

**PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA MTSN 4
ACEH BESAR**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan
Memenuhi Syarat-syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh:

DESRI SAFERA NANDA
NPM: 1802120364



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2021**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 02 September 2021

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

DESRI SAFERA NANDA
NPM : 1802120364

Dengan judul:

PENGARUH KOMPETENSI DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA MTSN 4 ACEH BESAR

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE, M.Si
NIK: 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

M. Yamin, SE, M.Si
NIK: 19740315 200411 1 001

Pembimbing II

Amelia Rahmi, SE, MM
NIK: 19830119 201306 2 001

Mengetahui,
Dekan,

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, M.M
NIK: 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 02 September 2021

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

DESRI SAFERA NANDA
NPM : 1802120364

Dengan judul:

**PENGARUH KOMPETENSI DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA MTSN 4 ACEH BESAR**

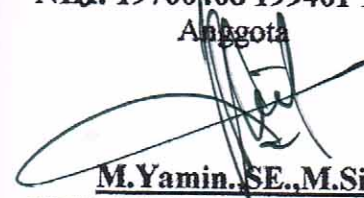
Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 21 Agustus 2021

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua


Drs. Taymizi Gadeng, SE, M. Si, MM
NIK: 19700408 199401 1 001

Anggota


M. Yamin, SE., M. Si
NIK: 19740315 200411 1 001

Sekretaris


Dr. Erlinda, SE., M. Si.
NIK: 19681230 200501 2 002

Anggota


Amelia Rahmi, SE., MM
NIK: 19830119 201306 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen


Suryani Murad, SE., M. Si
NIK: 19720205 200103 2 001

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, (2019) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Dessler G. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. Edisi 7. PT. Prenhallindo. Jakarta.
- Dewi, I. S. (2018). *Pengaruh Kepuasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Perilaku Kewargaan Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT Indonesian Knitting Factory Semarang)*. Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang
- Ferawati, Apfia. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal AGROHA Vol. 5, No. 10*
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, Deni. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Intisel Prodaktifakom Jakarta*. *Jurnal SNIT, Vol. 1, No. 2*
- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Irawan, Bambang (2017) *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Kutai Timur*. *Jurnal Manajemen Universitas Mulawarman Samarinda*
- Khusna, N. (2018). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di CV. Sunteak Alliance Jepara)*. Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang
- Logor, Franco, B (2018) *Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Manado*. *Jurnal EMBA Vol.3 No.3 Sept. 2018, Hal.1151-1161*
- Luthans. (2018). *Perilaku Organisasi*. Andi: Yogyakarta
- Malhotra K Naresh, (2017), *Riset Pemasaran Pendekatan Terapan*, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.

- Manalu, C. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Divisi Body Repair PT Agung Automall SM. Amin Pekanbaru. *Jurnal Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan-Universitas Riau*
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu. (2018). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: rafika ADITAMA
- Mulyadi. (2017). Auditing. Jilid 1, Edisi 6. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Nugraha, Rizki. (2016). Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Morowali. *Jurnal Katalog, Vo. 4, No. 10, Hal 176-183*
- Oktorano.. (2016). Pengaruh Koordinasi, Kompetensi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Unit Layanan Pengadaan Kementerian Agama Pusat (Ulp Kemenag Pusat). *Jurnal Manajemen*
- Pangarso, Astadi (2018) Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Pada Fakultas Komunikasi Dan Bisnis Universitas Telkom Bandung. *Jurnal Kinerja Volume 19, No.1, Hal. 172-191*
- Pratiwi, Annisa. (2017). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan)*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Prihantono, Mursidi (2018) Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi Vol. 17, No. 1a*
- Robbins, Stephen. P. & Timothy, A. Judge. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sekaran, U. (2019). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Septama, Tyas Wahyu. (2017). Pengaruh Pengembangan Karyawan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kdm Jayandaru Kabupaten Kediri. *Artikel Skripsi Universitas Nusantara PGRI Kediri*.
- Siagian, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit.

- Simamora, Henry., (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE Universitas Gajah Mada
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Supranto, M.A. (2017). *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan Untuk Meningkatkan Pangsa Pasar*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Sutrisno, Edy. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Syahrani (2017). Analisis Kinerja Aparatur Pada Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Nunukan. *Journal Administrative Reform*, 2017, 2 (3): 1624-1636
- Umar, Husein. (2018) *Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Wadini, Ni (2017) Pengaruh Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Hotel Puri Dajuma Resort. *e-journal Jurusan Pendidikan Ekonomi Vol: 10 No: 2*
- Wicaksono, Teguh (2017) Pengaruh Kecerdasan Emosi, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Universitas Islam Kalimantan M A B Banjarmasin). *Jurnal Ekonomi Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin Vol. 2, No. 3*
- Yulius, Saka (2017) Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sekretariat Di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu. *Jurnal Manajemen Universitas Bengkulu*
- Yusriadi (2017) Pengaruh Kompetensi Profesional Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Pada Universitas Malikussaleh. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Malikussaleh*

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada MTSN 4 Aceh Besar.”**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam isi maupun teknis penulisannya. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan adanya pandangan pikiran, berupa kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan penulisan ini. Pada kesempatan ini, perkenankan penulis mengucapkan ribuan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah mendidik, membesarkan, serta mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis guna tercapainya cita-cita dan terima kasih juga kepada saudara penulis yang telah memberikan dukungan serta kasih sayang.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
3. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si Selaku ketua jurusan manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

4. Bapak M. Yamin, SE, M.Si selaku pembimbing kedua penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Bapak Amelia Rahmi, SE, MM selaku pembimbing pertama penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Muhammadiyah khususnya staf pengajar pada jurusan manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Teman-teman angkatan yang telah banyak memberikan dorongan semangat dalam penulisan skripsi ini.

Akhirnya kepada Allah SWT kita berserah diri, karena segala sesuatu tidak akan terjadi jika bukan atas kehendaknya.

Banda Aceh, Juni 2021

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
ABSTRAK	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah Penelitian	5
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	6
1.5. Ruang Lingkup Penelitian	7
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	8
2.1 Landasan Teoritis	8
2.1.1 Kinerja Karyawan	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	8
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan ..	10
2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	10
2.1.2 Kompetensi	11
2.1.2.1 Pengertian Kompetensi	11
2.1.2.2 Komponen Kompetensi Pegawai	13
2.1.2.3 Indikator Kompetensi.....	13
2.1.3 Disiplin Kerja	14
2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja	14
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	16
2.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja	17
2.1.4 Lingkungan Kerja.....	18
2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja	18
2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja ..	19
2.1.4.3 Indikator Lingkungan Kerja.....	21
2.2. Penelitian Sebelumnya	22
2.3. Kerangka Penelitian	26
2.4. Hipotesis	27
BAB III METODE PENELITIAN	28
3.1. Desain Penelitian	28
3.1.1. Lokasi dan Objek Penelitian.....	28
3.1.2. Jenis Penelitian.....	28
3.1.3. Horizon Waktu.....	29
3.1.4. Unit Analisis	29
3.2. Populasi dan Sampel Penelitian.....	29
3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	30
3.4. Definisi dan Operasioanalisis Variabel.....	30

3.5. Teknik Analisis Data	33
3.6. Pengujian Data	34
3.6.1. Uji Reliabilitas	34
3.6.2. Uji Validitas	34
3.7. Rancangan Pengujian Hipotesis	36
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Gambaran Umum Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya ...	38
4.2. Karakteristik Responden	38
4.3. Hasil Pengujian Data	41
4.3.1 Uji Validitas Instrumen	41
4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen.....	42
4.3.3 Pengujian Asumsi Klasik.....	43
4.4. Analisis Deskriptif.....	46
4.4.1 Variabel Kinerja Guru	46
4.4.2 Variabel Kompetensi	48
4.4.3 Variabel Disiplin Kerja	49
4.4.4 Variabel Lingkungan Kerja	51
4.5. Pembahasan	53
4.5.1 Pengujian Hipotesis	53
4.5.2 Uji Serempak(uji F)	56
4.5.3 Uji Parsial (uji t)	57
4.5.4 Implikasi Penelitian	59
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	60
5.2. Saran	60
 DAFTAR PUSTAKA	63
LAMPIRAN.....	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel II.1. Perbedaan dan Persamaan dengan penelitian sebelumnya	24
Tabel.III.1 Horison Waktu	29
Tabel.III.2 Defenisi Operasional Variabel	32
Tabel IV.1 Karakteristik Responden.....	39
Tabel IV.2 Hasil Uji Validitas	41
Tabel IV.3 Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha).....	42
Tabel IV.4 Hasil Uji Multikolinearitas	44
Tabel IV.5 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Guru	46
Tabel IV.6 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kompetensi	48
Tabel IV.7 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja.....	50
Tabel IV.8 Penjelasan Responden Terhadap Lingkungan Kerja	51
Tabel IV.9 Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Guru	53
Tabel IV.10 Model Summury	55
Tabel IV.11 Anova	56

