukan adalah:

1. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono 2014:230). Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang ditujukan pada pegawai. Kuesioner yang digunakan mengacu pada skala likert. Menurut Asep Kurniawan (2018:116) data yang dihasilkan angket/kuesioner berskala pengukuran menggunakan Skala likert dengan kisaran kontinum 1-5 dengan alternatif jawaban sebagai berikut:

- Kategori Sangat Tinggi (ST) dengan skor : 5

- Kategori Tinggi (T) dengan skor : 4
- Kategori Cukup (C) dengan skor : 3
- Kategori Rendah (R) dengan skor : 2
- Kategori Sangat Rendah (SR) : 1

2. Dokumentasi

Dokumentasi ini dimaksudkan untuk mengumpulkan data-data yang tersedia di SMP Negeri 21 Kota Jambi. Selain itu, dokumentasi juga digunakan untuk memperoleh data inventaris mengenai fasilitas kerja apa saja yang dimiliki.

3. Wawancara

Wawancara yang akan dilakukan berupa tanya jawab langsung kepada pihak SMP Negeri 21 Kota Jambi. Teknik wawancara juga dipakai untuk melengkapi data-data yang tidak terjangkau di kuesioner.

2.2.4. Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif yang bertujuan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 21 Kota Jambi. Sebelum menganalisa deskriptif menentukan rentang skala suatu aspek untuk mengetahui padarentang skala manakah keputusan dihasilkan. Proses analisis rentang kriteria adalah menentukan rentang skor terendah dan tertinggi dengan cara mengalihkan jumlah sampel dengan bobot paling rendah dan tinggi sebagai berikut:

$$\text{Skor terendah} = \text{Bobot terendah} \times \text{jumlah sampel} = 1 \times 34 = 34.$$

Skor Tertinggi = Bobot tertinggi x jumlah sampel = 5 x 34 =170.

Sedangkan untuk menentukan rentang skala menggunakan rumus berikut:

$$\text{Rentang Skala (RS)} = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana : n = jumlah sample

m = jumlah alternative jawaban tiap item

Maka akan menjadi :

$$\begin{aligned} \text{RS} &= \frac{34(5-1)}{5} \\ &= \frac{136}{5} = 27,2 \end{aligned}$$

Sehingga akan terbentuk sebagai berikut :

34 – 61,1	Tidak Setuju/Sangat Rendah
61,2 – 88,3	Kurang Setuju/Rendah
88,4 – 115,5	Ragu-ragu/Sedang
115,6 – 142,7	Setuju/Tinggi
142,8 - 170	Sangat Setuju/Sangat Tinggi

2.2.5. Alat Analisis

1. Regresi Linear Sederhana

Analisis statistik yang digunakan adalah regresi linear sederhana. Metode analisis statistik regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pendidik itu sendiri. Analisis statistik regresi linear sederhana adalah analisis yang hanya berkaitan dengan dua variabel saja, satu

disebut variabel independen atau variabel bebas diberi notasi X, sedangkan variabel satunya disebut sebagai variabel dependen atau variabel terikat diberi notasi Y. Regresi linear sederhana mengikuti persamaan dibawah ini:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = merupakan variabel terikat (kinerja pendidik)

X = sebagai variabel bebas (fasilitas kerja)

α = konstanta

b = koefisien regresi dari variabel X yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan.

2. Uji-t (Uji Parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable bebas secara individual dalam menerangkan variasi variable terikat. Kemudian, bila membandingkan nilai t_{hitung} dan nilai t_{tabel} . Jika nilai t_{hitung} lebih tinggi dibanding t_{tabel} dengan signifikan (α) = 0.05, itu berarti kita menerima hipotesis alternative yang menyatakan bahwa suatu variable independent secara individual mempengaruhi variable dependen. Uji ini dapat sekaligus digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variable bebas tersebut yang mempengaruhi variable terikat, dengan melihat nilai-nilai t masing-masing variable. Berdasarkan nilai t, maka dapat diketahui variable bebas mana yang dominan mempengaruhi variable terikat. Hal yang perlu diketahui sebelum melihat table t adalah derajat bebas serta melihat tabel

distribusi t dengan mencari $\alpha = 5\%:2 = 2,5\%$ atau 0,025. Rumus mencari derajat bebas:

$$\mathbf{Df = n-k-1}$$

Keterangan:

Df = Derajat Bebas

n = Jumlah responden

k = Jumlah variable penelitian.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk melihat berapa besar kontribusi variabel fasilitas terhadap kinerja guru digunakan koefisien determinasi dengan simbol R^2 . Apabila koefisien korelasi mendekati 1 atau -1 berarti terdapat hubungan yang kuat. Sebaliknya apabila mendekati 0 (nol) berarti terdapat hubungan yang lemah.

BAB III

GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN

3.1. Sejarah Singkat SMP Negeri 21 Kota Jambi

SMP Negeri 21 Kota Jambi adalah sekolah yang bertujuan mewujudkan kualitas peserta didiknya. Untuk diketahui SMP Negeri 21 Kota Jambi sekolah ditetapkan menjadi Potensial/Rintisan SSN/SSN/Rintisan SBI/SBI pada tahun 1995 dengan nomor statistik sekolah 201100407021 beralamat di Jalan Marsda Surya Dharma Km.10, Kecamatan Kota Baru, yang terakreditasi A. SMP Negeri 21 mempunyai siswa-siswi yang berhasil meraih berbagai prestasi baik antar sekolah, provinsi bahkan nasional. Adapun visi dan misi sekolah SMP Negeri 21 Kota Jambi sebagai berikut:

Visi : Mewujudkan siswa SMP Negeri 21 Kota Jambi yang bertaqwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berkarakter, berprestasi, berwawasan dan berbudaya lingkungan serta kompetitif secara nasional.

Misi :

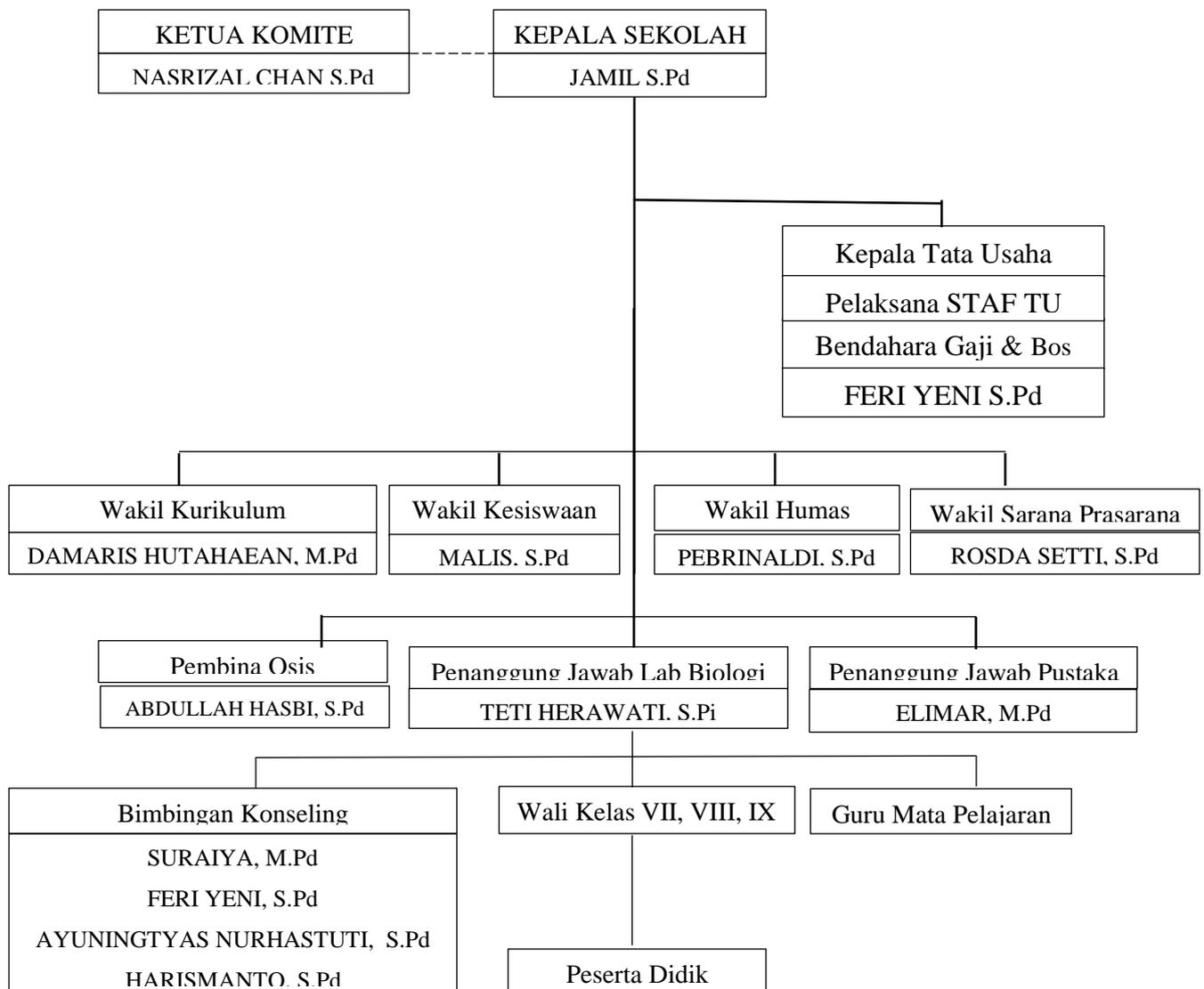
1. Mengetahui ajaran agama dalam kehidupan sehari-hari.
2. Membudayakan perilaku yang berkarakter sesuai dengan karakter bangsa
3. Mengoptimalkan proses KBM
4. Mengembangkan dan meningkatkan potensi sumber daya yang ada di sekolah
5. Mengembangkan dan meningkatkan kepedulian warga sekolah terhadap lingkungan hidup

6. Membudayakan warga sekolah pada lingkungan hijau dan asri
7. Membudayakan warga sekolah hidup sehat dan bersih
8. Mengikuti semua kompetisi tingkat local maupun nasional.

3.2. Struktur Organisasi SMP Negeri 21 Kota Jambi

Adapun susunan struktur organisasi SMP Negeri 21 Kota Jambi sebagai berikut:

Gambar 2. Struktur Organisasi SMP Negeri 21 Kota Jambi



3.3. Tugas Pokok

1. Kepala Sekolah

Untuk mencapai tujuan sekolah yang standar kepala sekolah mempunyai tugas pokok sebagai berikut:

a. Edukator (Pendidik)

- Mengajar 6 jam/minggu sama seperti tugas pokok guru mata pelajaran.
- Memberi layanan BK seperti tugas guru layanan dan BK.
- Membimbing guru dalam melaksanakan tugas-tugas.
- Membimbing staf dan membimbing siswa
- Mengembangkan kinerja staf dan guru
- Mengikuti perkembangan Iptek.

b. Manajer

- Menyusun program sekolah
- Menyusun organisasi kepegawaian
- Menggerakkan guru dan pegawai
- Mengoptimalkan sumber daya sekolah.

c. Administrator

- Mengelola administrasi PBM, BK, kesiswaaan, keuangan, ketenagaan, persuratan, sarana dan prasarana.

d. Supervisor

- Menyusun program supervisi pendidikan
- Melaksanakan program supervise

- Memanfaatkan hasil supervise untuk pengembangan sekolah.

e. Leader

- Memiliki kepribadian yang kuat
- Memahami kondisi guru, pegawai, siswa dengan baik
- Memiliki visi, dan memahami misi sekolah
- Mampu mengambil keputusan
- Mampu berkomunikasi dengan baik

f. Inovator

- Mencari gagasan baru untuk pembaharuan sekolah
- Menemukan ide untuk kemajuan sekolah
- Melaksanakan pembaharuan di sekolah
- Menerima dan menerapkan Ilmu Pengetahuan Teknologi

g. Motivator

- Menghargai dan memanfaatkan keunggulan orang lain
- Mengatur lingkungan fisik dengan baik
- Mengatur suasana kerja yang kondusif
- Menerapkan prinsip-prinsip penghargaan (*reward*) dan hukuman (*punishment*).

