

**PENGARUH FASILITAS KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA GURU DI SDIT AL-MADINAH  
TANJUNGPINANG**

**SKRIPSI**

**MUHAMMAD RUDY SALAM  
NIM : 18612240**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2023**

**PENGARUH FASILITAS KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA GURU DI SDIT AL-MADINAH  
TANJUNGPINANG**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi  
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Manajemen

OLEH

**NAMA : MUHAMMAD RUDY SALAM  
NIM : 18612240**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2023**

**HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI**  
**PENGARUH FASILITAS KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP**  
**KINERJA GURU DI SDIT AL-MADINAH**  
**TANJUNGPINANG**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang

Oleh :

NAMA : MUHAMMAD RUDY SALAM  
NIM : 18612240

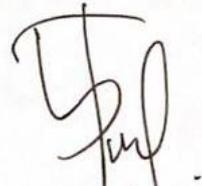
Menyetujui :

Pembimbing Pertama,



Satriadi, S.AP., M.Sc  
NIDN. 1011108901 / Lektor

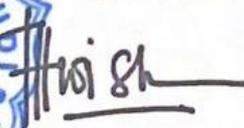
Pembimbing Kedua,



Selvi Fauzar, S.E., M.M  
NIDN. 1001109101 / Lektor



Mengetahui,  
Ketua Program Studi



Dwi Septi Haryani, S.T., M.M  
NIDN. 1002078602 / Lektor

Skripsi Berjudul

**PENGARUH FASILITAS KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA GURU DI SDIT AL-MADINAH  
TANJUNGPINANG**

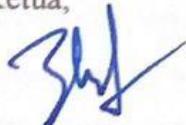
Yang dipersiapkan dan Disusun Oleh :

NAMA : MUHAMMAD RUDY SALAM  
NIM : 18612240

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal  
Sepuluh Januari Tahun Dua Ribu Dua Puluh Tiga  
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,



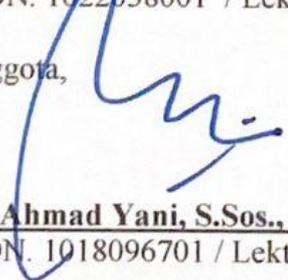
Satriadi, S.AP, M.Sc  
NIDN. 1011108901 / Lektor

Sekretaris,



Surva Kusumah, S.Si., M.Eng.  
NIDN. 1022038001 / Lektor

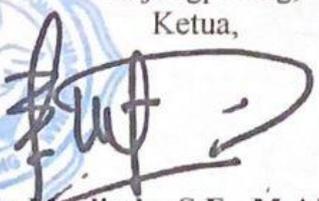
Anggota,



Dr. Ahmad Yani, S.Sos., M.Kes., M.M  
NIDN. 1018096701 / Lektor

Tanjungpinang, 10 Januari 2023  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang,  
Ketua,



  
Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA  
NIDN. 1029127801 / Lektor

## **PERNYATAAN**

Nama : Muhammad Rudy Salam  
NIM : 18612240  
Tahun Angkatan : 2018  
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,34  
Program Studi /Jenjang : Manajemen Strata – I (Satu)  
Judul Skripsi : Pengaruh Fasilitas Kerja dan Motivasi  
Terhadap Kinerja Guru di SDIT Al-Madinah  
Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila terdapat dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 10 Januari 2023

Penyusun,



**MUHAMMAD RUDY SALAM**

**NIM : 18612240**

## HALAMAN PERSEMBAHAN



Alhamdulillahirabbil 'alamin, Allah SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang atas segala nikmat yang diberikan untuk penulis, sehingga tiada alasan untuk penulis berhenti bersyukur

Karya sederhana ini kupersembahkan untuk orang-orang yang aku cintai dan aku sayangi:

### ***“Kedua orangtuaku”***

Ucapan banyak terima kasih kepada kedua orang tua, yaitu Ayahanda tercinta Muhammad dan Ibunda Ngapiah yang telah memberikan doa, semangat, pengorbanan, dukungan, nasehat, perhatian, motivasi, serta cinta dan sayang yang tak terhingga selama ini.

### ***“Almamaterku tercinta”***

STIE PEMBANGUNAN TANJUNGPINANG tempat aku menuntut ilmu

**HALAMAN MOTTO**

*“ Life is like a pencil that surely run out, but will leave the beautiful writing of life ”*

-Muhammad Rudy Salam-

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Rabb Yang Maha Kuasa Allah SWT, atas rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH FASILITAS KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU DI SDIT AL-MADINAH TANJUNGPINANG”**. Shalawat dan salam senantiasa selalu tercurah kepada Nabi Besar Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat, dan para pengikutnya sampai akhir zaman yang selalu berjuang mengikuti risalahnya, dan semoga kita termasuk di antara mereka, umat yang selalu memperjuangkan dan menegakkan islam dan mengerjakan sunnah-sunnah Rasulullah SAW.

Skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Studi Sarjana (S1) Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. Oleh karena itu, dalam kesempatan yang berbahagia ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si., Ak., CA selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E., Ak., M.Si., CA selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ilyas, M.M selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
6. Bapak Satriadi, S.AP,M.Sc selaku Pembimbing I yang telah memberikan arahan, masukan dan saran, serta membimbing dalam proses penyusunan skripsi ini.
7. Ibu Selvi Fauzar, S.E.,M.M selaku Pembimbing II yang telah memberikan arahan, masukan dan saran, serta membimbing dalam proses penyusunan skripsi ini.
8. Seluruh Dosen beserta Staf Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang baik dan sabar dalam menyampaikan ilmu pengetahuan dan bantuan yang diberikan.
9. Kedua orangtua tercinta dan kakakku, serta keluarga besar yang telah memberikan dukungan dan semangat dalam menyelesaikan kuliah ini.
10. Kepala Sekolah SDIT Al-Madinah Tanjungpinang serta para guru dan tata usaha yang telah banyak turut andil dalam proses pengumpulan data pada penelitian ini.
11. Sahabat - sahabatku Zulfikri, Syahril, Jani Muchtadi, Zolanda M. Prabowo Rivandi dan Jainal Abidin serta teman-temanku Enjel, Ipan, Aceng, Agus, Depi, Lina, Fira, Aruna, Riki, Eko, Rahma, Wahyu, Malik, Ilham Bayu, Yusup, dan grup ling tanpa buff yang telah memberikan bantuan, semangat dan dukungan kepada penulis dan sama-sama berjuang untuk menyelesaikan skripsi.

12. *Last but not least, i wanna thank me for believing in me, i wanna thank me for doing all this hard work, i wanna thank me for having no days off, I wanna thank me for never quitting, i wanna thank me for just being me all time.*

Semoga apa yang penulis tuangkan dalam skripsi ini dapat menambah informasi dan bermanfaat bagi semua pihak. Kritik dan saran yang membangun dan demi kesempurnaan merupakan harapan penulis dari pembaca. Akhir kata penulis ucapkan terimakasih

Tanjungpinang, 10 Januari 2023

Penulis

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Rudy Salam', written over a light grey rectangular background.

**MUHAMMAD RUDY SALAM**

**NIM : 18612240**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN</b>	
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b>	
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b>	
<b>HALAMAN MOTTO</b>	
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xviii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xix</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xx</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1    Latar Belakang .....	1
1.2    Rumusan Masalah .....	12
1.3    Tujuan Penelitian.....	12
1.4    Kegunaan Penelitian.....	12
1.4.1 Kegunaan Ilmiah.....	13
1.4.2 Kegunaan Praktis .....	13
1.5    Sistematis penulisan .....	13
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>15</b>
2.1    Tinjauan Teori .....	15
2.1.1 Manajemen.....	15
2.1.1.1 Fungsi Manajemen.....	16
2.1.3 Sumber Daya Manusia .....	17
2.1.4 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	18
2.1.4.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	18

2.1.4.2. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	19
2.1.4.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	20
2.1.5 Fasilitas Kerja	21
2.1.5.1 Pengertian Fasilitas Kerja	21
2.1.5.2 Jenis-jenis Fasilitas	23
2.1.5.3 Indikator Fasilitas	24
2.1.6 Motivasi	25
2.1.6.1 Pengertian Motivasi	25
2.1.6.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi	30
2.1.6.3 Hal yang memengaruhi dalam pemberian Motivasi	33
2.1.6.4 Indikator Motivasi	33
2.1.7 Kinerja Guru	35
2.1.7.1 Pengertian Kinerja Guru	35
2.1.7.2 Aspek – aspek Kinerja Guru	36
2.1.7.3 Prinsip Dasar Manajemen Kinerja	39
2.1.7.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru	42
2.1.7.5 Indikator Kinerja Guru	44
2.2 Kerangka Pemikiran	46
2.3 Hipotesis	47
2.4 Jurnal Terdahulu	47
2.4.1 Jurnal Nasional	47
2.4.2 Jurnal Internasional	50
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	<b>52</b>
3.1 Jenis Penelitian	52
3.2 Jenis Data	52
3.2.1 Data Primer	52
3.2.2 Data Skunder	53
3.3 Teknik Pengumpulan Data	54

3.3.1	Kuesioner.....	54
3.3.2	Studi Pustaka .....	54
3.4	Populasi dan Sampel .....	54
3.4.1	Populasi .....	54
3.4.2	Sampel .....	55
3.5	Definisi Operasional Variabel .....	55
3.6	Teknik Pengolahan Data .....	57
3.7	Teknik Analisis Data .....	58
3.7.1	Uji Kualitas Data .....	58
3.7.1.1	Uji Validitas.....	58
3.7.1.2	Uji Reliabilitas .....	60
3.7.2	Uji Asumsi Klasik .....	60
3.7.2.1	Uji Normalitas .....	60
3.7.2.2	Uji Heteroskedastitas .....	61
3.7.2.3	Uji Multikolinieritas .....	61
3.7.2.4	Uji Autokorelasi.....	62
3.7.3	Uji Hipotesis .....	63
3.7.3.1	Uji Regresi Linear Berganda .....	63
3.7.3.2	Uji Koefisien Regresi secara parsial (Uji t).....	64
3.7.3.3	Uji Simultan (Uji F).....	64
3.7.3.4	Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	65
3.8	Jadwal Penelitian .....	66
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>67</b>
4.1	Hasil Penelitian .....	67
4.1.1	Gambaran Umum Objek Penelitian .....	67
4.1.1.1	Sejarah Singkat SDIT Al-Madinah Tanjungpinang .....	67
4.1.1.2	Visi dan Misi SDIT Al-Madinah Tanjungpinang.....	68
4.1.1.3	Struktur Organisasi.....	68
4.1.1.4	Uraian Tugas .....	69

4.1.2	Gambaran Umum Responden .....	75
4.1.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	76
4.1.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	77
4.1.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	77
4.1.3	Analisis Deskriptif .....	78
4.1.3.1	Variabel Fasilitas Kerja .....	78
4.1.3.2	Variabel Motivasi .....	82
4.1.3.3	Variabel Kinerja Guru .....	87
4.1.4	Uji Kualitas Data .....	91
4.1.4.1	Uji Validitas.....	91
4.1.4.2	Uji Reliabilitas .....	93
4.1.5	Uji Asumsi Klasik .....	93
4.1.5.1	Uji Normalitas .....	93
4.1.5.2	Uji Heterokedastisitas .....	95
4.1.5.3	Uji Multikolinearitas.....	96
4.1.5.4	Uji Autokorelasi.....	97
4.1.6	Uji Hipotesis .....	98
4.1.6.1	Analisis Regresi Linear Berganda .....	98
4.1.6.2	Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t).....	99
4.1.6.3	Uji Simultan (Uji F).....	100
4.1.6.4	Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	101
4.2	Pembahasan .....	102
4.2.1	Pengaruh Fasilitas Kerja (X1) Terhadap Kinerja Guru (Y) .....	102
4.2.2	Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y) .....	103
4.2.3	Pengaruh Fasilitas Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru	103
<b>BAB V PENUTUP.....</b>		<b>105</b>
<b>5.1</b>	<b>Kesimpulan .....</b>	<b>105</b>
<b>5.2</b>	<b>Saran .....</b>	<b>106</b>

**DAFTAR PUSTAKA**  
**LAMPIRAN**  
***CURRICULUM VITAE***  
***PLAGIARISM CHECK***

## DAFTAR TABEL

No	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1.1	Data Standar Pendidik dan Tenaga Pendidik.....	7
Tabel 1.2	Sarana dan Prasarana Pendidikan .....	9
Tabel 3.1	Data Jumlah Guru SDIT Al-Madinah Tanjungpinang.....	55
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel.....	56
Tabel 3.3	Jadwal Penelitian.....	66
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	76
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	77
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	78
Tabel 4.4	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Fasilitas Kerja .....	79
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi .....	83
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Guru .....	87
Tabel 4.7	Kriteria Interval Penilaian Responden .....	91
Tabel 4.8	Pengujian Validitas Variabel .....	91
Tabel 4.9	Pengujian Reliabilitas Variabel.....	93
Tabel 4.10	Hasil Sampel Kolmogorov .....	95
Tabel 4.11	Hasil Uji Multikolinearitas.....	96
Tabel 4.12	Hasil Uji Autokorelasi .....	97
Tabel 4.13	Analisis Regresi Linier Berganda .....	98
Tabel 4.14	Hasil Uji t Secara Parsial .....	100
Tabel 4.15	Hasil Uji Simultan (Uji F).....	101
Tabel 4.16	Uji Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	102

## DAFTAR GAMBAR

No	Judul Gambar	Halaman
	Gambar 1.1 Standar Nasional Pendidikan .....	6
	Gambar 1.2 Radar PMP (Penjamin Mutu Pendidikan) .....	11
	Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	46
	Gambar 4.1 Struktur Organisasi SDIT Al-Madinah Tanjungpinang .....	69
	Gambar 4.2 Grafik Histogram .....	94
	Gambar 4.3 Grafik P-Plot .....	94
	Gambar 4.4 Grafik Hasil Uji Heterokedastisitas .....	96

## **DAFTAR LAMPIRAN**

No.	Judul Lampiran
Lampiran 1	: Kuesioner
Lampiran 2	: Karakteristik dan Identitas responden usia, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir
Lampiran 3	: Tabel Jawaban Responden
Lampiran 4	: Hasil Pengujian SPSS
Lampiran 5	: Persentase Plagiat
Lampiran 6	: Surat Pernyataan Selesai Penelitian

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH FASILITAS KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU DI SDIT AL MADINAH TANJUNGPINANG**

Muhammad Rudy Salam. 18612240. Manajemen. STIE Pembangunan  
Tanjungpinang  
salamrudy05@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja dan motivasi terhadap kinerja guru di SDIT Al-Madinah Tanjungpinang. Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel penelitian yang digunakan adalah sampel jenuh yang berjumlah 50 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan skala likert 5 poin yang berbentuk kuesioner dengan jumlah pertanyaan sebanyak 30 butir. Metode analisis data dilakukan dengan menggunakan metode analisis uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, dan uji hipotesis.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dengan tingkat signifikan ( $0,001 < 0,05$ ), dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru dengan tingkat signifikan ( $0,000 < 0,05$ ). Kesimpulan dari penelitian ini terdapat pengaruh fasilitas kerja dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SDIT Al-Madinah Tanjungpinang dengan tingkat signifikan ( $0,000 < 0,05$ ).

**Kata Kunci** : Fasilitas Kerja, Motivasi , Kinerja Guru

Dosen Pembimbing 1 : Satriadi, S.AP,M.Sc

Dosen Pembimbing 2 : Selvi Fauzar, S.E.,M.M

## **ABSTRACT**

### **THE EFFECT OF WORK FACILITIES AND MOTIVATION ON TEACHER PERFORMANCE AT SDIT AL MADINAH TANJUNGPINANG**

Muhammad Rudy Salam. 18612240. Manajemen. STIE Pembangunan  
Tanjungpinang  
salamrudy05@gmail.com

*The purpose of this study was to determine the influence of work facilities and motivation on teacher performance at SDIT Al-Madinah Tanjungpinang. Teacher performance is the ability and effort of teachers to carry out learning tasks as well as possible in planning teaching programs, implementing learning activities and evaluating learning outcomes. This research uses quantitative methods.*

*The research sample used was a saturated sample of 50 people. The data collection technique in this study was to use a 5-point likert scale in the form of a questionnaire with a total of 30 questions. The data analysis method is carried out using the validity test analysis method, reliability test, normality test, and hypothesis test.*

*The results of this study show that work facilities affect teacher performance with a significant level ( $0.001 < 0.05$ ), and motivation affects teacher performance with a significant level ( $0.000 < 0.05$ ), the conclusion of this study is that there is an influence of work facilities and motivation together on teacher performance at SDIT Al-Madinah Tanjungpinang with a significant level ( $0.000 < 0.05$ ).*

*Keywords: Work Facilities, Motivation, Teacher Performance*

*Supervisor 1 : Satriadi, S.AP,M.Sc*

*Supervisor 2 : Selvi Fauzar, S.E.,M.M*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Menurut Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 4 tahun 2022 Tentang Perubahan PP Nomor 57 Tahun 2021 Tentang Standar Nasional Pendidikan ini . Standar Nasional Pendidikan berdasarkan Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Bhinneka Tunggal Ika. Dalam penyelenggaraan pendidikan di berbagai kota apalagi di daerah, kualitas pendidikan yang baik dipengaruhi oleh berbagai hal, antara lain adalah kinerja guru, bagaimana ia bisa mengoptimalkan semua kemampuan dan skill yang ia miliki dalam upaya mencapai tujuan institusional. Dan menurut Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 74 tahun 2008 pasal 1 tentang guru, maka guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar , membimbing, mengarahkan melatih dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Suatu lembaga pendidikan dikatakan berhasil atau efektif dalam menjalankan aktivitasnya apabila lembaga pendidikan tersebut dapat mencapai tujuannya. Dengan melakukan perencanaan dan strategi yang matang untuk menerapkan sistem pembelajaran yang akan diberikan kepada peserta didik pada saat sekarang banyak dikeluhkan mengenai kurangnya ketersediaan sarana dan prasarana dan tenaga guru yang profesional. Keberhasilan dari kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah fasilitas. Salah satu

komponen pendukung yang sangat penting adalah dukungan sarana dan prasarana yang memadai. Mengacu pada Peraturan Pemerintah nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, maka sarana meliputi perabot, peralatan pendidikan, media pendidikan, buku dan sumber belajar lainnya, bahan habis dipakai, serta perlengkapan lain yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran yang teratur dan berkelanjutan.

Mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan, maka prasarana meliputi lahan, ruang kelas, ruang kelas, ruang pimpinan satuan pendidikan, ruang kelas tata usaha, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, ruang unit produksi, ruang kantin, instalasi daya dan jasa, tempat berolah raga, tempat ibadah, tempat bermain, tempat rekreasi, dan ruang/tempat lain yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran yang teratur dan berkelanjutan. Oleh karena itu, dalam melaksanakan pendidikan diperlukan fasilitas yang dapat menunjang kegiatan proses belajar mengajar, dalam melakukan kegiatannya.

Fasilitas disebuah institusi pendidikan merupakan hal pokok yang harus diperhatikan. Komponen sarana prasarana sangat dibutuhkan, terlebih bahwa pelaksanaan kegiatan membutuhkan alat dan fasilitas yang dapat mempelancar proses transformasi ilmu pengetahuan dan keterampilan-keterampilan yang diperlukan oleh para guru. Karena ketersediaan sarana dan prasarana akan menunjang kegiatan akademik serta mendukung terwujudnya pembelajaran yang intensif. Selain itu, peranan guru dalam mengajar juga merupakan hal yang sangat penting karena keterlibatan guru dalam menggunakan fasilitas dalam proses

belajar mengajar. Apabila kondisi fasilitas sekolah yang kurang memadai seperti halnya gedung yang kurang layak, laboratorium yang kurang lengkap, bangku sekolah yang rusak maupun tidak mencukupi, serta masih banyak problem lain yang berkaitan dengan fasilitas sekolah karena semua itu akan mempengaruhi kemampuan siswa. Dengan lengkapnya sarana yang menunjang kegiatan belajar mengajar maka guru diharapkan juga mampu mengoptimalkan kinerjanya.

Pernyataan ini juga didukung dari hasil penelitian oleh (Heriati & Daulay, 2020) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di Yayasan Pendidikan Azadin Anhar Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat” menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Azadin Anhar Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi. Sebagai tenaga profesional kependidikan guru memiliki motivasi kerja yang berbeda antara guru yang satu dengan lainnya. Hal ini kelak akan berakibat adanya perbedaan kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. Motivasi guru dalam bekerja digambarkan sebagai faktor yang mendorong guru untuk menjalankan tugasnya serta menumbuhkan semangat mengajar yang tinggi. Setiap guru memiliki motivasi yang berbeda dalam proses pembelajaran, baik itu bersifat materi, spiritual maupun kemanusiaan. Guru agar lebih termotivasi dalam mengajar perlu mendapat perhatian dari pihak sekolah dengan memberikan kepuasan secara materi dengan memperhatikan kesejahteraannya di antaranya : adanya jaminan kesehatan, pendidikan dan pelatihan, penghargaan, jika perlu sampai menyediakan

perumahan hal ini akan menjadikan guru lebih termotivasi dalam mengajar. Berdasarkan observasi yang dilakukan di lapangan bahwa selama ini kunjungan kelas yang dilakukan oleh kepala sekolah belum optimal sehingga kepala sekolah belum bisa melihat kinerja guru dan masalah yang dihadapi di dalam kelas secara lebih dalam. Selain itu, hampir di setiap kelas beberapa guru tidak mempersiapkan perangkat pengajaran dengan lengkap misalnya rencana pelaksanaan harian, presensi, kisi-kisi soal, program perbaikan, laporan akhlak, analisis KKM. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rendahnya motivasi kerja guru akan berdampak pada rendahnya hasil kinerja guru yang dapat berimplikasi kepada rendahnya hasil belajar siswa.

Penelitian (Meylani & Ramlawati, 2017) dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Fasilitas Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Di Kabupaten Kolaka” menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Kolaka.

Pembangunan nasional di bidang pendidikan merupakan upaya untuk mencerdaskan bangsa dan meningkatkan kualitas kehidupan manusia, sehingga memiliki kreativitas dan kemandirian. Hal ini selaras dengan fungsi dan tujuan pendidikan nasional yang tercantum dalam Undang-undang Republik Indonesia No 20 Tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional Pasal 3 yaitu : “Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermanfaat dalam rangka mencerdaskan kehidupan, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berahlak

mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab ”.

Berdasarkan penjelasan dari fungsi dan tujuan pendidikan nasional di atas, di tingkat internasional negara yang berakhlak mulia, sehat, cakap, kreatif, mandiri sehingga mampu bekerja sesuai dengan keahlian yang dipelajarinya. Dalam proses belajar terdapat tiga unsur yang tidak dapat dipisahkan yaitu guru, siswa, dan fasilitas.

Guru yang mempunyai motivasi tinggi akan bekerja dengan sebaik-baiknya, menyelesaikan tugas, tanggung jawab, berpikir akan kemajuan karirnya dan berorientasi ke masa depan. Di samping itu, motivasi juga dapat menimbulkan kepuasan kerja, rasa senang dan bangga bisa melakukan pekerjaan yang kreatif, mampu melaksanakan pekerjaan sesuai kompetensinya. Dengan demikian, guru mempunyai motivasi yang tinggi untuk meningkatkan kinerja dan berdampak pada efektif tidaknya dalam proses belajar mengajar.

SDIT AL MADINAH Tanjungpinang yang berada di Jln. Jatayu, Kel.Batu IX, Kec. Tanjungpinang Timur, yang memiliki total pegawai sebanyak 57 pegawai, yang terdiri dari 1 orang satpam, 1 orang janitor, 4 orang pegawai tata usaha, 50 guru dan 1 kepala sekolah.

Guru dituntut untuk memberikan pembelajaran yang maksimal agar dapat tercapai kinerja yang baik dan dapat mendidik para siswa yang unggul dan mampu bersaing. Ini juga salah satu faktor penting untuk meningkatkan mutu pembelajaran di sekolah khususnya di SDIT AL – Madinah Tanjungpinang.

Calon guru yang ingin mengajar di SDIT Al- Madinah yang berdasarkan pengalaman tidak semuanya bisa diterima dan harus dipertimbangkan yang mengikuti beberapa kriteria yang telah ditetapkan oleh sekolah tersebut yaitu wajib mengikuti pembinaan tahsin dan tahfidz, kemudian mengikuti ODOJ (*One Day One Juz*), mengikuti lembar Mutaba'ah, puasa sunnah senin dan kamis, memiliki wawasan keagamaan yang luas, dan mengikuti pembinaan terhadap kerohanian yaitu Bina Pribadi Islami pekanan atau pengajian setiap pekanan. Kinerja guru yang berpengalaman sangat diperhatikan mengingat sebagian guru yang berpengalaman masih membutuhkan bimbingan dari Bina Pribadi Islami pekanan yang menjadi salah satu kriteria yang harus diikuti oleh setiap guru. Hal ini juga didukung oleh data Standar Nasional Pendidikan dan Data Radar PMP (Penjamin Mutu Pendidikan) yang mana di tinjau dari segi Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan.

**Gambar 1.1**  
**Standar Nasional Pendidikan**

Nomor	Standar Nasional Pendidikan	Capaian					Kota	Prov.	Nasional 2020
		2016	2017	2018	2019	2020	Tanjungpinang	Kepulauan Riau	
1	Standar Kompetensi Lulusan	6,32	6,32	6,65	6,99	6,96	5,84	5,81	5,83
2	Standar Isi	5,69	6,3	6,61	6,88	6,68	5,42	5,44	5,57
3	Standar Proses	6,04	6,85	6,93	6,99	6,4	5,57	5,23	5,25
4	Standar Penilaian Pendidikan	5,92	6,47	5,94	6,99	6,85	6,39	6,15	6,17
5	Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan	3,48	2,84	3,76	4,99	4,61	5,82	6,02	5,9
6	Standar Sarana dan Prasarana Pendidikan	5,46	4,73	4,48	5,3	3,55	4,32	4,61	4,45
7	Standar Pengelolaan Pendidikan	4,63	6,33	6,45	6,92	6,79	5,98	5,65	5,71
8	Standar Pembiayaan	4,85	6,21	6,21	6,99	5,71	5,56	5,43	5,51

Sumber : *Rapor Mutu Direktorat Jendral Paud, Dasar dan Menengah Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan (2020)*

Berdasarkan data di atas pada gambar 1.1 lebih dapat dilihat bahwa standar pendidik dan tenaga kependidikan, dan standar sarana dan prasarana pendidikan masih belum dikatakan maksimal sehingga butuh adanya perhatian dari kepala

sekolah untuk meningkatkan penjamin mutu pendidikan yang sesuai dengan standar nasional pendidikan di atas rata-rata penilaian yaitu 66,6.

**Tabel 1.1**  
**Data Standar Pendidik dan Tenaga Pendidik**

<b>Data PMP</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
5. Standar Pendidik Tenaga Kependidikan	2,84 **	3,76***	4,99***	4,61***
5.1 Ketersediaan dan kompetensi guru sesuai ketentuan	4,2***	5,12***	6,18***	6,29***
5.1.1 Berkualifikasi minimal S1/D4	0*	6,49***	6,48***	6,48***
5.1.2 Rasio guru kelas terhadap rombongan belajar seimbang	0,22*	7***	7***	7***
5.1.3 Tersedia untuk tiap mata pelajaran	3,5**	7***	7***	7***
5.1.4 Bersertifikat pendidik	7***	0,83*	0,95*	0,95*
5.1.5 Berkompetensi pedagogik minimal baik	4,8***	4,8***	0*	7***
5.1.6 Berkompetensi kepribadian minimal baik	0*	0*	0*	7***
5.1.7 Berkompetensi profesional minimal baik	5,55***	5,55***	0*	7***
5.1.8 Berkompetensi sosial minimal baik	0*	0*	0*	7***

*Sumber : Rapor Mutu Direktorat Jendral Paud, Dasar dan Menengah Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan (2020)*

Pada tabel 1.1 pada 5.1.1 guru semuanya memiliki kualifikasi pendidik S1 hanya saja pada guru Al-Quran itu di ambil berdasarkan pengalaman mengajar dan juga hafalan Al-Quran sebanyak 30 juz.

Pada point 5.1.2 Rasio guru kelas terhadap rombongan belajar seimbang, dengan perbandingan jumlah peserta didik atau murid dalam setiap kelas untuk SD/MI tidak melebihi 32 orang berdasarkan Permendikbud Nomor 23 Tahun 2013, Pasal 2 poin 2.

Pada point 5.1.3 untuk guru tiap mata pelajaran ditahun 2017 masih belum cukup memenuhi standar tetapi untuk di tahun 2018 SDIT Al Madinah sudah memenuhi standar.

Pada point 5.1.4 pada tahun 2019 ada beberapa guru yang belum memiliki sertifikat pendidik dari 39 guru terdapat 5 guru yang memiliki sertifikat pendidik. Kemudian pada point 5.1.5 yaitu berkompetensi pedagogik minimal baik, yaitu kemampuan pemahaman seorang guru terhadap peserta didik yang meliputi perancangan, pelaksanaan pembelajaran, pengembangan peserta didik, serta evaluasi belajar mengalami penurunan yang sangat signifikan pada tahun 2019 jika hal ini tidak di atasi maka sangat berdampak pada pola perkembangan pembelajaran serta potensi yang dimiliki peserta didik.

Pada point 5.1.6 berkompetensi kepribadian minimal baik dari tahun 2016 hingga 2019 sama sekali tidak memiliki penilaian yang signifikan, dalam hal ini guru juga harus memiliki salah satu kompetensi yang memang menjadi kriteria sangat penting untuk calon guru maupun guru agar peserta siswanya menjadi orang cerdas.

Pada point 5.1.7 berkompetensi profesional minimal baik mengalami penurunan yang drastis di tahun 2019 hal ini sebenarnya sangat berpengaruh dengan kinerja guru yang harus memiliki profesional dalam mengajar baik itu dalam segi komunikasi, mengajar serta guru juga dituntut harus menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam.

Pada point 5.1.8 berkompetensi sosial minimal baik dari tahun 2017 hingga tahun 2019 tidak mengalami penilaian hal ini juga sangat berpengaruh pada

kompetensi sosial salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang pendidik, yaitu kompetensi yang dimana guru harus memiliki peran sosial untuk meningkatkan hubungan komunikasi kepada orang tua/wali murid, tetapi ditahun 2020 SDIT Al Madinah sudah mendapat penilaian dan mendapat nilai yang bagus yaitu 7 dengan kategori \*\*\*\*\*.

**Tabel 1.2**  
**Sarana dan Prasarana Pendidikan**

<b>Data PMP</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
6. Standar Sarana dan Prasarana Pendidikan	4,73 ***	4,48***	5,3*****	3,55***
6.2 Sekolah memiliki sarana dan prasarana pembelajaran yang layak	2,03**	2,76**	6,13*****	2,78**
6.2.1 Memiliki ruang kelas sesuai standar	4,98***	6,2*****	5,8*****	0,72*
6.2.2 Memiliki ruang perpustakaan sesuai standar	1,87*	2,97*	6,61*****	5,44*** *
6.2.3 Memiliki tempat bermain / lapangan sesuai standar	0*	0*	4,2***	0,7*
6.2.4 Memiliki laboratorium komputer sesuai standar	0*	0*	0*	0*
6.2.5 Memiliki ruang pimpinan sesuai standar	3,42***	3,42***	6,61*****	4,86***
6.2.6 Memiliki ruang guru sesuai standar	0*	0*	5,05***	3**
6.2.7 Memiliki ruang UKS sesuai standar	1,75*	1,31*	7*****	4,2***
6.2.8 Memiliki tempat ibadah sesuai standar	0*	0*	7*****	2,33**
6.2.9 Memiliki wc sesuai standar	2,12**	3,32**	6,42*****	2,8**
6.2.10 Memiliki gudang sesuai standar	3,5**	3,5**	4,67***	2,33**
6.2.11 Memiliki ruang tata usaha sesuai standar	0*	0*	0*	0*
6.2.12 Menyediakan kantin yang layak	7*****	7*****	7*****	7*****
6.2.13 Menyediakan tempat parkir yang memadai	6,99*****	6,99*****	6,99*****	7*****

*Sumber : Rapor Mutu Direktorat Jendral Paud, Dasar dan Menengah Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan (2020)*

Pada tabel 1.2 pada point 6.2.3 Memiliki tempat bermain/ lapangan sesuai standar, dari tahun 2017 hingga 2018 sama sekali tidak memiliki penilaian yang signifikan, karena kondisi lahan yang terbatas dan masih kurang layak.

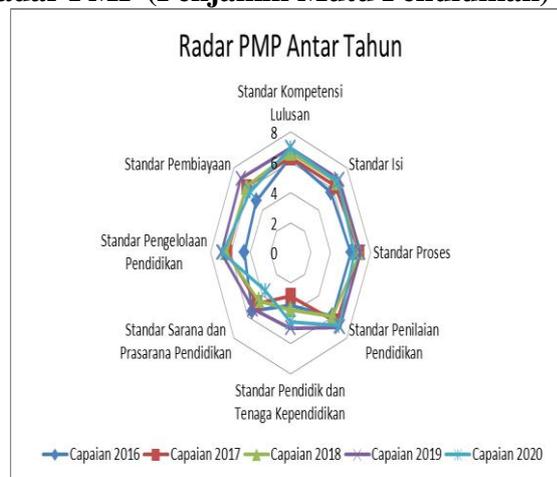
Pada tabel 1.2 pada point 6.2.4 Memiliki laboratorium komputer sesuai standar, dari tahun 2017 hingga 2020 sama sekali tidak memiliki penilaian yang signifikan, hal ini berpengaruh kepada proses belajar mengajar karena siswa menjadi sulit dalam melakukan pembelajaran praktek komputer.

Pada tabel 1.2 pada point 6.2.6 Memiliki ruang guru sesuai standar, pada tahun 2017 hingga 2018 ruang guru di SDIT Al Madinah berpindah-pindah karena kondisi kelas dan ruangan yang belum memadai, kondisi ini berpengaruh pada kinerja guru karena fasilitas yang belum sesuai standar untuk memudahkan guru dalam bekerja.

Pada tabel 1.2 pada point 6.2.8 Memiliki tempat ibadah sesuai standar, pada tahun 2017 hingga 2018 tempat ibadah di SDIT Al Madinah berpindah-pindah karena kondisi kelas dan ruangan yang juga belum memadai, tetapi pada tahun 2019 SDIT Al Madinah sudah memiliki tempat ibadah yang tetap dan memenuhi standar.

Pada tabel 1.2 pada point 6.2.11 Memiliki ruang tata usaha sesuai standar, dari tahun 2017 hingga 2020 sama sekali tidak memiliki penilaian, hal ini juga berpengaruh pada administrasi sekolah, karena tata usaha merupakan tempat administrasi di setiap sekolah.

**Gambar 1.2**  
**Radar PMP (Penjamin Mutu Pendidikan)**



*Sumber : Rapor Mutu Direktorat Jendral Paud, Dasar dan Menengah  
Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan (2020)*

Pada radar PMP (Penjamin Mutu Pendidikan) pada Gambar 1.2 kita juga dapat dilihat bahwa standar pendidik dan tenaga kependidikan mengalami peningkatan yang signifikan dari tahun ke tahun, namun belum mencapai standar SNP (Standar Nasional Pendidik) dengan nilai 6,66 sehingga perlu adanya perhatian dari kepala sekolah dalam memperhatikan standar pendidik dan tenaga pendidik yang mana tenaga pendidik juga sangat berpengaruh terhadap perkembangan kependidikan dan kemajuan bangsa. Ini juga salah satu faktor penting untuk meningkatkan mutu pembelajaran di sekolah khususnya SDIT Al-Madinah Tanjungpinang.

Dari pemaparan di atas dapat dipahami bahwa kinerja guru dipengaruhi beberapa faktor antara lain fasilitas, dan motivasi. Sehingga pada penelitian ini penulis memilih judul, “ **Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di Sdit Al Madinah Tanjungpinang** ”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah di kemukakan di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SDIT AL MADINAH Tanjungpinang ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SDIT AL MADINAH Tanjungpinang ?
3. Apakah Fasilitas kerja dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SDIT AL MADINAH Tanjungpinang ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini yakni sesuai rumusan masalah diatas:

1. Untuk menjelaskan pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja guru SDIT AL MADINAH Tanjungpinang.
2. Untuk menjelaskan pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SDIT AL MADINAH Tanjungpinang.
3. Untuk menjelaskan pengaruh fasilitas kerja dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru SDIT AL MADINAH Tanjungpinang.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

Manfaat penulis melakukan penelitian ini adalah dengan harapan agar penelitian ini dapat berguna bagi semua pihak antara lain :

#### **1.4.1 Kegunaan Ilmiah**

Kegunaan ilmiah merupakan hasil dari penelitian yang diharapkan dan digunakan sebagai sumber informasi pada penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan masalah fasilitas kerja dan motivasi kinerja guru di sekolah.

#### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

##### **1. Bagi Peneliti**

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sarana untuk melatih berpikir ilmiah dengan dasar pada disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah.

##### **2. Bagi SDIT AL MADINAH Tanjungpinang**

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumbangan informasi bagi manajemen dalam menjalankan kebijakan atau sebagai bahan evaluasi, dalam meningkatkan kinerja para guru agar produktifitas mereka meningkat.

##### **3. Bagi Pihak Luar**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipakai untuk menambah referensi bagi para akademisi, maupun bagi pihak – pihak lain yang membutuhkan untuk melakukan penelitian lanjut dengan topik yang sama.

#### **1.5 Sistematis penulisan**

Dalam penelitian ini, pembahasan dan penyajian diuraikan dalam tiga bab dengan sistematika penulisan dan aturan-aturannya untuk memudahkan pembaca agar lebih mudah memahami dan mengerti penelitian ini. Adapun gambaran sistematika penulisan secara garis besar adalah:

**BAB I            PENDAHULUAN**

Berisikan tentang latar belakang masalah yang mendasari penelitian ini, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

**BAB II           TINJAUAN PUSTAKA**

Berisikan tentang kajian teori yang relevan dengan topik penelitian yang akan dilakukan oleh penulis yang dapat menjadi landasan teoritis dalam melakukan penelitian.

**BAB III          METODOLOGI PENELITIAN**

Berisikan tentang metode penelitian yang digunakan, yang merupakan bab yang menjelaskan jenis penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data, dan teknik analisis yang digunakan.

**BAB IV          HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, penyajian data dan analisis hasil penelitian dan pembahasan.