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1. Kerangka Pemikiran	27
Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas	43
Gambar IV.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	45

**PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA MTSN 4
ACEH BESAR**

DESRI SAFERA NANDA
NPM: 1802120364

Pembimbing I : M. Yamin, SE, M.Si

Pembimbing II : Amelia Rahmi, SE, MM

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja mempengaruhi Kinerja Guru Pada MTSN 4 Aceh Besar. Ukuran sampel penelitian ini sebanyak 70 Guru. Data penelitian dikumpulkan melalui daftar kuisioner dan studi dokumentasi. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F (serempak) dan uji t (parsial) dimaksud untuk mengetahui secara serempak dan secara parsial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara uji serempak antara variabel Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Pada MTSN 4 Aceh Besar berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru Pada MTSN 4 Aceh Besar. Kemudian secara parsial yaitu variabel Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru Pada MTSN 4 Aceh Besar,

Kata kunci: *Kompetensi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Guru*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia sangat penting bagi MTSN 4 Aceh Besar dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan guru sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan MTSN 4 Aceh Besar. Agar guru dapat bekerja dan antusias sesuai yang diharapkan, maka dalam diri guru harus ditumbuhkan motivasi bekerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan semangat mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Apabila semangat kerja guru tinggi maka semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan lebih cepat selesai dengan hasil yang memuaskan.

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan penentuan secara periodik efektifitas operasional suatu instansi, berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang ditetapkan sebelumnya. Sistem pengukuran kinerja merupakan suatu mekanisme yang mempengaruhi kemungkinan bahwa instansi tersebut akan mengimplementasikan strateginya dengan berhasil. Indikator-indikatornya adalah meningkatkan kualitas kerja guru, kuantitas kerja guru, tepat waktu, efektivitas biaya dan pengawasan. Pengukuran kinerja merupakan suatu proses yang harus dilakukan dalam upaya pengendalian tenaga kerja.

Sebenarnya kinerja yang ditunjukkan oleh guru merupakan kelanjutan dari proses interaksi antara individu dan lingkungannya. Individu membawa tantangan MTSN 4 Aceh Besar, kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan

dan pengalaman, ini akan dibawa olehnya manakala ia akan memasuki sesuatu lingkungan yakni MTSN 4 Aceh Besar.

Strategi MTSN 4 Aceh Besar yang *competitive* akan dapat dirumuskan melalui berbagai masukan dari kompetensi dan menjadi dasar dalam penyusunan perencanaan kompetensi (*human resources planning*). Hal ini dapat diwujudkan melalui proses yang didukung instrumen kebijakan dengan melakukan analisis dan identifikasi kebutuhan kompetensi serta ketersediannya. Tindakan dari proses tersebut melalui tahapan pemeriksaan/audit kompetensi, agar diperoleh dasar keputusan terhadap kondisi objektif atas berbagai permasalahan strategi dalam kebutuhan kompetensi yang direncanakan.

MTSN 4 Aceh Besar telah banyak berupaya membangun model kompetensi untuk mengidentifikasi kompetensi utama yang dibutuhkan MTSN 4 Aceh Besar agar lebih kompetitif dan sukses dimasa yang akan datang. MTSN 4 Aceh Besar mendapatkan manfaat dari penggunaan kompetensi karena memberi mereka cara yang lebih baik dan canggih untuk mengelola, mengukur, dan meningkatkan kualitas guru. MTSN 4 Aceh Besar menggunakan kompetensi yang telah mereka identifikasi untuk membantu menyaring dan mewawancara kandidat terbaik, mengevaluasi guru, menentukan kompensasi dan membantu membuat keputusan yang lebih baik mengenai pelatihan, kenaikan jabatan dan penugasan.

Kemudian faktor disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja guru. Disiplin merupakan suatu sikap perbuatan dan tingkah laku yang harus sesuai dengan peraturan yang ada. Dengan diketahuinya tentang sikap, perbuatan dan tingkah laku guru maka dapat digunakan sebagai tolak ukur perusahaan dalam menetapkan peraturan dan tata tertib serta pembinaan terhadap guru tersebut. Apabila gurunya tidak disiplin maka akan mengganggu hasil kerja dan kegiatan guru secara rutin,

mestinya pekerjaan harus dapat diselesaikan hari ini, masih banyak pekerjaan yang tertunda dan tidak dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

Lingkungan kerja yang baik, nyaman, bersih dan menyenangkan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru dan meningkatkan kinerja guru dalam suatu perusahaan. Sebaliknya, jika lingkungan kerja dalam suatu perusahaan tidak baik maka guru akan merasa kurang nyaman berada di lingkungan kerjanya sehingga akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru akan menurun. Apabila lingkungan kerja aman, nyaman dan menyenangkan, maka segala pekerjaan dan tugas yang diberikan atasan kepada bawahannya akan diselesaikan dengan baik, tepat waktu dan guru akan merasa puas dengan pekerjaannya. Oleh karena itu, lingkungan kerja fisik dan non fisik dalam perusahaan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru dalam perusahaan.

MTSN 4 Aceh Besar dituntut untuk dapat bersaing dengan lembaga-lembaga pendidikan formal lain maupun dengan lembaga lembaga pendidikan non formal yaitu Lembaga Bimbingan Belajar. Untuk bias berkompetisi maka dituntut adanya guru yang profesional, yang salah satu bentuknya adalah guru yang mempunyai kinerja yang baik. untuk bisa bersaing dengan lembaga pendidikan yang lain baik yang sejenis maupun yang tidak sejenis yaitu dalam melaksanakan tugas dan meningkatkan kualitas kerja seiring dengan perkembangan jaman, maka dibutuhkan motivasi dan disiplin kerja yang tinggi untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja guru.

Fenomena yang terjadi berdasarkan hasil survei awal pada tanggal 5 April 2019 dengan 13 guru MTSN 4 Aceh Besar bahwa tidak semua guru memiliki kompetensi yang baik, kompetensi/kemampuan kerja guru masih kurang sesuai

dengan yang diharapkan, hal ini disebabkan kurangnya pengalaman kerja guru sebelum bertugas di MTSN 4 Aceh Besar dalam meningkatkan sumber daya. Kemudian terdapat guru yang masih kurang dalam hal pengembangan diri untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Karena kemampuan seseorang guru akan turut serta menentukan kinerja dan hasilnya. Guru yang dibutuhkan saat ini adalah guru yang memiliki kemampuan kerja yang unggul, mampu beradaptasi terhadap situasi dan kondisi yang menuntut kemampuan diri yang diharapkan untuk mengembangkan dirinya agar kariernya dapat berkembang sampai pada tingkat tertinggi.

Rendahnya tingkat kedisiplinan guru PNS di dunia pendidikan dapat menghambat kegiatan belajar-mengajar di sekolah. Sedangkan Menurut perhitungan guru MTSN 4 Aceh Besar setiap rombongan belajar dalam mengikuti mata pelajaran tertentu diampu oleh satu orang guru atau dalam satu rombongan belajar, satu mata pelajaran hanya satu orang guru dengan wajib mengajar yang digunakan adalah 24 jam tatap muka per minggu. Hal tersebut berarti jika ada seorang guru yang tidak berangkat atau terlambat akan memberikan dampak negatif bagi siswa-siswinya di MTSN 4 Aceh Besar, karena waktu belajar mereka tidak akan efektif. Disiplin kerja yang kurang baik berdampak pada kinerja guru MTSN 4 Aceh Besar dapat pencapaian prestasi.