2. Tugas Wakil Kepala Sekolah

Adapun tugas wakil kepala sekolah dari berbagai bidang adalah sebagai berikut:

a. Bidang kurikulum

- Menyusun dan menjabarkan kalender pendidikan

- Menyusun pembagian tugas guru dan jadwal pelajaran
- Mengatur penyusunan program pengajaran
- Mengatur pelaksanaan kurikuler dan ekstrakurikuler
- Mengatur pelaksanaan program penilaian kriteria naik kelas, kelulusan, laporan kemajuan belajar siswa, dan pembagian rapor
- Mengatur program perbaikan dan pengayaan
- Mengatur pemanfaatan lingkungan sebagai sumber belajar
- Melakukan supervisi administrasi dan akademis

b. Bidang Kesiswaan

- Mengatur program dan pelaksanaan OSIS
- Mengatur dan membina program ekstrakurikuler Kepramukaan, Palang Merah Remaja (PMR), Kelompok Ilmiah Remaja, Usaha Kesehatan Sekolah (UKS), Paskibra, Olahraga, dan Kesenian.
- Mengatur dan mengkoordinasikan hari besar agama
- Melaksanakan lomba olimpiade, dan olahraga berprestasi.

c. Bidang Sarana dan Prasarana

- Merencanakan kebutuhan sarana dan prasarana untuk menunjang kegiatan belajar mengajar
- Merencanakan program pengadaan barang
- Mengatur pemanfaatan sarana dan prasarana

3. Tugas Guru

Selain sebagai pendidik dan pengajar, guru memiliki tugas membantu kepala sekolah dalam kegiatan membuat perangkat program pembelajaran,

melaksanakan kegiatan belajar, melaksanakan kegiatan evaluasi proses belajar mengajar, melaksanakan analisis ulangan harian, melaksanakan program perbaikan nilai, menumbuh kembangkan sikap menghargai karya seni, mengikuti kegiatan pengembangan dan permasyarakatan kurikulum.

Berbeda dengan tugas guru bimbingan konseling adalah melakukan bimbingan terhadap siswa yang mengalami kesulitan belajar dengan menerapkan cara penanganannya berkoordinasi dengan wali kelas.

4. Tugas perpustakaan

Pustakawan sekolah membantu kepalasekolah dalam kegiatan-kegiatan perpustakaan sebagai berikut:

- a. Merencanakan pengadaan buku/bahan perpustakaan/media elektronik
- b. Menyimpan berita acara serah terima buku-buku perpustakaan.
- c. Mengatur pengurusan pelayanan perpustakaan
- d. Perencanaan pengembangan perpustakaan
- e. Melakukan layanan bagi guru, siswa dan tenaga kependidikan serta masyarakat.
- f. Menyusun laporan pelaksanaan kegiatan perpustakaan.

5. Tugas Kepala Laboratorium

Sebagai kepala lab memiliki tugas merencanakan pengadaan alat dan bahan penunjang belajar di lab, memelihara segala perlengkapan lab, mengatur daftar peminjaman alat-alat dan bahan lab menjadi sebuah laporan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Karakteristik Responden.

Karakteristik responden akan memberikan perbedaan tanggapan dengan tenaga pendidik yang lain dalam suatu organisasi yang berbeda, karena karakteristik pekerjaannya juga berbeda-beda. Oleh karena itu, identitas responden sangat penting untuk diketahui dan dianalisis sesuai dengan peran dan fungsi tenaga pendidik yang bersangkutan.

Untuk mengetahui variasi identitas responden sesuai dengan jumlah responden yang disebarkan dan seluruhnya yaitu 34 orang tenaga pendidik yang bekerja di SMP Negeri 21 Kota Jambi, dapat dilihat sebagai berikut:

4.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin jumlah tenaga pendidik yang merespon dan melaksanakan tugas-tugas pokok dan fungsinya sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	13	38
2.	Perempuan	21	62
Jumlah		34	100

Sumber: Data Diolah, SPSS 2021.

Tabel 4.1 diatas, menunjukkan bahwa sebagian pekerjaan atas tugas-tugas yang dibebankan dapat dikerjakan oleh tenaga pendidik laki-laki maupun

perempuan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan sebanyak 34 orang tenaga pendidik berdasarkan jenis kelamin dapat dijelaskan bahwa 13 responden (38%) berjenis kelamin laki-laki dan 21 responden (62%) berjenis kelamin perempuan.

4.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan usia jumlah responden yang digunakan dalam penelitian yaitu sebanyak 34 orang dan semuanya bekerja pada SMP Negeri 21 Kota Jambi dapat ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
20-30 Tahun	5	15
31-40 Tahun	22	65
41-50 Tahun	5	15
>51 Tahun	2	5
Jumlah	34	100

Sumber: Data Diolah, SPSS 2021.

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, menunjukkan bahwa tenaga pendidik yang bekerja sebagian besar dengan sebaran usia 20-30 tahun (14,7%) sebanyak 5 orang, usia antara 31-40 tahun (64,7%) sebanyak 22 orang, sebaran usia 41-50 tahun (14,7%) sebanyak 5 orang, dan usia >51 tahun (5,9%) sebanyak 2 orang.

4.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Untuk mengetahui frekuensi jumlah dan persentase tingkatan pendidikan yang dimiliki seluruh tenaga pendidik yang menjadi sampel dapat diperlihatkan sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
SMA/Sederajat	4	12
D3 (Diploma)	2	6
S1 (Sarjana)	23	68
S2 (Pascasarjana)	5	14
Jumlah	34	100

Sumber: Data Diolah, SPSS 2021.

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, menunjukkan bahwa responden berdasarkan tingkat pendidikan terbanyak terdapat pada S1. Tingginya tingkat pendidikan pada S1 (68%) sebanyak 23 orang, kemudian SMA/Sederajat (12%) sebanyak 4 orang, D3 (6%) sebanyak 2 orang, dan S2 (14%) sebanyak 5 orang.

4.2. Hasil Penelitian

Untuk dapat mengidentifikasi variabel fasilitas dan kinerja tersebut, penulis akan menyajikan hasil jawaban dari kuesioner yang disebarkan kepada para responden.

