

**KINERJA GURU ADMINISTRASI PERKANTORAN SMK SE-KABUPATEN KUDUS**Efa Ariska Fitriyani[✉], Murwatiningsih

Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:
Diterima Mei 2016
Disetujui Mei 2016
Dipublikasikan
Juni 2016

Keywords:
*School Climate; Work
Facilities; Work Discipline;
Performance.*

Abstrak

Kinerja guru yang baik dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya adalah iklim sekolah, fasilitas kerja dan disiplin kerja. Berdasarkan hasil observasi masih banyak guru yang memiliki kinerja rendah, hal tersebut dilihat dari kehadiran guru yang tidak tepat waktu dan masih banyak guru yang belum membuat rencana pelaksanaan pembelajaran sebelum kegiatan pembelajaran. Masalah yang diteliti dalam penelitian ini yaitu adakah pengaruh iklim sekolah, fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru administrasi perkantoran SMK se-Kabupaten Kudus secara simultan maupun parsial. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh iklim sekolah, fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru administrasi perkantoran SMK se-Kabupaten Kudus secara simultan maupun parsial. Populasi dalam penelitian adalah guru administrasi perkantoran SMK se-Kabupaten Kudus yang berjumlah 55 orang dan sampel yang digunakan adalah sampel populasi yang berjumlah 55 orang. Variabel yang dikaji dalam penelitian ini yaitu iklim sekolah, fasilitas kerja, disiplin kerja dan kinerja guru. Pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 96,010 pada taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_4 diterima, t_{hitung} sebesar 2,201 pada taraf signifikansi $0,032 < 0,05$ maka H_1 diterima, t_{hitung} sebesar 3,926 pada taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_2 diterima, t_{hitung} sebesar 3,300 pada taraf signifikansi $0,002 < 0,05$ maka H_3 diterima. Simpulan penelitian ini adalah ada pengaruh positif dan signifikan iklim sekolah, fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru baik secara simultan maupun parsial. Saran penelitian ini adalah guru harus meningkatkan kinerjanya terutama dalam penyusunan RPP, hendaknya guru mensiasati kekurangan fasilitas buku-buku pegangan mengenai Administrasi Perkantoran dengan memberikan materi lain dari internet dan bagi sekolah hendaknya memberikan balas jasa yang sesuai dengan tugas yang dibebankan kepada guru.

Abstract

The performance of a good teacher influenced by various factors, of them are school climate, working facilities and working discipline. Based on the observation is a lot of teachers who have low, its performance it is viewed from the teacher ill-timed and a lot of teachers who have not made before learning activity implementation of plans. The problem that is out there in the study of effect of climate school, working facilities and working discipline to performance of office administration teacher at SMK se-Kabupaten Kudus simultaneously or be partial. Research objectives is to know the influence of effects of climate school, working facilities and working discipline of the performance of office administration teachers at SMK se-Kabupaten Kudus simultaneously and partial. The population in the research is all office administration teachers at SMK se-Kabupaten Kudus which total 55 people and the sample used is that total of 55 people to sample the population. Variables that were examined in this research namely school climate, working facilities, working discipline and teachers performance. The data analysis technique used in this research was descriptive analysis and multiple regression analysis. The result of the research show that the value of F_{test} at 96,010 with a significance level of $0,000 < 0,05$ then H_4 accepted, t_{test} at 2,201 with a significance level of $0,032 < 0,05$ then H_1 accepted, t_{test} at 3,926 with a significance level of $0,000 < 0,05$ then H_2 accepted, t_{test} at 3,300 with a significance level of $0,002 < 0,05$ then H_3 accepted. The conclusion of this research is that there is anpositive and significance influence of school climate, working facilities and working discipline to performance teacher simultaneously or partially. Suggestions of this research is teachers must improve its performance especially in the preparation of lesson plans, teachers should be a shortage of facilities books a handle on the office administration by giving other material from the internet and for schols should give it the services in accordance with the duty charged to the teacher.

PENDAHULUAN

Era globalisasi sekarang ini, peningkatan sumber daya manusia merupakan kebutuhan mutlak, terutama dalam menghadapi perubahan dan perkembangan yang sudah demikian pesat. Oleh karena itu, untuk menciptakan sumber daya manusia dan insan yang berkualitas memerlukan pendidikan yang berkualitas dan mampu bersaing di dunia luar. Pendidikan tidak dapat dilepaskan dari kehidupan masyarakat, karena pendidikan merupakan salah satu tujuan negara yang menunjukkan betapa pentingnya proses pendidikan dalam aspek kehidupan.

Pendidikan nasional bertujuan untuk meningkatkan kualitas manusia Indonesia yaitu manusia yang bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur, berkepribadian mandiri, maju, tangguh, cerdas, kreatif, terampil, berdisiplin, beretos kerja profesional, bertanggung jawab dan produktif, serta sehat jasmani dan rohani. Pendidikan nasional juga harus mampu menumbuhkan jiwa patriotik dan mempertebal rasa cinta tanah air, meningkatkan semangat kebangsaan dan kesetiakawanan sosial, serta kesadaran pada sejarah bangsa dan sikap menghargai jasa para pahlawan serta berorientasi masa depan. Iklim belajar dan mengajar dapat menumbuhkan rasa percaya diri dan budaya belajar di kalangan masyarakat harus dikembangkan agar tumbuh sikap dan perilaku yang kreatif, inovatif, dan keinginan untuk maju (Hasibuan, 2009:69).

Menurut Mulyasa (2009:3) mengatakan "sedikitnya terdapat tiga syarat utama yang harus diperhatikan dalam pembangunan pendidikan agar dapat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM), yakni: (1) sarana gedung, (2) buku yang berkualitas, (3) guru dan tenaga kependidikan yang profesional".

Hal tersebut menunjukkan bahwa diperlukan upaya untuk meningkatkan pendidikan di Indonesia. Untuk meningkatkan kualitas pendidikan berarti juga harus meningkatkan kualitas guru. Salah satu upaya yang dilakukan pemerintah untuk meningkatkan kualitas guru adalah dengan adanya Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 2005 tentang Standar

Nasional Pendidikan dan UU No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen.

Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Guru tidak semata-mata sebagai tenaga pengajar yang hanya mentransfer ilmu pengetahuan, namun guru juga sebagai pendidik yang mentransfer nilai-nilai berupa moral maupun karakter. Untuk itu guru tersebut perlu dibina, dikembangkan, dan diberi pengarahannya yang layak sesuai dengan tuntutan visi, misi, dan tugas yang diembannya agar kinerja guru dapat meningkat. Kinerja yang handal dari seorang guru harus benar-benar tertanam pada jiwa seorang guru. Abdul Majid (2009: 5-6), menjelaskan bahwa dalam pengukuran kinerja guru terdapat tujuh komponen kompetensi, diantaranya yaitu : penyusunan rencana pembelajaran, pelaksanaan interaksi belajar mengajar, penilaian prestasi belajar peserta didik, pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik, pengembangan profesi; pemahaman wawasan kependidikan, serta penguasaan bahan kajian akademik.

Armstrong dalam Munir (2008:30) berpendapat bahwa:

"kinerja dan hasil kerja selalu menjadi tanda keberhasilan lembaga dan orang-orang yang ada dalam lembaga tersebut."

Prestasi kerja atau kinerja dipengaruhi oleh cara-cara yang ditempuh, usaha yang dilakukan, dan pada gilirannya akan memunculkan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam lembaga, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai sasaran/ tujuan lembaga. Sumber daya guru dikatakan efektif dan efisien, jika lembaga pendidikan memaksimalkan kinerja guru agar memperoleh kinerja yang optimal. Kinerja guru yang optimal dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Hoy dan Miskell dalam Hadiyanto (2004 :178) menjelaskan bahwa

"iklim sekolah terus menerus dialami oleh guru-guru, mempengaruhi tingkah laku mereka dan berdasar pada persepsi kolektif tingkah laku mereka."

Menurut jurnal selamat et al (2013) yang berjudul “*The impact of organizational climate on teachers’ job performance*” menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara iklim organisasi dan kinerja guru dengan nilai r 0.376.

Tinggi rendahnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan internal organisasi yang diantaranya adalah kompensasi dan iklim kerja organisasi (Wirawan,2009:8).

Jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Iklim sekolah merupakan situasi atau suasana yang muncul karena adanya hubungan antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan guru, guru dengan peserta didik atau hubungan antar peserta didik yang menjadi ciri khas sekolah yang ikut mempengaruhi proses belajar mengajar di sekolah. Dengan adanya iklim sekolah yang baik maka tercipta suasana kerja yang baik dan kinerja guru akan meningkat.

Aktivitas pegawai di suatu organisasi memerlukan fasilitas yang mendukung pekerjaannya agar aktivitas organisasi berjalan sesuai tujuan organisasi. Seorang guru harus dapat mengoperasikan atau memanfaatkan fasilitas yang ada, sehingga dengan adanya fasilitas yang memadai pekerjaan seorang guru akan lebih efektif dan efisien. Dengan adanya fasilitas kerja yang memadai maka tujuan guru dalam menyampaikan pembelajaran kepada siswa dapat lebih optimal sehingga kinerja guru semakin baik. Sekolah yang berstandar nasional mempunyai standar nasional pendidikan yang terdiri dari standar isi, proses, kompetensi, lulusan, tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan dan pembiayaan. Sedangkan standar sarana disini meliputi perabot, peralatan pendidikan, media pendidikan, buku dan sumber belajar yang lainnya. Standar prasarana sendiri meliputi lahan, ruang kelas, ruang pendidik, laboratorium, bengkel kerja tempat olahraga, unit produksi dan lain sebagainya, namun belum semua sekolah mampu memberikan kompetensi dan mewujudkan standar tersebut (Tilaar, 2006:79). Kemudian dikemukakan bahwa sebagian sekolah di Indonesia belum mampu mewujudkan sesuai dengan pendidikan

Nasional. Bahkan setiap daerah mempunyai standar masing-masing. Dalam peran guru di era globalisasi sekarang ini belum dapat mewujudkan bahwa guru mampu meningkatkan peranannya sebagai agen yang memfasilitasi proses pendidikan.

Kinerja yang baik juga bisa dilihat dari seberapa kepatuhan seorang guru terhadap peraturan yang ada di sekolah. Dengan kata lain guru yang baik adalah guru yang mempunyai kedisiplinan yang tinggi terhadap peraturan sekolah. Wirawan (2009:7) menjelaskan bahwa:

“semakin tinggi faktor-faktor internal pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.”

Faktor-faktor internal tersebut meliputi etos kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, semangat kerja, sikap kerja, stres kerja, keterlibatan kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja dan kelayakan. Disiplin kerja dapat diterapkan dalam berbagai lembaga, diantaranya yaitu lembaga formal (instansi pemerintah) maupun nonformal (instansi swasta). Pada lembaga pendidikan, salah satu sekolah formal yaitu pada jenjang pendidikan menengah, terdiri dari pendidikan menengah umum dan pendidikan menengah kejuruan.

“Pendidikan kejuruan mempersiapkan peserta didik menguasai keterampilan tertentu untuk memasuki lapangan kerja dan sekaligus memberikan bekal untuk melanjutkan pendidikannya ke pendidikan jurusan yang lebih tinggi.” (Fuad Ihsan, 2008: 21).

Berdasarkan pusat informasi dan hubungan masyarakat Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan menyatakan bahwa terdapat 1.611.251 guru yang hanya memperoleh rata-rata nilai Uji Kompetensi Guru (UKG) sebesar 47. Dari jumlah tersebut, sebanyak 311 guru (88%) di Kabupaten/Kota di luar Jawa memiliki nilai di bawah 47. Berdasarkan hasil survei awal yang dilakukan dengan mengadakan observasi langsung terhadap kondisi SMK kelas Administrasi Perkantoran se-Kabupaten Kudus diperoleh informasi bahwa ada beberapa guru yang memiliki kinerja tinggi karena dalam menjalankan tugasnya dilandasi oleh kedisiplinan yang tinggi, namun masih banyak guru yang memiliki tingkat kedisiplinan rendah,

hal tersebut dapat dilihat dari kehadiran guru dalam proses pembelajaran belum sesuai dengan waktu yang ditentukan, bahkan sering mengalami keterlambatan. Pada saat proses pembelajaran, guru seringkali meninggalkan kelas untuk kepentingan pribadi. Masih ada beberapa guru yang belum membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) sebelum mengajar. Dalam pelaksanaan pembelajaran guru belum menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi sehingga proses pembelajaran menjadi monoton dan membosankan bagi siswa.

Berdasarkan keadaan di lapangan diperoleh juga informasi bahwa iklim sekolah di masing-masing sekolah sudah baik. Hubungan sekolah dengan warga sekitar terjalin dengan baik. Setiap sekolah mempunyai kegiatan silaturahmi yang diadakan untuk menjalin hubungan baik antara guru dan karyawan di masing-masing sekolah. Adapun permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh antara iklim sekolah terhadap kinerja guru administrasi perkantoran SMK Se-Kabupaten Kudus?
2. Adakah pengaruh antara fasilitas kerja terhadap kinerja guru administrasi perkantoran SMK Se-Kabupaten Kudus?
3. Adakah pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja guru administrasi perkantoran SMK Se-Kabupaten Kudus?
4. Adakah pengaruh antara iklim sekolah, fasilitas kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru administrasi perkantoran SMK Se-Kabupaten Kudus?

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier

berganda, sedangkan pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah guru administrasi perkantoran SMK se-Kabupaten Kudus sejumlah 55 orang, yang terdiri dari 3 SMK, yaitu : SMK N 1 Kudus, SMK PGRI 1 Mejubo Kudus dan SMK Taman Siswa. Penelitian ini dalam menentukan sampel menggunakan teknik sampling populasi yang berarti sampel yang digunakan sama dengan populasi. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel bebas yaitu iklim sekolah, fasilitas kerja dan disiplin kerja. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Metode angket atau kuesioner dan metode dokumentasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel kinerja guru dalam penelitian ini diukur menggunakan 7 indikator, yaitu: penyusunan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan interaksi belajar mengajar, penilaian prestasi belajar peserta didik, pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik, pengembangan profesi, pemahaman wawasan kependidikan dan penguasaan bahan kajian akademik. Masing-masing butir pertanyaan memiliki 4 alternatif jawaban, yaitu jawaban SS (sangat setuju) dengan skor 4, jawaban S (setuju) dengan skor 3, jawaban KS (kurang setuju) dengan skor 2, dan jawaban TS (tidak setuju) dengan skor 1. Kriteria penilaian skor untuk variabel kinerja guru secara deskriptif ada 4 alternatif, yaitu sangat baik, baik, kurang baik, dan tidak baik. Berdasarkan hasil perhitungan deskriptif persentase variabel kinerja guru diperoleh hasil yang tercantum pada tabel 1. sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Perhitungan Deskriptif Persentase Variabel Kinerja Guru

No	Indikator	Skor Total	Skor Ideal	Persentase	Kriteria
1.	Penyusunan perencanaan pembelajaran	440	362	82%	Baik
	Guru selalu menyusun RPP sebelum mengajar	179	220	81%	Baik
	Guru memberikan materi sesuai dengan silabus	183	220	83%	Baik

2.	Pelaksanaan interaksi belajar mengajar	440	366	83%	Baik
	Guru menanggapi pertanyaan siswa sesuai tujuan pembelajaran	185	220	84%	Baik
	Guru menumbuhkan kerjasama antar peserta didik	181	220	82%	Baik
3.	Penilaian prestasi belajar peserta didik	660	532	81%	Baik
	Guru menyusun penilaian sesuai dengan tujuan pembelajaran	181	220	82%	Baik
	Guru menggunakan berbagai teknik dan jenis penilaian	179	220	81	Baik
	Kemampuan guru dalam menyusun penilaian sudah baik	172	220	78	Baik
4.	Pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik	660	529	80%	Baik
	Guru memanfaatkan masukan dari peserta didik	175	220	80%	Baik
	Guru memanfaatkan hasil penilaian untuk merancang pembelajaran berikutnya	176	220	80%	Baik
	Guru mengadakan evaluasi dan remedial	178	220	81%	Baik
5.	Pengembangan profesi	440	320	73%	Baik
	Guru terus menerus belajar dan berusaha melanjutkan pendidikan ke jenjang berikutnya	178	220	81%	Baik
	Guru dalam satu semester menyusun karya ilmiah	142	220	65%	Kurang Baik
6.	Pemahaman wawasan kependidikan	660	539	82%	Baik
	Pemahaman guru mengenai pendidikan dan pengajaran sudah dikuasai	169	220	77%	Baik
	Guru mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan	191	220	87%	Sangat Baik
	Guru memahami visi dan misi pendidikan	179	220	81%	Baik
7.	Penguasaan bahan kajian akademik	440	362	82%	Baik
	Guru menambah pengetahuan penguasaan bahan kajian akademik	185	220	84%	Baik
	Guru menguasai bahan kajian akademik sesuai mata diklat yang diampu	177	220	80%	Baik

Sumber : Data yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa variabel kinerja guru memiliki 7 indikator dengan rata-rata persentase baik. Indikator pelaksanaan interaksi belajar mengajar merupakan indikator yang memiliki nilai persentase paling besar diantara indikator lainnya, yaitu sebesar 83% yang artinya bahwa guru administrasi perkantoran SMK se-Kabupaten Kudus memiliki interaksi yang baik dengan peserta didik pada saat proses pembelajaran. Untuk indikator penyusunan perencanaan pembelajaran memiliki nilai persentase sebesar 82% dalam kriteria baik, indikator penilaian prestasi belajar peserta didik sebesar 81% dalam kriteria baik, indikator pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian prestasi

belajar peserta didik sebesar 80% dalam kriteria baik, indikator pemahaman wawasan kependidikan memiliki nilai persentase 82% termasuk dalam kriteria baik, indikator penguasaan bahan kajian akademik memiliki nilai persentase sebesar 82% termasuk dalam kriteria baik.

Indikator pengembangan profesi memiliki nilai persentase 73% merupakan nilai persentase terendah pada variabel kinerja guru. Indikator pengembangan profesi meliputi 2 aspek, yaitu : guru berusaha melanjutkan pendidikan ke jenjang selanjutnya dengan nilai persentase 81% dalam kriteria baik dan guru menyusun karya ilmiah untuk pengembangan profesi sebesar 65% dalam kriteria kurang baik. Hal tersebut

dikarenakan guru administrasi perkantoran SMK se-Kabupaten Kudus kurang mengembangkan profesinya terutama dalam hal penyusunan karya ilmiah.

Variabel iklim sekolah dalam penelitian ini diukur menggunakan 3 indikator, yaitu: hubungan antara kepala sekolah dengan guru, hubungan antara guru dengan guru dan hubungan guru dengan peserta didik. Masing-masing butir pertanyaan memiliki 4 alternatif

jawaban, yaitu jawaban SS (sangat setuju) dengan skor 4, jawaban S (setuju) dengan skor 3, jawaban KS (kurang setuju) dengan skor 2, dan jawaban TS (tidak setuju) dengan skor 1. Kriteria penilaian skor untuk variabel iklim sekolah secara deskriptif ada 4 alternatif, yaitu sangat baik, baik, kurang baik, dan tidak baik. Berdasarkan hasil perhitungan deskriptif persentase variabel iklim sekolah diperoleh hasil yang tercantum pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Perhitungan Deskriptif Persentase Variabel Iklim Sekolah

No	Indikator	Skor Total	Skor Ideal	Persentase	Kriteria
1.	Hubungan antara kepala sekolah dengan guru	592	660	90%	Sangat Baik
	Komunikasi yang baik dan dukungan kepala sekolah meningkatkan semangat guru	205	220	93%	Sangat Baik
	Kepala sekolah tanggap terhadap keluhan guru	198	220	90%	Sangat Baik
	Kepala sekolah melibatkan guru dalam pengambilan keputusan	189	220	86%	Sangat Baik
2.	Hubungan antara guru dengan guru	576	660	87%	Sangat Baik
	Berkomunikasi sesama guru mempermudah pekerjaan	193	220	88%	Sangat Baik
	Pertemuan rutin diluar sekolah meningkatkan kekeluargaan	189	220	86%	Sangat Baik
	Bertukar pendapat dan gagasan dalam menyelesaikan masalah	194	220	88%	Sangat Baik
3.	Hubungan guru dengan peserta didik	738	880	84%	Baik
	Guru mengetahui latar belakang keluarga peserta didik	184	220	84%	Baik
	Guru memberikan kesempatan yang sama kepada peserta didik	191	220	87%	Sangat Baik
	Guru berhak mengetahui masalah penurunan hasil belajar peserta didik	184	220	84%	Baik
	Guru membantu mengembangkan potensi dan mengatasi kekurangan peserta didik	179	220	81%	Baik

Sumber : Data yang diolah, 2015

Menurut tabel 2 iklim sekolah yang ada pada program studi administrasi perkantoran SMK se-Kabupaten Kudus dalam kategori sangat baik. Indikator hubungan antara kepala sekolah dengan guru memiliki nilai persentase sebesar 90% termasuk dalam kriteria sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki komunikasi yang baik dengan guru serta memberikan dukungan yang dapat meningkatkan semangat kerja guru.

