

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi arus globalisasi, sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan instansi. Berhasil atau tidaknya instansi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya (pegawai) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Amugrah & Dewi, 2017).

MSDM didefinisikan oleh Cushway dalam Priyono dan Marnis (2008) sebagai *“Part of the process that helps the organization achieve its objectives”* artinya komponen dalam proses untuk menolong organisasi menggapai objek/targetnya. Oleh karena itu, dapat diketahui bahwasannya tujuan dari manajemen sumber daya manusia yaitu agar meningkatnya kinerja SDM.

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. (Sulistiyorini, 2001). Menurut Hasibuan (2001) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja seseorang yang telah dicapai berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu dalam melaksanakan tugasnya yang dibebankan kepadanya. Menurut Robbins (1996) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah pemberian fasilitas kerja.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah fasilitas kerja. Fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi. Fasilitas merupakan sarana dan prasarana untuk memudahkan pekerjaan. Fasilitas merupakan komponen individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas dan model jasa. Fasilitas juga merupakan alat untuk membedakan program lembaga pendidikan yang satu dari pesaing yang lainnya. Beberapa tujuan

perencanaan fasilitas kerja yaitu menunjang tujuan organisasi melalui peningkatan material handling dan penyimpangan, menggunakan tenaga kerja, peralatan, ruang dan energi secara efektif, meminimalkan investasi modal, mempermudah dalam pemeliharaan, meningkatkan keselamatan dan kepuasan kerja (Robbins: 2006).

Menurut Rumoning (2018) fasilitas dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu usaha. Adapun yang dapat memudahkan dan melancarkan usaha ini dapat berupa benda-benda maupun uang, jadi dalam hal ini fasilitas dapat disamakan dengan sarana yang ada dikantor.

Fasilitas adalah sarana dan prasarana untuk melancarkan dan memberikan kemudahan suatu pekerjaan. Kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu. Jadi, fasilitas kerja adalah segala sesuatu berupa sarana dan prasarana yang dapat membantu memudahkan suatu kegiatan atau aktivitas. Dalam setiap segi proses perkantoran yang produktif, maka perusahaan harus menyediakan fasilitas kerja yang lengkap. Peningkatan produktivitas dapat ditunjang dengan adanya penyediaan fasilitas kerja yang dapat membantu dan memotivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan kantor dengan baik (Karismawati, 2001).

Dalam menjalankan aktifitas dalam lembaga pendidikan, tenaga kependidikan mengharapkan mendapatkan fasilitas yang layak, dengan fasilitas yang tersedia maka dapat meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Para tenaga kependidikan yang kadang kala dianggap seperti buruh dimana fasilitas dan pelayanan kurang diperhatikan oleh para pimpinannya, dan tidak adanya hubungan dan kerjasama yang cukup baik antar mereka. Ketidakpuasan karyawan dalam hal ini dapat menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan lembaga pendidikan tersebut, yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja tenaga kependidikan dan produktivitas kerja lembaga pendidikan itu sendiri.

Hasil Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurhadian (2019) yang berjudul pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil bahwa

berpengaruhnya fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa fasilitas perkantoran baik peralatan maupun teknologi mempengaruhi pegawai dalam berkerja, baik berpengaruh terhadap lama waktu bekerja, kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan, maupun kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaan. Hasil penelitian membuktikan terdapat pengaruh fasilitas fisik dan non fisik terhadap kinerja sebesar 67,9%.

Riset lain yang berjudul Pengaruh Ketersediaan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cicendo Kota Bandung oleh Tifania Dewi Anugrah (2017) menghasilkan bahwa berdasarkan penghitungan pengaruh ketersediaan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cicendo Kota Bandung sebesar 67,1%. Sehingga dapat disimpulkan terjadi pengaruh tinggi secara positif dan signifikan, sedangkan sisanya 32,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti peneliti.

Di lembaga Pendidikan, idealnya fasilitas kerja mempunyai ruang kerja yang luas dan terorganisir untuk memberikan privasi dan kenyamanan kepada para tenaga administrasi, penggunaan komputer atau laptop dengan spesifikasi tinggi dan perangkat kantor yang diperbaharui juga menjadi penunjang yang penting bagi jalannya kegiatan administrasi di sebuah lembaga pendidikan. Kemudian adanya fasilitas untuk kesehatan dan kenyamanan guna menjaga kesejahteraan mental bagi para tenaga administrasi.

Menurut Permendikbud No. 22 tahun 2023 Bab 3 Pasal 16, standar sarana prasarana atau fasilitas kerja di lembaga pendidikan harus memenuhi beberapa ketentuan diantaranya a) berupa ruangan terpisah atau berada dalam 1 (satu) ruangan yang sama; dan b) dilengkapi dengan peralatan dan perlengkapan pendukung kegiatan pengelolaan dan layanan administrasi sesuai dengan kebutuhan satuan pendidikan

Berdasarkan hasil studi pendahuluan dilakukan oleh penulis pada November 2023 terhadap salah satu tenaga administrasi tata usaha, penulis menemukan

beberapa terdapat masalah pada fasilitas kerja di Ruang Administrasi atau Tata Usaha di MTs Cijawura dan MTs Mifathul Falah Kota Bandung ini, ditandai oleh dimensi fasilitas kerja yaitu (1) Ruang Administrasi yang belum memadai, ditandai dengan banyaknya pegawai yang bekerja di ruang yang biasanya di gunakan untuk rapat, dan di ruang tengah yang biasanya digunakan untuk menerima tamu (2) tingkat keamanan dan kenyamanan tempat kerja yang masih kurang, sehingga adanya kejadian sejumlah komputer hilang dan (3) alat bantu/sarana dan prasarana dalam bekerja yang belum terpenuhi seutuhnya, ditandai dengan komputer ada tidak sesuai dengan jumlah pegawai tenaga kependidikan, sehingga banyak pegawai yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

Berdasarkan latar belakang fenomena dan identifikasi masalah di atas, peneliti tertarik untuk mengetahui lebih lanjut dengan melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Ketersediaan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan (Penelitian di MTs Cijawura dan MTs Miftahul Falah Kota Bandung).**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembahasan pada latar belakang, maka rumusan masalah tersebut diturunkan ke dalam beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana Ketersediaan Fasilitas Kerja di MTs Cijawura dan MTs Miftahul Falah Kota Bandung ?
2. Bagaimana Kinerja Tenaga Kependidikan di MTs Cijawura dan MTs Miftahul Falah Kota Bandung ?
3. Bagaimana Pengaruh Ketersediaan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di MTs Cijawura dan MTs Miftahul Falah Kota Bandung ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Perumusan Masalah Penelitian yang ditetapkan maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui Bagaimana Ketersediaan Fasilitas Kerja di MTs Cijawura dan MTs Miftahul Falah Kota Bandung
2. Untuk Mengetahui Bagaimana Kinerja Tenaga Kependidikan di MTs Cijawura dan MTs Miftahul Falah Kota Bandung
3. Untuk Menganalisis Bagaimana Pengaruh Ketersediaan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di MTs Cijawura dan MTs Miftahul Falah Kota Bandung

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini secara garis besarnya terbagi menjadi dua, yaitu:

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu manajemen pendidikan islam khususnya pada konsentrasi sarana dan prasarana di Lembaga Pendidikan

2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis yang dapat diambil dari penelitian ini antara lain:

- a. Bagi Peneliti

Dapat menambah wawasan, pengetahuan, pengalaman, dan pengembangan diri dalam penulisan karya ilmiah tentang pengaruh ketersediaan fasilitas kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan di MTs Cijawura dan MTs Miftahul Falah

- b. Bagi Lembaga Pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat untuk dipergunakan sebagai referensi guna meningkatkan fasilitas kerja guna meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di Lembaga Pendidikan.

- c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi sumber atau acuan dalam penelitian yang bertemakan fasilitas kerja dan kinerja tenaga kependidikan dengan menambahkan variabel-variabel lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

E. Kerangka Berpikir

1. Fasilitas Kerja

Kualitas sumberdaya manusia sangat penting bagi perkembangan sebuah instansi dalam pemerintahan. Pengelolaan sumber daya manusia yang lebih professional sangat dibutuhkan untuk dapat mengelola instansi dalam ruang lingkup operasional yang optimal. Salah satunya bentuk pengelolaan sumber daya manusia melalui fasilitas kerja.

Secara sederhana yang dimaksud dengan fasilitas kerja adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menuju nkeluaran (output) yang diinginkan. Fasilitas kerja secara fisik merupakan bagian dari kondisi kerja hendaknya ada sesuai dengan apa apa yang dibutuhkan oleh para pegawai dan sesuai dengan pegawai yang ada sehingga pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, tepat waktu dan bertanggung jawab. Fasilitas kerja yang secara fisik merupakan bagian dan kondisi kerja hendaknya ada sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh para pegawai dan sesuai dengan pegawai yang ada sehingga pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, tepat waktu dan bertanggung jawab.

Menurut Cushway dalam Rahadjeng (2002:163), ada beberapa hal yang berhubungan dengan fasilitas (Cushway & Berry, 2002):

a. Tata letak tempat kerja

Tata letak tempat kerja di kantor dapat menimbulkan efek yang dapat dilihat pada peningkatan prestasi kerja pegawai. Tempat kerja yang tidak menarik menimbulkan depresi pada pegawai dan perasaan tidak menyenangkan dalam bekerja. Ruang memadai harus disediakan bukan hanya untuk menempatkan perabot dan peralatan lainnya, tetapi juga untuk memungkinkan pergerakan yang mudah dari satu bagian ruangan yang lain.

b. Tingkat keamanan dan kenyamanan tempat kerja

Keamanan dan kenyamanan yang diciptakan suatu instansi akan mampu mewujudkan pemeliharaan pegawai dengan baik, namun keamanan kerja ini tidak

bisa diciptakan oleh orang pemimpin, melainkan harus dengan cara bahu membahu antar pegawai dengan pemimpin, guna menjaga tempat dan kondosi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan ditempat kerja dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas pengaman (SATPAM). Selain itu, rekreasi di perlukan pegawai untuk menghindari kejenuhan dalam bekerja. Seperti acara outbond yang diadakan sebuah instansi pada jangka waktu tertentu. Hal ini digunakan dalam rangka meningkatkan hubungan dengan atasan, sesama rekan kerja maupun meningkatkan efektivitas pekerjaan.

c. Alat bantu/sarana pendukung dalam bekerja

Alat kerja dan fasilitas kerja langsung berhubungan dengan pegawai seperti kursi, meja, komputer, telepon, mesin fax maupun kendaraan operasional. Kualitas perabot yang akan digunakan oleh suatu instansi tergantung kepada kemampuan keuangan, daya muat ruang, sifat bidang kegiatan, kebutuhan dan beban kerja kantor yang bersangkutan. Oleh sebab itu pemikiran dan perencanaan yang tepat dalam menentukan kualitas perabot mana yang di perlukan dan akan digunakan harus dilakukan sebelum pemebelian dilakukan.

Penggolongan ukuran ukuran maupun kualitas perabot kantor termasuk dapat dipakai sebagai pedoman, baik dalam rangka perencanaan pembelian maupun dalam rangka melaksanakan penelitian di bidang perabot kantor meja kerja seorang pegawai perlu dilengkapi oleh macam-macam perlengkapan dan peralatan kantor guna pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan kantor dengan sebaik-baiknya. Perlengkapan kantor meliputi barang yang awet pakai dan barang yang habis pakai. Pengertian awet pakai adalah bahan yang tahan lama dalam pemakaiannya. Pada umumnya mesin kantor yang banyak diperlukan, dan digunakan dalam menunjang pelaksanaan tugas kantor antara lain adalah 1) Komputer, 2) Mesin tik, 3) Mesin tik elektronik, 4) Mesin foto copy, 5) Facsimile, 6) Mesin penghancur kertas, 7) Mesin penyalin dikre, 8) Telex, 9) Mesin penjumlah, dan lain-lain.

2. Kinerja Tenaga Kependidikan

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode atau dalam 1 tahun bekerja. Kinerja tersebut dapat diukur melalui kemampuan dalam menyelesaikan tugas-tugas serta tanggung jawab yang diberikan. Maksudnya disini bahwa kinerja mengandung unsur standar pencapaian yang harus dipenuhi. Dalam kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja dari hasil kerja yang diberikan. Kasmir dalam (Sulfina, 2022).

Kinerja tenaga kependidikan merupakan kinerja seseorang ataupun prestasi kerja yang telah dicapai dalam kurun waktu selama periode tertentu yaitu hasil kerja yang telah dicapai. Kinerja tendik pencapai tujuan dalam organisasi atau instansi dengan memperhatikan pelayanan yang di berikan oleh para tendik terhadap masyarakat karena kepuasan masyarakat akan pelayanan yang diberikan merupakan tanggung jawab tendik dalam menyelesaikan tugas. Kinerja tendik dapat dilihat dari seberapa besar peran tendik tersebut dalam menjalankan wewenang dan tugas yang diberikan. (Kartika, 2016).

Menurut (Dwiyanto, 2006) dalam Pasolong terdapat lima indikator dalam mengukur kinerja pegawai yaitu (1) Produktivitas, dimana mengukur tingkat efisiensi dan efektifitas pegawai, (2) Kualitas layanan, kualitas pelayanan sangat penting karena berhubungan dengan kepuasan masyarakat, (3) Responsivitas, dimana pegawai harus peka terhadap kebutuhan masyarakat, (4) Responsibilitas, pelaksanaan kegiatan dilakukan harus dengan prinsip-prinsip adminmistrasi yang benar, (5) Akuntabilitas, dimana para pegawai akan selalu memprioritaskan kepentingan masyarakat dengan kebijakan dan kegiatan birokrasi yang dilakukan. Faktor yang mempengaruhi kinerja :

a. Efektivitas dan Efisien

Apabila kegiatan tersebut dicapai maka bisa dikatakan kegiatan berjalan dengan efektif dan juga apabila kegiatan berjalan lancar maka itulah efisien.

b. Otoritas (wewenang)

Otoritas merupakan perintah dalam suatu organisasi secara formal yang dimiliki oleh anggota tersebut dalam melaksanakan tugas dan kontribusinya.

c. Disiplin

Menurut Sulistyono dan Wijayanto (2016) disiplin merupakan suatu sikap menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik peraturan tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

d. Inisiatif

Inisiatif merupakan suatu karakter seseorang yang sangat positif dalam melaksanakan pekerjaan, karena akan selalu melakukan terobosan baru dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga hasilnya akan lebih baik (Suwinardi, 2017). Sedangkan menurut kamus Bahasa Indonesia pengertian inisiatif adalah suatu daya cipta atau kemampuan untuk menciptakan sesuatu.

Berdasarkan Uraian tersebut, skema dari kerangka berpikir dalam penelitian ini ialah sebagai berikut :

Gambar 1 Kerangka Berpikir



F. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang akan dijawab maka dapat dirumuskan sebuah hipotesis yaitu:

H0 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di MTs Cijawura dan MTs Miftahul Falah

H1 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di MTs Cijawura dan MTs Miftahul Falah

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Terkait penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Ketersediaan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan (Penelitian Di Mts Cijawura Dan Mts Miftahul Falah Kota Bandung)”, peneliti mengkaji beberapa penelitian terdahulu dengan tujuan untuk menambah referensi, menghindari pengulangan penelitian dan mengembangkan penelitian, di antaranya sebagai berikut:

1. Penelitian Yang dilakukan Oleh Indah Listiyani (2016), dengan Judul “Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sharp Electronics Indonesia Cabang Kediri. Hasil ini juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sharp Electronics Indonesia Cabang Kediri, hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana nilai koefisien regresi komunikasi kerja (b_2) sebesar 0,513 dan Nilai t_{hitung} dari hasil perhitungan model regresi komunikasi kerja (X_2) adalah 5,870 lebih besar dibandingkan t_{tabel} sebesar 1,660 dengan atau $\text{sig } t_{0,000} < 0.05$, dengan demikian hipotesis H_2 diterima. Guna meningkatkan komunikasi kerja, atasan diharapkan agar lebih meningkatkan komunikasi dengan bawahan seperti hubungan antar karyawan, penyampaian

informasi melalui karyawan, dan waktu luang karyawan karena dari hasil regresi diketahui variabel komunikasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Penelitian yang dilakukan Oleh Jufrizen dan Fadilla Puspita (2021), dengan judul “Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan; (2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan; (3) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan; (4) pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi kerja positif dan signifikan; (5) pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja positif dan signifikan; (6) motivasi kerja sebagai variabel mediator tidak berperan sebagai mediasi pada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan; (7) motivasi kerja sebagai mediator tidak berperan sebagai mediasi pada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Heriati dan Putri Herviana Daulay (2020) , dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru di Yayasan Pendidikan Azadin Anhar Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, ($5,525 > 2,04$), variabel Fasilitas Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, ($2,411 > 2,04$) dan Variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, ($3,218 > 2,04$). Secara Simultan variabel Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Gurudengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, ($14,558 > 2,87$).Nilai R^2 (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.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Budi Darma, Ani Suryani, Yunan Surono (2018) dengan judul “ Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Sekecamatan Muara Bulian Kabupaten Batang Hari “. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja dan kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja dan berdampak pada kinerja, baik secara langsung maupun tidak langsung.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Tita Hartinah (2023) dengan judul” Pengaruh Komunikasi Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Dapensi Trio Usaha Kantor pusat Bandung). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi kerja (X1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sehinggadapat dikatakan bahwa semakin tinggi komunikasi kerja maka semakinbaikkinerja pegawai. Sedangkan fasilitas kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikanterhadap kinerja karyawan (Y). Presentase pengaruh secara keseluruhan menggunakan uji koefisien determinasi adalah pengaruh usia produktif kerja (X1) dan tingkat pendidikan (X2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki nilai R Square sebesar 0,789, berarti sumbangan atau pengaruhyangdiberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) sebesar 0,927atau92,7%, sedangkan sisanya 7,3% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Berdasarkan dari lima hasil penelitian terdahulu diatas terdapat beberapa persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan saya teliti saat ini. Beberapa persamaan tersebut diantaranya :

- a. Ke-5 penelitian diatas sama-sama membahas mengenai Fasilitas Kerja terhadap kinerja dari karyawan
- b. Penelitian tersebut sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif

- c. Hasil penelitian dari lima penelitian tersebut menunjukkan bahwa semuanya berpengaruh positif secara signifikan antara Variabel X terhadap Variabel Y

Sedangkan perbedaan dari kelima penelitian terdahulu yang di uraikan diatas antara lain sebagai berikut :

- a. Ke-5 penelitian terdahulu diatas memiliki perbedaan dari segi lokus penelitian yang bermacam-macam, diantaranya ada yayasan/lembaga pendidikan, kantor dan PT.
- b. Memiliki presentase perhitungan hasil penelitian yang berbeda satu sama lain.

Dari uraian penelitian terdahulu diatas, meskipun judul yang dibahas sama dengan judul penelitian yang akan dilakukan oleh penulis, namun dari ke-5 penelitian terdahulu diatas masing-masing hanya memiliki satu lokus penelitian, berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis, dimana pada penelitian ini berfokus pada dua lokus yaitu MTS Cijawura dan MTS Miftahul Falah. Akan hal itu, penelitian yang akan dilakukan oleh penulis akan memberikan hasil yang berbeda atau bahkan memiliki keuinkan tersendiri dari kelima penelitian terdahulu yang di uraikan diatas.