Untuk mengetahui tanggapan responden pada variabel fasilitas dan kinerja, maka dapat dilihat berdasarkan hasil jawaban responden dibawah ini:

4.2.1. Diskripsi Variabel Fasilitas

Variabel bebas (*Independent variable*) dalam penelitian ini adalah fasilitas kerja yang terdiri dari 5 dimensi diukur dengan jumlah indikator sebanyak 10 item pernyataan. Sedangkan variabel terikat (*Dependent variabel*) dalam penelitian ini adalah kinerja yang juga terdiri dari 5 dimensi dan diukur dengan 10 indikator

atau item pernyataan. Untuk menganalisis variabel-variabel yang dikemukakan diatas diambil dari skor rata-rata dari setiap indikator pada setiap variabel.

Untuk menilai penilaian responden terhadap variabel diukur dengan skor terendah yaitu 1 untuk jawaban sangat kurang sesuai dan skor tertinggi yaitu 5 untuk jawaban responden sangat setuju. Sedangkan untuk mendeskripsikan jawaban responden terhadap variabel dapat dilihat pada nilai rata-rata variabel.

a. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Fasilitas

Tabel 4.4
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Fasilitas Perencanaan Pengadaan Lahan

No.	Dimensi Perencanaan Pengadaan Lahan	SK	K	C	L	SL	Jumlah	Skor	Keterangan	
		1	2	3	4	5				
1.	Mengatur tata letak lahan	-	-	3	26	5	34	138	Setuju	
2.	Mengatur rasio luas lahan sesuai jumlah siswa	-	-	11	17	6	34	131	Setuju	
Jumlah									269	
Rata-rata									134,5	Setuju

Sumber: Data Diolah

Dari tabel diatas diketahui bahwa rata-rata skor yang diperoleh untuk pernyataan pada dimensi perencanaan pengadaan lahan sebesar 134,5 nilai dengan skor berada di posisi **Setuju**.

b. Tanggapan Responden Terhadap Indikator Fasilitas Bangunan Sekolah

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Fasilitas Bangunan Sekolah

No.	Dimensi Bangunan Sekolah	SK	K	C	L	SL	Jumlah	Skor	Keterangan	
		1	2	3	4	5				
3.	Bangunan sekolahsesuai standar	-	-	7	24	3	34	132	Setuju	
4.	Luas bangunan sesuai jumlah guru dan siswa	-	2	6	23	3	34	129	Setuju	
Jumlah								261		
Rata-rata								130,5	Setuju	

Sumber: Data Diolah

Dari tabel diatas diketahui bahwa rata-rata skor yang diperoleh untuk pernyataan pada dimensi bangunan sekolah sebesar 130,5 nilai dengan skor berada di posisi **Setuju**.

c. Tanggapan Responden Terhadap Indikator Fasilitas Perlengkapan Sekolah

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Fasilitas Perlengkapan Sekolah

No.	Dimensi Perlengkapan Sekolah	SK	K	C	L	SL	Jumlah	Skor	Keterangan	
		1	2	3	4	5				
5.	Tersedianya meja dan kursi sesuai kebutuhan	-	-	6	23	5	34	135	Setuju	
6.	Tersedia akses internet sesuai kebutuhan	-	-	2	30	2	34	136	Setuju	
Jumlah								271		
Rata-rata								135,5	Setuju	

Sumber: Data Diolah

Dari tabel diatas diketahui bahwa rata-rata skor yang diperoleh untuk pernyataan pada dimensi perlengkapan sekolah sebesar 135,5 nilai dengan skor berada di posisi **Setuju**.

d. Tanggapan Responden Terhadap Indikator Fasilitas Media Pengajaran

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Fasilitas Media Pengajaran

No.	Dimensi Media Pengajaran	SK	K	C	L	SL	Jumlah	Skor	Keterangan	
		1	2	3	4	5				
7.	Tersedia perangkat mengajar saat proses belajar.	-	-	6	22	6	34	136	Setuju	
8.	Tersedia bahan ajar, modul, lks, dalam proses belajar mengajar.	-	-	4	24	6	34	138	Setuju	
Jumlah									274	
Rata-rata									137	Setuju

Sumber: Data Diolah

Dari tabel diatas diketahui bahwa rata-rata skor yang diperoleh untuk pernyataan pada dimensi media pengajaran sebesar 137 nilai dengan skor berada di posisi **Setuju**.

e. Tanggapan Responden Terhadap Indikator Fasilitas Sarana Kepustakaan

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Fasilitas Sarana
Kepustakaan

No.	Dimensi Sarana Kepustakaan	SK	K	C	L	SL	Jumlah	Skor	Keterangan	
		1	2	3	4	5				
9.	Memiliki sejumlah buku yang berstandar kompetensi	-	1	6	24	3	34	131	Setuju	
10.	Tersedianya sarana dan prasarana kepustakaan sesuai kebutuhan	-	-	10	22	2	34	128	Setuju	
Jumlah								259		
Rata-rata								129,5	Setuju	

Sumber: Data Diolah

Dari tabel diatas diketahui bahwa rata-rata skor yang diperoleh untuk pernyataan pada dimensi sarana kepustakaan diperoleh hasil sebesar 129,5 nilai dengan skor berada di posisi **Setuju**.

Tabel 4.9
Rekapitulasi Terhadap 10 item pernyataan Fasilitas

No.	Dimensi	Skor	Keterangan
Perencanaan Lahan			
1.	Mengatur tata letak lahan	138	Setuju
2.	Mengatur rasio luas lahan sesuai jumlah siswa	131	Setuju
3.	Bangunan sekolahsesuai standar	132	Setuju
4.	Luas bangunan sesuai jumlah guru dan siswa	129	Setuju
5.	Tersedianya meja dan kursi sesuai kebutuhan	135	Setuju
6.	Tersedia akses internet sesuai kebutuhan	136	Setuju
7.	Tersedia perangkat mengajar saat proses belajar.	136	Setuju
8.	Tersedia bahan ajar, modul, lks, dalam proses belajar mengajar.	138	Setuju
9.	Memiliki sejumlah buku yang berstandar kompetensi	131	Setuju
10.	Tersedianya sarana dan prasarana perpustakaan sesuai kebutuhan	128	Setuju
Jumlah		1.334	
Rata-rata		133,4	Setuju

Sumber data: Data Diolah

Berdasarkan keterangan diatas diketahui bahwa menurut responden 10 item pernyataan Fasilitas yang dinyatakan Sesuai dengan skor 133,4. Skor jawaban responden paling tinggi adalah pada item 1 dan 8 dengan total skor 138. Sedangkan skor jawaban terendah yaitu pada item 10 tersediannya sarana dan prasarana perpustakaan sesuai kebutuhan dengan total skor 128.

4.2.2. Diskripsi Variabel Kinerja

Berikut disajikan tabel tanggapan responden terhadap variabel kinerja (X) terdiri dari 5 dimensi dan 10 item pernyataan yang diperoleh dari hasil pengumpulan dan pengolahan data.

a. Tanggapan Responden Terhadap Kualitas Kerja

Tabel 4.10
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja

No.	Dimensi Kualitas Kerja	SR	R	C	T	ST	Jumlah	Skor	Keterangan	
		1	2	3	4	5				
1.	Menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) sesuai silabus.	-	1	6	19	8	34	136	Tinggi	
2.	Mengajar sesuai metode pembelajaran	-	1	6	18	9	34	137	Tinggi	
Jumlah									273	
Rata-rata									136,5	Tinggi

Sumber: Data Diolah

Dari tabel diatas diketahui bahwa rata-rata skor yang diperoleh untuk pernyataan pada dimensi kualitas kerja diperoleh sebesar 136,5 nilai dengan skor berada di posisi **Tinggi**.

b. Tanggapan Responden Terhadap Kuantitas Kerja

Tabel 4.11
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kuantitas Kerja

No.	Dimensi Kuantitas Kerja	SR	R	C	T	ST	Jumlah	Skor	Keterangan	
		1	2	3	4	5				
3.	Proses belajar sesuai target agenda mengajar	-	-	7	25	2	34	131	Tinggi	
4.	Menyajikan materi secara sistematis	-	5	8	19	2	34	120	Tinggi	
Jumlah								251		
Rata-rata								125,5	Tinggi	

Sumber: Data Diolah

Dari tabel diatas diketahui bahwa rata-rata skor yang diperoleh untuk pernyataan pada dimensi kuantitas kerja diperoleh sebesar 125,5 nilai dengan skor berada di posisi **Tinggi**.

c. Tanggapan Responden Terhadap Ketepatan Waktu

Tabel 4.12
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Ketepatan Waktu

No.	Dimensi Ketepatan Waktu	SR	R	C	T	ST	Jumlah	Skor	Keterangan	
		1	2	3	4	5				
5.	Hadir sebelum jan operasional dimulai	-	2	8	23	1	34	125	Tinggi	
6.	Mengakhiri pekerjaan sesuai standar jam kerja	-	2	10	19	3	34	125	Tinggi	
Jumlah								250		
Rata-rata								125	Tinggi	

Sumber: Data Diolah

Dari tabel diatas diketahui bahwa rata-rata skor yang diperoleh untuk pernyataan pada dimensi Ketepatan waktu diperoleh sebesar 125 nilai dengan skor berada di posisi **Tinggi**.

d. Tanggapan Responden Terhadap Efektivitas

Tabel 4.13
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Efektivitas

No.	Dimensi Efektivitas	SR	R	C	T	ST	Jumlah	Skor	Keterangan	
		1	2	3	4	5				
7.	Melibatkan seluruh siswa dalam belajar mengajar	-	-	13	16	5	34	128	Tinggi	
8.	Menggunakan media yang bervariasi dalam mengajar	-	4	2	17	11	34	137	Tinggi	
Jumlah									265	
Rata-rata									132,5	Tinggi

Sumber: Data Diolah

Dari tabel diatas diketahui bahwa rata-rata skor yang diperoleh untuk pernyataan pada dimensi efektivitas diperoleh sebesar 132,5 nilai dengan skor berada di posisi **Tinggi**.

e. Tanggapan Responden Terhadap Kemandirian

Tabel 4.14
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kemandirian

No.	Dimensi Efektivitas	SR	R	C	T	ST	Jumlah	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5			
9.	Menyusun program mengajar tanpa melibatkan rekan kerja	-	1	9	24	-	34	125	Tinggi
10.	Mengevaluasi penilaian kerja untuk perbaikan kinerja	-	6	4	23	1	34	121	Tinggi
	Jumlah							246	
	Rata-rata							123	Tinggi

Sumber: Data Diolah

Dari tabel diatas diketahui bahwa rata-rata skor yang diperoleh untuk pernyataan pada dimensi kemandirian diperoleh sebesar 123 nilai dengan skor berada di posisi **Tinggi**.

Tabel 4.15
Rekapitulasi Terhadap 10 item pernyataan Kinerja

No.	Dimensi	Skor	Keterangan
Kualitas Kerja			
1.	Menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) sesuai silabus.	136	Tinggi
2.	Mengajar sesuai metode pembelajaran	137	Tinggi
Kuantitas Kerja			
3.	Proses belajar sesuai target agenda mengajar	131	Tinggi
4.	Menyajikan materi secara sistematis	120	Tinggi
Ketepatan Waktu			
5.	Hadir sebelum jan operasional dimulai	125	Tinggi
6.	Mengakhiri pekerjaan sesuai standar jam kerja	125	Tinggi
Efektivitas			
7.	Melibatkan seluruh siswa dalam belajar mengajar	128	Tinggi
8.	Menggunakan media yang bervariasi dalam mengajar	137	Tinggi
Kemandirian			
9.	Menyusun program mengajar tanpa melibatkan rekan kerja	125	Tinggi
10.	Mengevaluasi penilaian kerja untuk perbaikan kinerja	121	Tinggi
Jumlah		1.285	
Rata-rata		128,5	Tinggi

Sumber data: Data Diolah

Berdasarkan keterangan diatas diketahui bahwa menurut responden 10 item pernyataan Kinerja yang dinyatakan Tinggi dengan skor 128,5. Skor jawaban responden paling tinggi adalah pada item 2 dan 8 dengan total skor 137. Sedangkan skor jawaban terendah yaitu pada item 4 menyajikan materi secara sistematis dengan total skor 120.

4.2.3. Persamaan Regresi Linear Sederhana

Tabel 4.16
Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,121	,519		4,088	,000
	Fasilitas Kerja	,254	,194	,225	1,308	,200

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: Data Diolah, SPSS 2021.