Fenomena terkait lingkungan kerja bahwa tidak semua guru mendapatkan fasilitas kerja yang sesuai dengan harapan. Lingkungan kerja guru MTSN 4 Aceh Besar yang kurang memadai dapat menurunkan semangat kerja sehingga hal ini berdampak pada kinerja guru. Faktor lain mengenai lingkungan kerja guru dapat dilihat dari motivasi yang terjadi di sekolah tersebut ialah rendah rasa tanggung jawab dari guru atas beban kerja yang di milikinya, banyak dari guru tidak saling

memberikan dorongan satu sama lainnya ketika semangat guru berkurang, kemudian guru tidak memiliki inisiatif untuk mengembang amanat yang dimilikinya sendiri.

Kinerja guru yang kurang sesuai disebabkan oleh beberapa faktor di antaranya kualitas kerja guru yang belum tercapai dengan baik seperti kemampuan berorganisasi atau bekerja sama, kemudian rendahnya kuantitatis menjadi salah faktor yang dapat menurunkan kinerja guru karena produktivitas kerja guru perlu di tingkatkan lagi supaya pengetahuan guru dalam mencapai tujuan tertentu dapat terselesaikan dengan sesuai yang diharapkan. Kemudian pembagian tugas yang dilakukan oleh pimpinan masih ada yang kurang tepat (masih kurang sesuai dengan tingkat pendidikan guru maupun pengalaman kerja guru).

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk memfokuskan dan mengkaji lebih mendalam dalam bentuk karya akhir dengan judul: **“Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja guru pada MTSN 4 Aceh Besar ”**.

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru pada MTSN 4 Aceh Besar
2. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru pada MTSN 4 Aceh Besar .
3. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada MTSN 4 Aceh Besar .

4. Seberapa besar pengaruh kompetensi disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja guru MTSN 4 Aceh Besar .

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah penelitian, adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru pada MTSN 4 Aceh Besar .
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru pada MTSN 4 Aceh Besar .
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada MTSN 4 Aceh Besar .
4. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja guru pada MTSN 4 Aceh Besar .

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan, maka diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.4.1. Manfaat Teoritis

1. Untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi penulis dalam menyikapi manajemen kompetensi khususnya mengenai kinerja guru pada MTSN 4 Aceh Besar .
2. Dapat menjadi bahan referensi penelitian-penelitian selanjutnya terutama yang berkaitan dengan kompetensi.

1.4.2. Manfaat Praktis

1. Sebagai bahan masukan dan pertimbangan pada MTSN 4 Aceh Besar sehubungan dengan peningkatan kinerja guru.
2. Dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi MTSN 4 Aceh Besar terutama berkenaan dengan pengembangan kompetensi, disiplin kerja, lingkungan kerja dalam peningkatan kinerja guru.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini, dibatasi pada pembahasan mengenai kompetensi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja guru. Penelitian ini dilakukan pada MTSN 4 Aceh Besar .

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Definisi Kinerja Pegawai

Menuurt Syahrani (2017:3) Istilah kinerja (*performance*) identik dengan prestasi kerja, yang artinya sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan organisasi, tetapi hal ini tidak mudah dicapai, karena banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang. Menurut Yulius (2017:8) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan hasil yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Menurut Robbins (2018:158) kinerja pegawai adalah prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Menurut Sedarmayanti (2018:215-216) Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) pegawai, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Di sisi lain, kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan pegawai.

Kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasi untuk melaksanakan pekerjaan sehingga dengan jelas *output* yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, baik segi kualitas maupun kuantitasnya. Kinerja pegawai akan menunjuk pada efektivitas kerja pegawai, dimana hal ini akan menyangkut pengharapan untuk mencapai hasil yang terbaik sesuai dengan tujuan kebijakan. Kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan

Menurut Sedarmayanti (2018:215-216) kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Kecakapan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kecakapan, keduanya tidak dapat menghasilkan keluaran yang tinggi. Kinerja akan tergantung kepada adanya perpaduan yang tepat antara individu dan pekerjaannya. Sedangkan menurut Irawan (2017:4) kinerja atau “*performance*” adalah hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan dibuktinya secara konkrit dan dapat diukur dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja adalah merupakan perwujudan hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi.

Adapun menurut Hasibuan (2018:93) menyatakan bahwa “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.” Menurut Simamora (2018:416) “Pengukuran kinerja

adalah merupakan suatu alat manajemen untuk bisa meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas”. Mengenai penilaian kinerja, menurut Simamora adalah proses yang mengukur pegawai, penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan”

2.1.1.2 Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan salah satu gambaran tentang diri seorang pegawai atau pegawai dengan berbagai standar tugas yang telah diberikan kepada pegawai tersebut sebagai salah satu bentuk tanggung jawab. Menurut Robbins, (2018:114), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

1. Faktor kompetensi individual yang terdiri dari: kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi.
2. Disiplin kerja merupakan ketaatan seorang pegawai terhadap tugas dan fungsinya serta kemampuan untuk mentaati setiap peraturan yang telah ditetapkan
3. Sikap kerja merupakan kesiapan atau kesediaan seorang pegawai untuk bertindak dalam lingkungan organisasinya dan sikap dalam menjaga hubungan sesama rekan kerja.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai yang mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja kompetensi tinggi dimaksudkan guna meningkatkan perusahaan secara keseluruhan (Robbins, 2018:156). Adapun yang menjadi indikator dari kinerja pegawai adalah (Robbins, 2018:156),

- 1) Prestasi kerja
Ketika hasil tugas orang sulit ditentukan, perusahaan dapat mengevaluasi dari perilaku (hasil kerja) pegawai tersebut yang berhubungan dengan tugas tersebut.

- 2) Pencapaian target
Pencapaian target menjadi faktor yang tepat untuk dievaluasi, dari hasil pencapaian target dapat dilihat kemampuan pegawai dalam menyelesaikan beban pekerjaannya.
- 3) Keterampilan
Meliputi sekumpulan kemampuan yang bersifat teknis, antar pribadi atau berorientasi bisnis.
- 4) kepuasan
Merupakan kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan pegawai
- 5) inisiatif
Merupakan semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.

2.1.2 Kompetensi

2.1.2.1 Definisi Kompetensi

Kompetensi diartikan sebagai pengekspresian atau pengungkapan sebagai perilaku sedangkan istilah *competences* digunakan untuk menunjukkan ekspresi standar. Organisasi organisasi sektor swasta (*the private sector*) cenderung menggunakan *competency model*, sedangkan yang bergerak di sektor publik (*the public sector*) menggunakan *competence model*. Kompetensi sendiri dapat dipahami sebagai sebuah kombinasi antara keterampilan (*skill*), atribut personal, dan pengetahuan (*knowledge*) yang tercermin melalui perilaku kinerja (*job behavior*) yang dapat diamati, diukur dan dievaluasi (Yusriadi, 2017:3).

Menurut Sedarmayanti (2018:126), “kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik”. Kompetensi bisa dianalogikan seperti “gunung es” dimana keterampilan dan pengetahuan membentuk puncaknya yang berada di atas air. Bagian di bawah permukaan air tidak terlihat mata, namun menjadi fondasi dan memiliki pengaruh terhadap bentuk bagian yang berada di atas air. Peran sosial dan citra diri berada pada bagian “sadar” seseorang, sedangkan motif seseorang

berada pada alam “bawah sadar”nya. kompetensi adalah merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan aktifitasnya kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang mempunyai hubungan kausalitas atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu (Yusriadi, 2017:3).

“Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan” (Wicaksono, 2017:5)

Menurut Simamora (2018:58), “kompetensi adalah jenis keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan untuk menunaikan sebuah pekerjaan secara efektif”. Faktor kompetensi pegawai yang meliputi kesesuaian pengetahuan dan keterampilan dalam pelaksanaan tugas akan memberikan dampak pada kinerja pegawai sebagai perwujudan prestasinya. Semakin tinggi kesesuaian kompetensi seseorang dalam bidang tugasnya akan semakin tinggi tingkat kinerja pegawai. Lebih lanjut dapat dinyatakan bahwa semakin pegawai memiliki kesesuaian kompetensi, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja pegawai tersebut.