**BAB V            PENUTUP**

Pada bab ini merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan dan saran yang berhubungan dengan hasil akhir dalam penelitian.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen**

Menurut Haiman, manajemen adalah fungsi untuk mencapai sesuatu melalui aktivitas orang lain dan memantau upaya mencapai sesuatu secara individu melalui kegiatan orang lain dan memantau upaya individu untuk mencapai tujuan bersama (Sadikin & Misra, 2019). Menurut Follet, manajemen adalah seni mencapai tujuan melalui orang lain. Definisi ini menyiratkan bahwa manajer mencapai tujuan organisasi melalui bantuan orang lain untuk melaksanakan tugas-tugas yang mungkin diperlukan (Sadikin & Misra, 2019).

Menurut Stoner *et al* (Hanafi, 2015), manajemen adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, kegiatan anggota organisasi dan kegiatan yang menggunakan semua sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Menurut Massie dan Douglas (Hanafi, 2015), manajemen adalah proses di mana sekelompok orang bekerja sama menginstruksikan orang lain untuk bekerja menuju tujuan yang sama.

Dari penjelasan diatas bisa disimpulkan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien melalui penggunaan sumber daya organisasi.

### **2.1.1.1 Fungsi Manajemen**

Menurut Griffin (Batlajery, 2016), mendefinisikan manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (goals) secara efektif dan efisien. Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir, dan sesuai dengan jadwal.

#### **1. Fungsi Perencanaan**

Dalam manajemen, perencanaan adalah proses mendefinisikan tujuan organisasi, membuat strategi untuk mencapai tujuan itu, dan mengembangkan rencana aktivitas kerja organisasi. Perencanaan merupakan proses terpenting dari semua fungsi manajemen karena tanpa perencanaan fungsi-fungsi lain pengorganisasian, pengarahan, dan pengontrolan-tak akan dapat berjalan.

#### **2. Fungsi Pengorganisasian**

Proses yang menyangkut bagaimana strategi dan taktik yang telah dirumuskan dalam perencanaan didesain dalam sebuah struktur organisasi yang tepat dan tangguh, sistem dan lingkungan organisasi yang kondusif, dan dapat memastikan bahwa semua pihak dalam organisasi dapat bekerja secara efektif dan efisien guna pencapaian tujuan organisasi.

#### **3. Fungsi Pengarahan dan Implementasi**

Proses implementasi program agar dapat dijalankan oleh seluruh pihak dalam organisasi serta proses memotivasi agar semua pihak tersebut dapat

menjalankan tanggungjawabnya dengan penuh kesadaran dan produktifitas yang tinggi.

#### 4. Fungsi Pengawasan dan Pengendalian

Proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan dan diimplementasikan dapat berjalan sesuai dengan target yang diharapkan sekalipun berbagai perubahan terjadi dalam lingkungan dunia bisnis yang dihadapi.

### **2.1.3 Sumber Daya Manusia**

Menurut Sutrisno (2016) Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan pegawai/karyawan yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) yang dapat menciptakan dan melakukan dalam hal bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitifgeneratif-inovatif.

Menurut Sutrisno (2017) Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan satusatunya sumber daya yang memegang kendali daya pikir, kepentingan, keahlian, pengetahuan, dorongan, energi, dan seni (rasio, rasa dan karsa) dan semua potensi Sumber Daya Manusia (SDM) tersebut mempunyai pengaruh terhadap usaha organisasi demi mencapai suatu tujuannya.

Menurut Hartatik (2014) Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal awal dari sebuah organisasi yang sangat penting. Peran serta fungsinya tidak dapat diubah oleh sumber daya lainnya. Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang besar dalam menentukan sukses atau tidaknya organisasi tersebut mencapai

tujuannya, dan oleh sebab itu kualitas dan kapabilitas Sumber Daya Manusia (SDM) di dalamnya.

Menurut Yani (2012) Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sebagai bagian dari salah satu faktor dalam organisasi atau dapat di maksudkan manusia 13 yang bekerja dalam suatu organisasi sebagai pendorong dalam mewujudkan eksistensinya serta dapat membantu kesuksesan dan tujuan dalam mendorong tercapainya tujuan dari organisasi tersebut.

#### **2.1.4 Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.4.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan sumber daya manusia yang fungsinya melakukan perencanaan sumber daya manusia, pelaksanaan, rekrutmen, pelatihan, pengembangan karir karyawan atau karyawan, dan mengambil inisiatif untuk pengembangan organisasi suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut Sihotang (Sinambela, 2016), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, penintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan Sumber Daya Manusia untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan. Menurut Samsudin (Adamy, 2016), Manajemen Sumber Daya manusia adalah kegiatan yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai berbagai tujuan.

Menurut Follet (Rachman, 2018), Manajemen sumber daya manusia adalah suatu seni untuk mencapai tujuan organisasi dengan pengaturan orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan itu sendiri. Sedangkan menurut Fisher dalam (Rachman, 2018), Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) melibatkan semua devisi dan praktik manajemen yang secara langsung memengaruhi semua orang, atau sumber daya manusia yang bekerja untuk organisasi.

#### **2.1.4.2. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Menurut (Hartatik & Indah Puji, 2014), berpendapat bahwa fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah:

1. Perencanaan

Perencanaan merupakan merencanakan tenaga secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan yang dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian yang meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompetensi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan suatu kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja serta hubungan kerja yang sesuai dengan potensi yang ada didalam diri seseorang sehingga dapat membantu dan menjalankan sesuai dengan pengarahan program kerja yang ada di organisasi.

### 3. Pengarahan

Pengarahan adalah suatu kegiatan untuk dapat mengendalikan semua karyawan guna dapat bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam mewujudkan tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

### 4. Pengendalian

Pengendalian adalah suatu kegiatan untuk dapat mengendalikan semua karyawan agar dapat menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

#### **2.1.4.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Larasati (2018), tujuan umum manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan produktivitas semua pekerja dalam sebuah organisasi. 4 (Empat) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

#### 1. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggungjawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatif.

#### 2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

### 3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

### 4. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

## **2.1.5 Fasilitas Kerja**

### **2.1.5.1 Pengertian Fasilitas Kerja**

Fasilitas pada sebuah organisasi sangatlah penting, karena fasilitas akan menunjang kinerja karyawan menjadi lebih maksimal. Dengan fasilitas yang lengkap dan memadai maka kinerja akan menjadi lebih optimal dan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Mengingat sarana dan prasarana dalam mengajar merupakan salah satu faktor penentu terhadap hasil belajar siswa, maka persyaratan dan penggunaan fasilitas mengajar harus mengacu pada tujuan pembelajaran, metode, penilaian minat siswa dan kemampuan guru. Penggunaan fasilitas mengajar dilakukan secara efektif dan efisien dengan mengacu pada proses belajar mengajar di sekolah (Baheramsyah, 2020).

Menurut Buchari (Rasdi, 2021) mengungkapkan fasilitas kerja adalah perlengkapan-perengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunanya 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 (Rasdi, 2021) mengungkapkan fasilitas kerja merupakan suatu bentuk layanan pendidikan terhadap guru agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan guru sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja guru.

Menurut (Anggara, 2020), fasilitas adalah segala sesuatu yang berupa sarana atau alat yang digunakan untuk mempermudah aktivitas kantor sehingga para pegawai atau karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Menurut Sopiadin (Meylani & Ramlawati, 2017), 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 disekolah, 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.

### 2.1.5.2 Jenis-jenis Fasilitas

Menurut Daryanto (Winarsih, 2018), fasilitas atau sarana dapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu:

1. Fasilitas fisik, yakni segala sesuatu yang berupa benda atau fisik yang dapat dibedakan, yang mempunyai peranan untuk memudahkan dan melancarkan suatu usaha. Fasilitas fisik juga disebut fasilitas materiil. Contoh: kendaraan, alat tulis ATK kantor, peralatan komunikasi elektronik, dsb. Dalam kegiatan pendidikan yang tergolong dalam fasilitas materiil antara lain: perabot ruang kelas, perabot kantor tata usaha, laboratorium, perpustakaan dan ruang praktek.
2. Fasilitas uang, yakni segala sesuatu yang bersifat mempermudah suatu kegiatan sebagai akibat bekerjanya nilai uang.

Sedangkan menurut Suryosubroto (Winarsih, 2018), fasilitas pembelajaran dibedakan menjadi 3 macam yaitu:

1. Alat Pelajaran

Alat pelajaran adalah semua benda yang secara langsung digunakan dalam proses pembelajaran. Seperti buku tulis, buku paket, papan tulis, meja dan kursi.

2. Alat Peraga

Alat pembantu pendidikan dan pengajaran yang dapat mempermudah pemberian pengertian kepada peserta didik. Seperti atlas, globe, silabus. dengan pengertian ini, maka alat pelajaran dapat termasuk dalam lingkup alat peraga.

### 3. Media Pembelajaran

Media adalah sarana pendidikan yang digunakan sebagai perantara dalam proses belajar mengajar untuk mempertinggi efektivitas dan efisiensi pendidikan, yang berupa audio, visual dan audio visual.

#### 2.1.5.3 Indikator Fasilitas

Indikator fasilitas kerja menurut ( Gie, 2012) :

1. Fasilitas peralatan kerja Alat kerja operasional
2. Fasilitas perlengkapan kerja
3. Penerangan yang cukup
4. Mebel yang meliputi meja dan kursi kerja, meja, almari dengan segala macam bentuk dan keperluan
5. Alat komunikasi berupa telepon dan kendaraan bermotor (sebagai perlengkapan kerja)
6. Alat-alat yang berfungsi sebagai penyegar ruangan

Menurut Robbins (Pangarso *et al.*, 2016), indikator fasilitas kerja dalam perusahaan adalah:

1. Tata ruang, yaitu seperti interior, aliran sirkulasi, tata cahaya dan warna .
2. Keamanan dan kenyamanan, yaitu fasilitas yang diperlukan bagi karyawan yang beristirahat dan fasilitas ketika sakit atau terjadi kecelakaan kerja.
3. Peralatan dan dukungan fasilitas lain, yaitu seperti wifi, LCD proyektor, dan AC.

Menurut Anggara, (2020), indikator fasilitas kerja dalam perusahaan terdiri dari :

1. Mesin dan Peralatan, yaitu keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada diperusahaan.
2. Prasarana, yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk melancarkan aktivitas perusahaan diantaranya adalah tempat ibadah, toilet, jalan, pagar dan lainnya.
3. Perlengkapan Kantor, yaitu fasilitas yang mendukung akan tugas.
4. Peralatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, dan lainnya). Peralatan elektronik ( komputer, wifi dan printer ).
5. Unsur pendukung, yaitu fasilitas pendukung lainnya seperti tempat ibadah, tempat parkir, toilet dan kantin.

## **2.1.6 Motivasi**

### **2.1.6.1 Pengertian Motivasi**

Motivasi merupakan faktor yang mendorong seorang untuk melakukan aktivitas atau kegiatan, oleh karena itu motivasi dapat diartikan pula sebagai faktor mendorong perilaku seseorang. Menurut Luthans (Farid *et al.*, 2016), menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang ditujukan untuk memenuhi suatu pencapaian tujuan, dengan begitu motivasi kerja lebih merupakan modal diri dari setiap masing- masing individu. Menurut Sagir motivasi kerja adalah suatu aspek yang mendorong untuk melakukan suatu aktifitas tertentu (Bahri & Chairatun Nisa, 2017).

Selanjutnya menurut Gering (Suwanto, 2019), motivasi berkaitan dengan usaha dan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang dimana dilakukan untuk memenuhi semua tujuan yang diinginkan oleh seseorang sehingga mencapai ke arah tujuan yang ditujukan.

Menurut Maslow (Mangkunegara, 2017), menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja.

Menurut Mangkunegara (Ayer *et al.*, 2016), seorang pegawai dapat dikatakan memiliki motivasi kerja yang tinggi apabila didalam dirinya memiliki ini adalah:

1. Kebutuhan afiliasi yang perlu dicapai adalah kemampuan karyawan untuk membangun hubungan berdasarkan prinsip-prinsip yang telah ditetapkan oleh organisasi.
2. Kebutuhan keanggotaan menginginkan perwakilan untuk bersikap ramah satu sama lain dan mengenal rekan-rekan di badan pengatur.
3. Kebutuhan kekuasaan adalah kebutuhan yang memotivasi pekerja untuk bertindak secara normal untuk memenuhi kewajiban mereka dan keinginan untuk mengendalikan.

Hipotesis dari Abraham H. Maslow tentang Keinginan Teori gravitasi terutama berkisar pada penilaian bahwa orang mempunyai lima tingkat atau serangkaian persyaratan.

1. Kebutuhan fisiologis seperti rasa lapar, haus, istirahat dan seks.

2. Kebutuhan kebahagiaan tidak hanya dalam niat baik tetapi juga dalam pikiran, roh dan jiwa.
3. Kebutuhan akan cinta (*need for love*).
4. Persyaratan kepercayaan (*recognition of needs*). Sering tercermin dalam poin kepentingan yang dangkal.
5. Realisasi diri dalam arti menawarkan kesempatan untuk mengembangkan potensi dalam diri sendiri, untuk tujuan selain kapasitas asli individu.

Hipotesis C. Alderfer (Hipotesis ERG), Hipotesis Alderfer yang dikenal dengan singkatan ERG pada hipotesis Alderfer adalah huruf utama dari tiga istilah, untuk lebih spesifiknya:

E = Eksistensi (kebutuhan akan eksistensi),

R = Relatedness (membutuhkan hubungan dengan orang lain)

G = Pertumbuhan (kebutuhan untuk pertumbuhan).

Arti dari tiga kata ini diteliti, maka dari itu muncul dua hal penting. Untuk memulainya, secara teoritis ada kemiripan antara hipotesis maupun model yang dibuat oleh Maslow dan Alderfer. Dikarenakan "Kehadiran" dapat dianggap tidak dapat dibedakan dengan progresi pertama dan kedua dalam hipotesis Maslow; "Keterkaitan" sesuai dengan rantai kepentingan ketiga dan keempat menurut ide Maslow dan "Pengembangan" memiliki makna yang sama dengan "penyelesaian diri" seperti yang ditunjukkan oleh Maslow. Lalu yang kedua, hipotesis Alderfer menggarisbawahi bahwa berbagai jenis kebutuhan manusia tampaknya dipenuhi pada waktu yang bersamaan. Jika hipotesis Alderfer diteliti lebih lanjut, diketahui bahwa:

1. Semakin penting kebutuhan tertentu, semakin penting untuk memenuhinya.
2. Ketika kebutuhan yang lebih rendah terpenuhi, Anda menyadari kekuatan keinginan untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi
3. Lagi pula, semakin sulit untuk memenuhi tingkat kebutuhan yang lebih tinggi, semakin besar sebuah keinginan untuk memenuhi kebutuhan yang paling dasar. Sudut pandang ini tampaknya tergantung pada kewajaran manusia. Maksudnya dengan alasan bahwa ia mengetahui kendala-kendalanya, seorang individu dapat berubah sesuai dengan kondisi target yang dihadapinya, di samping hal-hal lain, berkonsentrasi pada hal-hal yang dapat ia capai.

Hipotesis Herzberg (Hipotesis Dua Faktor) Peneliti ketiga merasa telah membuat komitmen yang signifikan terhadap pemahaman Herzberg tentang inspirasi. Hipotesis yang dia buat dikenal sebagai "Model Dua Faktor" inspirasi, khususnya:

Faktor dimotivasi dan kebersihan atau "pemeliharaan". Sesuai hipotesis ini, yang dimaksud dengan komponen persuasif adalah hal-hal yang mendukung pencapaian yang bersifat inheren, yang mengandung makna bahwa hal tersebut berasal dari dalam diri seseorang, Sedangkan yang disarankan oleh faktor kebersihan atau pemeliharaan adalah unsur luar yang menyimpulkan bahwa mereka berasal dari luar diri yang juga menentukan perilaku. seseorang dalam hidup seseorang. Seperti yang ditunjukkan oleh Herzberg, komponen pengaruh yang diduga mencakup pekerjaan seseorang, pencapaian yang dicapai, pembukaan

untuk perbaikan, kemajuan dalam panggilan dan pengakuan dari orang lain. Sedangkan unsur kebersihan atau penunjang antara lain keadaan dengan orang yang berafiliasi, hubungan individu dengan pimpinannya, hubungan orang tersebut dengan rekan kerjanya, sistem peraturan yang diterapkan pimpinan, rencana definitif, struktur administrasi dalam afiliasi, kondisi kerja dan penghargaan. struktur. berlaku. Salah satu kesulitan dalam memahami dan menerapkan spekulasi Herzberg adalah untuk mempertimbangkan secara akurat bagian mana yang lebih belum pernah terjadi sebelumnya dalam kehidupan seseorang, apakah merek dagang atau orang luar.

Hipotesis pengaturan obyektif (*objective setting hypothesis*) Edwin Locke merekomendasikan bahwa dalam pengaturan obyektif ada empat macam instrumen inspirasional, khususnya:

1. Pertimbangan langsung.
2. Bengelola tenaga.
3. Meningkatkan kemantapan.
4. Target mendukung metodologi dan rencana kegiatan.

Victor H. Vroom (Hipotesis Asumsi) Victor H. Vroom, dalam bukunya yang berjudul "Kerja Dan Inspirasi" menyajikan hipotesis yang ia sebut "Hipotesis Asumsi". Menurut hipotesis ini, inspirasi adalah konsekuensi dari hasil yang dicapai oleh individu dan ukuran yang bersangkutan bahwa kegiatannya akan mendorong hasil yang ideal. Artinya, jika seseorang benar-benar membutuhkan sesuatu dan cara tampaknya tersedia untuk mendapatkannya, ia akan berusaha mendapatkannya. Pada dasarnya, spekulasi harapan mengatakan

bahwa jika seseorang membutuhkan sesuatu dan anggapan untuk mendapatkan sesuatu cukup besar, orang tersebut akan sangat terdorong untuk mendapatkan apa yang dia butuhkan. Lagi pula, jika keinginannya untuk mendapatkan apa yang dibutuhkannya kurang, maka motivasi untuk berusaha akan menurun, antara ilmuwan sumber daya manusia juga profesional terlatih, spekulasi asumsi ini memiliki daya pikat khusus karena penekanan pada pentingnya tempat kerja staf untuk membantu pekerja menemukan apa yang mereka butuhkan dan merekomendasikan cara yang paling tepat untuk mengatasi keinginan mereka. Sorotan ini dianggap penting karena pengalaman menunjukkan bahwa buruh secara keseluruhan tidak tahu persis apa yang mereka butuhkan, apalagi cara mendapatkannya.

#### **2.1.6.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi memiliki dua faktor, faktor internal dan faktor eksternal :

##### **1. Faktor Internal**

Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang yaitu :

##### **a. Keinginan untuk dapat hidup**

Keutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini, cara mempertahankan kehidupan ini adalah manusia mau melakukan pekerjaan apapun, baik atau buruk, suatu pekerjaan. Hasrat untuk hidup meliputi kebutuhan untuk mendapatkan gaji yang memuaskan, pekerjaan yang

layak walaupun bayarannya tidak terlalu besar dan juga untuk dilindungi dan terbuka terhadap kondisi kerja.

b. Keinginan untuk dapat dimiliki

Keinginan untuk memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk melakukan suatu tugas. Hal seperti ini sering kita alami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa dorongan yang kuat untuk digugat dapat dipaksakan untuk perlu bekerja. Misalnya keinginan untuk memiliki sesuatu (kendaraan).

c. Mendapatkan suatu hadiah

Perwakilan yang ingin kerja disebabkan oleh keinginan untuk dilihat, dianggap oleh orang banyak, banyak orang harus menghabiskan uang mereka untuk mendapatkan uang dan anehnya kemudian harus bekerja keras. Maka rasa percaya diri, nama besar, kehormatan yang perlu Anda miliki harus dijaga tanpa orang lain, dengan berjuang untuk lebih mengembangkan takdir, mencari makanan dan dianggap sebagai individu yang baik.

d. Keinginan untuk berkuasa

Hasrat akan kekuasaan akan mendorong seorang karyawan untuk bekerja keras. Namun keinginan tersebut terpenuhi dengan cara-cara yang tidak terpuji, namun cara yang dilakukannya masih dianggap berhasil.

2. Faktor Eksternal

Unsur luar juga tak kalah penting dalam melemahkan inspirasi kerja seseorang. Sebagian dari faktor luar yang menyertainya :

a. Kondisi tempat kerja

Tempat kerja adalah seluruh alumni dan kerangka kerja di sekitar perwakilan yang mengurus pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b. Kompensasi yang memadai

Ini adalah jenis pembayaran prinsip bagi agen untuk membantu diri mereka sendiri dan keluarga mereka. Kompensasi yang sesuai adalah instrumen penggerak paling hebat bagi asosiasi untuk meminta agen bekerja dengan baik.

c. Pemeriksaan yang baik

Kapasitas pengawasan dalam suatu tugas adalah memberikan bimbingan, pedoman yang dibuat oleh perwakilan sehingga mereka dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat tanpa kesalahan.

d. Adanya pertanggungjawaban pekerjaan

Banyak orang langsung mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk organisasi, jika yang bersangkutan memiliki profesi yang jelas untuk memastikan dalam menangani pekerjaannya.

e. Status dan jabatan

Status atau jabatan pada suatu jabatan tertentu merupakan angan-angan setiap wakilnya dalam bekerja. Mereka tidak hanya mengharapkan untuk dibayar, tetapi mereka juga menginginkan kesempatan untuk terlibat dalam suatu situasi di dalam suatu organisasi.

f. Peraturan yang fleksibel

Organisasi besar biasanya telah menyiapkan kerangka kerja dan teknik yang harus dipatuhi oleh semua perwakilan. Karena biasanya pedoman bersifat defensif dan dapat mendorong perwakilan untuk bekerja lebih baik.

### **2.1.6.3 Hal yang memengaruhi dalam pemberian Motivasi**

Pemberian sebuah Motivasi kepada pegawai merupakan kewajiban para pemimpin, karena para pegawai tersebut dapat lebih meningkat volume dan mutu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Untuk itu seorang pemimpin perlu memperhatikan hal-hal berikut agar pemberian Motivasi dapat berhasil seperti yang diharapkan yaitu, memahami perilaku bawahan, harus berbuat dan berperilaku realistis, tingkat kebutuhan setiap orang berbeda beda, mampu menggunakan keahlian, pemberian Motivasi harus menace pada orang, dan harus dapat memberi keteladanan.

### **2.1.6.4 Indikator Motivasi**

Indikator motivasi adalah sudut pandang yang ingin mendorong untuk menyelesaikan suatu tindakan tertentu. Penanda tekad perwakilan menurut Sagir (Bahri & Chairatun Nisa, 2017) ialah:

1. Kinerja
2. Penghargaan
3. Tantangan
4. Tanggung Jawab
5. Pengembangan

6. Keterlibatan

7. Kesempatan

Menurut Robbins (Almustofa, 2015), indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja sebagai berikut :

1. Penghargaan
2. Hubungan sosial
3. Kebutuhan Hidup
4. Keberhasilan dalam bekerja

Menurut Maslow (Mangkunegara, 2017), indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas dan seksual.
2. Kebutuhan Rasa Aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
3. Kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok.
4. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
5. Aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

## **2.1.7 Kinerja Guru**

### **2.1.7.1 Pengertian Kinerja Guru**

Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Kinerja guru yang dicapai harus berdasarkan standar kemampuan profesional selama melaksanakan kewajiban sebagai guru di sekolah (Rachmawati, 2013). Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran dan pelaksanaan program pembelajaran serta evaluasi program pembelajaran. Menurut Uno dan Lamatenggo (Koswara & Rasto, 2016), kinerja guru yang dicapai harus berdasarkan standar kemampuan profesional selama melaksanakan kewajiban sebagai guru sekolah .

Menurut Kristiyanto (Wihartuti *et al.*, 2016), Kinerja guru dapat optimal apabila berbagai komponen yang terlibat dalam proses pendidikan dapat berperan secara optimal guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Beberapa faktor internal yang dapat mempengaruhi terhadap kinerja guru diantaranya adalah tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap, dan etika kerja, motivasi, tingkat kesehatan, keterampilan dan keberhasilan berprestasi, sedangkan aspek lainnya (faktor eksternal) yang berpengaruh terhadap kinerja guru adalah faktor kepemimpinan, teknologi, manajemen, kebijakan pemerintah, lingkungan budaya organisasi dan iklim kerja.

Sedangkan menurut Dobson (Sukmawati *et al.*, 2018) peningkatan kinerja guru dapat dilakukan melalui layanan supervise pembelajaran kepala sekolah, layanan supervise itu bertujuan untuk meningkatkan professionalism, kinerja guru serta mutu proses dan hasil kegiatan pembelajaran dan keberhasilan sekolah sangat berpengaruh oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola sistem kinerja guru terhadap murid.

Pada hakikatnya kinerja guru adalah perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar di depan kelas, sesuai dengan kriteria tertentu, kinerja guru akan terlihat dalam aspek kegiatan dalam menjalankan tugas dan kualitas dalam melaksanakan tugas tersebut.

#### **2.1.7.2 Aspek – aspek Kinerja Guru**

Aspek kinerja menurut Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 137 tahun 2014, yang dipakai sebagai acuan penilaian kinerja guru, ada 4 kompetensi yang harus dimiliki oleh pendidik, yaitu (Suratijah, 2017) :

##### **1. Kompetensi Pedagogik**

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran. Beberapa indikator dari kompetensi pedagogik berdasarkan peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 137 Tahun 2014 yaitu:

- a. Merencanakan kegiatan program pendidikan, pengasuhan, dan
- b. perlindungan

- c. Melaksanakan proses pendidikan, pengasuhan, dan perlindungan
- d. Melaksanakan penilaian terhadap proses dan hasil pendidikan, pengasuhan, dan perlindungan

2. Kompetensi Kepribadian

Kepribadian merupakan suatu masalah abstrak yang hanya dapat dilihat lewat penampilan, tindakan, ucapan, dan cara berpakaian seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian yang berbeda. Kompetensi kepribadian merupakan suatu perfomansi pribadi (sifat-sifat) yang harus dimiliki seorang guru. Beberapa indikator dari kompetensi kepribadian berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 137 tahun 2014 yaitu:

- a. Bersikap dan berperilaku sesuai dengan kebutuhan psikolog anak
- b. Bersikap dan berperilaku tepat sesuai dengan norma agama, budaya dan
- c. keyakinan anak
- d. Menampilkan diri sebagai pribadi yang berbudi perkerti luhur

3. Kompetensi sosial

Kompetensi sosial merupakan suatu kemampuan seorang guru dalam hal berkomunikasi dan bergaul secara efektif. Beberapa indikator dari kompetensi sosial berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 137 tahun 2104 yaitu:

- a. Beradaptasi dengan lingkungan
- b. Berkomunikasi secara efektif

#### 4. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan penguatan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditentukan Badan Standar Nasional Pendidikan (BNSP). Hal ini merupakan suatu kemampuan seorang guru sesuai dengan keahliannya dalam menyampaikan sesuatu kepada siswa dalam rangka menjalankan tugas dan profesinya. Beberapa indikator dari kompetensi profesional berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 137 tahun 2014 yaitu:

- a. Memahami tahapan perkembangan anak
- b. Memahami pertumbuhan dan perkembangan anak
- c. Memahami pemberian rangsangan pendidikan, pengasuhan, dan perlindungan anak
- d. Berkomunikasi secara efektif.

Dapat disimpulkan bahwa aspek kinerja guru memiliki kemampuan dalam mengelola pembelajaran merencanakan kegiatan program pendidikan, pengasuhan, dan perlindungan kemudian melaksanakan proses pendidikan, pengasuhan, dan perlindungan serta melaksanakan penilaian terhadap proses dan hasil pendidikan, dengan adanya aspek tersebut maka kinerja guru menjadi salah satu penilaian yang harus di terapkan dalam dunia pendidikan.

### 2.1.7.3 Prinsip Dasar Manajemen Kinerja

Menurut Strebler (Widodo, 2014) mengemukakan bahwa prinsip-prinsip dasar untuk manajemen kinerja agar secara efektif yaitu:

1. Memiliki tujuan yang jelas dan kriteria keberhasilan terukur.
2. Dirancang dan dilaksanakan dengan keterlibatan karyawan yang tepat.
3. Jadilah sederhana untuk memahami dan beroperasi.
4. Membuat penggunaannya mendasar untuk mencapai semua tujuan manajemen.
5. Memungkinkan karyawan sebuah *'line of sight'* jelas antara tujuan kinerja mereka dan orang-orang organisasi.
6. Fokus pada kejelasan peran dan peningkatan kinerja.
7. Erat bersekutu dengan infrastruktur pelatihan dan pengembangan yang jelas dan sumber daya yang memadai.
8. Membuat jelas dan tujuan dari setiap link langsung untuk menghargai dan membangun ditepat ekuitas dan transparansi pengamanan.
9. Teratur dan terbuka ditinjau terhadap kriteria keberhasilannya sebagai prinsip dasar dalam manajemen kinerja

Sedangkan menurut sinambela dan wibowo (Surajiyo, S. E. *et al.*, 2020) dalam prinsip dasar kinerja adalah sebagai berikut:

1. Strategis

Manajemen kinerja bersifat strategis dalam arti membahas masalah kinerja secara lebih luas, lebih *urgen*, dan dengan tujuan jangka panjang.

2. Holistik

Manajemen kinerja bersifat menyeluruh mencakup seluruh aspek dalam ruang lingkup, sejak perumusan tujuan, perencanaan, pelaksanaan, umpan balik, pengukuran, penilaian, *review*, evaluasi dan perbaikan kinerja.

3. Terintegrasi

Manajemen kinerja merupakan suatu proses yang merupakan sebuah sistem yang di dalamnya saling berkaitan sehingga merupakan hubungan yang terintegrasi.

4. Perumusan tujuan

Manajemen kinerja dimulai dengan melakukan perumusan dan mengkalifikasi terlebih dahulu tujuan yang hendak dicapai organisasi.

5. Perencanaan

Penyusunan rencana menyangkut kegiatan menginventarisasi sumber daya yang diperlukan dan aktivitas apa saja yang diperlukan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

6. Umpan balik

Umpan balik dipergunakan untuk meninjau kembali perencanaan kinerja.

7. Pengukuran

Pengukuran perlu dilakukan untuk mengetahui apakah pelaksanaan dapat berjalan sesuai dengan rencana, apakah terdapat kesenjangan kinerja, dan apakah akhir diperkirakan dapat dicapai.

8. Perbaikan kinerja

Dengan melakukan perbaikan kinerja diharapkan tujuan organisasi dimasa depan dapat dicapai dengan lebih baik.

9. Berkelanjutan

Manajemen kinerja merupakan suatu proses yang sifatnya berlangsung secara terus menerus.

10. Menciptakan budaya

Budaya organisasi merupakan faktor lebih penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi.

11. Pengembangan

Organisasi yang cerdas dan berkeinginan meningkatkan kinerja, harus berupaya mengembangkan SDM (Sumber Daya Manusia) secara berkelanjutan.

12. Kejujuran

Kejujuran menampakkan diri dalam komunikasi umpan balik yang jujur di antara manajer, pekerja, dan rekan kerja. Kejujuran termasuk dalam mengapresiasi pendapat, menyapaikan fakta, memberikan pertimbangan dan perasaan.

13. Pelayanan

Setiap aspek dalam proses kinerja harus memberikan pelayanan kepada *stakeholder* yaitu: pekerja, manajer, pemilik dan pelanggan.

#### 14. Tanggung jawab

Merupakan prinsip dasar dibelakang pengembangan kinerja. Dengan memahami dan menerima tanggung jawab atas apa yang mereka pekerjakan belajar tentang apa yang perlu mereka perbaiki.

#### **2.1.7.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (Siswanto & Hamid, 2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah kemampuan (*ability*) dan faktor (*motivation*).

##### 1. Faktor kemampuan

Kemampuan (*ability*) secara psikologis terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitis (*knowledge dan skill*), artinya pegawai atau bawahan yang memiliki IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka pegawai atau bawahan tersebut akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

##### 2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang bawahan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri bawahan yang terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri bawahan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang bawahan harus sikap mental yang siap secara psikofisik artinya seorang bawahan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami

tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mathis dan Jackson (Priansa, 2017), adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan Individual

Mencakup bakat, minat, dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis. Dengan demikian kemungkinan seseorang mempunyai kinerja yang baik, jika kinerja tersebut memiliki tingkat keterampilan baik.

2. Usaha Yang Dicurahkan

Usaha yang dicurahkan bagi pekerja adalah ketika kerja, kehadiran, dan motivasinya. Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan pekerja untuk memiliki tingkat keterampilan untuk mengerjakan pekerjaan. Hal ini berkaitan dengan perbedaan antara tingkat keterampilan dan tingkat upaya tingkat keterampilan merupakan cerminan dari kemampuan yang dilakukan, sedangkan tingkat upaya merupakan cerminan dari sesuatu yang dilakukan.

3. Lingkungan Organisasional

Di lingkungan organisasional, perusahaan menyediakan fasilitas bagi pekerja yang meliputi pelatihan dan pengembangan peralatan, teknologi dan manajemen.

### **2.1.7.5 Indikator Kinerja Guru**

Indikator kinerja guru merupakan aspek-aspek yang meliputi tolak ukur dalam menilai kinerja. Menurut John Miner (Gusman, 2014), ada 4 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam indikator kinerja guru yaitu:

1. Kualitas, yaitu kesalahan, kerusakan, dan kecermatan seorang guru dalam mengelola pelajaran
2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh guru juga menentukan kuantitas dalam mengajar
3. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja, yaitu seorang guru juga tidak mampu jika hanya bekerja sendiri, tentunya seorang guru harus saling berinteraksi dengan guru lain, apabila terjadi permasalahan dalam mengajar, dan juga tentunya seorang guru juga harus meminta solusi dan pendapat.

Menurut Uno dan Lamatenggo (Koswara & Rasto, 2016), kinerja guru dapat diukur melalui lima indikator sebagai berikut:

1. Kualitas kerja, yaitu kualitas kerja guru dalam menguasai segala sesuatu berkaitan dengan persiapan perencanaan program pembelajaran dan penerapan hasil penelitian dalam pembelajaran di kelas.
2. Kecepatan atau ketepatan kerja, yaitu ketepatan kerja guru dalam menyesuaikan materi ajar dengan karakteristik yang dimiliki peserta didik dan penyelesaian program pengajaran sesuai dengan kalender akademik.

3. Inisiatif dalam kerja, yaitu inisiatif guru dalam penggunaan model pembelajaran yang variatif sesuai materi pelajaran dan penggunaan berbagai inventaris sekolah dengan bijak.
4. Kemampuan kerja, yaitu pengelolaan kegiatan belajar mengajar, dan penilaian hasil belajar peserta didik.
5. Komunikasi, yaitu komunikasi yang dilakukan guru dalam proses layanan bimbingan belajar dengan siswa yang kurang mampu mengikuti pembelajaran dan terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan pembelajaran.

Kemudian menurut Supardi (Rosdina *et al.*, 2015), ada beberapa dimensi yang dijadikan indikator kinerja guru dalam sebuah model kinerja guru, yaitu:

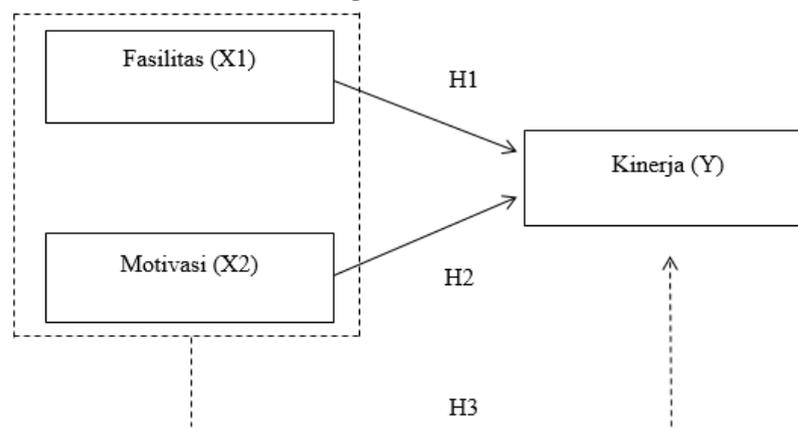
1. Kemampuan menyusun rencana pembelajaran, yaitu guru mampu merumuskan pembelajaran sesuai dengan kompetensi dasar dan membuat rencana pembelajaran yang baik dan benar.
2. Kemampuan melaksanakan pembelajaran, yaitu guru mampu menyampaikan pembelajaran sesuai dengan rencana pembelajaran yang sudah di buat.
3. Kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi, yaitu guru mampu membina hubungan dengan peserta didik dalam rangka pelaksanaan pembelajaran.
4. Kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar, yaitu seorang guru melakukan penilaian atas pencapaian siswa selama proses pembelajaran.

5. Kemampuan melaksanakan pengayaan, yaitu guru mampu memberikan soal pengayaan sebagai kriteria ketuntasan siswa dalam belajar.
6. Kemampuan melaksanakan remedial, yaitu guru mampu memberikan soal pengayaan sebagai salah satu kriteria pengajaran dan bimbingan siswa yang belum mencapai ketuntasan secara umum.

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini akan diteliti mengenai pengaruh fasilitas dan motivasi terhadap kinerja guru SD IT Al- Madinah. Maka dengan demikian dapat digambarkan pengaruh fasilitas dan motivasi terhadap kinerja guru SDIT Al- Madinah sebagai berikut:

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



Sumber : Konsep yang disesuaikan untuk penelitian (2022)

Parsial :  $\longrightarrow$

Simultan :  $\text{-----}\longrightarrow$

### **2.3 Hipotesis**

Berdasarkan dari pengembangan kerangka pemikiran yang sudah dibuatkan, maka hipotesis diajukan dalam penelitian ini, yaitu :

- H1 : Fasilitas Kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja guru di SDIT Al Madinah Tanjungpinang.
- H2 : Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja guru di SDIT Al Madinah Tanjungpinang.
- H3 : Fasilitas kerja dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja kinerja guru di SDIT Al Madinah Tanjungpinang.

### **2.4 Jurnal Terdahulu**

#### **2.4.1 Jurnal Nasional**

1. Meylani dan Ramlawati. Pengaruh Kompetensi, Fasilitas Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Di Kabupaten Kolaka. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru SMA di Kabupaten Kolaka, untuk menganalisis pengaruh fasilitas terhadap kinerja guru SMA di Kabupaten Kolaka, dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja guru SMA di Kabupaten Kolaka. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi berganda. Metode pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kausal yang bersifat eksplanatori. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri di Kabupaten Kolaka. Hal ini

menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi seorang guru, maka kinerja akan meningkat karena tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya, fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA di Kabupaten Kolaka. Hal ini menunjukkan adanya kecenderungan bahwa ketersediaan fasilitas belajar yang lengkap akan membantu atau mendukung pencapaian guru kinerja, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru kinerja di SMA Kabupaten Kolaka. Hal ini menunjukkan bahwa jika seorang guru memiliki pekerjaan yang tinggi motivasi, maka guru akan melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh, tekun, dan dengan dedikasi yang tinggi sehingga akan tercapai hasil yang maksimal.

2. Heriati dan Putri Herviana Daulay. Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di Yayasan Pendidikan Azadin Anhar Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru di Yayasan Pendidikan Azadin Anhar kecamatan Wampu Kabupaten Langkat baik secara parsial maupun simultan. Populasi dan sampel penelitian ini adalah seluruh guru di yayasan tersebut yang berjumlah 37 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara langsung dan angket. Hasil penelitian ini adalah secara parsial variabel Lingkungan Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru dengan nilai

thitung > ttabel, ( $5,525 > 2,04$ ), variabel Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru dengan nilai thitung > ttabel, ( $2,411 > 2,04$ ) dan Variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru dengan nilai thitung > ttabel, ( $3,218 > 2,04$ ). Secara Simultan variabel Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru dengan nilai Fhitung > Ftabel, ( $14,558 > 2,87$ ). Nilai R<sup>2</sup> (RSquare) sebesar 0.540, yang berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di Yayasan Pendidikan Azadin Anhar Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat sebesar 54,00%, dan sisanya sebesar 46,00% lagi, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

3. Sri Rizki Rahayuningtyas dan Agung Yulianto. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Pengelolaan Yayasan, Fasilitas Sekolah, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, pengelolaan yayasan, fasilitas sekolah, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Palebon Semarang secara simultan maupun parsial. Populasi pada penelitian ini adalah semua guru di SMK Palebon Semarang yang berjumlah 50 orang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode angket. Variabel bebas pada penelitian ini yaitu kinerja guru. Sedangkan variabel terikat yaitu kepemimpinan kepala sekolah, pengelolaan yayasan, fasilitas sekolah, dan motivasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

ada pengaruh positif kepemimpinan kepala sekolah, pengelolaan yayasan, fasilitas sekolah, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Palebon Semarang secara simultan maupun parsial. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini yang secara parsial maupun simultan dapat berpengaruh terhadap kinerja guru.

#### **2.4.2 Jurnal Internasional**

1. Thobita Cornelia Dias, Tanwey Gerson Ratumanan, dan Threesje Roza Souisa. *The Effect of Work Motivation On Teacher Performance*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan analisis inferensial. Jenis penelitian ini adalah penelitian profesional di sekolah menengah atas di Kecamatan Leihitu Barat Kabupaten Maluku Tengah. Data penelitian ini diperoleh melalui kuesioner dengan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Hasil yang diperoleh menggambarkan bahwa motivasi kerja dan kinerja mengajar guru tergolong sedang. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja mengajar guru. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja mengajar guru. Penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru.

2. Anita Dwi Ratnani, Istiatin , dan Sarsono. *Teacher Performance Reviewed From Professional Competencies, Infrastructure Facilities, Motivation, And Work Discipline* (Study on Education Staff at SMP Batik Surakarta).  
Abstrak:Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis variabel kompetensi profesional, sarana prasarana, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMP Batik Surakarta. Metode penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi adalah seluruh guru SMP Batik Surakarta yang berjumlah 46 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sensus atau sampel jenuh sebanyak 46 orang. Pengambilan data menggunakan kuesioner dan analisis data menggunakan SPSS 22.00 untuk perhitungan analisis regresi linier berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi profesional, sarana prasarana, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Berdasarkan uji statistik diperoleh adjusted R square ( $R^2$ ) sebesar 73,7% yang menunjukkan bahwa 73,7% perubahan variabel kinerja guru dijelaskan oleh variabel kompetensi profesional, sarana prasarana, motivasi.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut Siyoto & Sodik metode penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang spesifikasinya sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas dari awal hingga pembuatan desain penelitian (Ahyar, 2020). Definisi lainnya menyebutkan penelitian secara kuantitatif adalah penelitian yang banyak penggunaan angka, mulai dari pengumpulan data, interpretasi data, dan penampilan dari hasilnya. Begitu juga fase akhir penelitian akan lebih baik disertai dengan gambar, tabel, grafik atau tampilan lainnya (Ahyar, 2020).

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas X terhadap variabel terikat Y dan seberapa eratnya pengaruh fasilitas dan motivasi terhadap kinerja guru di SDIT Al Madinah Tanjungpinang.

#### **3.2 Jenis Data**

##### **3.2.1 Data Primer**

Menurut Hasan (Marimin *et al.*, 2013), data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Data primer di dapat dari sumber informan yaitu individu atau perseorangan dengan memberikan kuesioner atau angket kepada Guru SDIT Al-Madinah. Data primer yang digunakan oleh

peneliti yaitu menggunakan teknik survei, yaitu dengan menggunakan metode angket ataupun kuesioner, dengan alasannya adalah karena dari penelitian ini juga, peneliti harus mengetahui jumlah dari gagasan yang diteliti dan menjadikan sebagai bahan poin utama dalam penelitian.

Pada pelaksanaannya, survei ini harus menggunakan sampling untuk menentukan siapa saja yang dapat disurvei, dan survei ini bertujuan untuk menggambarkan karakteristik sebuah populasi tanpa melakukan survei kepada semuanya. Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa data primer merupakan data utama yang didapatkan langsung dilapangan dari apa yang akan diteliti baik dari pribadi (responden) maupun dari sekolah tersebut yang mengolah data untuk keperluan penelitian. Data primer ini diperoleh secara langsung dari subjek dan objek penelitian dengan cara melakukan penyebaran kuesioner kepada responden untuk mengetahui tanggapan mengenai pengaruh fasilitas dan motivasi terhadap kinerja guru.

### **3.2.2 Data Skunder**

Menurut Sanusi (Martono *et al.*, 2014), data sekunder ialah data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain di luar instansi yang diteliti, melainkan berdasarkan catatan atau dokumentasi dari sekolah, publikasi pemerintah, analisis data dari sumber-sumber web, internet dan seterusnya. Dalam hal ini berarti peneliti mencari sumber-sumber dari internet, media lain ataupun data-data dari pihak sekolah yang telah mengumpulkannya dilapangan, peneliti hanya memanfaatkan data yang sudah ada sebelumnya.

### **3.3 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data sangatlah penting dalam sebuah penelitian, karena tujuan dari penelitian adalah mendapatkan data. Dan Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner dan studi pustaka.

#### **3.3.1 Kuesioner**

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data melalui daftar pertanyaan (angket) yang akan dibagikan kepada pihak-pihak yang terkait langsung dengan permasalahan yang akan diteliti (Ayer *et al.*, 2016).

#### **3.3.2 Studi Pustaka**

Penelitian studi kepustakaan ini dilakukan oleh peneliti yang mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan penulisan proposal untuk mendapatkan alasan dan teknik analisis untuk pemecahan masalah (Ayer *et al.*, 2016)

### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Populasi adalah kumpulan (jumlah total) dari perorangan atau badan yang memiliki karakteristik yang akan diteliti (kualitas dan kriteria yang telah ditetapkan) terlebih dahulu oleh peneliti (Ahyar, 2020). Populasi yang di gunakan dalam penelitian ini adalah seluruh guru SDIT Al-Madinah Tanjungpinang dalam hal ini peneliti lebih memfokuskan Guru sebagai populasi yaitu sebanyak 50 guru, berikut data yang populasi guru yang ada di SDIT Al-Madinah Tanjungpinang.

**Tabel 3.1**  
**Data Jumlah Guru SDIT Al-Madinah Tanjungpinang**

No	Uraian	Guru
1	Laki – Laki	15
2	Perempuan	35
Total Jumlah Guru		50

*Sumber Data : Data Manajemen Pendidikan SDIT Al-Madinah (2022)*

### 3.4.2 Sampel

Menurut Ahyar (2020), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling* jenuh atau sensus yang mana merupakan teknik penentuan sampel diambil dari seluruh populasi yang digunakan (Sugiyono, 2016).. Maka pengambila sampel pada penelitian ini adalah seluruh guru SDIT Al-Madinah sebanyak 50 orang, karena jumlahnya kurang dari 100.

### 3.5 Definisi Operasional Variabel

Pengertian variabel aktivitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui indikator observasi dari variabel penelitian. Variabel kinerja dalam penelitian ini meliputi fasilitas (X1), motivasi (X2), dan variabel terikatnya adalah kinerja guru (Y).

**Tabel 3.2**  
**Definisi Operasional Variabel**

<b>No</b>	<b>Definisi Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Butir Pernyataan</b>	<b>Skala Pengukuran</b>
1.	Fasilitas adalah segala sesuatu yang berupa sarana atau alat yang digunakan untuk mempermudah aktivitas kantor sehingga para pegawai atau karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. (Anggara, 2020)	1. Mesin dan Peralatan. 2. Prasarana. 3. Perlengkapan Kantor. 4. Peralatan yang ada di perkantoran. 5. Unsur pendukung. (Anggara, 2020)	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10	Likert
2.	Maslow menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja.  (Mangkunegara, 2017)	1. Kebutuhan Fisiologis. 2. Kebutuhan Rasa Aman, 3. Kebutuhan Untuk Merasa Memiliki, 4. Kebutuhan Akan Harga Diri. 5. Akutualisasi Diri.  (Mangkunegara, 2017)	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10	Likert
3.	Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran dan pelaksanaan program pembelajaran serta evaluasi program pembelajaran. Uno dan Lamatenggo (Koswara & Rasto,	1. Kualitas Kerja 2. Kecepatan atau ketepatan kerja 3. Inisiatif dalam bekerja 4. Kemampuan kerja 5. Komunikasi	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10	Likert

No	Definisi Variabel	Indikator	Butir Pernyataan	Skala Pengukuran
	2016)	Uno dan Lamatenggo (Koswara & Rasto, 2016)		

*Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)*

### 3.6 Teknik Pengolahan Data

Menurut Hasan (Minsih *et al.*, 2019), pengolahan data adalah suatu proses dalam memperoleh data ringkasan atau angka ringkasan dengan menggunakan cara-cara atau rumus-rumus tertentu. Pengolahan data bertujuan untuk mengubah data mentah dari hasil pengukuran menjadi data yang lebih halus sehingga memberikan arah untuk pengkajian lebih lanjut. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengolahan data sebagai berikut:

1. *Editing* terhadap kuesioner yang telah diisi, yaitu dengan cara mencari kesalahan-kesalahan yang terdapat di dalam kuesioner yang telah disebarakan, misalnya terdapat ketidak serasian di dalam pengisian kuesioner.
2. *Coding*, teknik ini dilakukan dengan memberikan kode tertentu pada alternatif jawaban dari kuesioner, yang dimaksudkan untuk dikelompokkan dalam kategori yang sama, sehingga menyederhanakan jawaban.
3. *Scoring*, teknik ini memberikan nilai berupa angka pada jawaban pertanyaan untuk memperoleh data kuantitatif. Dalam penelitian ini urutan pemberian skor jawaban menggunakan skala likert dengan 5 kategori sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS) diberikan skor 5

Setuju (S) diberikan skor 4

Ragu-ragu (RR) diberikan skor 3

Tidak setuju (TS) diberikan skor 2

Sangat tidak setuju (STS) diberikan skor 1

4. *Tabulating*, dalam teknik ini, penulis mengelompokkan data untuk jawaban yang diberikan secara teratur dan hati-hati, yang kemudian dihitung dan disajikan dalam bentuk tabel.

### **3.7 Teknik Analisis Data**

#### **3.7.1 Uji Kualitas Data**

##### **3.7.1.1 Uji Validitas**

Menurut (Wijaya, 2012), uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu instrument alat ukur telah menjalankan fungsi ukurnya. Skala pengukuran dianggap valid jika melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Menurut Sekaran (Wijaya, 2012), menyatakan bahwa validitas menunjukkan ketepatan dan keakuratan alat ukur dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Suatu instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan dengan demikian dapat mengungkapkan data secara memadai dari variabel yang diteliti. Tinggi rendahnya nilai validitas suatu instrumen yang digunakan menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran validitas yang dimaksudkan (Wijaya, 2012). Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan menggunakan bantuan *SPSS 22.0 for windows*.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *bivariate pearson* (*korelasi pearson product moment*). Analisis ini digunakan dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang di ungkap. Koefisien korelasi item-total dengan Bivariate pearson menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{ix} = \frac{n \sum ix - (\sum i) - (\sum x)}{\sqrt{\{n \sum i^2 - (\sum i)^2\} \{n \sum x^2 - (\sum x)^2\}}}$$

Dimana :

$r_{ix}$  = Koefisien korelasi item-total (*Bivariate pearson*)

I = Skor item

X = Skor total

N = Banyaknya Subjek

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 0.05 kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- a. Jika  $r$  hitung  $>$  tabel (uji 2 sisi dengan sig 0.05), maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- b. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel (uji 2 sisi dengan sig 0,05), maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Untuk mencari  $r_{\text{tabel}}$  kita dapat menggunakan r table pearson product moment (Priyatno, 2018).

### **3.7.1.2 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui kestabilan suatu alat ukur. Hasil pengukuran dapat dipercaya jika diperoleh hasil yang relatif sama dari beberapa pengukuran pada kelompok subjek yang sama, selama aspek yang diukur pada subjek tersebut tidak berubah (Wijaya, 2012).

Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Dalam penelitian ini, uji reabilitas dilakukan dengan menggunakan bantuan *SPSS 22.0 for windows*. Butir kuesioner dapat dikatakan reable apabila cronbach's alpha  $> 0,60$  dan dikatakan tidak reabel apabila cronbach's alpha  $< 0,60$ .

### **3.7.2 Uji Asumsi Klasik**

#### **3.7.2.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian berdistribusi dengan normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan adalah *Kalmogorov Smirnov one sample test*, uji ini konsepnya membandingkan distribusi data yang akan diuji normalitasnya dengan distribusi normal baku. Kriteria yang digunakan adalah pengujian dua arah yaitu dengan membandingkan nilai p yang diperoleh dengan taraf signifikan yang telah ditentukan yaitu 0,05, data distribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0,05. Pengambilan keputusan dilakukan bila :

1. Probabilitas  $> 0,05$ , maka data berdistribusi normal.

2. Probabilitas  $< 0,05$ , maka data berdistribusi tidak normal.

Peneliti melakukan pengujian ini dengan menggunakan bantuan *SPSS 22.0 for windows*.

### **3.7.2.2 Uji Heteroskedastisitas**

Uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa variansi variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Jika variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas karena data *cross section* memiliki data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar) (Wijaya, 2012) .

Salah satu cara untuk melihat adanya problem heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Cara menganalisisnya sebagai berikut :

1. Dengan melihat apakah titik-titik memiliki pola tertentu yang teratur seperti bergelombang, melebar, kemudian menyempit. Jika terjadi, indikasinya terdapat heterokedastisitas.
2. Jika tidak terdapat pola tertentu yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 10 pada sumbu Y, indikasinya tidak terjadi heterokedastisitas.

### **3.7.2.3 Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas adalah uji yang ditunjukkan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (variabel independen). Model uji regresi yang baik selayaknya tidak terjadi

multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas adalah sebagai berikut :

1. Nilai  $R^2$  yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel bebas banyak yang tidak signifikan memengaruhi variabel terikat.
2. Menganalisis korelasi antar variabel bebas. Jika antar variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (diatas 0,90) maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas.
3. Multikolinieritas dapat juga dilihat dari VIF, jika  $VIF < 10$  maka tingkat kolinieritas dapat ditoleransi.
4. Nilai Eigen value sejumlah atau lebih variabel bebas yang mendekati nol memberikan petunjuk adanya multikolinieritas.

#### **3.7.2.4 Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengguna pada periode  $t$  dengan kesalahan pada periode  $t-1$  (sebelumnya) (Ghozali, 2016). Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pada periode  $t-1$  (sebelumnya) (Ghozali, 2016).

Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Hal ini disebabkan karena kesalahan pengganggu (residual) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Dari autokorelasi atau tidak

terjadi autokorelasi. Untuk mengetahuinya dengan cara membandingkan nilai D-W dengan nilai d dari tabel Durbin Watson:

1. Jika  $D-W < dL$  atau  $D-W > 4 - dL$ , kesimpulannya pada data tersebut terdapat autokorelasi.
2. Jika  $dU < D-W < 4 - dU$ , kesimpulannya pada data tersebut tidak terdapat autokorelasi.
3. Tidak ada kesimpulan jika:  $dL \leq D-W \leq dU$  atau  $4 - dU \leq D-W \leq 4 - dL$   
 Apabila hasil uji Durbin-Waston tidak dapat disimpulkan apakah terdapat autokorelasi atau tidak maka dilanjutkan dengan *runs test*.

### 3.7.3 Uji Hipotesis

#### 3.7.3.1 Uji Regresi Linear Berganda

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan metode regresi linear yang digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila variabel independen dimanipulasi/dirubah-rubah atau dinaik-turunkan (Ghozali, 2016). Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk regresi berganda yang dibangun sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + E$$

Dimana :

Y = Kinerja Guru

Bo = Koefisien konstanta

$\beta_1 \beta_2$  = Koefisien variabel bebas

X1 = Fasilitas

X<sub>2</sub> = Motivasi

E = Error

### 3.7.3.2 Uji Koefisien Regresi secara parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016). Apabila nilai signifikansi  $< 0,005$  atau  $t$  hitung  $> t$  tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Tetapi apabila nilai signifikansi  $> 0,005$  atau  $t$  hitung  $< t$  tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Berikut hipotesis penelitian:

1. H<sub>01</sub> : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara fasilitas kerja terhadap variabel kinerja guru
2. H<sub>a1</sub> : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel fasilitas kerja terhadap variabel kinerja guru
3. H<sub>02</sub> : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja guru
4. H<sub>a2</sub> : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja guru

### 3.7.3.3 Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dalam hal ini F Hitung dibandingkan dengan F Tabel, pada tingkat keyakinan 95% atau  $\alpha = 0,05$  dengan kriteria sebagai berikut:

Jika  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menyatakan bahwa, adanya pengaruh antara fasilitas kerja dan motivasi terhadap kinerja guru di SDIT Al Madinah Tanjungpinang. Jika  $F$  hitung  $<$   $F$  tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menyatakan bahwa, tidak adanya pengaruh antara fasilitas dan motivasi terhadap kinerja guru di SDIT Al Madinah Tanjungpinang.

#### **3.7.3.4 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) antar 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi ( $R^2$ ) nol variabel independen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Selain itu koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel terikat ( $Y$ ) yang disebabkan oleh variabel bebas ( $X$ ).

### 3.8 Jadwal Penelitian

**Tabel 3.3**  
**Jadwal Penelitian**

No	Kegiatan	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus	September	Oktober	November	Desember
1	Pengajuan Judul										
2	Penyusunan Laporan										
3	Seminar Proposal										
4	Riset Kelapangan										
5	Penyusunan Skripsi										
6	Sidang										

Sumber : Peneliti (2022)

## DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Kunststoffe International*, 106(12), 16–21.
- Ahyar, H. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (A. Husnu (ed.); 1st ed.). CV. Pustaka Ilmu Group.
- Almustofa. (2015). *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Anggara, D. (2020). *Pengaruh Fasilitas Dan Gaji Terhadap Kinerja Guru Dan Pegawai Di Sekolah Mayjend Sutoyo Sm Medan*.
- Ayer, J. E., Pangemanan, L. R. J., & Rori, Y. P. I. (2016). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori. Agri-Sosioekonomi*, 12(3A), 46.
- Baheramsyah. (2020). *Pengaruh Budaya Sekolah, Fasilitas Mengajar, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Dasar (Sd) Negeri Se-Gugus I Kecamatan Stabat Kabupaten Langkat. JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, 2(2), 131–139. <https://doi.org/10.30743/jmb.v2i2.2897>
- Bahri, S., & Chairatun Nisa, Y. (2017). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1, 9–15.
- Batlajery, S. (2016). *Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen Pada Aparatur Pemerintahan Kampung Tambat Kabupaten Merauke. Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial*, VII.
- Farid, H., Hamid, D., & Nurtjahjono, G. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kedisiplinan Dan Kinerja Pegawai PT. PLN Distribusi Jawa Timur Area Malang. Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 32(1), 75–81.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Univeristas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Univeristas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Univeristas Diponegoro.
- Gusman, H. E. (2014). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di SMP N Kecamatan Palembang Kabupaten Agam. Bahana*

*Manajemen Pendidikan*, 2(1), 293–301.

Hanafi, M. (2015). *Konsep Dasar dan Perkembangan Teori Manajemen*. *Manajemen*, 1(1), 66.

Hartatik, & Indah Puji. (2014). *Buku Praktis Pengembangan Sdm*.

Heriati, & Daulay, P. H. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di Yayasan Pendidikan Azadin Anhar Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat*. *JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, 2(2), 182–188.

Jumika, M., Suarman, & Sumarno. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri 6 Pekanbaru Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja*. *Jurnal Online Mahasiswa*, 2(2), 1–14.

Koswara, & Rasto. (2016). *Kompetensi Dan Kinerja Guru Berdasarkan Sertifikasi Profesi*. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 61.

Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Revika Aditama.

Meylani, M., & Ramlawati, R. (2017). *Pengaruh Kompetensi, Fasilitas Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Di Kabupaten Kolaka*. *AKMEN Jurnal Ilmiah*, 14(4), 596–610.

Minsih, Rusnilawati, & Mujahid, i. (2019). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Membangun Sekolah Berkualitas di Sekolah Dasar*. *Profess Pendidikan Dasar*, 6(1), 29–40.

Pangarso, A., Firdaus, F. F., & Moeliono, N. K. (2016). *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia dan Diklat PT. Dirgantara Indonesia*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12 No. 1(2541–4100).

Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja dan Pengelolaan SDM* (T. R. P. Setia (ed.)). CV Pustaka Setia.

Priyatno. (2018). *Analisis Kualitas Pelayanan dengan Metode Service Quality (Servqual) dan Importance Performance Analysis (IPA) Pada PT. Media Purna Engineering*. *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik*, 1(2), 146–160.

Rachman, T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.

- Rachmawati Y. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia.*
- Rasdi. (2021). *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pada Guru SMPN 8 Kota Jambi. Ekonomis: Journal of Economics and Business, 5(2), 487.*
- Rodi, M., Oktafiah, Y., & Wahyudi, P. (2020). *Pengaruh Kedisiplinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada Smkn 1 Grati). Jurnal EMA, 4(2), 70–80.*
- Rosdina, R., Murniati, A. R., & Yustrizal, Y. (2015). *Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru Pada SD Negeri 2 Lambheu kabupaten Aceh Besar. Jurnal Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Unsyiah, 3(2).*
- Sadikin, A., & Misra, I. (2019). *Pengantar Manajemen dan Bisnis.*
- Sedarmayanti, S., & Safer, G. Y. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Gugus Satu Desa Neglawangi Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung. Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi, 13(3), 501–524.*
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. In Bumi Aksara.*
- Siswanto, R. D., & Hamid, D. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi padakaryawan divisi HRMCB PT. Freeport Indonesia). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 42(1), 189–198.*
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Alfabeta.
- Sukmawati, A., Ramly, Tengku, A., & Maarif, S. (2018). *Strategi Peningkatan Kinerja Guru Besar Di Perguruan Tinggi Negeri. Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik), 8.2, 136-150.*
- Surajiyo, S. E., Nasruddin, S. E., & Herman Paleni, S. H. I. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori Dan Aplikasi (Menggunakan Ibm Spss 22 For Windows).* Deepublish.
- Suratiyah, S. (2017). *Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Transformasional Dan Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Anak Usia Dini Non Formal Di Kabupaten Bantul. (Doctoral Dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).*
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama).* Kencana Prenada Media Grup.

- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prena Media Grup.
- Suwanto, S. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(3), 16.
- The Liang Gie. (2012). *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty.
- Widodo, D. S. (2014). *Manajemen Kinerja* (F. Budiman). CV. Budi Utama.
- Wihartuti, W., Soegito, S., & Nurkolis, N. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP negeri di Kabupaten Pemalang*. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Wijaya, T. (2012). *Cepat Menguasai SPSS 20 Untuk Olah Data dan Interpretasi Data (5th ed.)*. Cahaya Atma Pustaka.
- Winarsih, S. (2018). *Pengaruh Fasilitas dan Motivasi terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Poncol*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 53(9).

## CURRICULUM VITAE



### A. PERSONAL INFORMATION

Full Name : Muhammad Rudy Salam  
Gender : Male  
Place And Date of Birth : Tanjungpinang, 29 Mei 1999  
Citizen : Indonesia  
Age : 23  
Present Address : Jalan Jatayu Km.11  
Religion : Islam  
Email : salamrudy05@gmail.com  
Phone Number / WA : 082268276055

### B. EDUCATIONAL BACKGROUND

TYPE OD SCHOOL	NAME OF SCHOOL & LOCATION	NO. OF YEAR COMPLETED
Elementary School	SDN 002 Tanjungpinang Timur	2011 year
Junior High School	SMPN 7 Tanjungpinang	2014 year
Senior High School	SMKN 1 Tanjungpinang	2017 year
University	STIE Pembangunan Tanjungpinang	2023 year