Berdasarkan pengujian model regresi tersebut, maka model regresi yang mengatakan pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja guru dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = 2,121 + 0,254X$$

Dari persamaan diatas dapat diketahui nilai konstantanya sebesar 2,121 secara matematis, nilai konstanta ini menyatakan bahwa nilai konsisten variabel kinerja guru adalah sebesar 2,121. Koefisien regresi X sebesar 0,254 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai fasilitas kerja, maka nilai kinerja guru akan bertambah sebesar 0,254.

4.2.4. Uji Parsial (uji t)

Tabel 4.17

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,121	,519		4,088	,000
	Fasilitas Kerja	,254	,194	,225	1,308	,200

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: Data Diolah, SPSS 2021.

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai t_{hitung} adalah 1,308 perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS sedangkan t_{tabel} yaitu 2,037 dengan tingkat signifikan 5%, df (32) dari tabel distribusi t. Menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} atau $1,308 < 2,037$. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 21 Kota Jambi, sehingga hipotesis penelitian yang menyatakan ada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja guru ditolak atau H1 ditolak dan H0 diterima.

4.2.5. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi untuk variabel bebas dengan variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasinya (R^2) sebagai berikut:

Tabel 4.18

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,225 ^a	,051	,021	,47835

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja

Sumber: Data Diolah, SPSS 2021.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS, menunjukkan bahwa fasilitas kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 21 Kota Jambi yang dilihat dari nilai koefisien determinasi di atas yaitu dengan nilai sebesar 0,051 atau 5,1% sedangkan sisanya sebesar 94,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam variabel penelitian ini.

4.3. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di SMP Negeri 21 Kota Jambi, terdapat hasil penelitian tersebut dan penelitian ini terdiri dari dua variabel Fasilitas Kerja (X) dan Kinerja Guru (Y).

Menurut Sopiani (2010:73),” Fasilitas adalah sarana dan prasarana yang harus tersedia untuk melancarkan kegiatan pendidikan di sekolah”.

Menurut Robbins (2006:260), “Kinerja adalah pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal.”

Dari persamaan diatas dapat diketahui nilai konstantanya sebesar 2,121 secara matematis, nilai konstanta ini menyatakan bahwa nilai konsisten variabel kinerja guru adalah sebesar 2,121. Koefisien regresi X sebesar 0,254 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai fasilitas kerja, maka nilai kinerja guru akan bertambah sebesar 0,254.

Dari hasil diatas, menunjukkan bahwa hasil penelitian mengenai Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 21 Kota Jambi menunjukkan bahwa variabel Fasilitas Kerja (X) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y). Hal ini ditunjukkan dari hasil nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} yaitu $1,308 < 2,037$, dengan ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 21 Kota Jambi, sehingga hipotesis penelitian yang menyatakan ada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja guru ditolak atau H_1 ditolak dan H_0 diterima. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Raston Sitio (2019) dengan judul “Analisa Fasilitas Kerja, Pelatihan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Centrayasa Megatamacipta” yang

menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Centrayasa Megatamacipta.

Namun fasilitas kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 21 Kota Jambi yang dilihat dari nilai koefisien determinasi diatas yakni dengan nilai sebesar 0,051 atau 5,1% sedangkan sisanya sebesar 94,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam variabel penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dideskripsikan bahwa:

1. Fasilitas SMP N 21 Kota Jambi dinyatakan Setuju dengan rata-rata skornya 133,4. Sedangkan pada indikator kinerja yang dinyatakan Tinggi dengan rata-rata skornya 128,5.
2. Hasil t_{hitung} adalah 1,308 sedangkan t_{tabel} yaitu 2,037. Menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} atau $1,308 < 2,037$. Dengan demikian fasilitas kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 21 Kota Jambi.
3. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS, menunjukkan bahwa fasilitas kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 21 Kota Jambi yang dilihat dari nilai koefisien determinasi di atas yaitu dengan nilai sebesar 0,051 atau 5,1% sedangkan sisanya sebesar 94,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam variabel penelitian ini.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang mungkin dapat bermanfaat bagi guru SMP Negeri 21 Kota Jambi. Adapun saran-saran yang dapat disampaikan sebagai berikut:

1. Diharapkan pada SMP N 21 Kota Jambi untuk memperhatikan fasilitas khususnya sarana dan prasarana perpustakaan yang tidak sesuai kebutuhan agar dapat menunjang proses belajar mengajar dan berdampak pada hasil kinerja. Sarana dan prasarana perpustakaan yang perlu diperhatikan salah satunya adalah tersedianya buku-buku yang sesuai standar kompetensi dari berbagai sumber para ahli. Serta tersedianya lemari buku sesuai dengan kebutuhan.
2. Mengingat sangat pentingnya hasil kinerja guna mencapai tujuan maka diharapkan kepada guru untuk dapat menyusun materi secara sistematis agar proses belajar mengajar mudah dipahami sehingga berdampak pada kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Mischael, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Sofyan dan Haryanto*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Asep Kurniawan. (2018). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Cirebon.
- Asep, Rifai.2019. “Pengaruh Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Sukabumi”. *Jurnal Ekonomi*. Vol.08 No 01.
- Flippo, B Edwin, 2013. *Manajemen Sumber Daya dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Edisi keenam. Jakarta.
- Handoko, T Hani. 1998. *Manajemen Personalia*. BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (1997). *Manajemen Sumber Daya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 2. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara), cet. Ke-7, 2005) hal.8
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Pt. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Pt. Refika Aditama, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Pt. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Moenir. (2017). *Manajemen Pelayanan Umum Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Moerhriono. (2009).*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Alfabeta.
- Munawirsyah, Isnan. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya kepada Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Sabulussalam*. *Jurnal Bisnis Administrasi*. Volume 06 Nomor 01,44-51.

Nitisemito, A. S. (1992). *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Popi, Sopianti., 2010. *Manajemen Belajar Berbasis Kepuasan Siswa*. Bogor : Ghalia Indonesia.

Rivai Veithzal dan Mulyadi, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen P, 2006. *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.

Robbins, Stephen P., 1996. *Perilaku Organisasi Jilid II, Alih Bahasa Hidayana Pujaatmaka*. Jakarta: Prenhalindo.

Robbins, Sthephen P., 2017. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.

Siregar Syariffudin (2004). *Statistik Terapan Untuk Penelitian*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.

Sofyan. (2010). *Akuntansi Keprilakuan*. Andi Offset. Yogyakarta.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Supardi, *Kinerja Guru*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), cet. Ke-2, h.52

Sutrisno. (2009). *Manajmen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Pernada Media Group.

Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), h.6

Wahyuni, Sri. 2014. *Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah*, diakses dari

<http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/katalogis/article/download/6895/5536>.

LAMPIRAN

Lampiran 1. KUESIONER

Identitas Responden:

Nama :

Jabatan :

Pendidikan :

Golongan :

Petunjuk Pengisian Kuesioner :

1. Jawablah setiap pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara sejujur-jujurnya dan perlu diketahui bahwa jawaban dari kuesioner ini tidak berhubungan dengan benar atau salah.
2. Pilihlah jawaban dengan cara memberi tanda checklist (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu/Saudara. Adapun makna tanda tersebut adalah sebagai berikut :

SS/ST : Sangat Setuju/Sangat Tinggi

S/T : Setuju/Tinggi

R/S : Ragu-ragu/Sedang

KS/R : Kurang Setuju /Rendah

TS/SR : Tidak Setuju/Sangat Rendah

Fasilitas Kerja (X)

No.	Pernyataan	SS	S	R	KS	TS
1.	Tata letak lahan sekolah sesuai standar yang ditetapkan					
2.	Rasio luas lahan sesuai standar					
3.	Memiliki bangunan sekolah sesuai standar					
4.	Rasio luas bangunan sesuai dengan jumlah guru dan siswa.					
5.	Tersedianya meja dan kursi sesuai kebutuhan.					
6.	Tersedia akses internet sebagai pendukung mengajar sesuai kebutuhan.					
7.	Kelengkapan perangkat mengajar saat proses belajar mengajar sesuai kebutuhan.					
8.	Kualitas bahan ajar, modul, Lks dalam proses belajar mengajar sesuai kebutuhan.					
9.	Memiliki sejumlah buku yang berstandar kompetensi sesuai kebutuhan.					
10	Tersedianya sarana dan prasarana perpustakaan sesuai kebutuhan.					

Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	ST	T	S	R	SR
1.	Saya menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) sesuai silabus.					
2.	Saya mengajar sesuai metode pembelajaran.					
3.	Proses belajar saya lakukan sesuai target agenda mengajar					
4.	Saya menyajikan materi secara sistematis.					
5.	Saya hadir sebelum jam operasional dimulai.					
6.	Saya mengakhiri pekerjaan sesuai standar jam kerja.					
7.	Saya melibatkan seluruh siswa dalam proses belajar mengajar.					
8.	Saya menggunakan media yang bervariasi dalam mengajar.					
9.	Saya menyusun program mengajar tanpa melibatkan rekan kerja.					
10.	Saya mengevaluasi penilaian kerja untuk perbaikan kinerja.					

Lampiran 2. Tabulasi Data Ordinal Kuesioner Variabel Fasilitas (X)

Resp.	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
1	4	3	4	4	3	5	4	4	4	3
2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	4	4	3	4	3	4	5	4	2	5
7	3	3	5	3	4	4	3	5	5	4
8	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	5	4	3	4	4	3	3
10	4	3	4	2	5	4	4	5	4	3
11	4	3	4	4	3	5	4	4	4	3
12	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	3	5	4	4	4	4	3	3
14	4	3	4	2	5	4	4	5	4	3
15	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
23	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	5	4	5	5	3	5
25	3	3	5	3	4	4	5	4	4	3
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4
30	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4
31	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4
32	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4
33	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4

Lampiran 3. Tabulasi Data Ordinal Kuesioner Variabel Kinerja (Y)

Resp.	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
2	4	5	3	3	4	4	3	4	3	4
3	5	5	4	4	3	3	3	5	4	4
4	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3
5	3	3	4	3	4	4	3	5	4	3
6	5	5	5	5	5	5	5	2	3	4
7	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4
8	4	4	4	3	4	3	3	5	3	4
9	4	4	4	3	4	3	3	5	4	5
10	3	3	3	2	3	3	3	5	3	2
11	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	5	5	4	4	3	3	3	3	4	4
13	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3
14	5	5	4	4	3	3	3	5	4	4
15	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3
16	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2
17	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
18	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	2	2	2	5	5	2	2
22	2	2	5	5	2	5	5	4	4	2
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	5	4	4	4	4	2	5	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2
27	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
28	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
32	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4

Lampiran 4. Tabulasi Data Interval Kuesioner Variabel Fasilitas (X)

Resp.	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
1	2,72	1,00	2,56	3,21	1,00	4,99	2,47	2,59	3,45	1,00
2	2,72	1,00	1,00	1,92	2,51	2,99	1,00	1,00	2,04	2,52
3	2,72	2,31	1,00	3,21	2,51	2,99	2,47	2,59	3,45	2,52
4	4,38	3,58	2,56	3,21	2,51	2,99	1,00	1,00	3,45	2,52
5	1,00	1,00	1,00	1,92	1,00	1,00	1,00	1,00	2,04	1,00
6	2,72	2,31	1,00	3,21	1,00	2,99	3,94	2,59	1,00	4,17
7	1,00	1,00	4,20	1,92	2,51	2,99	1,00	4,15	5,09	2,52
8	2,72	3,58	2,56	3,21	2,51	2,99	2,47	2,59	3,45	2,52
9	2,72	2,31	2,56	4,81	2,51	1,00	2,47	2,59	2,04	1,00
10	2,72	1,00	2,56	1,00	4,03	2,99	2,47	4,15	3,45	1,00
11	2,72	1,00	2,56	3,21	1,00	4,99	2,47	2,59	3,45	1,00
12	2,72	3,58	2,56	3,21	2,51	2,99	2,47	2,59	3,45	2,52
13	2,72	2,31	1,00	4,81	2,51	2,99	2,47	2,59	2,04	1,00
14	2,72	1,00	2,56	1,00	4,03	2,99	2,47	4,15	3,45	1,00
15	2,72	1,00	2,56	3,21	1,00	2,99	2,47	2,59	3,45	1,00
16	2,72	2,31	2,56	3,21	2,51	2,99	2,47	2,59	3,45	2,52
17	2,72	2,31	2,56	3,21	2,51	2,99	2,47	2,59	3,45	2,52
18	2,72	2,31	2,56	3,21	2,51	2,99	2,47	2,59	3,45	2,52
19	2,72	2,31	2,56	1,92	2,51	2,99	2,47	1,00	2,04	1,00
20	2,72	2,31	2,56	3,21	2,51	2,99	2,47	2,59	3,45	2,52
21	2,72	1,00	2,56	3,21	2,51	2,99	2,47	2,59	3,45	2,52
22	2,72	2,31	2,56	3,21	2,51	2,99	1,00	2,59	3,45	2,52
23	2,72	1,00	1,00	1,92	1,00	2,99	2,47	2,59	3,45	2,52
24	2,72	2,31	2,56	3,21	4,03	2,99	3,94	4,15	2,04	4,17
25	1,00	1,00	4,20	1,92	2,51	2,99	3,94	2,59	3,45	1,00
26	2,72	2,31	2,56	3,21	2,51	2,99	2,47	2,59	3,45	2,52
27	2,72	2,31	2,56	3,21	2,51	2,99	2,47	2,59	3,45	2,52
28	2,72	2,31	2,56	3,21	2,51	2,99	2,47	2,59	3,45	2,52
29	4,38	3,58	2,56	3,21	4,03	2,99	3,94	2,59	5,09	2,52
30	2,72	2,31	1,00	3,21	2,51	2,99	3,94	4,15	3,45	2,52
31	4,38	3,58	2,56	3,21	2,51	2,99	2,47	2,59	5,09	2,52
32	4,38	3,58	2,56	3,21	2,51	2,99	3,94	4,15	3,45	2,52
33	4,38	2,31	4,20	4,81	4,03	2,99	2,47	2,59	3,45	2,52
34	2,72	2,31	2,56	3,21	2,51	2,99	1,00	2,59	3,45	2,52

Lampiran 5. Tabulasi Data Interval Kuesioner Variabel Kinerja (Y)

Resp.	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
1	2,04	2,04	1,00	1,00	2,03	2,13	1,00	1,62	2,23	1,00
2	3,24	4,51	1,00	1,92	3,40	3,37	1,00	2,48	2,23	2,88
3	4,58	4,51	2,61	3,04	2,03	2,13	1,00	3,79	3,76	2,88
4	2,04	2,04	1,00	1,92	2,03	2,13	1,00	3,79	2,23	1,74
5	2,04	2,04	2,61	1,92	3,40	3,37	1,00	3,79	3,76	1,74
6	4,58	4,51	4,38	4,56	5,27	4,81	3,56	1,00	2,23	2,88
7	3,24	3,20	1,00	1,92	3,40	3,37	1,00	2,48	2,23	2,88
8	3,24	3,20	2,61	1,92	3,40	2,13	1,00	3,79	2,23	2,88
9	3,24	3,20	2,61	1,92	3,40	2,13	1,00	3,79	3,76	4,74
10	2,04	2,04	1,00	1,00	2,03	2,13	1,00	3,79	2,23	1,00
11	4,58	3,20	2,61	3,04	3,40	3,37	2,32	2,48	3,76	2,88
12	4,58	4,51	2,61	3,04	2,03	2,13	1,00	1,62	3,76	2,88
13	2,04	2,04	1,00	1,92	2,03	2,13	1,00	3,79	2,23	1,74
14	4,58	4,51	2,61	3,04	2,03	2,13	1,00	3,79	3,76	2,88
15	2,04	2,04	1,00	1,92	2,03	2,13	1,00	3,79	2,23	1,74
16	3,24	3,20	2,61	1,00	3,40	3,37	2,32	2,48	3,76	1,00
17	3,24	4,51	2,61	3,04	3,40	3,37	2,32	2,48	3,76	2,88
18	4,58	4,51	2,61	3,04	3,40	3,37	2,32	2,48	3,76	2,88
19	3,24	3,20	2,61	3,04	3,40	3,37	2,32	2,48	3,76	2,88
20	3,24	3,20	2,61	3,04	3,40	3,37	2,32	2,48	3,76	2,88
21	3,24	3,20	2,61	1,00	1,00	1,00	3,56	3,79	1,00	1,00
22	1,00	1,00	4,38	4,56	1,00	4,81	3,56	2,48	3,76	1,00
23	3,24	3,20	2,61	3,04	3,40	3,37	2,32	2,48	3,76	2,88
24	4,58	3,20	2,61	3,04	3,40	1,00	3,56	2,48	3,76	2,88
25	3,24	3,20	2,61	3,04	3,40	3,37	2,32	2,48	3,76	2,88
26	3,24	3,20	2,61	1,00	3,40	3,37	2,32	2,48	3,76	1,00
27	3,24	4,51	2,61	3,04	3,40	3,37	2,32	2,48	3,76	2,88
28	4,58	4,51	2,61	3,04	3,40	3,37	2,32	2,48	3,76	2,88
29	3,24	3,20	2,61	3,04	3,40	3,37	2,32	1,00	3,76	2,88
30	3,24	3,20	2,61	3,04	3,40	3,37	2,32	2,48	3,76	2,88
31	3,24	3,20	2,61	3,04	3,40	3,37	2,32	1,00	3,76	2,88
32	3,24	3,20	2,61	3,04	3,40	4,81	2,32	3,79	3,76	2,88
33	3,24	3,20	2,61	3,04	3,40	3,37	2,32	2,48	3,76	2,88
34	3,24	3,20	2,61	3,04	3,40	3,37	3,56	1,00	3,76	2,88

Lampiran 6. Analisis Reggression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Fasilitas Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,225 ^a	,051	,021	,47835

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,391	1	,391	1,710	,200 ^b
	Residual	7,322	32	,229		
	Total	7,714	33			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,121	,519		4,088	,000
	Fasilitas Kerja	,254	,194	,225	1,308	,200

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 7. Distribusi Nilai t_{tabel}

Titik Persentase Distribusi t ($df = 1 - 32$)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531