2.1.2.2 Komponen Kompetensi Pegawai

“Kompetensi berkaitan dengan pendidikan dan pengalaman memadai yang dimiliki akuntan publik dalam bidang auditing dan akuntansi. Dalam melaksanakan audit, akuntan publik harus bertindak sebagai seorang yang ahli dibidang akuntansi dan auditing. Untuk mencapai tingkatan kompetensi yang akan meyakinkan bahwa kualitas yang diberikan memenuhi tingkatan profesionalisme tinggi seperti diisyaratkan oleh prinsip etika” (Mulyadi, 2017:58). Komponen kompetensi untuk auditor di Indonesia terdiri atas :

1. Komponen pengetahuan, yang merupakan komponen penting dalam suatu kompetensi. Komponen ini meliputi pengetahuan terhadap fakta-fakta, prosedur-prosedur dan pengalaman.
2. Ciri-ciri psikologi, seperti kemampuan berkomunikasi, kreativitas, kemampuan bekerja sama dengan orang lain.
3. Kemampuan Berfikir merupakan kemampuan untuk mengakumulasi dan mengolah informasi. Karakteristik yang dapat dimasukkan sebagai unsure kemampuan berfikir adalah kemampuan beradaptasi pada situasi yang baru dan ambigu, perhatian terhadap fakta-fakta yang relevan dan kemampuan untuk mengabaikan fakta yang tidak relevan.
4. Strategi Penentuan Keputusan baik formal maupun informal akan membantu membuat keputusan yang sistematis dan membantu keahlian di dalam mengatasi keterbatasan manusia. (Wicaksono, 2017:7).

2.1.2.3 Indikator Kompetensi Pegawai

Kompetensi pegawai diartikan sebagai cara atau prosedur kerja yang benar yang dilakukan oleh para pegawai (Wicaksono, 2017:5). Indikator yang digunakan dalam penilaian variabel kompetensi pegawai diantaranya adalah

1. Pelaksanaan latihan
Keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.
2. Informasi pengembangan pegawai
Pesan atau kumpulan pesan yang terdiri dari *order sekuens* dari simbol, atau makna yang dapat ditafsirkan dari pesan atau kumpulan pesan.

3. Kemampuan melaksanakan tugas
Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.
4. Tanggung jawab
Kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan baik yang disengaja maupun tidak.
5. Pengalaman kerja.
Suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Definisi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2018:87), mengartikan “disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku”. Secara etimologi disiplin berasal dari bahasa latin “disipel” yang berarti pengikut. Dalam perkembangannya kata tersebut mengalami perubahan menjadi “disipline” yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Dan kata disiplin telah berkembang mengikuti kemajuan ilmu pengetahuan, dan banyak pengertian disiplin yang berbeda di antara para ahli yang satu dengan pendapat para ahli lainnya.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat memotivasi atau mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi atau instansi. Oleh karena itu, setiap pimpinan atau atasan harus selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang pimpinan atau atasan dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Menurut Logor (2018:3) “Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman”. Disiplin kerja pegawai sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Oleh karena itu, kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, maka sulit bagi suatu perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Untuk lebih memahami konsep disiplin kerja, berikut ini adalah beberapa penjelasan yang berkaitan dengan disiplin kerja. Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Pratiwi (2017:19) “Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam organisasi”. Sutrisno (2018:87) “tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energy”. Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam itikad tidak baiknya terhadap kelompok.

Menurut Pratiwi (2017:20) “Disiplin haruslah dimiliki oleh setiap pegawai dan harus terus ditingkatkan. Salah satu syarat agar dapat ditumbuhkan disiplin dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian pekerjaan yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan kapan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa ia mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan itu. Disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan, yang sering kali dipengaruhi oleh sistem disiplin di dalam perusahaan adalah para pegawai yang bermasalah. Jika perusahaan gagal menghadapi pegawai bermasalah, efek negatif kepada para pegawai lainnya dan kelompok kerja lainnya akan timbul”

2.1.3.2 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pelaksanaan Disiplin Kerja yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh pegawai dalam organisasi. Siagian, (2018:54). Peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin antara lain:

1. Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

Menurut Luthans, (2018:84), menyatakan bahwa pendisiplinan, mempunyai 3 (tiga) macam sifat yaitu :

- 1) Disiplin Preventif adalah tindakan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah, sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para pegawai dengan cara ini para

pegawai menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen.

- 2) Disiplin Korektif adalah tindakan dilakukan setelah terjadi pelanggaran standar atau peraturan, tindakan tersebut diambil untuk menangani pelanggaran pelanggaran lebih lanjut, kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan.
- 3) Disiplin Progesif adalah tindakan pendisiplinan berulang kali berupa hukuman yang makin berat, dengan maksud agar pihak pelanggarar bisa memperbaiki diri sebelum hukuman berat dijatuhkan.

Secara umum disiplin merupakan peraturan dan tata tertib atau kaedah yang memuat ketentuan-ketentuan yang harus dilaksanakan dan ditaati serta adanya sanksi-sanksi bagi yang melanggarnya. Kebijakan dalam menegakkan disiplin bukanlah merupakan tujuan pokok organisasi tetapi disiplin tersebut merupakan alat untuk mencapai tujuan dalam organisasi agar sesuai dengan apa yang telah digariskan organisasi tersebut.

Masalah disiplin merupakan suatu masalah yang perlu ditegakkan dalam suatu organisasi pemerintah, maupun lembaga-lembaga lain, dimana kadang kala pimpinan harus memberikan ancaman terhadap pegawai yang melanggar disiplin.

2.3.4 Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut Dessler, (2018:147) disiplin kerja merupakan Suatu prosedur yang mengoreksi atau menghukum seorang bawahan karena melanggar aturan yang telah ditentukan oleh organisasi. Sedangkan indikator disiplin kerja terdiri atas: (1) tepat waktu dalam menjalankan tugas, (2) Taat pada Peraturan yang telah ditetapkan, (3) kesadaran akan pentingnya tugas dan tanggung jawab, (4) disiplin pada aturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dan (5) sikap dan tingkah laku.

Menurut Sutrisno (2018:94) indikator disiplin kerja ialah:

1. Taat Terhadap Aturan Waktu
Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku.
2. Taat Terhadap Peraturan
Yaitu peraturan tentang dasar berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat Dalam Aturan Prilaku Dalam Pekerjaan
Ditunjukan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

2.1.4 Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2018:66) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja pegawai yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai mudah sakit, stress, sulit berkonsentrasi, dan menurunnya produktivitas kerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain (Pangarso, 2018:176). Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perserorangan maupun sebagai kelompok (Dewi, 2018:26). ‘

Lingkungan kerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut (Prihantono, 2018:2). Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai tersebut bekerja (Khusna, 2018:49).

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kondisi kerja yang menyenangkan, suasana lingkungan kerja yang harmonis, tidak tegang, tidak suram atau tidak menimbulkan rasa asing merupakan syarat bagi timbulnya gairah kerja (Manalu, 2018:2)

Lingkungan kerja yang menyenangkan menjadi kunci pendorong bagi pegawai untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak memadai dapat menurunkan kinerja.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2018: 26), Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

1. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.

2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Menurut Sedarmayanti (2018:121) secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 bagian, yaitu:

- a. Lingkungan kerja fisik
Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua katagori, yakni:
 1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti, pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
 2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya, temperature, kelembaban, sirkulasi dan penerangan.
- b. Lingkungan kerja non fisik
Lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahannya.

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik menurut Siagian (2018:27) adalah:

1. Perhatian dan dukungan pemimpin yaitu sejauh mana pegawai merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan dan perhatian serta menghargai mereka
2. Kerjasama antar kelompok yaitu sejauh mana pegawai merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok yang ada
3. Kelancaran komunikasi yaitu sejauh mana pegawai merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancar baik antara teman maupun dengan pimpinan

Siagian (2018:57) berpendapat bahwa ada beberapa Lingkungan kerja fisik dari tempat kerja yang baik yaitu :

1. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
2. Ruang kerja yang longgar dalam arti penempatan orang dalam suatu ruangan tidak menimbulkan perasaan sempit.
3. Tersedianya peralatan yang cukup memadai.
4. Ventilasi untuk keluar masuknya udara segar yang cukup.
5. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai pegawai.
6. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid atau musholla, baik dikelompokkan organisasi maupun disekitarnya.

7. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan pegawai maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

2.1.4.3 Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Sedarmayati (2018:47) merupakan semua yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja. Adapun indikator dari lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Penerangan dalam kantor
Tempat kerja yang ideal sebaiknya mempunyai sirkulasi udara dan penerangan yang baik. Ruangan yang terlalu dingin atau panas dapat membuat karyawan tidak nyaman saat bekerja.
2. Kebersihan disekitar kantor dan juga dalam kantor
Tidak ada satu orang pun yang suka bekerja di lingkungan yang kotor. Kebersihan ruangan dan lingkungan kerja mutlak dipenuhi setiap perusahaan. Selain kebersihan adalah sebagian dari iman, bekerja di tempat yang bersih juga menimbulkan perasaan nyaman
3. Pewarnaan ruangan yang terang
Salah satu hal yang penting dalam kenyamanan dan estetika ruangan. Suhu ruangan dan perasaan penghuni ruangan juga berdampak pada kinerja seseorang
4. Kebisingan, yaitu kantor jauh dari kebisingan kendaraan umum
Apa pun jenis tugas yang dilakukan, suara bising yang berlangsung terus menerus dapat mengganggu konsentrasi karyawan. Perusahaan harus dapat mengendalikan sumber suara bising tersebut demi menciptakan suasana kerja yang tenang.
5. Suhu udara yang nyaman dalam ruangan dan sekitar kantor
Keadaan panas atau dinginnya udara yang ada pada ruangan kerja pegawai dalam kelancaran pelaksanaan tugas.
6. Hubungan kerja yang terjalin antara pegawai dengan pimpinan
Hubungan kerja sesama karyawan maupun dengan pimpinan termasuk dalam indikator non-fisik. Kualitas hubungan antar karyawan yang baik dapat berdampak pada peningkatan produktivitas kerja sekaligus kekompakan dalam internal perusahaan. Begitu juga dengan kehadiran pimpinan.
7. Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan
Bekerja seharian di kantor tanpa rasa was-was juga menjadi kebutuhan mendasar. Apalagi, karyawan datang dengan kendaraan dan membawa barang-barang pribadi lainnya. Faktor keamanan lingkungan wajib diperhatikan untuk menjaga privasi masing-masing karyawan sekaligus menjaga ketertiban perusahaan.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang dilakukan oleh Gunawan (2018) dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai PT Intisel Prodaktifakom Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis pertama terbukti. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis kedua terbukti. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja,

Penelitian dari Ferawati (2017) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai. Hasil penelitian menyatakan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara individual dan berpengaruh signifikan secara bersama-sama pada Kinerja pegawai PT. Cahaya Indo Persada Surabaya. Lingkungan kerja yang nyaman dan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Septama (2017) dengan judul Pengaruh Pengembangan Pegawai, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja pegawai PT. Kdm Jayandaru Kabupaten Kediri. Kesimpulan hasil penelitian ini adalah secara simultan pengembangan pegawai, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT.KDM Jayandaru Kabupaten Kediri Tahun 2018.

Kemudian penelitian dari Nugraha (2016) dengan judul Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Morowali. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan Sumberdaya Manusia, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Morowali

Penelitian dari Oktorano (2016). Pengaruh Koordinasi, Kompetensi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Unit Layanan Pengadaan Kementerian Agama Pusat (Ulp Kemenag Pusat). Hasil uji t menunjukkan bahwa koordinasi, kompetensi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara sendiri-sendiri. Analisis korelasi antar dimensi menunjukkan bahwa koordinasi vertikal pada variabel koordinasi memiliki korelasi yang paling kuat terhadap kualitas kerja pada variabel kinerja pegawai, pengetahuan pada variabel kompetensi memiliki korelasi yang paling kuat terhadap kualitas kerja pada variabel kinerja pegawai, dan disiplin korektif pada variabel disiplin memiliki korelasi yang paling kuat terhadap kualitas kerja pada variabel kinerja pegawai. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel II.1
Perbedaan dan persamaan penelitian sebelumnya

No	Judul, nama dan tahun penulis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	perbedaan
1	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai PT Intisel Prodaktifakom Jakarta (Gunawan, 2018)	Penelitian kuantitatif dan regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis pertama terbukti. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis kedua terbukti. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai	– Menggunakan variabel yang sama yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai – Analisis data – Teknik pengumpulan data	– Variabel SDM – Lokasi penelitian – jumlah populasi dan sampel
2	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai (Ferawati, 2017)	Penelitian kuantitatif dan regresi linier berganda	Hasil penelitian menyatakan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara individual dan berpengaruh signifikan secara bersama-sama pada Kinerja pegawai PT. Cahaya Indo Persada Surabaya. Lingkungan kerja yang nyaman dan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai.	– Menggunakan variabel yang sama yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai – Analisis data – Teknik pengumpulan data	– Variabel SDM – Lokasi penelitian – jumlah populasi dan sampel

3	Pengaruh Pengembangan Pegawai, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja pegawai PT. Kdm Jayandaru Kabupaten Kediri (Septama, 2017)	Penelitian kuantitatif dan regresi linier berganda	Kesimpulan hasil penelitian ini adalah secara simultan pengembangan pegawai, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT.KDM Jayandaru Kabupaten Kediri Tahun 2018.	– Menggunakan variabel yang sama yaitu pengembangan SDM, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai – Analisis data – Teknik pengumpulan data	– Variabel SDM – Lokasi penelitian – jumlah populasi dan sampel
4	Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Morowali (Nugraha, 2016)	Penelitian kuantitatif dan regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan Sumberdaya Manusia, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Morowali	– Menggunakan variabel yang sama yaitu pengembangan SDM, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai – Analisis data – Teknik pengumpulan data	–Lokasi penelitian –jumlah populasi dan sampel
5	Pengaruh Koordinasi, Kompetensi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Unit Layanan Pengadaan Kementerian Agama Pusat (Ulp Kemenag Pusat) (Octorano, 2016)	Penelitian Kuantitatif dan Regresi linier berganda	Hasil uji t menunjukkan bahwa koordinasi, kompetensi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara sendiri-sendiri.	– Menggunakan variabel yang sama yaitu disiplin kerja dan kinerja pegawai – Analisis data – Teknik pengumpulan data	–Variabel SDM dan Lingkungan kerja –Lokasi penelitian –jumlah populasi dan sampel –variabel koordinasi dan kompetensi

2.3 Kerangka Pemikiran

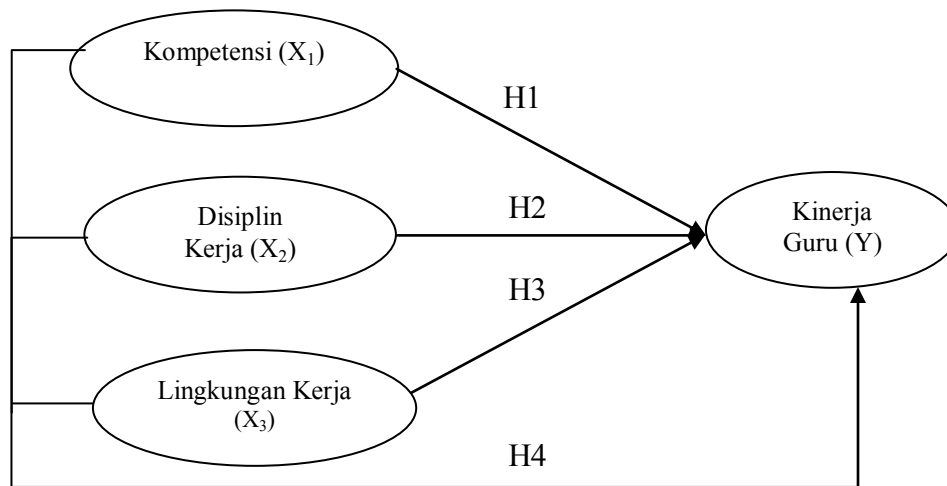
Disiplin kerja akan berpengaruh besar pada kinerja perusahaan. Ketika tingkat disiplin kerja suatu perusahaan itu tinggi maka diharapkan pegawai akan bekerja lebih baik, sehingga produktivitas perusahaan meningkat. Selain itu disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi kerja semaksimal mungkin, tidak menghabiskan waktu yang banyak bagi perusahaan untuk sekedar melakukan pembenahan di aspek kedisiplinan tersebut dan waktu dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Faktor lain yang memengaruhi kinerja seorang pegawai adalah masalah kedisiplinan. Kedisiplinan secara umum sangatlah luas, namun dalam hal kedisiplinan yang dimaksud penulis dalam penelitian ini tidak lain adalah disiplin kerja pegawai seperti berupaya untuk mentaati semua peraturan yang ada, senantiasa mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan, berupaya untuk tidak melalaikan tugas yang diamanatkan, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kinerja organisasi akan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu di dalam organisasi tersebut. Jika kinerja individu baik maka akan baik pula kinerja organisasi tersebut dan sebaliknya, jika kinerja individu buruk maka buruk pula kinerja organisasi tersebut. Kinerja organisasi dapat diukur berdasarkan tingkat efektivitas dan efisiensi dalam pengerjaan tugas yang telah ditetapkan.

Adapun yang menjadi kerangka pemikiran dalam penelitian ini seperti digambarkan pada gambar 2.2 berikut:

Gambar 2.2.
Kerangka Konseptual Penelitian



Sumber: Di adaptasi berdasarkan penelitian sebelumnya (Utomo, 2017)

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu anggapan sementara yang akan dibuktikan kebenarannya dalam suatu penelitian, hipotesis untuk penelitian ini dapat dinyatakan, yaitu:

- H₁ : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada MTSN 4 Aceh Besar .
- H₂ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada MTSN 4 Aceh Besar .
- H₃ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada MTSN 4 Aceh Besar .
- H₄ : Kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada MTSN 4 Aceh Besar .

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian atau rancangan suatu penelitian harus memiliki 6 (enam) aspek sebagaimana diungkapkan oleh Sekaran (2019: 152) yaitu sebagai desain penelitian, yang meliputi serangkaian pilihan pengambilan keputusan rasional, isu-isu yang berkaitan dengan keputusan mengenai tujuan studi (eksploratif, deskriptif, pengujian hipotesis), letaknya (yaitu konteks studi), jenis yang sesuai untuk penelitian (jenis investigasi), tingkat manipulasi dan kontrol peneliti (tingkat intervensi peneliti), aspek temporal (horizon waktu), dan level analisis data (unit analisis), adalah integral pada desain penelitian.

Penelitian ini mengacu pada rancangan penelitian yang dikemukakan oleh Sekaran tersebut dengan berpedoman pada aspek yang harus terpenuhi, untuk masing-masing aspek dijelaskan sebagai berikut :

3.3.1. Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian dalam menyelesaikan tugas akhir ini pada MTSN 4 Aceh Besar , Banda Aceh dengan objek penelitian ini mengenai pengembangan kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

3.3.2. Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat kausalitas (*causal relationship*), yaitu tipe hubungan yang menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu pengaruh pengembangan kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada MTSN 4 Aceh Besar .

3.3.3 Horizon Waktu (*Time Horizone*)

Horizon waktu yang digunakan adalah studi one shoot yaitu dengan melakukan eksperimen sungguh-sungguh karena masih terdapat variabel luar yang ikut berpengaruh terhadap terbentuknya variabel terikat. Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan November sampai selesai. Horizon waktu dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut;

Tabel 3.1
Horison Waktu Penelitian

Keterangan	Januari 2021	Maret-April 2021	Mei 2021	Juli 2021
Pengajuan Judul Proposal				
Penyusunan Proposal				
Seminar Proposal				
Penyusunan Skripsi				

Sumber: Data diolah, 2021

3.3.4 Unit Analisis

Peneliti perlu memutuskan unit analisis bahkan saat kita merumuskan pertanyaan penelitian karena metode pengumpulan data, ukuran sample, dan bahkan variabel yang termaksud dalam kerangka kadang ditentukan oleh tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis. Unit analisis dalam penelitian ini adalah pegawai MTSN 4 Aceh Besar berupa kinerja pegawai periode tahun 2021 berdasarkan penyebaran kuesioner yang dibagikan kepada guru.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai pada MTSN 4 Aceh Besar yaitu sebanyak 70 guru. Penarikan sampel ini berpedoman pada pendapat (Arikunto, 2019:134) yang mengatakan jika populasi kurang dari 100 lebih baik

semua diambil sebagai sampel sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi (sensus). Metode sensus dimana seluruh elemen populasi diselidiki satu per satu. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 70 pegawai.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel. Sumber data yang digunakan antara lain (Sugiyono, 2018:139):

- 1) Data primer diperoleh dari dokumentasi dan daftar pertanyaan (kuisisioner). Untuk memperoleh data mengenai variabel yang diteliti maka dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan Kuesioner. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah tertutup, yaitu pertanyaan yang dirancang berbentuk pilihan yang telah disediakan.
- 2) Data sekunder dalam penelitian ini bersumber dari studi pustaka melalui artikel majalah pemasaran maupun yang diambil dari internet untuk mendapatkan data-data dalam penelitian ini

Data dalam penelitian ini menggunakan data primer, yang didapat dengan melakukan penelitian lapangan yaitu dengan cara melakukan penelitian secara langsung terhadap responden yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner didistribusikan dengan cara disampaikan langsung oleh peneliti kepada responden yang selanjutnya akan dihubungi beberapa hari kemudian untuk mengambil kembali kuesioner yang telah diisi.

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

Variabel yang dirumuskan dalam penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) yaitu eksogen yaitu kompetensi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) dan variabel dependen (Y) yaitu kinerja guru pada MTSN 4 Aceh Besar.

3.4.1 Variabel Dependen

Kinerja pegawai (Y) merupakan suatu yang mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja kompetensi tinggi dimaksudkan guna meningkatkan perusahaan secara keseluruhan (Robbins, 2018:156).

3.4.2 Variabel Independen

Kompetensi (X_1) merupakan asset yang paling penting bagi organisasi, dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan (Irmawati, 2017:4)

Disiplin kerja (X_2) adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjaminadanya kepatuhanterhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah (Sutrisno, 2018:94)

Lingkungan kerja (X_3) adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Sedarmayanti, 2018:66). Untuk lebih jelas dapat dilihat pada Tabel 3.2 sebagai berikut;

Tabel 3.2
Definisi Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran	Skala	Item Pertanyaan
Dependent						
1.	Kinerja Guru (Y)	Prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. (Robbins, 2018:156)	▪ Prestasi kerja ▪ Pencapaian target ▪ keterampilan ▪ kepuasan ▪ inisiatif (Robbins, 2018:156)	1 – 5	Likert	A1-A6
Independent						
1.	Kompetensi (X ₁)	Suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. (Wicaksono, 2017:5).	▪ Pelaksanaan latihan ▪ Informasi pengembangan guru ▪ Tanggung jawab ▪ pengalaman (Wicaksono, 2017:5).	1 – 5	Likert	B1-B4
2.	Disiplin Kerja (X ₂)	Disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku (Sutrisno, 2018:94)	▪ Taat terhadap aturan waktu ▪ Taat terhadap Peraturan ▪ Taat dalam dalam aturan perilaku pekerjaan (Sutrisno (2018:94)	1 – 5	Likert	C1-C5

3.	Lingkungan Kerja (X ₃)	lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. (Sedarmayanti, 2018:66)	▪ Penerangan ▪ Kebersihan ▪ Pewarnaan ▪ Kebisingan ▪ Suhu udara ▪ Hubungan kerja ▪ Pengawasan (Sedarmayanti, 2018:66)	1 – 5	Likert	C1-C7
----	------------------------------------	---	---	-------	--------	-------

3.5 Teknik Analisa Data

Peralatan analisis regresi linear berganda merupakan suatu teknik untuk membangun model matematis yang dapat digunakan untuk menganalisis pengaruh satu atau beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam hubungan dengan penelitian ini variabel independen adalah akuntabilitas dan transparansi (X) sedangkan variabel dependentnya adalah kinerja pegawai (Y) dengan persamaan estimasinya adalah : (Santoso, 2018 : 290).

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Dimana :

Y = Kinerja Guru

X₁ = Kompetensi

X₂ = Disiplin Kerja

X₃ = Lingkungan Kerja

α = Konstanta

$\beta_1 - \beta_3$ = Parameter (Koefisien Regresi X₁-X₃)

ε = Error Term, Variabel Pengganggu

3.6. Pengujian Data

3.6.1. Pengujian Validitas

Validitas data penelitian ditentukan oleh proses pengukuran yang akurat, efesiensi dari validitas adalah akurasi. Suatu instrument pengukuran dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk mengetahui apakah instrument yang telah disusun memiliki validitas atau tidak, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan *Construct Validity*, yaitu konsep pengukuran validitas dengan cara menguji apakah suatu instrument mengukur *Construct* sesuai dengan yang diharapkan. Untuk perhitungan validitas instrument ini digunakan bantuan program *The Statistical Product and Service Solution* (SPSS).

Langkah-langkah dalam mengukur *Construct Validity*, yaitu :

- Menghitung kolerasi antar masing-masing pernyataan dengan skor total menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation*
- Melakukan pengujian secara statistik terhadap nilai korelasi yang diperoleh agar dapat diketahui apakah nilai korelasi yang didapat adalah signifikan atau tidak dengan membandingkan nilai korelasi tersebut dengan nilai kritis untuk kolerasi *r product-moment* yang terdapat di tabel pada signifikansi 5% pada jumlah responden tertentu, maka pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dikuisiонер adalah signifikan atau valid.

3.6.2. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Pengukuran reliabilitas

terhadap instrument penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach Alpha* (α). *Crnbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua akala variabel yang ada. Menurut Ghazali (2018:87) ukuran reliabilitas dianggap handal berdasarkan pada koefisien alpha 0,60. Jika derajat kehandalan data lebih besar dari koeisien alpha(α), maka hasil pengukuran dapat dipertimbangkan sebagai alat ukur dengan tingkat ketelitian dan konsistensi pemikiran yang baik. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data menurut Ghazali (2018:110) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Kenormalan data-data dapat dilihat dari tampilan gambar normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghazali (2018:91) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Bila ternyata dalam model regresi terdapat multikolinearitas, maka harus menghilangkan variabel *independent* yang mempunyai korelasi tinggi. Ghazali (2018:91) juga menambahkan jika korelasi antar variabel *independent*

tinggi yaitu di atas 0,90 maka terdapat multikolinearitas. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 10 berarti ada multikolinearitas.

3.6.3.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2018:110) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED dengan dasar analisis (1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas; (2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7. Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui keeratan pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai digunakan koefisien korelasi (R), sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai digunakan koefisien determinasi (R^2).

3.7.1. Uji Parsial (uji t)

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya kompetensi tidak mempunyai pengaruh terhadap kualitas kinerja guru pada MTSN 4 Aceh Besar .

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, H_0 ditolak H_a diterima. Artinya kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kualitas kinerja guru pada MTSN 4 Aceh Besar .

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, H_0 diterima dan H_a ditolak atau tidak ada pengaruh antara variabel disiplin kerja dengan kualitas kinerja guru pada MTSN 4 Aceh Besar .

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, H_0 ditolak H_a diterima atau terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja dengan kualitas kinerja guru pada MTSN 4 Aceh Besar .

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, H_0 diterima dan H_a ditolak atau tidak ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja dengan kualitas kinerja guru pada MTSN 4 Aceh Besar .

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, H_0 ditolak H_a diterima atau terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja dengan kualitas kinerja guru pada MTSN 4 Aceh Besar .

3.7.2. Uji Simultan (Uji F)

Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kualitas kinerja guru pada MTSN 4 Aceh Besar .

Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya pengembangan kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kualitas kinerja guru pada MTSN 4 Aceh Besar .

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum MTSN 4 Aceh Besar

Kabupaten Aceh Besar memiliki luas wilayah seluas 290.350,73 Ha. Sebagian besar wilayahnya berada di daratan dan sebagian kecil berada di kepulauan. Secara administratif Kabupaten Aceh Besar memiliki 23 kecamatan, di antaranya termasuk kecamatan Darul Imarah. Kecamatan Darul Imarah juga merupakan sebuah kecamatan di Kabupaten Aceh Besar, luas daerah Kecamatan Darul Imarah ini 24,35 KM² yang terdiri dari 32 gampong dan terbagi dari 4 kemukiman, dengan luas wilayah Kemukiman Lam Ara 1,75 km², Kemukiman Daroy/jeumpet 11,1 km², Kemukiman Lamreung 5,80 km², dan yang terakhir Kemukiman Ulee Susu yaitu 5,09 km². Jarak dari kecamatan ke pusat provinsi berjarak 5 km dan jarak dari kecamatan ke pusat kabupaten berjarak 48 KM, sarana transportasi yang sering digunakan oleh penduduk di Kecamatan Darul Imarah ini yaitu sarana transportasi roda 2 hingga roda 4.

Pada tahun 1976 usaha perintisan pemindahan ibukota untuk kedua kalinya mulai dilaksanakan lagi dengan memilih lokasi yang lain yaitu di Kecamatan Seulimum tepatnya kemukiman Janthoi yang jaraknya sekitar 52 km dari Banda Aceh. Akhirnya usaha yang terakhir ini berhasil dengan ditandai keluarnya Peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 1976 tentang pemindahan Ibukota Kabupaten Daerah Tingkat II Aceh Besar dari wilayah Kotamadya Banda Aceh. Daerah Tingkat II Banda Aceh ke kemukiman Janthoi di Kecamatan Seulimum

Wilayah Kabupaten Daerah Tingkat II Aceh Besar dengan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh team departemen Dalam Negeri dan pemerintah Daerah yang bekerjasama dengan Konsultan PT. Markam Jaya yang ditinjau dari segala aspek dapat disimpulkan bahwa yang dianggap memenuhi syarat sebagai ibukota Kabupaten Daerah Tingkat II Aceh besar adalah Kemukinan Janthoi dengan nama "KOTA JANTHOI".

Setelah ditetapkan Kota Jantho sebagai ibukota Kabupaten Daerah Tingkat II Aceh Besar yang baru, maka secara bertahap pemindahan ibukota terus dimulai, dan akhirnya secara serentak seluruh aktifitas perkantoran resmi dipindahkan dari Banda Aceh ke Ibukota Jantho pada tanggal 29 Agustus 1983, dan peresmian dilakukan oleh Bapak Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia pada masa itu, yaitu Bapak Soepardjo Rustam pada tanggal 3 Mei 1984.

4.2. Karakteristik Responden

Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini memiliki karakteristik berdasarkan Umur, jenis kelamin, Status perkawinan, pendidikan terakhir dan pendapatan rata-rata perbulan yang terlihat pada Tabel IV.1 sebagai berikut:

Tabel IV.1
Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Umur		
	a. < 25 Tahun	2	2,9
	b. 26-31 Tahun	7	10,0
	c. 32-37 Tahun	15	21,4
	d. 38-43 Tahun	22	31,4
	e. 44-50 Tahun	15	21,4
	f. >51 Tahun	9	12,9
Total		70	100,0

Lanjutan Tabel IV.1

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
2	Jenis kelamin		
	a. Pria	18	25,7
	b. Wanita	52	74,3
Total		70	100,0
3	Status Perkawinan		
	a. Belum Menikah	5	7,1
	b. Menikah	65	92,9
Total		70	100,0
4.	Pendidikan Terakhir		
	a. SLTA	-	-
	b. Diploma	20	28,6
	c. Sarjana	40	67,1
	d. Pasca Sarjana	3	4,3
Total		70	100,0
5.	Pendapatan Rata-rata Perbulan		
	a. Rp 2.600.000-Rp 4.000.000	5	7,1
	b. Rp 4.100.000-Rp 5.500.000	49	70,0
	c. > Rp 5.500.000	16	22,9
Total		70	100,0

Sumber: Data diolah, 2021

Dari Tabel IV.1 dapat dilihat bahwa responden yang berusia kurang dari 25 tahun yaitu sebanyak 2 responden atau 2,9%, yang berusia antara 26 sampai dengan 31 tahun yaitu sebanyak 7 responden atau 10%, yang berusia antara 32 sampai dengan 37 tahun yaitu sebanyak 15 responden atau 21,4%, yang berusia antara 38 sampai dengan 43 tahun yaitu sebanyak 22 responden atau 31,4%, yang berusia antara 44 sampai dengan 50 tahun sebanyak 15 responden atau 21,4%, dan yang berusia di atas 51 tahun sebanyak 9 responden atau 12,9%.