Indikator hubungan antara guru dengan guru memiliki nilai persentase 87% termasuk dalam kategori sangat baik. Artinya komunikasi sesama guru sudah terlaksana dengan baik, adanya agenda pertemuan rutin di luar sekolah juga meningkatkan rasa kekeluargaan sesama guru. Indikator hubungan guru dengan peserta didik sebesar 84% termasuk dalam kategori baik. Guru memberikan kesempatan yang sama kepada semua peserta didik, guru juga

membantu mengembangkan potensi peserta didik serta ikut berperan dalam mengatasi masalah belajar peserta didik.

Variabel fasilitas kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan 2 indikator, yaitu: sarana dan prasarana. Masing-masing butir pertanyaan memiliki 4 alternatif jawaban, yaitu jawaban SS (sangat setuju) dengan skor 4, jawaban S (setuju) dengan skor 3, jawaban KS

(kurang setuju) dengan skor 2, dan jawaban TS (tidak setuju) dengan skor 1. Kriteria penilaian skor untuk variabel fasilitas kerja secara deskriptif ada 4 alternatif, yaitu sangat baik, baik, kurang baik, dan tidak baik. Berdasarkan hasil perhitungan deskriptif persentase variabel fasilitas kerja diperoleh hasil yang tercantum pada tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Perhitungan Deskriptif Presentase Variabel Fasilitas Kerja

No	Indikator	Skor Total	Skor Ideal	Presentase	Kriteria
1.	Sarana	374	440	85%	Sangat Baik
	Tersedianya laboratorium administrasi perkantoran	191	220	87%	Sangat Baik
	Ketersediaan buku pembelajaran bidang administrasi perkantoran	183	220	83%	Baik
2.	Prasarana	535	660	81%	Baik
	Ruang kelas dan lingkungan sekolah yang baik dan bersih	185	220	84%	Baik
	Lingkungan sekolah tenang dan tidak bising	178	220	81%	Baik
	Kondisi fasilitas tempat ibadah, kamar kecil dan UKS dalam kondisi baik	172	220	78%	Baik

Sumber : Data yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel 3 indikator sarana memiliki nilai persentase sebesar 85% termasuk dalam kriteria sangat baik, sedangkan indikator prasarana memiliki nilai persentase sebesar 81% termasuk kriteria baik. Aspek kondisi fasilitas tempat ibadah, kamar kecil dan UKS sebesar 78% merupakan persentase terendah dibandingkan dengan aspek lainnya. Hal ini dikarenakan ada beberapa sekolah yang masih melaksanakan renovasi fasilitas tersebut dan ada sekolah yang memiliki 1 gedung untuk 2 sekolah dengan jenjang yang berbeda yaitu SMP Dewasa dan SMK Taman Siswa yang hanya memiliki 1 gedung.

Aspek ketersediaan buku pembelajaran bidang administrasi perkantoran memiliki persentase sebesar 83% dalam kriteria baik, namun ada sekolah yang mengalami kekurangan ketersediaan buku pembelajaran karena buku yang digunakan beberapa guru yang mengajarkan materi hanya bersumber pada

satu buku dan kurang mengikuti kemajuan perkembangan ilmu pengetahuan. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa fasilitas yang ada di SMK administrasi perkantoran se-Kabupaten Kudus dalam kriteria baik.

Variabel disiplin kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan 8 indikator, yaitu: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Masing-masing butir pertanyaan memiliki 4 alternatif jawaban, yaitu jawaban SS (sangat setuju) dengan skor 4, jawaban S (setuju) dengan skor 3, jawaban KS (kurang setuju) dengan skor 2, dan jawaban TS (tidak setuju) dengan skor 1. Kriteria penilaian skor untuk variabel disiplin kerja secara deskriptif ada 4 alternatif, yaitu sangat baik, baik, kurang baik, dan tidak baik. Berdasarkan hasil perhitungan deskriptif persentase variabel disiplin kerja diperoleh hasil yang tercantum pada tabel 4 sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Perhitungan Deskriptif Presentase Variabel Disiplin Kerja

