

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pada Guru SMPN 8 Kota Jambi

Rasdi*

Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

*Corresponding Email: rasdiunbari@gmail.com

Abstrack. *SMP 8 Kota Jambi is one of the 25 state junior high schools in Jambi City and has contributed a lot to community education progress programs in the Jambi City area. The population in this study is the number of Teachers of SMPN 8 Kota Jambi which is as many as 60 teachers. Sampling used is a census method that all populations are sampled as many as 60 teachers. The analysis tool used is simple linear regression. Based on the results of the study revealed that there is a positive influence between work facilities on performance in teachers of SMPN 8 Kota Jambi. Thus there is a significant influence between the variables of work facilities on the performance of teachers of SMPN 8 Kota Jambi.*

Keywords: *Work Facilities, Performance*

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam mencapai tujuan. Luthans (2006:67) betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi pegawai untuk mencapai tujuannya. Salah satu bagian terpenting dalam dunia pengajaran dan pendidikan adalah guru. Guru merupakan komponen terpenting dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam pembentukan sumber daya manusia dalam bidang pendidikan dan moral bangsa. Guru dapat dikatakan juga sebagai ujung tombak dalam pendidikan, karena segala bentuk regulasi dan program pendidikan, pada akhirnya akan ditentukan oleh seberapa jauh kematangan seorang guru dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Buchari (2009:12) mengungkapkan fasilitas kerja adalah perlengkapan-perengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunaannya sehingga kebutuhan pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi. Artinya fasilitas kerja merupakan segala sesuatu yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan seluruh tugas yang diberikan, baik berupa alat atau benda maupun berbentuk uang. Fasilitas kerja merupakan sarana penunjang dalam kegiatan sekolah berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal pendidikan, mempunyai batas waktu kegunaan yang sedikit permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang, fasilitas kerja merupakan komponen yang penting bagi pendidikan, karena dapat mendukung kinerja guru. Fasilitas kerja yang baik dapat menjadi stimulus bagi guru untuk meningkatkan kinerja kerja, fasilitas yang tidak maksimal memungkinkan turunnya kinerja. Untuk mencapai kinerja guru maksimal diperlukan fasilitas yang cukup agar dapat terpenuhi profesional guru dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Husnan (2012:187) Mengungkapkan fasilitas kerja merupakan suatu bentuk layanan pendidikan terhadap guru agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan guru sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja guru.

Kinerja merupakan suatu yang dimunculkan seseorang atau kelompok dalam sebuah kegiatan berkenaan dengan *job description* yang ditetapkan, kinerja merupakan bagian penting pendidikan, karena kinerja menentukan tercapai tidaknya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Kinerja pendidik dapat berjalan dengan baik jika fasilitas pendidikan sudah memenuhi kewajibannya terhadap pendidik, sehingga kinerja pendidik yang tinggi akan membuat satuan pendidikan mudah dalam mengatasi setiap masalah serta dapat tercapainya tujuan pendidikan. Berdasarkan uraian diatas dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut: (1) Fasilitas di SMPN 8 Kota Jambi ada yang rusak ringan dan rusak berat; (2) Titik sinyal WIFI di SMPN 8 Kota Jambi masih kurang maksimal; (3) Ada buku bidang studi yang sudah tidak layak pakai; dan (4) Beberapa bidang studi belum mencapai Kriteria Ketuntasan Minimal.

Berdasarkan uraian diatas dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut: (1) Fasilitas di SMPN 8 Kota Jambi ada yang rusak ringan dan rusak berat; (2) Titik sinyal WIFI di SMPN 8 Kota Jambi masih kurang maksimal; (3) Ada buku bidang studi yang sudah tidak layak pakai; dan (4) Beberapa bidang studi belum mencapai Kriteria Ketuntasan Minimal. Sebagaimana penjelasan pada latar belakang permasalahan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Bagaimana fasilitas kerja dan kinerja guru SMPN 8 Kota Jambi; dan (2) Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN 8 Kota Jambi. Berdasarkan rumusan masalah pada penelitian ini, maka tujuannya adalah sebagai berikut: (1) Untuk mengetahui dan mendeskripsikan bagaimana fasilitas

kerja dan kinerja guru SMPN 8 Kota Jambi; dan (2) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja guru SMPN 8 Kota Jambi.

Landasan Teori fasilitas kerja

Menurut Lupiyaodi (2006:34) peralatan kerja adalah prasarana yang dipakai untuk mempermudah dan memperlancar dalam menjalankan fungsinya. Adapun yang dapat memudahkan dan melancarkan fungsi ini ialah benda-benda maupun uang, semakin baik fasilitas yang digunakan dapat meningkatkan produktivitas Indikator menurut Djamarah (2013:149), ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam penyediaan fasilitas belajar di sekolah antara lain sebagai berikut:

- a. Gedung sekolah adalah tempat yang paling tepat bagi berlangsungnya kegiatan pembelajaran di sekolah. Bangunan sekolah yang bersih, asri dan terawat tentunya akan memberikan suasana yang nyaman bagi peserta didik dalam proses berlangsungnya kegiatan belajar mengajar.
- b. Ruang Kelas. Bila sekolah kekurangan ruang kelas, sementara jumlah peserta didik yang dimiliki dalam jumlah yang banyak melebihi daya tampung kelas, tentu akan banyak menemukan masalah. Kegiatan pembelajaran menjadi kurang kondusif. Pengelolaan kelas kurang efektif. Konflik antar anak didik secara proporsional sering terabaikan. Pertimbangan materiil yang menerima anak didik yang masuk dalam jumlah yang banyak, melebihi kapasitas kelas merupakan kebijakan yang cenderung mengabaikan nilai aspek kualitas pendidikan.
- c. Laboratorium. Kelengkapan fasilitas sekolah memberikan peluang bagi guru untuk lebih kreatif dan inovatif dalam mengajar. Guru dapat membimbing anak didik melakukan percobaan di laboratorium. Dengan adanya laboratorium disekolah tentunya para siswa dapat berperan aktif belajar dengan berbagai percobaan yang tidak hanya melalui teori saja tetapi dapat dibuktikan melalui praktek secara langsung.
- d. Perpustakaan. Kelengkapan buku bacaan di perpustakaan sekolah ikut menentukan kualitas suatu sekolah. Perpustakaan sekolah adalah gudang ilmu. Tempat ini harus menjadi sahabat akrab anak didik. Di sekolah, kapanpun dan dimana ada waktu luang anak didik harus datang kesana untuk membaca buku atau meminjam buku demi keberhasilan dalam proses belajar.
- e. Ruang BK. Ketika anak didik belajar di sekolah tidak bisa lepas dari namanya masalah, siswa dapat menyelesaikan setiap permasalahan maupun persoalan disekolah dengan berkonsultasi pada guru BK. Dalam menyelesaikan masalah diperlukan tempat yang bersahabat dan aman dalam membicarakan permasalahan sehingga siswa dapat lebih nyaman dan tidak canggung untuk menceritakan permasalahan yang sedang dihadapi.
- f. Buku-buku Pelajaran. Buku yang disediakan pihak sekolah harus lengkap dan berkualitas sehingga anak didik bisa meminjamkan bukunya untuk dibaca di rumah ataupun bisa membeli buku sendiri untuk lebih praktis. Dengan pemilikan buku sendiri anak didik dapat membaca sendiri kapan dan dimanapun jika ada kesempatan.

Kinerja

Menurut Mangkunegara (20012:67) istilah kinerja berasal dari bahasa *performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi kerja sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2012:51) terdapat lima indikator untuk mengukur kinerja seseorang yaitu :

- a. Kualitas kerja (*quality of work*). Mutu hasil pekerjaan seperti ketetapan, ketelitian dan kebersihan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
- b. Ketepatan waktu (*promptness*). Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dengan kondisi hasil yang baik.
- c. Inisiatif (*initiative*). Bersikap proaktif mencari berbagai sumber informasi berkaitan dengan penyelesaian masalah ditempat kerja
- d. Kemampuan (*capability*). Memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
- e. Komunikasi (*communication*). Kemampuan membina kerjasama yang solid dan baik antar sesama rekan kerja dan pimpinan.

Metode

Sebuah penelitian memerlukan penyelidikan yang hati-hati, teratur dan berkelanjutan untuk mengetahui bagaimana prosedur penelitian yang harus dilakukan dengan menggunakan metode penelitian yang baik. Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan penelitian deskriptif dan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:12). Penelitian kuantitatif adalah metode ilmiah atau *scienfic* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Menurut Sugiyono (2016:81). Sampel adalah bagian dari

jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam pengertian ini teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah metode sensus yaitu semua populasi dijadikan sampel sebanyak 60 guru.

Alat Analisis Data

Data dan informasi yang telah terkumpul akan dianalisis yaitu data primer dianalisis dengan menggunakan alat bantu program SPSS 20. Menurut Syekh (2011:27) Analisis Deskriptif merupakan bentuk analisa data penelitian untuk menguji generalisasi hasil penelitian berdasarkan satu sampel, analisis deskriptif dapat digunakan untuk semua jenis tingkatan data, analisis ini cukup luas dan selalu digunakan untuk berbagai hasil penelitian. Pengukuran setiap indikator fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai menggunakan pendekatan analisis deskriptif dengan pendekatan nilai interval skala pengukuran. Umar (2013:225) bahwa perhitungan skor setiap komponen yang diteliti dengan mengalihkan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot. Kemudian untuk mencari rentang skala menurut Rangkuti (2011:58) digunakan rumus sebagai berikut :

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

Dimana : n= Jumlah Sampel; m= Jumlah Alternatif Jawaban Item; Rentang Skala = $\frac{60(5-1)}{5}$; Rentang Skala = 48

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menaksir nilai variabel Y berdasarkan nilai variabel X serta taksiran perubahan variabel Y untuk setiap satuan perubahan variabel X. data diolah dengan menggunakan program SPSS versi 20. Menurut Syekh (2011:89) Bentuk persamaan regresi linear sederhana yang digunakan pada penelitian ini yaitu : $Y = a + bX + e$

Keterangan : Y = Kinerja; X = Fasilitas Kerja; a = Konstanta; b = Koefisien Regresi; e = error

Menurut Supardi (2013:188) koefisien determinasi dilambangkan dengan r^2 nilai ini menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai respon yang dapat diterangkan atau dikaitkan oleh hubungan linear dengan variabel independen, selain itu (sisanya) diterangkan oleh variabel yang lain (galat atau pengubah lainnya). Nilai koefisien determinasi dinyatakan dalam kuadrat dari nilai koefisien korelasi $r^2 \times 100\% = n\%$ memiliki pengertian bahwa nilai variabel dependen dapat diterangkan oleh variabel independen sebesar $n\%$, sedangkan sisanya sebesar $(100-n)\%$ diterangkan oleh galat (*error*) atau pengaruh variabel lain. Nilai koefisien determinasi r^2 ini menunjukkan seberapa besar variabel terikat (Y) dapat diterangkan oleh variabel bebas (X), artinya jika nilai koefisien determinasi sama dengan nol ($r^2 = 0$) artinya variabel terikat (Y) tidak dapat diterangkan sama sekali. Selanjutnya jika nilai koefisien determinasi sama dengan satu ($r^2 = 1$) artinya variabel terikat (Y) secara keseluruhan dapat diterangkan oleh variabel bebas (X).

Uji Statistik t

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah fasilitas kerja (variabel bebas (X)) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (variabel terikat (Y)), dengan tingkat signifikansi 0,05 (5%) kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

- Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ artinya : H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh antara fasilitas kerja (X) terhadap kinerja guru (Y)
- Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ artinya : H_0 diterima artinya tidak terdapat pengaruh antara fasilitas kerja (X) terhadap kinerja guru (Y)

Hasil

Tabel 1
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.865	.357		2.421	.019
FASILITASKERJA	.531	.123	.490	4.313	.000

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan keterangan tersebut diketahui persamaan regresi nya adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,865 + 0,531X$$

Dengan demikian terdapat pengaruh positif antara fasilitas kerja terhadap kinerja pada guru SMPN 8 Kota Jambi. Koefisien regresi variabel fasilitas kerja sebesar 0,531 artinya variabel fasilitas kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,531. Dalam persamaan regresi tersebut nilai konstanta sebesar 0,865 artinya jika nilai variabel fasilitas kerja bernilai 1 maka nilai Kinerja bernilai 0,865.

Tabel 2
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.490 ^a	.240	.227	.21999

Sumber: Data Olahan

Koefisien korelasi antara variabel fasilitas kerja (X) terhadap Kinerja (Y) pada guru SMPN 8 Kota Jambi adalah 0,490 artinya terdapat hubungan yang cukup erat antara variabel fasilitas kerja (X) dan Kinerja (Y). Hasil pengujian korelasi maka diperoleh nilai Determinasi (r^2) sebesar 0,240 angka ini menyatakan bahwa fasilitas kerja (X) mampu menjelaskan variabel Kinerja (Y) pada guru SMPN 8 Kota Jambi sebesar 24% dan sebaliknya 80% disebabkan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Uji signifikan (uji t) untuk menjawab tujuan penelitian dan hipotesis kriterianya adalah sebagai berikut :

Ho : tidak ada pengaruh antara fasilitas kerja terhadap kinerja

Ha : ada pengaruh antara fasilitas kerja terhadap kinerja

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima dan Ha ditolak

Dengan menggunakan α 0,05 dengan $df = 60 - 1 - 1 = 58$ maka hasil perhitungan t_{tabel} diperoleh sebesar 2.39238, sedangkan hasil perhitungan t_{hitung} diperoleh hasil 4.313. Dengan demikian dapat disimpulkan $t_{hitung} (4.313) > t_{tabel} (2.39238)$, maka keputusannya Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel fasilitas kerja terhadap kinerja guru SMPN 8 Kota Jambi.

Analisis Fasilitas Kerja Guru SMPN 8 Kota Jambi

Sesuai dengan tujuan di awal dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan fasilitas kerja terhadap kinerja guru SMPN 8 Kota Jambi. Berdasarkan hasil perhitungan dengan skala likert menunjukkan bahwa fasilitas kerja pada fasilitas kerja terhadap kinerja guru SMPN 8 Kota Jambi baik dengan skor rata-ratanya sebesar 239.5. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa selama ini guru SMPN 8 Kota Jambi tersebut memiliki fasilitas kerja yang baik dengan indikator: gedung, ruang kelas, laboratorium, perpustakaan, rung BK dan buku-buku pelajaran. Adapun jawaban responden tertinggi pada indikator fasilitas kerja berkaitan dengan materi Bagaimana cahaya ruang kelas tempat saudara mengajar apakah sudah cukup dengan skor 252. Sedangkan jawaban terendah berkaitan dengan Bagaimana buku penunjang pembelajaran telah lengkap total skor nya 228.

Kinerja Guru SMPN 8 Kota Jambi

Berdasarkan hasil perhitungan skala likert menunjukkan bahwa tingkat kinerja guru SMPN 8 Kota Jambi dinilai baik dengan rata-rata skor nya sebesar 239,4. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa selama ini guru SMPN 8 Kota Jambi dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dengan indikator: kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan supervisi, dampak interpersonal. Adapun jawaban responden tertinggi pada indikator kinerja berkaitan dengan Apakah guru di bebaskan memiliki inisiatif dalam mengajardengan skor 247. Sedangkan jawaban terendah berkaitan dengan Saudara selalu menjaga harga diri saudara dan siswa di sekolahmendapatkan skor 226.

Analisis Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Guru SMPN 8 Kota Jambi

Hasil perhitungan persamaan regresi linear sederhana analisis regresi menunjukkan bahwa koefisien regresi fasilitas kerja mempunyai arah positif terhadap kinerja Guru SMPN 8 Kota Jambi. Koefisien regresi variabel fasilitas kerja sebesar 0,531 artinya variabel fasilitas kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,531. Dalam penelitian ini telah dibuktikan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja. Semakin baik fasilitas kerja yang diberikan maka semakin baik tingkat kinerja guru. Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja guru SMPN 8 Kota Jambi memiliki koefisien determinasi diketahui nilai determinasi (r^2) sebesar 0,240 angka ini menyatakan bahwa fasilitas kerja (X) mampu menjelaskan variabel Kinerja (Y) pada guru SMPN 8 Kota Jambi sebesar 24% dan sebaliknya 80% disebabkan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Simpulan

Berdasarkan tujuan penelitian dan hasil pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pada guru SMPN 8 Kota Jambi, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Fasilitas kerja pada fasilitas kerja terhadap kinerja guru SMPN 8 Kota Jambi baik dengan skor rata-ratanya sebesar 239.5 begitu juga dengan tingkat kinerja guru SMPN 8 Kota Jambi dinilai baik dengan rata-rata skor nya sebesar 239,4.

2. Fasilitas kerja terhadap kinerja guru mempunyai hubungan yang cukup erat, dengan koefisien korelasi nya adalah 0,490. Determinasi (r^2) sebesar 0,240 angka ini menyatakan bahwa fasilitas kerja mampu menjelaskan variabel Kinerja pada guru SMPN 8 Kota Jambi sebesar 24% dan sebaliknya 80% disebabkan oleh variabel lain di luar penelitian ini.
3. Fasilitas kerja terhadap kinerja guru SMPN 8 Kota Jambi berdasarkan perhitungan melalui uji statistic menunjukkan bahwa t_{hitung} (4.313) > t_{tabel} (2.39238), maka keputusannya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel fasilitas kerja terhadap kinerja guru SMPN 8 Kota Jambi.

Daftar Pustaka

- Buchori, Alma. 2009. *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*, Edisi Kedelapan. Yogyakarta: FE-UGM.
- Lupiyoadi, Hamdani. 2006. *Manajemen Pemasaran Jasa*. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, Fred, 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. PT. Andi Yogyakarta.
- Mangkunegara 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rodaskarya, Bandung.
- Rangkuti, Fredi. 2011. *SWORD Balanced Scorecard. Teknik Menyusun Strategi Yang Efektif Plus Cara Mengelola Kinerja Dan Resiko*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Sayid, Syekh. 2011. *Pengantar Statistik Ekonomi Mikro*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada
- Sedarmayanti, 2009, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, CV. Mandar Maju, Bandung
- Suad Husnan Dan Enny Pudjiastuti. 2012. *Dasar-Dasar Manajemen Kenangan Edisi Keenam Cetakan Pertama*. Yogyakarta. UPP STIM YPKM Kartono 2010
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* . Bandung: CV Alfabeta.
- Supardi, 2013, *Statistik Penelitian*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Syaiful Bahri Djamarah 2005. *Guru Dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif*. Jakarta Rineka Cipta.
- Umar, Husein. 2008. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia