

ANALISIS KAJIAN KINERJA GURU BERDASARKAN KEDISIPLINAN, FASILITAS KERJA, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA (Studi kasus: Guru SMK Negeri Se-Kabupaten Bireuen)

Muntasir^{1*)} dan Win Konadi ²⁾

¹⁾ Kepala Sekolah di Kabupaten Bireuen

²⁾ Dosen FE Universitas Almuslim Bireuen

*) email: winmanan1964@gmail.com

DOI:

<https://doi.org/10.55178/idm.v3i5.233>

ABSTRACT

Article history

Received:
March 16, 2022

Revised:
March 19, 2022

Accepted:
March 22, 2022

Page:
48 - 56

Kata kunci:

Discipline,
Work Facilities,
Workload,
Work Environment,
Performance

This study aims to examine teacher performance based on discipline, work facilities, workload and work environment. With a Case Study of a State Vocational School Teacher in Bireuen. The study was conducted on 171 State Vocational High School teachers with Productive Civil Servant status in Bireuen Regency, with a questionnaire instrument that had been tested for validity and reliability. Path analysis results show a). there is a significant influence of teacher discipline on the performance of teachers, contributing 6.50 percent. b). The factor of work facilities has a positive and significant impact on the performance of State Vocational School teachers in Bireuen Regency, which is quite large at 19.58 percent. c). The workload aspect also has an effect of 8.75 percent on teacher performance, d). The results of the data analysis also proved that the work environment of the State Vocational High School in Bireuen Regency had a significant effect on teacher performance, which was 11.54 percent. and e) Simultaneously the variables of discipline, work facilities, workload, work environment in schools, show an influence on the performance of State Vocational High School teachers in Bireuen Regency, amounting to 46.3 percent.

Pendahuluan (Introduction)

Sukses tidaknya sekolah sebagai suatu organisasi, ada kaitan langsung dengan pencapaian dan upaya peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai/standar tertentu dari organisasi sekolah. Dan hal ini harus dimiliki oleh pendidik, karena mereka sebagai sumber daya manusia yang menjadi perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan organisasi di sekolah. (Arif Rahman Hakim, 2012).

Masih terdapat permasalahan terhadap kinerja guru, hal ini diindikasikan masih adanya fenomena seperti ketidak patuhan pada waktu kerja, baik datang maupun pulang kerja, serta kehadiran dalam tugas kerja. Kedua, masih kurang lengkapnya infrastuktur untuk fasilitas kerja guru. Apakah seperangkat sarana, alat bantu dan perlengkapan kerja operasional lainnya, yang mendukung pelaksanaan pekerjaan guru di sekolah.

Permasalahan ketiga, adanya indikasi masih belum meratanya beban kerja terhadap guru di sekolah. Ketidakmerataan beban kerja antara guru yang satu dengan guru lainnya sering menimbulkan kecemburuan sosial antar guru yang menyebabkan terjadinya konflik atau perselisihan antar guru terkait pekerjaan mereka.

Pada prinsipnya semua jenis tugas utama guru, mulai merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai, membina kegiatan ekstrakurikuler, dan tugas tambahan lainnya, baik di jam kerja sekolah maupun di luar jam kerja sekolah, yang disebut dengan beban kerja guru dapat diukur dengan jam

dan atau kesepakatan tanggung jawab yang diembannya. Rata-rata dengan ukuran jam, mereka bekerja selama 24,78 jam di SMK yang lebih tinggi dari pada jenis sekolah SMA. Beda lagi yang terjadi di Afrika selatan, bahwa pemerintahnya mewajibkan 43 jam per minggu (Chishoim, et al., 2005).

Permasalahan keempat diindikasikan karena lingkungan kerja yang kurang mendukung. Berdasarkan hasil wawancara pra survey lingkungan kerja yang kurang mendukung tersebut ditandai dengan tata ruang kerja yang kurang rapi sehingga menimbulkan kesan ruang gerak yang sempit dan penuh sesak. Selain itu beberapa fasilitas kantor yang mendukung pekerjaan guru masih kurang.

Lingkungan kerja bagi para guru merupakan suatu ruang lingkup atau kawasan dalam mengembangkan kompetensi dan pengetahuan, serta wawasan yang dimiliki untuk membantu pelaksanaan aktivitas kerja. Pada akhirnya, akan meningkatkan kinerja guru tersebut. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang baik turut serta dalam membantu tercapainya tujuan sekolah yang diinginkan sesuai dengan visi dan misi yang ada. Dengan kata lain, semakin kebutuhan guru dalam melaksanakan aktivitas pembelajaran yang dilakukan terpenuhi maka akan semakin tinggi pula keinginan guru tersebut dalam meningkatkan kinerja mereka dalam melakukan tugas dan kewajibannya di sekolah.

Oleh karena itu, masih eleven peneliti melakukan kajian kinerja guru dikaitkan dengan kedisiplinan, fasilitas, beban kerja dan lingkungan kerja, dengan pengambil studi kasus pada semua SMK Negeri di Kabupaten Bireuen.

Tinjauan Literatur (*Literature Review*)

a. Kedisiplinan

Disiplin kerja sangat penting bagi guru maupun bagi organisasi sekolah, karena disiplin kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja dan pada gilirannya berdampak pada kinerja guru, disamping itu karena guru merupakan motor penggerak utama dalam organisasi. Hal ini senada dengan penjelasan para ahli, seperti Bejo Siswanto (2009), Hasibuan (2013), Sinungan (2014) juga Sastrohadiwiry (2012).

Sepakat menyatakan disiplin kerja merupakan sikap mental seseorang, tingkah laku, tanggung jawab, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan dan normal yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menentang untuk menerima sanksi-sanksi atas pelanggaran tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Keterangan lain disebutkan Heidjrachman dan Husnan (2012) bahwa "Disiplin adalah setiap perorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah".

Oleh karena, dalam penegakan disiplin seseorang guru akan dipengaruhi oleh beberapa hal, seperti tujuan dan kemampuan guru, Teladanan Pimpinan dalam hal ini Kepala sekolah, Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan guru, Keadilan yang dirasakan guru, Waskat (pengawasan melekat), Sanksi hukuman, dan ketegasan pimpinan (Hasibuan, 2005; Fatroni, 2006).

Dalam kebutuhan penelitian, variable disiplin kerja diukur dengan beberapa dimensi teoritis seperti diungkapkan Mangkunegara dan Octorent (2015), Sastrohadiwiry (2011) yakni 1) Ketepatan waktu kerja, 2) Ketepatan jam pulang, 3) Kepatuhan terhadap peraturan dan kebijakan sekolah, 4) Tertib berpakaian, 5).Menggunakan Fasilitas, sarana dan prasarana dengan baik, dan 6) memiliki produktivitas yang tinggi.

Penelitian Kania Teja Utari, dkk (2019) tertang Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMKS Kota Cimahi, menunjukkan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Oleh sebab itu, kinerja guru dapat ditingkatkan melalui peningkatan disiplin kerja. Juga penelitian Rabukit Damanik (2019) pada guru SMA Negeri Deli Serdang, menunjukkan ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru sebesar 28,8%.

b. Fasilitas

Fasilitas kerja bagi pegawai, termasuk mendukung kerja dan kinerja guru suatu keniscayaan. Sehingga dapat memproses input dan menghasilkan output secara maksimal. Sebagaimana dinyatakan oleh ahli (Sam, 2012; Harmizar, 2003; Moekijat, 2001; dan Buchari, 2001), yakni sarana fisik berupa perlengkapan dan alat kerja yang dapat memproses suatu masukan (input) menjadi keluaran (output). Dengan disertai alat kerja yang mumpuni, baik alat kerja manajemen dan alat kerja operasional akan mendorong dan mendukung kinerja yang diharapkan.

Fasilitas kerja harus tersedia dan sesuai dengan apa yang dibutuhkan guru atau pegawai, yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Hal ini disebutkan oleh Faisal (2005:22) fasilitas kerja, sesuatu yang a. sesuai dengan kebutuhan, b. mampu mengoptimalkan hasil kerja, c. mudah dalam penggunaannya, d. mempercepat proses kerja, serta e. penempatan ditata dengan benar dalam kantor.

Penelitian Jufrizen dan Fadilla (2021), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan, dan secara sinergi adanya pengaruh yang signifikan fasilitas kerja terhadap motivasi kerja implikasinya pada kinerja karyawan. Juga penelitian Muhammad Rodi, dkk (2019) terhadap guru SMKN 1 Grati. Membuktikan fasilitas kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja guru, dan dukungan fasilitas kerja pada guru yang memiliki kedisiplinan baik berdampak nyata pada kinerja guru dengan besar pengaruhnya mencapai 34,0%.

c. Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu Sunarso (2010). Beban kerja dapat berupa tuntutan tugas atau pekerjaan, organisasi dan lingkungan kerja (Manuaba, 2000) Beban kerja adalah sesuatu yang terasa memberatkan, barang-barang atau sesuatu bawaan yang dipikul, yang sukar untuk dikerjakan sebagai tanggungan (M. B. Ali, 2002: 63). Beban berarti tanggungan yang harus dikerjakan sebagai tanggungan yang menjadi tanggung jawabnya. Kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan bertujuan mendapatkan hasil pekerjaan (Sunarso dan Kusdi, 2010).

Oleh karena itu Rodahl (1989) dan Manuaba (2000) dalam Prihatini (2007), menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor eksternal, seperti tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik, dan faktor internal, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan. Juga dari organisasi kerja, seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan. Ketiga aspek ini disebut *wring stresor*.

Sementara itu dari aspek yang berasal dalam diri guru atau secara internal, disebut *strain*, berat ringannya *strain* dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Meliputi faktor somatis (Jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Penelitian Alpin Neksan, dkk (2021) terhadap Karyawan pada PT Grup Global Sumatera, membuktikan bahwa beban kerja dan jam kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Juga penelitian Abdul Jalil (2019) pada guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu menunjukkan bahwa Variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru. Variabel beban kerja, bersama dengan faktor stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

d. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sesuatu yang senantiasa dihadapi pegawai atau guru. Ada yang sifatnya mendukung kinerja guru, juga pada saat lain menghambat. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan guru untuk dapat bekerja optimal.

Lingkungan kerja juga terkait dengan emosional guru, yakni rasa senang dan puas atas lingkungan yang diciptakan sekolah. Baik dari aspek hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat guru bekerja. Sehingga indikator lingkungan Kerja menurut Sihombing (2004) dan Sedarmayanti (2001) terdiri atas 1) fasilitas kerja, 2) gaji dan tunjangan, 3) hubungan kerja.

Penelitian Manik (2018) pada sampel 34 guru SDN 009 Kuala Terusan Kecamatan Pangkalan Kerinci, membuktikan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Juga penelitian dari Rifa Elfita, dkk (2019) pada guru PAI MTS Negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten, menyatakan 71% pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

Metode Penelitian (*Methodology*)

a. Metode dan Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian eksplanatori yang menjelaskan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis, yakni menjelaskan pengaruh variabel bebas: Kedisiplinan guru, fasilitas, beban kerja dan lingkungan kerja guru di sekolah terhadap serta variabel terikat kinerja guru dengan kasus di SMK Kabupaten Bireuen. Adapun variabel, dimensi dan indikator pengukurannya di definisikan berikut ini.

Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi
Kedisiplinan (X ₁) Sumber: Sastrohadiwirjo (2012)	1.Frekuensi Kehadiran, 2.Tingkat Kewaspadaan 3.Ketaatan pada standar kerja, 4.Ketaatan pada peraturan kerja 5.Etika Kerja
Fasilitas Kerja (X ₂) Sumber: Sam (2012)	1.Alat kerja manajemen 2.Alat kerja operasional
Beban kerja (X ₃) Sumber: Suharso (2010) Manuaba (2000)	1.Perencanaan, 2.Pelaksanaan, 3.Penilaian 4.Bimbingan dan pelatihan, 5.Tugas tambahan
Lingkungan kerja (X ₄) Sumber: Sihombing (2004)	1. Kondisi Fisik 2. Lingkungan organisasi 3. Hubungan antar anggota organisasi
Kinerja guru (Y) Sumber: Edi Siregar (2011)	1.Kualitas, 2.Ketepatan Waktu 3.Inisiatif, 4.Komunikasi.

b. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru PNS pada 7 unit SMK Negeri di Kabupaten Bireuen, tahun 2021, yang berjumlah 298 orang. Yakni di SMKN 1 Bireuen, SMK Negeri 1 dan 2 Peusangan, SMK Negeri 1 Jeumpa, SMK Negeri 1 Jeunib, SMK Negeri 1 Simpang Mamplam dan SMK Negeri 1 Gandapura. Sampel yang menjadi unit penelitian ditetapkan dengan perhitungan menggunakan rumus Slovin untuk tingkat kesalahan 5% (Sugiyono, 2011) dengan rumus: $s = \frac{N}{d^2 \cdot N + 1}$ diperoleh 171 guru.

c. Alat Analisis

Penelitian ini berupa kuantitatif dengan pengumpulan menggunakan angket dengan skala likert-5. Yang kemudian dilakukan transformasi data ke dalam skala interval dengan metode successive interval. Alat analisis menggunakan statistik parametrik berdasarkan model struktural sehingga dilakukan pendekatan analisis jalur (*Path Analysis*). Sehingga penggunaan analisis jalur, suatu alternative dalam menjawab permasalahan. Hal ini karena disebabkan antar variabel bebas atau eksogen terdapat hubungan kausalitas. Sebagaimana dinyatakan Robert D. Rutherford (1993) dalam Marwan Hamid, dkk; 2019:10).

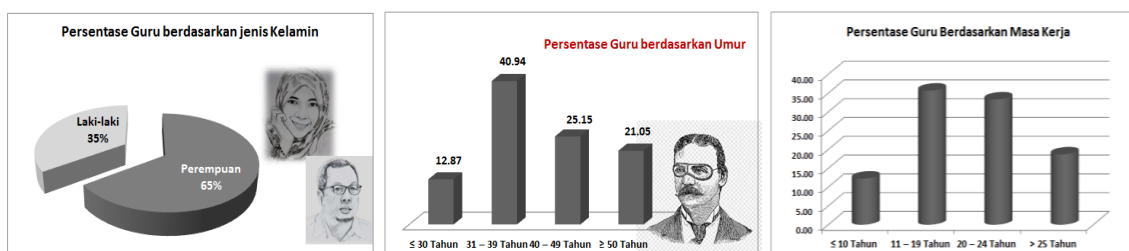
Untuk menggambarkan hubungan-hubungan kausalitas antar variabel yang akan diteliti pada penelitian ini digunakan diagram jalur (*path diagram*). Diagram jalur (*path diagram*) adalah alat untuk melukiskan secara grafis, struktur hubungan kausalitas antara variabel eksogen (independen), dan variabel endogen (dependen).

Sebelum dilakukan analisis model jalur, dipenuhi terlebih dahulu asumsi klasiknya yakni normalitas dengan kurva normal atau uji Kolmogorov smirnov, uji heterosidasitas dan multikolinieritas.

Hasil dan Pembahasan (*Results and Discussion*)

a. Hasil Analisis Deskriptif

Objek penelitian adalah para guru kelas bidang studi SMK Negeri di Kabupaten Bireuen, dengan sampel penelitian 171 orang guru sebagai responden, dengan karakteristik responden meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, dan lama bekerja dinyatakan dalam rangkuman gambar berikut:



Gambar 1. Persentase Jumlah Guru menurut Jenis Kelamin, Umur dan Masa kerja

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, dari respond an penilaian 171 guru PNS Produktif SMK Negeri di Kabupaten Bireuen, di peroleh informasi pada tabel 1.

Berdasarkan tabel di bawah, dapat dijelaskan bahwa pencapaian dari aspek kedisiplinan kerja para guru SMK Negeri di kabupaten Bireuen sudah baik, dari penilaian persepsi guru terlihat tingkat kedisiplinan guru sudah mencapai 85,18% dari harapan ideal. Faktor fasilitas untuk kerja para guru dianggap sudah memadai dan cukup. guru mengakui baik fasilitas fisik dan organisasi sekolah sudah baik.

Tabel 1.
Persepsi Penilaian Pegawai tentang Variabel Independen dan Dependen

Variabel	Persentase Jawaban setiap item (Jumlah)					Skor Pencapaian
	STS	TS	KS	S	SS	
- Kedisiplinan	1	43	76	319	376	85,18%
	0.12	5.28	9.33	39.14	46.13	
- Fasilitas kerja	0	29	104	282	269	83,13%
	0.00	4.24	15.20	41.23	39.33	
- Beban kerja	0	7	88	338	251	84,36%
	0.00	1.02	12.87	49.42	36.70	
- Lingkungan kerja	0	0	8	356	319	89,11%
	0.00	0.00	1.17	52.12	46.71	
- Kinerja guru	0	2	35	944	729	88,07%
	0.00	0.12	2.05	55.20	42.63	

Sumber : Hasil Penelitian data (Pengolahan dengan SPSS)

Catatan:

SS = Sangat Setuju, S= Setuju, KS=Kurang setuju TS = Tidak Setuju, STS= Sangat Tidak Setuju

Tingkat kecukupan fasilitas kerja guru ,mencapai 83,13%. Faktor Beban kerja yang dipikul guru, yang disesuaikan dengan aturan pemerintah bahwa kewajiban guru menggunakan diatas 20 jam sudah berjalan baik, walaupun masih harus dioptimalkan.