No	Indikator	Skor Total	Skor Ideal	Presentase	Kriteria
1.	Tujuan dan kemampuan	381	440	87%	Sangat Baik
	Pekerjaan yang dibebankan sesuai kemampuan	192	220	87%	Sangat Baik
2.	Teladan pimpinan	360	440	82%	Baik
	Aturan disiplin menjadikan guru lebih bersungguh-sungguh mengerjakan tugas	189	220	86%	Sangat Baik
3.	Balas jasa	505	660	77%	Baik
	Pimpinan mempunyai tingkat kedisiplinan yang baik	180	220	82%	Baik
4.	Keadilan	362	440	82%	Baik
	Pimpinan menjadi teladan dan panutan	180	220	82%	Baik
5.	Pengawasan melekat	538	660	82%	Baik
	Balas jasa yang diberikan sudah sesuai dengan pekerjaan yang dijalankan	161	220	73%	Baik
6.	Sanksi hukuman	338	440	77%	Baik
	Gaji tambahan untuk meningkatkan kedisiplinan	170	220	77%	Baik
7.	Ketegasan	354	440	80%	Baik
	Balas jasa mempengaruhi kedisiplinan guru	174	220	79%	Baik
8.	Hubungan kemanusiaan	576	660	87%	Sangat Baik
	Pimpinan berlaku adil kepada semua guru	181	220	82%	Baik
9.	Kedisiplinan	362	440	82%	Baik
	Keadilan yang ditetapkan di sekolah meningkatkan kedisiplinan guru	181	220	82%	Baik
10.	Pengawasan melekat	538	660	82%	Baik
	Pimpinan selalu hadir di sekolah untuk memberi pengawasan	180	220	82%	Baik
11.	Sanksi hukuman	338	440	77%	Baik
	Pengawasan meningkatkan kedisiplinan	179	220	81%	Baik
12.	Ketegasan	354	440	80%	Baik
	Pengawasan yang dilakukan pimpinan mempercepat tercapainya tujuan organisasi	179	220	81%	Baik
13.	Hubungan kemanusiaan	576	660	87%	Sangat Baik
	Guru diberi sanksi jika melanggar peraturan sekolah	168	220	76%	Baik
14.	Kedisiplinan	362	440	82%	Baik
	Sanksi yang ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis	170	220	77%	Baik
15.	Hubungan kemanusiaan	576	660	87%	Sangat Baik
	Pimpinan mampu memberikan ketegasan kepada bawahannya	173	220	79%	Baik
16.	Kedisiplinan	362	440	82%	Baik
	Ketegasan pimpinan mempengaruhi tingkat kedisiplinan	181	220	82%	Baik
17.	Hubungan kemanusiaan	576	660	87%	Sangat Baik
	Hubungan kemanusiaan yang harmonis sudah tercipta dengan baik	191	220	87%	Sangat Baik
18.	Kedisiplinan	362	440	82%	Baik
	Hubungan kemanusiaan yang baik menciptakan kedisiplinan yang baik	189	220	86%	Sangat Baik
19.	Hubungan kemanusiaan	576	660	87%	Sangat Baik
	Lingkungan dan suasana yang nyaman meningkatkan kedisiplinan	196	220	89%	Sangat Baik

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa indikator tujuan dan kemampuan memiliki persentase sebesar 87% dalam kriteria sangat baik, indikator teladan pimpinan sebesar 82% dalam kriteria baik, indikator balas jasa sebesar 77% dalam kriteria baik, indikator keadilan sebesar 82% termasuk kriteria baik, indikator pengawasan melekat sebesar 82% termasuk kriteria baik, indikator sanksi hukuman sebesar 77% termasuk dalam kriteria baik, indikator ketegasan sebesar 80% dalam kriteria baik dan indikator hubungan kemanusiaan sebesar 87% termasuk dalam kriteria sangat baik.

Indikator tujuan dan kemampuan memiliki nilai persentase yang sama dengan indikator hubungan kemanusiaan sebesar 87%, nilai persentase tersebut merupakan nilai persentase tertinggi pada variabel disiplin kerja. Hal ini dikarenakan pekerjaan yang dibebankan kepada guru sudah sesuai dengan kemampuan guru serta hubungan yang harmonis sudah tercipta di sekolah meningkatkan kedisiplinan guru. Indikator balas jasa dan indikator sanksi

hukuman memiliki nilai persentase yang sama sebesar 77% merupakan nilai terendah dalam variabel disiplin kerja. Artinya masih ada beberapa guru yang merasa balas jasa yang diberikan kurang sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja di SMK administrasi perkantoran se-Kabupaten Kudus sudah terlaksana dengan baik.

Untuk dapat mengetahui pola pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini, maka disusun persamaan regresi berganda. Analisis regresi berganda ini akan menghasilkan koefisien-koefisien regresi yang akan menunjukkan pola pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini dilakukan uji regresi berganda dengan variabel bebas (X) yaitu iklim sekolah (X1), fasilitas kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja guru. Perhitungan koefisien regresi dilakukan dengan menggunakan SPSS 16.0 for windows diperoleh angka sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17.745	2.636		6.731	.000
1					
Iklim Sekolah	.279	.127	.244	2.201	.032
Fasilitas Kerja	.836	.213	.445	3.926	.000
Disiplin Kerja	.218	.066	.298	3.300	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 5 hasil analisis yang terdapat dalam perhitungan data di atas, diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$Y = 17,745 + 0,279X_1 + 0,836X_2 + 0,218 X_3 + e$
 Persamaan regresi berganda di atas memiliki makna sebagai berikut:

1. Konstanta 17,745

Jika variabel iklim sekolah, fasilitas kerja dan disiplin kerja diasumsikan konstan, maka kinerja guru sebesar 17,745.

2. Koefisien $X_1 = 0,279$

Setiap variabel iklim sekolah (X1) mengalami kenaikan, dengan asumsi fasilitas kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) adalah konstan, maka kinerja guru meningkat, sedangkan sebaliknya jika variabel iklim sekolah mengalami penurunan, dengan asumsi fasilitas kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) adalah konstan, maka kinerja guru mengalami penurunan pula.

3. Koefisien $X_2 = 0,836$

Setiap variabel fasilitas kerja (X2) mengalami kenaikan, dengan asumsi iklim sekolah (X1) dan disiplin kerja (X3) adalah konstan, maka kinerja guru meningkat, sedangkan sebaliknya jika variabel fasilitas kerja mengalami penurunan, dengan asumsi iklim sekolah (X1) dan disiplin kerja (X3) adalah konstan, maka kinerja guru mengalami penurunan pula.

4. Koefisien X3 = 0,218

Setiap variabel disiplin kerja (X3) mengalami kenaikan, dengan asumsi iklim sekolah (X1) dan fasilitas kerja (X2) adalah konstan, maka kinerja guru meningkat, sedangkan sebaliknya jika variabel disiplin

kerja mengalami penurunan, dengan asumsi iklim sekolah (X1) dan fasilitas kerja (X2) adalah konstan, maka kinerja guru mengalami penurunan pula.

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah secara individu (parsial) variabel bebas yaitu iklim sekolah (X1), fasilitas kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja guru (Y) secara signifikan atau tidak. Uji t dilakukan dengan nilai signifikansi, apabila sig < 0,05 maka Ha diterima, sedangkan apabila sig > 0,05 maka Ha ditolak. Hasil output dari SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	17.745	2.636		6.731	.000	
1 Iklim Sekolah	.279	.127	.244	2.201	.032	
Fasilitas Kerja	.836	.213	.445	3.926	.000	
Disiplin Kerja	.218	.066	.298	3.300	.002	

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

a. Pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa hasil uji t diperoleh nilai thitung sebesar 2,201 dengan nilai signifikansi 0,032 < 0,05. Hal ini berarti H0 ditolak dan Ha diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan ada pengaruh positif antara iklim sekolah terhadap kinerja guru diterima.

b. Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja guru

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa hasil uji t diperoleh nilai thitung sebesar 3,926 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini berarti H0 ditolak dan Ha diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan ada pengaruh positif antara

fasilitas kerja terhadap kinerja guru diterima.

c. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa hasil uji t diperoleh nilai thitung sebesar 3,300 dengan nilai signifikansi 0,002 < 0,05. Hal ini berarti H0 ditolak dan Ha diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan ada pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja guru diterima.

Pengujian hipotesis yang menyatakan ada pengaruh secara simultan dapat dibuktikan dengan hasil uji F. Kriteria pengujiannya adalah apabila p-value < 0,05, dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan H0 ditolak. Hasil uji simultan pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	809.564	3	269.855	96.010	.000 ^a
	Residual	143.345	51	2.811		
	Total	952.909	54			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Iklim Sekolah, Fasilitas Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan uji ANOVA tersebut nilai Fhitung sebesar 96,010 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi < 0,05 maka H₀ ditolak dan menerima H_a, sehingga hipotesis yang berbunyi ada pengaruh positif antara iklim sekolah, fasilitas kerja, dan disiplin kerja

terhadap kinerja guru administrasi SMK se-Kabupaten Kudus diterima.

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas iklim sekolah, fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.922 ^a	.850	.841	1.677	.850	96.010	3	51	.000

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Iklim Sekolah, Fasilitas Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel model summary di atas, besarnya adjusted R Square R² adalah 0,841. Hal ini berarti 84,1% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen iklim sekolah, fasilitas kerja dan

disiplin kerja, sedangkan 15,9% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model.

Uji koefisien determinasi parsial berguna untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas (X) memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (Y) dan besarkah pengaruhnya.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	
(Constant)	17.745	2.636		6.731	.000				
1	Iklim Sekolah	.279	.127	.244	2.201	.032	.853	.295	.120
	Fasilitas Kerja	.836	.213	.445	3.926	.000	.885	.482	.213
	Disiplin Kerja	.218	.066	.298	3.300	.002	.830	.420	.179

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel di atas, diketahui besarnya r² iklim sekolah adalah 8,70% yang

diperoleh dari koefisien korelasi parsial untuk variabel iklim sekolah dikuadratkan yaitu

(0,295)². Besarnya pengaruh fasilitas kerja adalah 23,23% yang diperoleh dari koefisien korelasi parsial untuk variabel fasilitas kerja dikuadratkan yaitu (0,482)². Sedangkan besarnya pengaruh disiplin kerja adalah 17,64% yang diperoleh dari koefisien korelasi parsial untuk variabel disiplin kerja dikuadratkan yaitu (0,420)². Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin memberikan pengaruh paling besar terhadap kinerja guru dibandingkan dengan variabel iklim sekolah dan fasilitas kerja.

Pengaruh Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru Administrasi Perkantoran

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru dalam penelitian ini menunjukkan nilai thitung sebesar 2,201 dengan nilai signifikansi 0,032 < 0,05. Pada persamaan regresi nilai koefisien variabel iklim sekolah (X1) adalah 0,279. Nilai koefisien tersebut bertanda positif, sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara iklim sekolah terhadap kinerja guru administrasi perkantoran SMK se-Kabupaten Kudus diterima. Besarnya pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru dilihat berdasarkan hasil uji hipotesis koefisien determinasi parsial yaitu sebesar 8,70% (r^2). Hal ini sejalan dengan pendapat menurut Hoy dan Miskell dalam Hadiyanto(2004: 178) yang mengatakan bahwa:

“iklim sekolah terus menerus dialami oleh guru-guru, mempengaruhi tingkah laku mereka dan berdasarkan pada persepsi kolektif tingkat laku mereka”.

Sesuai dengan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan apabila iklim sekolah meningkat maka kinerja guru juga meningkat. Tinggi rendahnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan internal organisasi yang diantaranya adalah kompensasi dan iklim kerja organisasi (Wirawan, 2009:8).

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara iklim sekolah terhadap kinerja guru administrasi perkantoran SMK se-Kabupaten Kudus diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Siregar (2015:1)

dengan judul “Pengaruh disiplin kerja dan iklim kerja terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi di SMA Negeri se-Kabupaten Wonosobo”. Terbukti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan iklim kerja terhadap kinerja guru sebesar 28,31%.

Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Guru Administrasi Perkantoran

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja guru dalam penelitian ini menunjukkan nilai thitung sebesar 3,926 > ttabel 2,00. Dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Pada persamaan regresi nilai koefisien variabel fasilitas kerja (X2) adalah 0,836. Nilai koefisien tersebut bertanda positif, sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara fasilitas kerja terhadap kinerja guru administrasi perkantoran SMK se-Kabupaten Kudus diterima. Besarnya pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja guru dilihat berdasarkan hasil uji hipotesis koefisien determinasi parsial yaitu sebesar 23,23% (r^2).

Berdasarkan dari nilai persentase kedua indikator termasuk dalam kriteria baik dengan nilai rata-rata persentase sebesar 83%. Untuk indikator sarana mempunyai nilai rata-rata persentase sebesar 85,00% termasuk dalam kriteria baik. Hal tersebut dikarenakan semua SMK administrasi perkantoran se-Kabupaten Kudus sudah memiliki labotarium administrasi perkantoran, namun untuk ketersediaan buku pembelajaran bidang administrasi perkantoran masih kurang mencukupi karena tidak sesuai dengan jumlah siswa yang ada di kelas. Sedangkan untuk indikator prasarana memiliki nilai rata-rata persentase sebesar 81% termasuk dalam kriteria baik. Prasarana dalam penelitian ini meliputi keadaan ruang kelas, ketidak bisingan lingkungan sekolah dan kondisi fasilitas tempat ibadah, kamar kecil/WC dan UKS. Dari jumlah responden, 84% responden mengatakan bahwa ruang kelas dan lingkungan sekolah dalam keadaan baik dan bersih. 81% menjawab lingkungan sekolah tenang dan tidak bising dan 78% responden menjawab bahwa kondisi

fasilitas tempat ibadah, kamar kecil/WC dan UKS dalam kondisi baik.

Standar prasarana sendiri meliputi lahan, ruang kelas, ruang pendidik, laboratorium, bengkel kerja olahraga, unit produksi dan lain sebagainya (Tilaar, 2006:79). Sesuai dengan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja guru administrasi perkantoran SMK se-Kabupaten Kudus diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Christian (2013:1) dengan judul "Influence of attitude, school facilities and teacher characteristics on the performance of Secondary School Teachers working in Rural Areas". Terbukti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara fasilitas terhadap kinerja dengan nilai signifikansi $0,01 < 0,05$ dan memiliki nilai standard deviasi sebesar 16,438.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Administrasi Perkantoran

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru dalam penelitian ini menunjukkan nilai thitung sebesar $3,300 > t_{tabel} 2,00$ dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Pada persamaan regresi nilai koefisien variabel disiplin kerja (X3) adalah 0,218. Nilai koefisien tersebut bertanda positif, sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja guru administrasi perkantoran SMK se-Kabupaten Kudus diterima. Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru dilihat berdasarkan hasil uji hipotesis koefisien determinasi parsial yaitu sebesar 817,64% (r^2).

Berdasarkan nilai rata-rata persentase sebesar 82% yang termasuk dalam kriteria baik. Indikator tujuan dan kemampuan memiliki nilai persentase yang sama dengan indikator hubungan kemanusiaan sebesar 87%. Hal ini dikarenakan 87% responden menjawab pekerjaan yang dibebankan kepada guru sudah sesuai dengan kemampuan guru serta 87% responden juga menjawab hubungan yang harmonis di sekolah meningkatkan kedisiplinan

guru. Namun item yang kurang mendukung yaitu indikator balas jasa dan indikator sanksi hukuman yang memiliki nilai persentase terendah dalam indikator disiplin kerja yaitu sebesar 77%. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih ada beberapa guru yang merasa balas jasa yang diberikan kurang sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan.

Sesuai dengan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru administrasi perkantoran SMK se-Kabupaten Kudus diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Arofah (2015:139) dengan judul "Pengaruh fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Tulis Kabupaten Batang". Terbukti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin terhadap kinerja dengan nilai signifikansi 0,000 dan nilai thitung 5,848.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian tentang "Pengaruh Iklim Sekolah, Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Administrasi Perkantoran SMK se-Kabupaten Kudus" dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara iklim sekolah terhadap kinerja guru administrasi perkantoran SMK se-Kabupaten Kudus yang mempunyai arti bahwa adanya iklim sekolah yang baik akan meningkatkan kinerja guru.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja guru administrasi perkantoran SMK se-Kabupaten Kudus yang mempunyai arti bahwa adanya fasilitas yang baik akan meningkatkan kinerja guru.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru administrasi perkantoran SMK se-Kabupaten Kudus yang mempunyai arti bahwa adanya disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja guru.

4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan iklim sekolah, fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru administrasi perkantoran SMK se-Kabupaten Kudus yang mempunyai arti bahwa adanya iklim sekolah, fasilitas kerja dan disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2009. *Ekonometrika*. Semarang : BP Undip
- Hadiyanto. 2004. *Mencari Sosok Desentralisasi Manajemen Pendidikan di Indonesia*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Ihsan, Fuad. 2008. *Dasar-dasar Kependidikan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Majid, Abdul. 2009. *Perencanaan Pembelajaran*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Mulyasa, E. 2009. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Pusat Informasi dan Hubungan Masyarakat Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (www.kemdiknas.go.id) Diunduh pada tanggal 11 Agustus 2015.
- Selamat, nuharani et al. 2013. *The Impact of Organization Climate on Teachers Job Performance*
- Tilaar. 2006. *Paradigma Baru Pendidikan Nasional*. Jakarta : Rineka Cipta
- UU Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- UU Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat