

**PENGARUH FASILITAS SEKOLAH, MOTIVASI KERJA,
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU
SMP MUHAMMADIYAH 3 BALIKPAPAN- KALIMANTAN TIMUR**

Sahrul

sahrul@skamusa.id

SMK Muhammadiyah 1 Balikpapan

Woro Utari

Indra Prasetyo

Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRACT

This research aims to know the description of school facilities, teacher work motivation and work discipline, to prove and analyze the effect of school facilities, teacher work motivation and work discipline simultaneously on teacher performance, to prove and analyze the effect school facilities, teacher work motivation and work discipline partially on teacher performance. This research was conducted at SMP Muhammadiyah 3 Balikpapan, East Kalimantan. Data of this research was taken from April until May 2020 by explanatory research that involving 31 teachers. The research data was analyzed by statistical analysis. The results showed school facilities, work motivation and work discipline simultaneously had a significant effect toward teacher performance, school facilities had a positive and significant effect toward teacher performance, work motivation had a positive and significant effect toward teacher performance, work discipline has a positive and significant effect toward teacher performance.)

Keywords: *school facilities, motivation, discipline, teacher performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui deskripsi fasilitas sekolah, motivasi kerja guru dan disiplin kerja, untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh fasilitas sekolah, motivasi kerja guru dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja guru, untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh fasilitas sekolah, motivasi kerja guru dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja guru. Penelitian ini dilaksanakan di SMP Muhammadiyah 3 Balikpapan Kalimantan Timur. Pengambilan data dilakukan mulai dari April - Mei 2020. Metode penelitian yang digunakan adalah explanatory research dengan jumlah anggota populasi 31 guru. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis statistic. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, fasilitas sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Kata kunci: fasilitas sekolah, motivasi, disiplin, kinerja guru

PENDAHULUAN

Sekolah sebagai sebuah organisasi, Sekolah adalah sebuah konsep yang mempunyai makna ganda. Pertama, sekolah berarti suatu bangunan atau lingkungan fisik dengan segala perlengkapannya yang merupakan tempat untuk menyelenggarakan proses pendidikan tertentu bagi kelompok manusia tertentu. Dengan demikian, apabila kita mendengar perkataan "sekolah" maka yang terbayang adalah lingkungan fisik seperti itu. Bayangan sekolah sebagai lingkungan fisik seperti itu diperkuat dengan keseragaman relative mengenai bentuk bangunan dan perlengkapannya, sehingga dapat dikatakan bahwa kondisi fisik sekolah-sekolah yang sejenis dan setingkat relative sama. Kedua, sekolah berarti suatu proses atau kegiatan belajar mengajar.

Pola hubungan antara sekolah dengan sistem lain diwarnai dan diisi dengan informasi-informasi yang berarah timbal balik. Input atau timbal balik itu dapat berupa dorongan bagi sekolah untuk mengadakan perubahan pada struktur atau interaksi edukatif di dalamnya atau untuk mempertahankan yang telah ada. Umpan balik yang menimbulkan perubahan disebut morfogenis, sedangkan yang mendorong untuk mempertahankan corak struktur dan interaksi yang telah ada dinamakan umpan balik yang bersifat morfostatis.

Sekolah dikatakan Sunarto (2015: 65), telah berubah berupa bangunan atau lembaga untuk belajar dan serta tempat memberi dan menerima pelajaran. Sekolah dipimpin oleh seorang kepala sekolah, dan kepala sekolah dibantu oleh wakil kepala sekolah, jumlah kepala sekolah bisa berbeda pada tiap sekolahnya, tergantung dengan kebutuhan. Bangunan sekolah disusun meninggi untuk memanfaatkan tanah yang tersedia dan dapat diisi dengan fasilitas yang lain.

Sedangkan menurut H. M Daryanto (2016: 51) secara *etimologi* (arti

kata) fasilitas yang terdiri dari sarana dan prasarana belajar, bahwa sarana belajar adalah alat langsung untuk mencapai tujuan pendidikan, misalnya lokasi/tempat, bangunan dan lain-lain, sedangkan prasarana adalah alat yang tidak langsung untuk mencapai tujuan pendidikan, misalnya ruang, buku, perpustakaan, laboratorium dan sebagainya.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, sebagai guru harus mampu memberikan pengaruh-pengaruh yang dapat menyebabkan diri mereka tergerak untuk melaksanakan tugasnya secara efektif sehingga kinerja mereka akan lebih. Salah satu faktor menurut Rista (2015:99) adalah penyedia perlengkapan-perengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunanya, sehingga kebutuhan-kebutuhan dari pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi.

Kedisiplinan guru diperlukan dalam setiap aktivitas kerja agar guru bekerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan pada instansi terkait, tingkat disiplin kerja guru yang masih relatif rendah dan tunjangan atau kompensasi yang diberikan kepada pegawai yang masih belum sesuai dengan beban dan tanggung jawab guru.

Bukti empiris juga menunjukkan bahwa fasilitas kantor, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian-penelitian terdahulu, juga menunjukkan bahwa fasilitas kantor, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Adanya *Research Gap* sebagai kesenjangan dimana menurut Penelitian Supeno (2017) dalam Jurnal DEIKSIS, Vol. 09 No.01, Universitas Indraprasta PGRI Jakarta, Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Bahasa Inggris SMP DKI JAKARTA, menyatakan bahwa (1) terdapat pengaruh motivasi terhadap

kinerja guru bahasa Inggris, (2) terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru bahasa Inggris, tetapi menurut Ayuningtyas, Dwi Indriani. (2019), Universitas Negeri Semarang, Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada Guru SMK Negeri Program Bisnis dan Manajemen Se-Kabupaten Blora) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, dan motivasi kerja tidak mampu memoderasi disiplin kerja terhadap kinerja guru.

Berdasarkan paparan di atas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan fasilitas sekolah, motivasi kerja guru dan disiplin kerja yang diterapkan pada pada SMP Muhammadiyah 3 Balikpapan Kalimantan Timur, untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh fasilitas sekolah, motivasi kerja guru dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah 3 Balikpapan Kalimantan Timur, dan untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh fasilitas sekolah, motivasi kerja guru dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah 3 Balikpapan Kalimantan Timur.

TINJAUAN TEORETIS

Kinerja Guru

Dalam hubungannya dengan dunia pendidikan, maka Kinerja guru dapat didefinisikan sebagai sejauh mana seorang guru bekerja secara maksimal sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dalam upaya mencapai tujuan institusional. Kemampuan seorang guru akan terlihat pada saat mengajar yang dapat diukur dari kompetensi mengajarnya.

Menurut Rivai (2018:14) kinerja guru merupakan terjemahan dari kata *performance* yang didefinisikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu untuk melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai

kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Pendapat tentang kinerja guru tersebut di atas senada dengan Mangkunegara, Anwar A (2017:67) yang menyatakan bahwa Kinerja guru (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengertian kinerja tersebut di atas senada dengan pendapat Murray (2002:3) dalam Suharsaputra (2016:145) yang mendefinisikan kinerja adalah: *Basiclly, it (perfomance) means an outcome – a result, it is the end point of people, resources and certain environment being brought together, with intention of pruducing certain things, wheather tangible product of less tangible service. To the extent that this interaction results in an otcome of the desired level and quality, at egreed cost levels, performance will be judged as satisfactory, good, or excellent. To the extent that the outcome is disappointing, for whatever reason, performance will be judged as poor or dificient.*

Sejalan dengan hal tersebut di atas, menurut pendapat Sedarmayanti (2015:53) dalam Suharsaputra (2016:146), pengertian kinerja guru menunjuk pada ciri-ciri atau indikator sebagai berikut: kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kecakapan, dan komunikasi yang baik.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan di atas, dapat dinyatakan bahwa kinerja guru merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai standar kompetensi dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Kinerja seorang guru tidak dapat terlepas dari kompetensi yang melekat dan harus dikuasai. Kompetensi guru merupakan bagian penting yang dapat menentukan tingkat kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pengajar yang merupakan hasil

kerja dan dapat diperlihatkan melalui suatu kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kecepatan dan komunikasi yang baik.

Menueut Sudarmanto (2017: 12), secara umum, indikator atau dimensi pengukuran kinerja guru dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis, diantaranya yaitu: hasil kerja, perilaku kerja, sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan.

Fasilitas Sekolah

Barnawi dan Arifin (2018: 49) menyatakan, fasilitas sekolah identik dengan sarana dan prasarana pendidikan. Sarana pendidikan adalah semua perangkat, peralatan, bahan, dan perabot yang secara langsung digunakan dalam proses pendidikan di sekolah dan prasarana pendidikan adalah semua perangkat kelengkapan dasar yang secara tidak langsung menunjang pelaksanaan proses pendidikan di sekolah.

Menurut Dimiyati dan Mudjiono (2016: 244), fasilitas sekolah merupakan sarana dan prasarana pembelajaran. Prasarana meliputi gedung sekolah, ruang belajar, lapangan olahraga, ruang ibadah, ruang kesenian dan peralatan olah raga. Sarana pembelajaran meliputi buku pelajaran, buku bacaan, alat dan fasilitas laboratorium sekolah dan berbagai media pembelajaran yang lain.

Sedangkan menurut Daryanto (2016: 51) secara etimologis, fasilitas yang terdiri dari sarana dan prasarana belajar. Sarana belajar adalah alat langsung untuk mencapai tujuan pendidikan, misalnya lokasi/tempat, bangunan dan lain-lain, sedangkan prasarana adalah alat yang tidak langsung untuk mencapai tujuan pendidikan, misalnya ruang, buku, perpustakaan, laboratorium dan sebagainya. Menurut Moenir (2015:198) indikator fasilitas sekolah dapat dibagi tiga golongan besar yaitu:

- a. Fasilitas alat kerja
- b. Fasilitas perlengkapan kerja
- c. Fasilitas sosial

Motivasi Kerja Guru

Motivasi kerja guru adalah dorongan yang menggerakkan dan mempengaruhi guru untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Cave dan Mulloy (Schieb dan Karabenick, 2011:79), guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan selalu mengembangkan keprofesionalannya dan program inovatif untuk meningkatkan pembelajaran siswa.

Menurut Sadirman (2016:66), motivasi kerja guru adalah serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu sehingga seseorang guru mau dan ingin melakukan sesuatu, dan bila ia tidak suka maka akan berusaha untuk meniadakan atau mengelakkan perasaan tidak suka itu.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru adalah suatu dorongan kerja bagi guru untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan sebaik-baiknya demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Mangkunegara (2017:87) mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia sebagai indikator motivasi kerja guru adalah sebagai berikut: kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan untuk merasa memiliki, kebutuhan akan harga diri, kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri.

Disiplin Kerja Guru

Disiplin guru menurut Anoraga (2016:46) adalah suatu sikap, perbuatan untuk selalu mentaati tata tertib. Melalui peningkatan disiplin kerja diharapkan guru dapat bekerja dengan produktifitas yang tinggi, sehingga terwujudnya tujuan yang diinginkan.

Disiplin merupakan hal yang sangat penting dan harus dilaksanakan oleh setiap guru dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab yang tinggi. Kedisiplinan yang disadari dengan penuh kesadaran, akan dapat mendukung tercapainya tujuan pendidikan/ sekolah

yang telah ditetapkan. Sebaliknya tanpa adanya kesadaran guru untuk menegakkan disiplin akan memberikan dampak kurang baik terhadap sekolah itu sendiri.

Menurut Soekanto (2017:79), disiplin kerja guru adalah kepatuhan terhadap peraturan yang telah ditetapkan sehingga dalam pembicaraan sehari-hari istilah tersebut biasanya dikaitkan dengan keadaan tertib, suatu keadaan dimana perilaku seseorang mengikuti pola-pola tertentu yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Dewi Anggraeni (2018 : 19) menyebutkan indikator disiplin kerja guru yaitu: kehadiran, waktu kerja, kepatuhan terhadap perintah, kepatuhan terhadap aturan, produktivitas kerja, pemakaian seragam.

METODE PENELITIAN

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe *explanatory research*. Singarimbun dan Effendi (2016:4) menjelaskan *explanatory research* yaitu penelitian yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa yang dirumuskan atau sering kali disebut sebagai penelitian penjelas. Penelitian ini memiliki tingkat yang tinggi karena tidak hanya mempunyai nilai mandiri maupun membandingkan tetapi juga berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan juga mengontrol suatu gejala dengan pendekatan kuantitatif.

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, karena peneliti ingin mengkonfirmasi konsep dan teori yang telah dijelaskan sebelumnya dengan fakta dan data yang ditemukan di lapangan.

Lokasi penelitian ini dilakukan di SMP Muhammadiyah 3 Balikpapan Kalimantan Timur. Dalam penelitian ini populasi dan sampel yang diambil adalah semua guru yang berjumlah 31 orang di SMP Muhammadiyah 3 Balikpapan Kalimantan Timur.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling*. *Total*

sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2018:92). Alasan mengambil *total sampling* karena menurut Sugiyono (2018:93) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya.

Metode pengumpulan data menggunakan data primer berupa angket atau kuisioner dan Data sekunder berupa data yang diperoleh secara tidak langsung atau penelitian arsip yang memuat peristiwa masa lalu. Data sekunder ini dapat diperoleh oleh peneliti dari jurnal, majalah, buku, data statistik maupun internet.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda merupakan analisis untuk mengukur pengaruh variabel independen (Fasilitas Sekolah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja) terhadap variabel Kinerja Guru. Bentuk umum persamaan regresi linier berganda sebagai berikut (Bungin, 2016:222):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana:

Y = variabel Kinerja Guru

X1 = variabel Fasilitas Sekolah

X2 = variabel Motivasi Kerja

X3 = variabel Disiplin Kerja

a = konstanta

b1, b2, b3= koefisien regresi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah guru SMP Muhammadiyah 3 Balikpapan Kalimantan Timur dengan jumlah 31 orang. Selanjutnya dapat disajikan karakteristik responden menurut jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja sebagai berikut:

Diketahui bahwa guru SMP Muhammadiyah 3 Balikpapan Kalimantan Timur yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 51,6% (16 orang), sedangkan yang berjenis kelamin wanita sebanyak 48,4% (15 orang), sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar

responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 51,6% (16 orang).

Diketahui bahwa tingkat pendidikan guru di SMP Muhammadiyah 3 Balikpapan Kalimantan Timur bisa dikatakan sangat tinggi terbukti dengan tingkat pendidikan yang dimiliki guru SMP Muhammadiyah 3 Balikpapan Kalimantan Timur, dengan perincian yang berpendidikan sarjana strata satu sebanyak 93,5% (29 orang) dan tingkat diploma tiga sebanyak 6,5% (2 orang).

Diketahui bahwa guru SMP Muhammadiyah 3 Balikpapan Kalimantan Timur yang memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 29,0% (9 orang), kemudian yang memiliki masa kerja antara 6 sampai dengan 15 tahun sebanyak 22,6%

(7 orang), sedang yang memiliki masa kerja di atas 16 tahun sebanyak 48,4% (15 orang), sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja di atas 16 tahun sebanyak 48,4% (15 orang).

Uji Regresi Berganda

Penelitian ini menggunakan model analisis regresi linear berganda untuk pembuktian hipotesis penelitian, yaitu untuk menguji pengaruh variabel Fasilitas Sekolah (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2), Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Guru (Y).

Hasil uji regresi linier berganda dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 1 Uji Regresi Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-23,334	4,647		-5,021	,000
	TOTAL.X 1	,721	,060	,782	12,104	,000
	TOTAL.X 2	,331	,074	,331	4,448	,000
	TOTAL.X 3	,211	,046	,340	4,626	,000

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

Dari rumusan persamaan maka diperoleh data sebagai berikut:

$$Y = -23,334 + 0,721 X_1 + 0,331 X_2 + 0,211 X_3$$

Dimana $\beta_1 = 0,721$, koefisien regresi ini menunjukkan bahwa kontribusi yang diberikan apabila variabel X_1 (Fasilitas Sekolah) semakin baik, maka Kinerja Guru (Y) juga semakin baik, yaitu kenaikan sebesar 72,1%. Dimana $\beta_2 = 0,331$, koefisien regresi ini menunjukkan bahwa kontribusi yang diberikan apabila variabel X_2 (Motivasi Kerja) semakin baik, maka Kinerja Guru (Y) juga semakin baik, yaitu kenaikan sebesar 33,1%. Dimana $\beta_3 = 0,211$, koefisien regresi ini menunjukkan bahwa kontribusi yang diberikan apabila variabel X_3 (Disiplin Kerja) semakin baik, maka

Kinerja Guru (Y) juga semakin baik, yaitu kenaikan sebesar 21,1%.

Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

Hasil uji pengaruh variabel Fasilitas Sekolah, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja secara bersama-sama mempengaruhi terhadap Kinerja guru SMP Muhammadiyah 3 Balikpapan Kalimantan Timur dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2 Uji F
Hasil Uji Analisis Regresi Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1705,753	3	568,584	82,256	,000 ^b
	Residual	186,634	27	6,912		
	Total	1892,387	30			
a. Dependent Variable: TOTAL.Y						
b. Predictors: (Constant), TOTAL.X3, TOTAL.X1, TOTAL.X2						

Tahap-tahap untuk melakukan uji F adalah sebagai berikut:

1. H₀ : ditolak
2. H_a : diterima, variabel Fasilitas Sekolah, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja mempengaruhi secara bersama-sama terhadap Kinerja guru SMP Muhammadiyah 3 Balikpapan Kalimantan Timur
3. Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ (0,05). Signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian.
4. Dari hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 82,256 dan nilai Sig sebesar 0,000
5. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} 82,256 > F_{tabel} 2,950$ dan nilai Sig $0,000 < 0,05$.

Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji pengaruh variabel Fasilitas Sekolah, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja guru SMP Muhammadiyah 3 Balikpapan Kalimantan Timur dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3 Uji t
Hasil Uji Analisis Regresi Secara Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-23,334	4,647		-5,021	,000
	TOTAL.X1	,721	,060	,782	12,104	,000
	TOTAL.X2	,331	,074	,331	4,448	,000
	TOTAL.X3	,211	,046	,340	4,626	,000
a. Dependent Variable: TOTAL.Y						

a. Pengaruh Fasilitas Sekolah terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan tabel dapat diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 12,104 dengan nilai Sig sebesar 0,000. Hal ini

menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} 2,052 dan nilai Sig lebih kecil daripada 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel Fasilitas Sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja guru SMP Muhammadiyah 3 Balikpapan Kalimantan Timur.

b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan tabel dapat diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,448 dengan nilai Sig sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} 2,052 dan nilai Sig lebih kecil daripada 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel Motivasi Kerja mempunyai

pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja guru SMP Muhammadiyah 3 Balikpapan Kalimantan Timur.

c. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan tabel dapat diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,626 dengan nilai Sig sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} 2,052 dan nilai Sig lebih kecil daripada 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja guru SMP Muhammadiyah 3 Balikpapan Kalimantan Timur.

Uji Determinasi (R^2)

Tabel 4
Uji Determinasi (Uji R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,949 ^a	,901	,890	2,629
a. Predictors: (Constant), TOTAL.X3, TOTAL.X1, TOTAL.X2				

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R^2 (R Square) sebesar 0,901 atau 90,1%, hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel Fasilitas Sekolah, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja guru SMP Muhammadiyah 3 Balikpapan Kalimantan Timur sebesar 90,1%. Dengan kata lain variabel Fasilitas Sekolah, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah 3 Balikpapan Kalimantan Timur sebesar 90,1%, sedangkan sisanya sebesar 9,9% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data menggunakan SPSS yang diuraikan pada bahasan sebelumnya diketahui bahwa fasilitas sekolah (X_1), motivasi kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru (Y). Artinya apabila terjadi peningkatan atau semakin baik fasilitas sekolah motivasi kerja, dan disiplin kerja, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja guru.

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji F ditemukan bahwa secara bersama-sama fasilitas sekolah (X_1), motivasi kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru, yang dibuktikan dengan nilai F_{hitung} dengan nilai

signifikan kurang dari 0,05. Dan berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji t ditemukan bahwa fasilitas sekolah (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y). Demikian pula motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} masing-masing variable bebas yang mempunyai nilai signifikansi $< 0,05$. Maka apabila terjadi peningkatan pada masing-masing variable bebasnya baik fasilitas sekolah, motivasi kerja maupun disiplin kerja, maka akan meningkatkan kinerja guru. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa fasilitas sekolah, motivasi kerja, disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru, terbukti dan diterima.

Dalam penelitian ini besarnya pengaruh yang ditimbulkan oleh variable bebas terhadap variable terikat dapat dilihat dari hasil analisis koefisien determinasi berganda yang dihasilkan. Koefisiensi R^2 (determinasi berganda) adalah sebesar 0,901. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variable bebas terhadap variable terikat secara bersama-sama adalah 90,1%. Hal menunjukkan bahwa dalam penelitian ini 90,1% kinerja guru dipengaruhi oleh fasilitas sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja. Sedangkan sisinya 9,9% dipengaruhi variable lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

SIMPULAN

Deskripsi SMP Muhammadiyah 3 Balikpapan Kalimantan Timur tentang fasilitas sekolah adalah memiliki total skor = 3,56 artinya kriteria Baik, motivasi kerja guru memiliki total skor = 3,97 artinya kriteria Baik, disiplin kerja memiliki total skor = 3,46 artinya kriteria Baik dan kinerja guru memiliki total skor = 3,59 artinya kriteria Baik.

Fasilitas sekolah, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah 3 Balikpapan Kalimantan

Timur. Fasilitas sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja secara serempak atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah 3 Balikpapan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, 2016. *Psikologi Manajemen*. Rineka Cipta. Bandung.
- Anton, Bawono. 2016. *Multivariate Analysis dengan SPSS*. STAIN Salatiga Press. Salatiga.
- Barnawi dan M. Arifin, 2018. *Strategi dan Kebijakan Pembelajaran Pendidikan Karakter*. AR-RUZZ MEDIA. Yogyakarta.
- Barus, 2016. *Pengantar Limnologi*. Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Depdiknas. Jakarta.
- Bary, 2017. *Human Resource Management*. PT Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Basyirudin dan Usman, 2015. *Media Pendidikan*. Ciputat Press. Jakarta.
- Burhan Bungin, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Komunikasi, Ekonomi, dan kebijakan Publik serta Ilmu-ilmu sosial lainnya*. Kencana. Jakarta.
- Dewi Anggraeni, 2018. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Human Karya Wilayah Semarang*
- Dimiyati dan Mudjiono, 2016. *Belajar dan Pembelajaran*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Ghozali, 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII, Badan Penerbit. Semarang.
- Hasibuan, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Henry Simamora, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Cetakan kedua. Penerbit STIE YKPN.

- H. M Daryanto, 2016. *Administrasi Pendidikan*. PT Rineka Cipta. Departemen Agama. Jakarta.
- Imran, 2015. *Manajemen Peserta Didik Berbasis Sekolah*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Karabenick, 2011. *Assessing Academic. Self-regulated Learning*
- Malia Humaira, 2018. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai*
- Mangkunegara, 2017. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- McClelland, 1971. *Entrepreneur Behavior and Characteristics of Entrepreneurs*. The Achieving Society.
- Mitchell dalam Yusrizal, 2018. *Pengaruh Faktor Sosial Ekonomi dan Budaya Masyarakat terhadap Status Gizi Anak Balita di Wilayah Pesisir Kabupaten Bireuen*. Sekolah Pascasarjana USU.
- Mitrani, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kompetensi*, Pustaka Utama Grafiti. Jakarta.
- Moenir, 2015. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mulyasa, 2017. *Menjadi Guru Profesional*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Murray, 2002. *Harper's illustrated Biochemistry*. 27 th edition. McGraw-Hill. United Stated.
- Nawawi, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gajah Mada
- Nursalam, 2018. *Pendidikan Dalam Keperawatan*. Salemba Medika. Jakarta.
- Rasheed dkk, 2016. *Multivariate Data Analysis*, Edisi 7, New Jersey, Prentice Hall
- Ririn Nur Indah Sari (2016) pada JURNAL PMP (Pendidikan Manajemen Perkantoran) Vol. 1 No. 1, *Peningkatan kinerja melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja*
- Rista, 2015. *Pengaruh Financial Indicator, Ukuran Perusahaan dan Kepemilikan Institusional Terhadap Financial Distress*. Artikel Ilmiah Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Perbanas.
- Rivai, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Rupik Arofah/ 2015 Universitas Negeri Semarang *Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Tulis Kabupaten Batang*
- Sadirman, 2016. *Interaksi dan motivasi belajar mengajar*. PT. Rajagrafindo. Jakarta.
- Samsudin, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia. Bandung.
- Sardiman, A.M, 2017. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Saydam, 2015. *Manajemen Sumber daya Manusia: Suatu pendekatan. Mikro*. Djambaran. Jakarta.
- Sedarmayanti, 2015. *Sumber Daya Manusia*. Prestasi Pustaka. Jakarta.
- Siagan, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Singarimbun dan Effendi, 2016. *Metode Penelitian Survei*. LP3ES. Jakarta.

- Siswanto Sastrohadiwiryo, 2015. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. edisi 2, PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Slameto, 1995. *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Soerjono Soekanto, 2017. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Rajawali Pers 2012. Jakarta.
- Subari, 2016. *Supervise Pendidikan (Dalam Rangka Perbaikan Situasi Belajar)*. Bina Aksara. Jakarta.
- Sudarmanto, 2017. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Suharsaputra, 2016. *Administrasi Pendidikan*. PT. Refika. Bandung.
- Suharsimi Arikunto, 1990. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi, Revisi VI, PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Sunarto, 2015. *Pengantar Manajemen*. CV Alfabeta. Bandung.
- Supardi, 2017. *Penelitian Tindakan Kelas*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Supeno (2017) dalam JURNAL DEIKSIS, Vol. 09 No.01, Universitas Indraprasta PGRI Jakarta, *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Bahasa Inggris SMP DKI JAKARTA*
- Supriyanto, 2015. *Pengembangan Kurikulum Pendidikan Cerdas Istimewa*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Tabrani Rusyan dkk, 2017. *Pendekatan Dalam Proses Belajar Mengajar*. Remadja Karya. Bandung.
- Titin Eka Ardiana (2017) pada Jurnal Akuntansi Dan Pajak, Vol. 17, No. 02, Universitas Muhammadiyah Ponorogo, *Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK Di Kota Madiun*
- Wahjosumidjo, 2015. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Galia Indonesia. Jakarta.
- Yamin & Maisah, 2016. *Kepemimpinan dan manajemen masa depan*. IPB Press. Bogor.
- Yunus, 2017. *Desain Sistem Pembelajaran dalam Konteks Kurikulum 2013*. PT Refika Aditama. Bandung.