Tingkat kesesuaian beban kerja sudah mencapai 84,36%. Guru akan bersemangat kerja dengan beban kerja yang sesuai aturan berlaku. Sedangkan faktor lingkungan kerja sesuatu yang penting dalam mendukung kinerja. Hal yang terjadi pada lngkungan sekolah SMK Negeri di Kabupaten Biereun sudah cukup baik. Persepsi guru atas lingkungan kerja dalam mendukung kinerja guru mencapai 89,11%. Sementara itu, hasil penilaian atas persepsi guru dapat dinyatakan kinerja guru sudah baik dan optimal mencapai 88,07% dari harapan.

c. Hasil Analisis Jalur

Dalam penelitian ini model analisis dengan analisi jalur yang menentukan pengaruh variabel kedisiplinan (X_1), fasilitas kerja (X_2), beban kerja (X_3) dan lingkungan kerja (X_4) terhadap kinerja guru (Y) dengan model jalur : $Y = \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2 + \rho_3 X_3 + \rho_4 X_4 + e$. Adapun pembuktian hipotesis secara simultan (keseluruhan) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Uji Model Analisis Secara Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1222.233	4	305.558	35.789	.000 ^a
Residual	1417.266	166	8.538		
Total	2639.500	170			

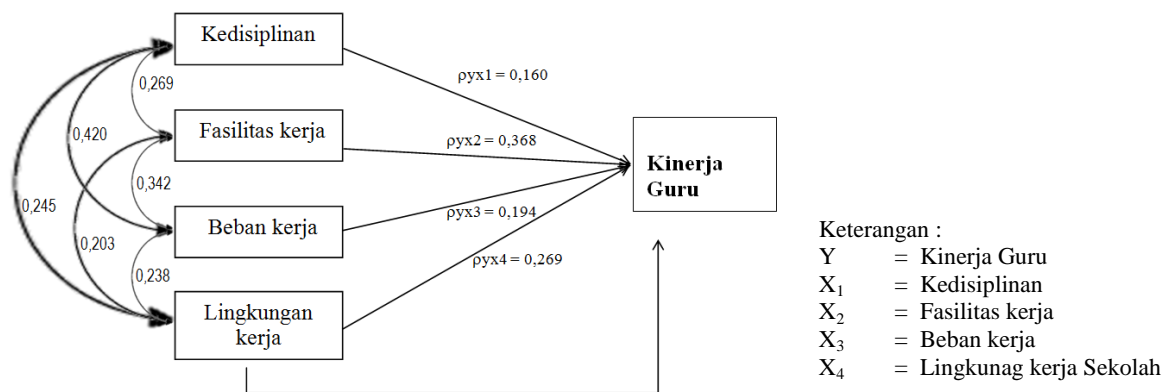
a. Predictors: (Constant), Lingkungan , Fasilitas, Kedisiplinan, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer, 2022 (diolah dengan SPSS)

Berdasarkan hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 35,789 sementara nilai F_{tabel} untuk jumlah responden sebanyak 171 orang pada tingkat signifikansi (α) = 5% yaitu sebesar 1.96. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,05. Hal ini juga tampak dalam kolom-6 tabel 2 diatas, yang menyatakan nilai sig=0.000. Ma dapat disimpulkan bahwa probabilitas kesalahan kurang dari 5% maka hipotesis nol (H_0) ditolak, yang berarti bahwa variabel kedisiplinan, fasilitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru yang diteliti.

Untuk menentukan pengaruh setiap variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam model jalur, maka di rancang bentuk diagram jalurnya, yakni:



Gambar 2. Diagram Jalur Penelitian

Berdasarkan bagan struktur mode jalur diatas, maka dapat dihitung pengaruh masing-masing variabel eksogen, yakni:

1). Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Guru

Kedisiplinan guru hal yang penting dalam mendukung kinerjanya. Untuk itu akan ditentukan besarnya pengaruh faktor ini. Karena adanya hubungan kausal antar variabel kedisiplinan guru di satu sisi dengan variabel eksogen lainnya (fasilitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja), terhadap variabel tujuan yakni Kinerja guru, maka secara statistik analisis jalur ada yang sifatnya pengaruh langsung (*direct*) dan pengaruh tidak langsung (*undirect*), di hitung berikut ini:

Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung Kedisiplinan terhadap Kinerja, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx1} = 0,160$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: 2,56%.

Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tak langsung Kedisiplinan terhadap Kinerja, karena adanya hubungan kausal dengan variabel Fasilitas kerja, Beban kerja dan Lingkungan kerja di sekolah, dinyatakan:

- Pengaruh Kedisiplinan melalui Fasilitas kerja terhadap Kinerja: $(0,160)(0,269)(0,368) \times 100\% = 1,58\%$
- Pengaruh Kedisiplinan melalui Beban kerja terhadap Kinerja : $(0,160)(0,420)(0,194) \times 100\% = 1,30\%$
- Pengaruh Kedisiplinan melalui Lingkungan Sekolah terhadap Kinerja: $(0,160)(0,245)(0,269) \times 100\% = 1,05\%$

Pengaruh Total Kedisiplinan terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total Kedisiplinan terhadap Kinerja guru SMK se- Kabupaten Bireuen, yakni sebesar 6,50 %.

2). Pengaruh Fasilitas kerja terhadap Kinerja Guru

Demikian pula Fasilitas guru dalam melaksanakan tugas, penting dalam mendukung kinerja guru. Besarnya pengaruh faktor ini. Karena adanya hubungan kausal antar variabel fasilitas kerja dengan variabel eksogen lainnya (Kedisiplinan, beban kerja dan lingkungan), terhadap variabel tujuan yakni Kinerja guru, maka secara statistik analisis jalur ada yang sifatnya pengaruh langsung (*direct*) dan pengaruh tidak langsung (*undirect*), di hitung berikut ini:

Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung Fasilitas kerja terhadap Kinerja, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx2} = 0,368$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: 13,54%.

Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tak langsung fasilitas kerja terhadap Kinerja, karena adanya hubungan kausal dengan variabel kedisiplinan, Beban kerja dan Lingkungan kerja di sekolah, dinyatakan:

- Pengaruh Fasilitas kerja melalui Kedisiplinan terhadap Kinerja: $(0,368)(0,269)(0,160) \times 100\% = 1,58\%$
- Pengaruh fasilitas kerja melalui Beban kerja terhadap Kinerja: $(0,368)(0,342)(0,194) \times 100\% = 2,44\%$
- Pengaruh fasilitas kerja melalui Lingkungan kerja Sekolah terhadap Kinerja: $(0,368)(0,203)(0,269) \times 100\% = 2,01\%$

Pengaruh Total Fasilitas kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total Fasilitas kerja terhadap Kinerja guru SMK se- Kabupaten Bireuen yakni sebesar 19,58 %.

3). Pengaruh Beban kerja terhadap Kinerja Guru

Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung Beban kerja terhadap Kinerja, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx3} = 0,194$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah 3,76%.

Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tak langsung beban kerja terhadap Kinerja, karena adanya hubungan kausal dengan variabel kedisiplinan, fasilitas kerja dan Lingkungan kerja di sekolah, dinyatakan:

- Pengaruh Beban kerja melalui Kedisiplinan terhadap Kinerja: $(0,194)(0,420)(0,160) \times 100\% = 1,30\%$
- Pengaruh beban kerja melalui fasilitas kerja terhadap Kinerja: $(0,194)(0,342)(0,368) \times 100\% = 2,44\%$
- Pengaruh Beban kerja melalui Lingkungan kerja Sekolah terhadap Kinerja: 1,24%

Pengaruh Total Beban kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total Beban kerja (X_3) terhadap Kinerja guru SMK se- Kabupaten Bireuen (Y), yakni sebesar 8,75 %.

4). Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Guru

Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap Kinerja, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx4} = 0,269$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini sebesar 7,24%.

Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tak langsung lingkungan kerja terhadap Kinerja, karena adanya hubungan kausal dengan variabel kedisiplinan, fasilitas kerja dan beban kerja di sekolah, dinyatakan:

- Pengaruh Lingkungan kerja melalui Kedisiplinan terhadap Kinerja, adalah 1,05%
- Pengaruh Lingkungan kerja melalui fasilitas kerja terhadap Kinerja, adalah 2,01%
- Pengaruh Lingkungan kerja melalui Beban kerja Sekolah terhadap Kinerja, adalah 1,24%

Pengaruh Total Lingkungan kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total Lingkungan kerja sekolah terhadap Kinerja guru SMK se- Kabupaten Bireuen, yakni sebesar 11,54 %.

4). Analisis Pengaruh Secara Simultans

Berdasarkan pengujian model jalur di atas maka dapat dituliskan persamaan untuk model jalur adalah sebagai berikut: $Y = 0,160 X_1 + 0,368 X_2 + 0,194 X_3 + 0,269 X_4$

Dimana : Y= Kinerja pegawai, X_1 = Kedisiplinan, X_2 = Fasilitas kerja, X_3 = Beban kerja, X_4 =Lingkungan kerja Sekolah
Maka dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa koefisien jalur Variabel Kedisiplinan bernilai positif (0,160) artinya apabila guru dapat bekerja secara disiplin tinggi akan dapat mendukung kinerja secara signifikans dengan rata-rata kenaikan 0,160 satuan. Jika tingkat kedisiplinan meningkat 10% berdampak pada kinerja akan meningkat 1,60 %.

Koefisien jalur Fasilitas kerja bernilai positif (0,368) artinya apabila fasilitas kerja untuk guru dapat nyaman beraktivitas akan menaikkan rata-rata 0,368 satuan dari kinerja guru. Dengan adanya peningkatan 10 % fasilitas kerja di sekolah dalam membantu kerja guru akan turut mendukung kenaikan kinerja sebesar 3,68%.

Nilai koefisien jalur variabel beban kerja sebesar 0,194 artinya apabila aspek kepemimpinan beban kerja terus diupayakan baik sesuai aturan bagi guru akan dapat mendukung kinerja guru secara signifikans dengan rata-rata kenaikan 0,194 satuan.

Koefisien jalur Lingkungagn kerja Sekolah juga positif (0,269) artinya apabila lingkungan fisik maupun non fisik sesuai harapan guru akan menaikkan rata-rata 0,269 satuan dari kinerja guru. Dengan adanya peningkatan 10 % lingkungan kerja yang kondusif akan turut mendukung kenaikan kinerja sebesar 2,69%.

Berdasarkan analisis koefisien korelasi dan determinasi variabel bebas/eksogen dengan variabel terikat/ endogen yang dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 3. Koesisien Korelasi Simultan

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate
0.680	0.463	0.450	2.92194

Sumber: Data Primer, 2022 (diolah dengan SPSS).

Hasil analisis koefisien korelasi secara simultan antara Kedisiplinan guru, fasilitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja sekolah terhadap Kinerja guru SMK Negeri PNS produktif di Kabupaten Bireuen diperoleh *R* sebesar 0,680 menjelaskan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, memiliki keeratan yang cukup tinggi, dan berhubungan secara linier, dengan derajat hubungannya sebesar 0,680.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,463 menjelaskan bahwa kontribusi faktor Kedisiplinan guru, fasilitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja sekolah terhadap Kinerja guru SMK Negeri PNS produktif di Kabupaten Bireuen sebesar 46,3%. Sementara sisanya (nilai residu) dari peran variabel yang tidak diteliti sebesar 53,7%. Nilai residu tersebut menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel Kinerja guru yang melekat pada jabatan profesi guru, seperti tunjangan kinerja, kompetensi, Pendidikan, dan lain-lain.

Simpulan (Conclusions)

Hasil analisis inferensial dengan pendekatan analisis jalur antar variable eksogen terhadap variable endogen, diperoleh temuan beberapa hal, yakni:

Terbukti faktor Kedisiplinan guru terhadap Kinerja para guru sangat berarti, memberikan andil sebesar 6,50 persen. Faktor fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja para guru SMK Negeri di Kabupaten Bireuen, yakni cukup besar 19,58 persen. Aspek beban kerja juga berpengaruh sebesar 8,75 persen terhadap kinerja guru, dan hasil analisis data juga terbukti secara signifikan pengaruh lingkungan kerja sekolah SMK Negeri di Kabupaten Bireuen terhadap Kinerja guru, yakni sebesar 11,54 persen.

Secara simultan variabel kedisiplinan, fasilitas kerja, beban kerja, lingkungan kerja di Sekolah, menunjukkan adanya pengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Bireuen, sebesar 46,3 persen.

DAFTAR PUSTAKA (References)

- 1) Abdul Jalil. 2019, Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu, *Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Islam* Vol.1 No. 2 Tahun 2019
- 2) Alpin Neksan, Muhammad Wadud, dan Susi Handayani, 2021. Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM* e-ISSN: 2745-7257 Vol. 2, No. 2, Juni 2021
- 3) Bejo Siswanto. 2009, *Manajemen Tenaga Kerja, Ancangan dalam pendayagunaan dan pengembangan unsur tenaga kerja*. Sinar Baru. Bandung.
- 4) Edi Siregar.2011, Pengaruh Motivasi Kerja, Kinerja Individual dan Sistem Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Guru SMPK BPK PENABUR Bintaro Jaya Jakarta". *Jurnal Pendidikan Penabur No.16/Tahun ke-10/Juni 2011*.
- 5) Faisal. 2005, *Pengaruh insentif dan fasilitas kerja terhadap produktivitas Karyawan*". Yogyakarta: FE-UGM.
- 6) Ghozali, Imam, 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- 7) Jufrizen dan Fadilla Puspita Hadi. 2021, Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi
- 8) Kania Teja Utari, dan Rasto. 2019, Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru. Responden adalah 45 guru Sekolah Menengah Kejuruan Swasta di Kota Cimahi. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* Vol. 4 No. 2, Juli 2019, Hal. 246-253.
- 9) Harmizar, 2003, *Menangkap Peluang Usaha*. Bekasi: CV Dian Anugerah.
- 10) Hasibuan, S.P Melayu. 2013, *Manajemen sumber daya Manusia*". Jakarta PT Bumi aksara
- 11) Hasibuan, S.P. Melayu. 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*". Edisi ke-19. Jakarta: Bumi Aksara
- 12) Heidjrachman Husnan. 2012, *Manajemen Persoalia*", Cetakan Kesebelas, BPFE. Yogyakarta
- 13) M.B Ali. 2002, *Kamus Bahasa Indonesia*. Penabur Ilmu. Bandung.
- 14) Manuaba. 2000, *Hubungan Beban Kerja dan kapasitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- 15) Marwan Hamid, Ibrahim Sufi, Win Konadi, dan Yusrizal Akmal, 2019. *Analisis Jalur Dan Aplikasi Spss Versi 25*, Edisi Pertama Sefa Bumi Persada, Medan.

- 16) Mangkunegara, Anwar Prabu, dan Octorent. 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosda karya.
- 17) Muhammad Rodi, Yufenti Oktafiah, Paring Wahyudi. 2019, Pengaruh Kedisiplinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada SMKN 1 Grati). *Jurnal Manajemen Akuntansi Vol 04 Nomor 2*.
- 18) Rabukit Damanik. 2019, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru, Studi Kasus Guru SMA Negeri deli Serdang". *Jurnal Serunai Ilmu Pendidikan* Vol.5, No.2, Desember 2019 e-ISSN 2621 – 2676
- 19) Rifa Elfita, Zulhaini, Ikrima Mailani. 2019, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Di MTS Negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten. *Jurnal AL-HIKMAH* Vol 1, No 1 (2019)
- 20) Sastrohadwiryo,Siswanto. 2012, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia,Pendekatan Administratif dan Operasional*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta
- 21) Sam, Arianto. 2012, *Sahabat Bersama*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- 22) Sedarmayanti. 2001, *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju
- 23) Sihombing, dan Umberto. 2004. *Pengaruh Keterlibatan Dalam Pengambilan Keputusan, Penilaian pada Lingkungan Kerja dan Motivasi berprestasi terhadap Kepuasan Kerja Pamong Praja*. Dupdiknas.
- 24) Sinungan, Muchdarsyah. 2014. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bandung: Bumi Aksara.
- 25) Sunarso dan Kusdi. 2010
- 26) Sri Hariati Hasibuan, Adi Munasib. 2020, Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru, *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 3 No 2
- 27) Sudarmin Manik, Nova Syafrina. 2018, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri 009 Kuala Terusan Kecamatan Pangkalan Kerinci. *OJS Eko dan Bisnis*, Vol 9 Nomor 3.