

PENGARUH KEDISIPLINAN, MOTIVASI KERJA DAN SARANA PRASARANA TERHADAP KINERJA GURU MA YAPIKA TANJUNGSARI PETANAHAN KEBUMEN

Barsiatun
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Abstraksi

Kinerja guru MA Yapika Tanjungsari Petanahan Kebumen mengalami penurunan. Penurunan kinerja guru disebabkan oleh beberapa hal yaitu kedisiplinan, motivasi kerja, dan sarana prasarana. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin, sampel yang diambil sebanyak 40 orang. Jenis data yang digunakan adalah data primer dengan metode pengumpulan data kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa : 1). Hasil penelitian kedisiplinan (X1) guru MA Yapika menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru, 2). Hasil penelitian motivasi kerja (X2) guru MA Yapika menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru, 3). Hasil penelitian sarana prasarana (X3) guru MA Yapika menunjukkan bahwa variabel sarana prasarana mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di MA Yapika. Variabel Kedisiplinan, Motivasi Kerja dan Sarana Prasarana mampu menjelaskan variabel kinerja guru sebesar 53,6% dan sisanya 46,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kedisiplinan, Motivasi Kerja, Sarana Prasarana, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebuah organisasi yang dinamis dan fleksibel terhadap perubahan seperti bidang pendidikan tinggi – dimana tujuan, lingkungan, struktur organisasional, staff, dan aktivitas selalu berubah – manajemen memainkan peran yang sangat penting dalam membantu guru memahami apa yang diharapkan dari mereka (menetapkan tujuan-tujuan kinerja), membantu mereka memenuhi harapan-harapan ini dengan berhasil, mengevaluasi kinerja dan menyediakan *feedback* (umpan balik), dan menunjukkan pengakuan serta menyediakan ganjaran. Kelemahan pada salah satu faktor ini dapat menyebabkan kinerja organisasi yang tidak optimal.

Menurut Rusyan dkk, (2000:17), Kinerja guru adalah melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan di dalam kelas maupun di luar kelas disamping mengerjakan

kegiatan-kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa, serta melaksanakan penilaian. Dalam pencapaian taraf hidup yang lebih baik dan sukses dalam bekerja tidak lepas dari motivasi kerja, dan kuat lemahnya motivasi kerja seseorang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja.

Disiplin adalah satu aspek kehidupan yang mesti wujud dalam masyarakat. Oleh itu ia hendaklah mendapat perhatian berat dari semua pihak sama ada di sekolah atau di luar sekolah (Zainal, 2009:2). Menurut T. Hani Handoko (2000:208) adalah Kegiatan manajemen untuk menjalankan standar organisasional

Perilaku disiplin sangatlah diperlukan oleh siapapun, dimanapun dan kapanpun, begitu juga siswa yang harus disiplin dalam mentaati tata tertib sekolah, ketaatan dalam belajar, disiplin dalam mengerjakan tugas dan disiplin dalam belajar di rumah sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai. Kedisiplinan mempunyai peranan penting dalam mencapai tujuan pendidikan. Berkualitas atau tidaknya belajar siswa sangat dipengaruhi oleh faktor yang paling pokok yaitu kedisiplinan, disamping paktor lingkungan, baik keluarga, sekolah, kedisiplinan setra bakat siswa itu sendiri.

Tabel I-1

Daftar Hadir Guru MA Yapika

Bulan	Jumlah Guru	Hari Kerja	Kehadiran	Izin	Jumlah Kehadiran
Juli	40	26	33	7	858
Agustus	40	25	35	5	875
September	40	26	38	2	988
Oktober	40	24	37	3	888
November	40	24	38	2	912
Desember	40	22	30	10	638
Rata-rata		24,5	35,1	4,83	859,8

Sumber : Data primer diolah, 2016

Sarana dan prasarana sangat penting dalam dunia pendidikan, karena sebagai alat penggerak suatu pendidikan. Sarana dan prasarana pendidikan dapat berguna untuk menunjang penyelenggaraan proses belajar mengajar, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam suatu lembaga dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Prasarana dan sarana pendidikan adalah salah satu sumber daya yang menjadi tolok ukur mutu sekolah dan perlu peningkatan terus menerus seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang cukup canggih.

Setiap organisasi mempunyai suatu tujuan yang ingin di capai, begitu pula dengan MA Yapika Tanjungsari Petanahan Kebumen diantaranya :memberikan pengetahuan agama dan umum kepada siswa, mengembangkan sumber daya manusia, dan mengkaji ilmu lebih mendalam terutama ilmu agama. Namun faktanya MA Yapika Tanjungsari Petanahan ada guru yang sering terlambat masuk kelas dalam proses belajar, ada pula guru yang belum memenuhi seluruh jam mengajar yang telah ditetapkan, guru yang bersikap pasif dalam menjelaskan materi, belum dapat menyesuaikan pengetahuan terbaru yang dihadapi guru.

Berdasarkan penjelasan diatas maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja dan Sarana Prasaran Terhadap Kinerja Guru Di MA YAPIKA Tanjungsari Petanahan KEBUMEN”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja guru MA YAPIKA Tanjungsari Petanahan Kebumen ?

2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru MA YAPIKA Tanjungsari Petanahan Kebumen ?
3. Bagaimana pengaruh sarana dan prasarana terhadap kinerja guru MA YAPIKA Tanjungsari Petanahan Kebumen ?
4. Seberapa besar pengaruh kedisiplinan, motivasi kerja, sarana prasarana secara bersama-sama terhadap kinerja guru MA YAPIKA Tanjungsari Petanahan Kebumen?

C. Tujuan Penelitian

1. Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini mempunyai tujuan antara lain :
2. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja guru MA YAPIKA Tanjungsari Petanahan Kebumen.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru MA YAPIKA Tanjungsari Petanahan Kebumen.
4. Untuk mengetahui pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja guru MA YAPIKA Tanjungsari Petanahan Kebumen.
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kedisiplinan, motivasi kerja dan sarana prasarana secara bersama-sama terhadap kinerja guru MA YAPIKA Tanjungsari Petanahan Kebumen.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja

Menurut Rusyan dkk, (2000:17), kinerja guru adalah melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan di dalam kelas maupun di luar kelas di samping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa, serta melaksanakan penilaian.

Kinerja Guru akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen sekolah baik kepala sekolah, fasilitas kerja, guru, karyawan, maupun anak didik. Kinerja guru menurut Supardi (2014: 54) merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru itu dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di madrasah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran. Guru yang memiliki kinerja baik dan profesional dalam implementasi kurikulum memiliki ciri-ciri: mendesain program pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan menilai hasil belajar peserta didik (Supardi, 2014: 59, mengutip Basyirudin dan Usman, 2002: 83).

B. Kedisiplinan

Santoso (2004) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah sesuatu yang teratur, misalnya disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan berarti bekerja secara teratur. Kedisiplinan berkenaan dengan kepatuhan dan ketaatan seseorang atau kelompok orang terhadap norma-norma dan peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Kedisiplinan dibentuk serta berkembang

melalui latihan dan pendidikan sehingga terbentuk kesadaran dan keyakinan dalam dirinya untuk berbuat tanpa paksaan.

Kedisiplinan dapat diartikan sebagai serangkaian aktivitas / latihan yang dirancang karena dianggap perlu dilaksanakan untuk dapat mencapai sasaran tertentu (Sukadji, 2000).Kedisiplinan merupakan sikap atau perilaku yang menggambarkan kepatuhan kepada suatu aturan atau ketentuan. Kedisiplinan juga berarti suatu tuntutan bagi berlangsungnya kehidupan yang sama, teratur dan tertib,yang dijadikan syarat mutlak bagi berlangsungnya suatu kemajuan dan perubahan- perubahan ke arah yang lebih baik (Budiono, 2006).

C. Motivasi Kerja

Menurut Mulyasa (2003:112) motivasi adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku kearah suatu tujuan tertentu. Sedangkan Sardiman (2006:73) mengatakan bahwa motivasi merupakan perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya "*feeling*" dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah setiap daya gerak atau daya dorong yang muncul pada diri individu untuk secara sadar mengabdikan diri bagi pencapaian tujuan organisasi (Danim, 2012:23).

Motivasi merupakan dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku (Uno, 2013:1). Motivasi adalah sebagai proses yang menunjukkan intensitas individu, arah dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan (Robbins dalam Priansa,2014:201). Motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang menjadi aktif (Sudirman, 2000:71).Motivasi merupakan tenaga pendorong dari yang menyebabkan manusia berbuat sesuatu atau berusaha untuk memenuhi kebutuhannya (Masslow, Sondang 2004:120).

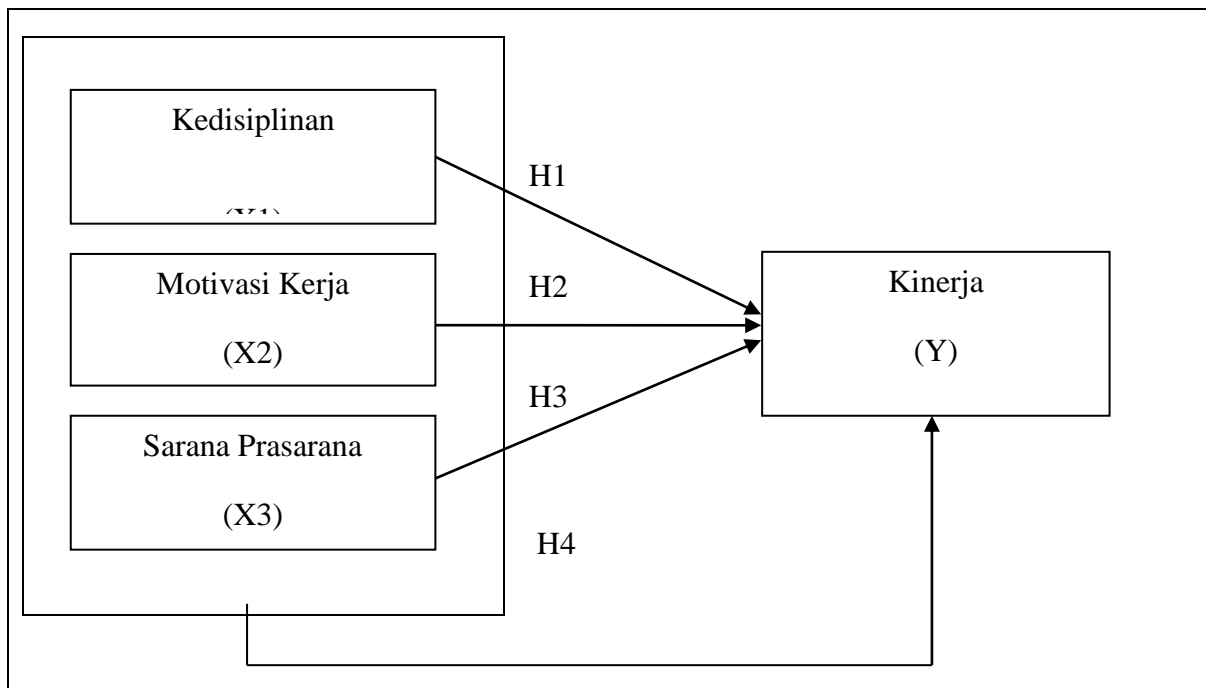
D. Sarana Prasarana

Sarana adalah semua perangkatan peralatan, bahan dan perabot yang secara langsung digunakan dalam proses pendidikan di sekolah. Ibrahim Bafadal (2003: 2). Sarana merupakan segala fasilitas yang diperlukan dalam proses pembelajaran, yang dapat meliputi barang bergerak maupun barang tidak bergerak agar tujuan pendidikan tercapai Wahyuningrum (2004: 5). Tim Penyusun Pedoman Media Pendidikan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, menyatakan sarana dan prasarana adalah semua fasilitas yang diperlukan dalam proses belajar mengajar, baik yang bergerak, maupun tidak bergerak, agar pencapaian tujuan pendidikan dapat berjalan dengan lancar, teratur, efektif dan efisien.

KERANGKA PEMIKIRAN

Gambar II-1

Kerangka Pemikiran



HIPOTESIS

Hipotesis yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Ada pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja guru MA YAPIKA
Tanjungsari Petanahan Kebumen.

H2 : Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru MA YAPIKA
Tanjungsari Petanahan Kebumen.

H3 : Ada pengaruh sarana dan prasarana terhadap kinerja guru MA YAPIKA
Tanjungsari Petanahan Kebumen.

H4 : Ada pengaruh kedisiplinan, motivasi kerja dan sarana prasarana secara bersama
terhadap kinerja guru MA YAPIKA Tanjungsari Petanahan Kebumen.

METODELOGI PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini terdiri dari : variabel dependen (variabel terikat) dan variabel independen (variabel bebas).

Menurut Sekaran (2011:116) variabel terikat merupakan variabel yang menjadi perhatian utama peneliti sedangkan variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat, entah secara pasif atau negatif.

Definisi Operasional

1. Kedisiplinan (X1)

Kedisiplinan adalah Kegiatan manajemen untuk menjalankan standar organisasional Menurut T. Hani Handoko (2000:208). Dimensi pengukuran variabel kedisiplinan guru dibatasi oleh : Tujuan dan kemampuan, Teladan pimpinan, Balas jasa, Keadilan, Pengawasan melekat, Sanksi hukuman, Ketegasan, Hubungan kemanusiaan.

2. Motivasi Kerja (X2)

Motivasi kerja guru adalah keseluruhan proses pemberian motif atau dorongan kerja pada para guru sebagai agen pendidikan dan pengajaran dapat tercapai sesuai dengan rencana apa yang diharapkan. Dengan demikian maka, suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat terarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dimensi pengukuran variabel motivasi menurut (Mc Clelland dikutip : Mangkunegara 2008:103) yaitu : motivasi untuk memiliki rasa aman dan hidup layak, kondisi kerja yang menyenangkan, rasa diikutsertakan, perlakuan jujur dan wajar, rasa mampu, pengakuan dan penghargaan, ikut ambil pembuatan kebijakan sekolah dan kesempatan mengembangkan.

3. Sarana Prasarana (X3)

sarana dan prasarana belajar adalah fasilitas yang baik secara langsung maupun tidak langsung menunjang proses pendidikan, khususnya proses belajar mengajar baik yang bergerak maupun tidak bergerak agar pencapaian tujuan belajar dapat berjalan dengan lancar, teratur, efektif dan efisien (Mulyasa, 2002). Dimensi pengukuran variabel sarana prasarana dibatasi oleh : Kondisi Bangunan, Ketersediaan sarana prasarana, Kondisi sarana prasarana, Faktor keamanan peralatan kerja, Penggunaan peralatan kerja, Lingkungan.

4. Kinerja Guru (Y)

Kinerja guru merupakan prestasi yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai standar kompetensi dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut (Sedarmayanti : 2010, 146). Dimensi kinerja guru dibatasi oleh : Kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogic dan kompetensi sosial.

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi (Arikunto, 2001 :12). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru MA YAPIKA Tanjungsari Petanahan Kebumen yaitu sebanyak 40 orang.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2008:116). Penelitian ini adalah penelitian sampel artinya penelitian tidak semua individu dalam populasi, tetapi hanya mengambil beberapa populasi yang dapat mewakili atau respresentatif. Adapun besarnya sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 40 orang.

METODE PENGUMPULAN DATA

Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang ditujukan untuk memperoleh jawaban dari responden. Salah satu penyebaran data dari kuesioner terkumpul, kemudian dilakukan proses scoring yaitu : pemberian nilai atau harga yang berupa angka pada jawaban untuk memperoleh data kuantitatif yang diperlukan dalam pengujian hipotesis dengan menggunakan *Skala Likert* dengan menggunakan empat skala pembobotan, yaitu : sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS).

Maksud kategori jawaban SS ,S, TS, dan STS adalah untuk melihat kecendrungan jawaban responden, karena kearah setuju atau tidak setuju. Nilai dari setiap jawaban responden merupakan modifikasi dari skala likert juga itu bila mnejawab, sangat setuju = 4, setuju = 3, tidak setuju = 2 dan sangat tidak setuju = 1 Skala Likert (*Method of Summated Rating*), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi dari individu atau kelompok tentang fenomena sosial. Fenomena sosial ini

disebut variabel penelitian yang telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti. Jawaban dari setiap instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif yang dapat berupa kata-kata antara lain : sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju ; selalu, sering, kadang-kadang, tidak pernah. Instrumen penelitian yang menggunakan skala Likert dapat dibuat dalam bentuk centang (*checklist*) ataupun pilihan ganda Soegeng (2006 : 89-93) :

- | | |
|------------------------|-----------------|
| 1. Sangat Setuju | diberi skor : 4 |
| 2. Setuju | diberi skor : 3 |
| 3. Tidak setuju | diberi skor : 2 |
| 4. Sangat Tidak Setuju | diberi skor : 1 |

ANALISIS DATA

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur (Ghozali, 2009). Uji validitas, salah satunya ada dilakukan dengan bantuan SPSS 22.00..dan rumus *korelasi product moment*berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Dimana :

r : Koefisien korelasi

n : Jumlah responden

x : Nilai item yang ditanyakan

y : Nilai total item

Ketentuan pengujian sebagai berikut :

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, $\alpha < 0,05$ berarti item tersebut valid
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, $\alpha > 0,05$ berarti item tersebut valid

Uji reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari peubah atau konstruk (Ghozali, 2009). Pengujian reliabilitas instrument dilakukan dengan menggunakan rumus *Cronboach's Alpha* berikut:

$$r_{ii} = \frac{k - S_i^2}{(k - 1) \left\{ 1 - \frac{S_i^2}{S_t^2} \right\}}$$

Keterangan :

r_{ii} : Reliabilitas instrument

k : Banyaknya butir soal atau pertanyaan

m : Jumlah varians butir

a : Varians total

Ketentuan pengujian sebagai berikut :

- Jika r_{alpha} positif atau lebih besar dari r_{tabel} berarti item, tersebut *reliable*.
- Jika r_{alpha} negatif atau lebih kecil dari r_{tabel} berarti item, tersebut tidak *reliable*.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov Test*. 52 Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi $>0,05$ (Imam Ghazali, 2011: 160-165).

Uji multikolinieritas

Menurut Imam Ghazali (2011: 105-106) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk melakukan uji heteroskedastisitas, yaitu uji grafik plot, uji park, uji glejser, dan uji *white*. Pengujian pada penelitian ini menggunakan Grafik *Plot* antara nilai prediksi variabel dependen yaitu *ZPRED* dengan residualnya *SRESID*. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. (Imam Ghazali, 2011: 139-143).

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel kedisiplinan, motivasi kerja, sarana prasarana terhadap kinerja guru MA Yapika Tanjungsari Petanahan Kebumen. Berikut adalah hasil dari *output SPSS*.

Tabel IV-11
Output SPSS Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a							
C	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2.227	1.725		1.291	.205		
x1	.064	.159	.088	.401	.691	.247	4.056
x2	-.183	.156	-.329	-1.175	.248	.152	6.586
x3	.641	.142	.959	4.510	.000	.263	3.802

a. Dependent Variable: y

Sumber data primer, 2018

Berdasarkan hasil output SPSS didapat koefisien regresi sehingga dapat disusun sebagai berikut.

$$Y = 2,227 + 0,064X_1 + 0,183X_2 + 0,641 X_3 + e$$

Penjelasan :

1. Konstanta (a) = 2,227

Menunjukkan nilai konstanta atau nilai tetap kinerja guru yang tidak dipengaruhi oleh variabel kedisiplinan, motivasi kerja, sarana prasarana,

maka kinerja guru di MA Yapika Tanjungsari Petanahan Kebumen bernilai sebesar konstanta yaitu 2,227.

2. Variabel Independen

a. $b_1 = 0,064$

Koefisien regresi untuk X1 sebesar 0,064, artinya setiap kenaikan atau bertambahnya satu satuan pada variabel kedisiplinan, akan menyebabkan perubahan atau bertambahnya kinerja guru di MA Yapika Tanjungsari Petanahan Kebumen sebesar 0,064 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

b. $b_2 = 0,183$

Koefisien regresi untuk X2 sebesar 0,183 artinya setiap kenaikan atau bertambahnya satu satuan pada variabel kedisiplinan, akan menyebabkan perubahan atau bertambahnya kinerja guru di MA Yapika Tanjungsari Petanahan Kebumen sebesar 0,183 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

c. $b_3 = 0,641$

Koefisien regresi untuk X3 sebesar 0,641 artinya setiap kenaikan atau bertambahnya satu satuan pada variabel kedisiplinan, akan menyebabkan perubahan atau bertambahnya kinerja guru di MA Yapika Tanjungsari Petanahan Kebumen sebesar 0,641 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

4. Uji F

Hasil uji F program SPSS 23 dapat diterangkan dengan tabel berikut :

Tabel IV- 12
Hasil Uji Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	62.608	3	20.869	16.022	.000 ^b
	Residual	46.892	36	1.303		
	Total	109.500	39			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

Uji Anova atau uji f menghasilkan nilai f hitung sebesar 16,022 > F table sebesar 1,303 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Karena probabilitas signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Y atau dapat dikatakan bahwa kedisiplinan, motivasi kerja, sarana parasarana secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja guru.

5. Uji T

C	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2.227	1.725		1.291	.205		
x1	.064	.159	.088	.401	.691	.247	4.056
x2	-.183	.156	-.329	-1.175	.248	.152	6.586
x3	.641	.142	.959	4.510	.000	.263	3.802

a. Dependent Variable: y

Sumber data primer, 2018

Data diatas menunjukkan hal berikut :

a. Variabel kedisiplinan

Persamaan diatas menunjukkan bahwa hasil t hitung sebesar $0,401 < 1,687$ ttabel , dengan tingkat signifikansi $0,691 > 0,050$, ini berarti variabel kedisiplinan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru MA Yapika Tanjungsari Petanahan Kebumen.

b. Variabel motivasi kerja

Persamaan diatas menunjukkan bahwa hasil t hitung sebesar $-1,175 < 1,687$ ttabel dengan tingkat signifikansi $0,248 > 0,050$, ini berarti variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru MA Yapika Tanjungsari Petanahan Kebumen.

C. Variabel sarana parsarana

Persamaan diatas menunjukkan bahwa hasil t hitung sebesar $4,510 > 1,687$ t tabel dengan tingkat $0,000 < 0,050$, ini berarti variabel sarana prasarana berpengaruh positif terhadap kinerja guru MA Yapika Tanjungsari Petanahan Kebumen.

6. Koefisian Determinasi (R)

Koefisien determinasi regresi yang telah dilakukan seperti berikut ini :

Tabel IV-13
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 ^a	.572	.536	1.14130

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

b. Dependent Variable: y

Dari data diatas, nilai koefisien determinasi (Adjusted R) diperoleh 0,536 artinya 53,6% variabel kinerja guru MA Yapika Tanjungsari Petanahan Kebumen dipengaruhi oleh kedisiplinan, motivasi kerja, sarana parasarana, sedangkan sisanya sebesar 46,4 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Guru

Hipotesis pertama yang diajukan adalah untuk mengetahui pengaruh variabel kedisiplinan terhadap kinerja guru. Sesuai dengan hasil regresi dan uji t variabel kedisiplinan terhadap kinerja dengan hasil t hitung $0,401 < 1,687$ t tabel , dengan tingkat signifikansi $0,691 > 0,050$. Hal ini menunjukkan variabel kedisiplinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru, sehingga hipotesis H1 di tolak. Hal ini menjelaskan bahwa meskipun kedisiplinan para guru MA Yapika baik hal tersebut tidak berpengaruh signifikan atau memberikan pengaruh yang kecil terhadap kinerja yang dirasakan oleh guru.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Hipotesis kedua yang diajukan adalah untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru. Sesuai dengan hasil regresi dan uji t variabel motivasi kerja terhadap kinerja dengan hasil t hitung $-1,175 > 1,687$ t tabel dengan tingkat signifikansi $0,248 > 0,050$, Hal ini menunjukkan variabel motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru, sehingga hipotesis H2 di tolak. Hal ini menjelaskan bahwa meskipun para guru bekerja bekerja di MA Yapika memiliki motivasi kerja yang baik hal tersebut tidak berpengaruh signifikan atau memberi pengaruh kecil terhadap kinerja yang dirasakan oleh guru.

3. Pengaruh Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Guru

Hipotesis ketiga yang diajukan adalah untuk mengetahui pengaruh variabel sarana prasarana terhadap kinerja guru. Sesuai dengan hasil regresi dan uji t variabel sarana prasarana terhadap kinerja guru MA Yapika Tanjungsari Petanahan Kebumen menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dengan hasil t hitung 4,510 signifikansi $0.00 > 1,687$ t tabel dengan tingkat $0 < 0,050$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sarana prasarananya, maka semakin tinggi kinerja guru MA Yapika Tanjungsari Petanahan Kebumen. Sebaliknya semakin kurang sarana prasarananya maka semakin rendah kinerja guru MA Yapika Tanjungsari Petanahan Kebumen.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian kedisiplinan (X1) guru MA Yapika menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.
2. Hasil penelitian motivasi kerja (X2) guru MA Yapika menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.
3. Hasil penelitian sarana prasarana (X3) guru MA Yapika menunjukkan bahwa variabel sarana prasarana mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di MA Yapika. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik sarana prasarana guru di MA Yapika, maka akan meningkatkan kinerja keseluruhan guru di MA Yapika.
4. Kedisiplinan, Motivasi Kerja dan sarana Prasarana secara bersama–sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di MA Yapika.
5. Variabel sarana prasarana adalah variabel yang dominan dalam mempengaruhi kinerja guru MA Yapika Tanjungsari Petanahan Kebumen, karena memiliki

koefisien regresi terbesar jika dibandingkan dengan variabel lain dengan nilai *understandardized coefficient* B. 0,641.

DAFTAR PUSTAKA

- A.AnwarPrabuMangkunegoro (2005). *ManajemenSumberDayaManusia*, RemajaRosdaKarya, Bandung.
- Alain Mitrani, et al. 1995. *ManajemenSumberDayaManusiaBerdasarkanKompetensi*. Jakarta:PustakaUtama Graffiti,
- D.C. Winter McClelland. 1971. *Motivation Economic Achievement*. New York: The Free Press,
- DediSupriaadi. (1999). *Mengangkatcitradanmartabat guru*. Yogyakarta: Adicita Karya Nusa
- Departemen Agama RI. (2004) *MembiasakanTradisi Agama*, (Jakarta: DirjenBinbaga Islam
- James Walker. 1980. *Performance Management*. London: Institute of Personel and Development
- ErniSulastri. 2011. *PengaruhSertifikasi Guru danMotivasiKerjaTerhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 JuwanaKabupatenPati*.JurnalPendidikan Ekonomi.
- Hasibuan, Melayu SP. 2009. *ManajemenSumberDayaManusiaEdisiRevisi*. Jakarta: PT. BumiAksara.
- M. NgalmPurwanto, M. P.(2006). *PsikologiPendidikan*. Bandung: RosdaKarya
- Mulyasa, 2013 *StandarKompetensidanSertifikasiGuru*.Bandung : REMAJA POSDAKARYA

N.H. Anderson. 1984. "Performance = Motivation x Ability: An Integration Theoretical Analysis", *Journal of Personality and Social Psychology*

Rifai, Ahmad dan Chatarina Triani. 2009. *Psikologi Pendidikan*. Semarang:

UNNESS PRESS

Sadiman, A.M. 2006. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Grafindo.

Hamalik, Oemar. 2003. *Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Bumi Aksara.

Slameto. (2010). *Belajar dan Faktor-faktor Yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka

Cipta

Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta

Suryadi Prawirosentono. (1999). *Kebijaksanaan Kinerja Karyawan, kiat membangun organisasi kompetitif menjelang perdagangan bebas*. Yogyakarta: BPF

Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana

Tabrani Rusyandkk. (2000) *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*, Cianjur: CV. Dinamika Karya Cipta.

Umar, Husein. 2010. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*

Paradigma Positifistik dan berbasis Pemecahan Masalah, Jakarta: PT

Raja Grafindo Persada.

Usman, M. Uzer. (2010). *menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Winardi. 2011. *Motivasi dan Pemotivasi dalam Manajemen*. Jakarta: PT.

Rajagrafindo Persada.