Dari Tabel IV.1 di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 18 responden atau 25,7% dan responden berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 52 responden atau 74,3%. Kemudian Karakteristik

berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan yang belum menikah adalah sebanyak 5 responden atau 7,1% dan yang sudah menikah sebanyak 65 responden atau 92,9%.

Karakteristik berdasarkan Pendidikan terakhir dapat dijelaskan yang berpendidikan terakhir Diploma yaitu sebanyak 20 responden atau 28,6%, yang berpendidikan terakhir sarjana yaitu sebanyak 47 responden atau 67,1% dan yang berpendidikan pasca sarjana sebanyak 3 responden atau 4,3%.

Mengenai tingkat pendapatan responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 5 responden atau 7,1% dengan pendapatan perbulan sebesar Rp 2.600.000-Rp 4.000.000, sebanyak 49 responden atau 70% dengan pendapatan sebesar Rp 4.100.000-Rp 5.500.000 dan sebanyak 16 responden atau 22,9% dengan pendapatan di atas Rp 5.500.000.

4.3. Hasil Pengujian Data

4.3.1. Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Hasil Uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.3
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=52)	Ket
1	A1	Y	0,616	0,244	Valid
2	A2		0,690	0,244	Valid
3	A3		0,694	0,244	Valid
4	A4		0,602	0,244	Valid
5	A65		0,423	0,244	Valid
6	B1	X1	0,797	0,244	Valid
7	B2		0,806	0,244	Valid
8	B3		0,824	0,244	Valid
9	B4		0,675	0,244	Valid
10	C1	X2	0,686	0,244	Valid
11	C2		0,419	0,244	Valid
12	C3		0,615	0,244	Valid
13	D1	X3	0,712	0,244	Valid
14	D2		0,648	0,244	Valid
15	D3		0,755	0,244	Valid
16	D4		0,719	0,244	Valid
17	D5		0,375	0,244	Valid
18	D6		0,678	0,244	Valid
19	D7		0,712	0,244	Valid

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien kerelasi diatas dari nilai kritis kerelasi *product moment* yaitu sebesar 0,244 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuisisioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.2. Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal *consistency* atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS.

Tabel IV.4

Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)

No	Variabel	Item Variabel	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	Kinerja Guru (Y)	5	0,813	Handal
2.	Kompetensi (X ₁)	4	0,898	Handal
3.	Disiplin Kerja (X ₂)	3	0,729	Handal
4.	Lingkungan Kerja (X ₃)	7	0,868	Handal

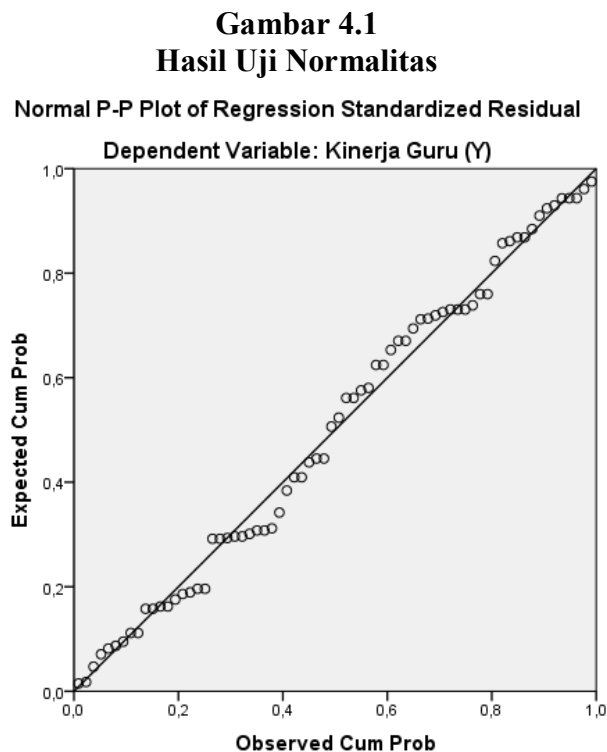
Sumber : data diolah 2021

Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai *cronbach alpa reliabilitas* yang baik adalah yang makin mendekati 1, Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *cronbach alpa* 0,80 atau diatasnya adalah baik. Dari hasil pengujian reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel keputusan pembelian berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel lingkungan kerja, kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.3.2. Pengujian Asumsi Klasik

4.3.2.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseputar garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar 4.1 sebagai berikut:



Berdasarkan Gambar 4.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis

diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi keputusan pembelian berdasarkan masukan variabel independen.

4.3.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF).

Tabel IV.4
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Kompetensi (X_1)	0,295	4,129	Non Multikolinieritas
Disiplin kerja(X_2)	0,264	3,794	Non Multikolinieritas
Lingkungan kerja (X_3)	0,209	6,216	Non Multikolinieritas

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

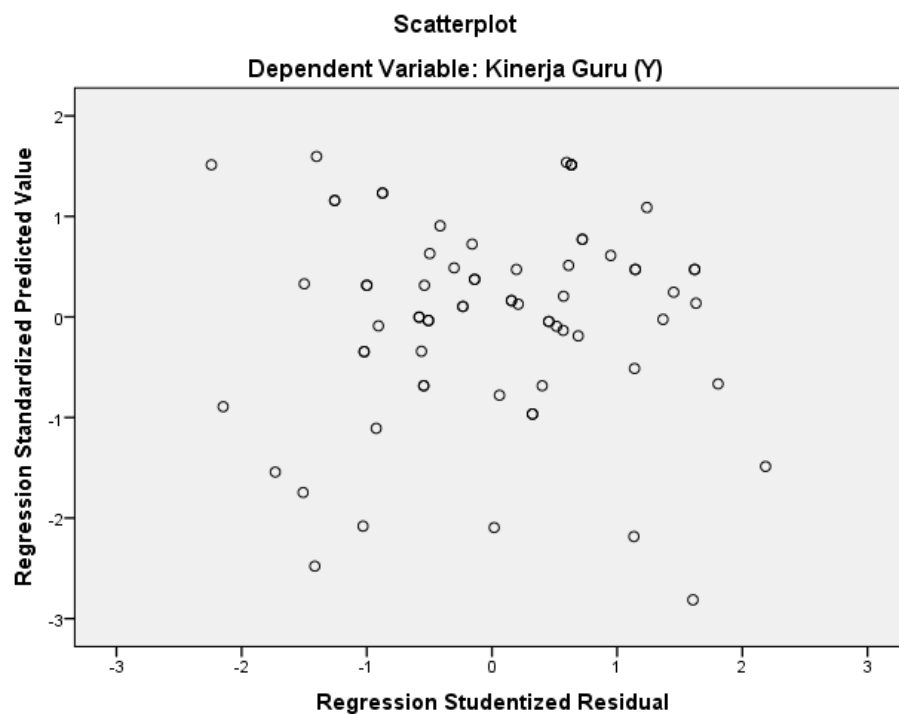
Dari Tabel IV.4 diatas dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variable independen yang memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.3.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar 4.2 sebagai berikut:

Gambar 4.2

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Dari Gambar 4.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas

4.4. Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati tiga variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel kompetensi (X_1), variabel disiplin kerja (X_2) dan variabel lingkungan kerja (X_3) dan juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu Kinerja guru (Y).

4.4.1 Variabel Kinerja Guru

Penjelasan responden tentang variabel kinerja guru pada dapat dilihat pada Tabel IV.5 sebagai berikut:

Tabel IV.5
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Guru

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata-Rata
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Responden memiliki prestasi kerja yang baik	4	5,7	2	2,9	8	11,4	28	40,0	28	40,0	4,06
2	Responden mampu mencapai target kerja responden	3	4,3	5	7,1	12	17,1	34	48,6	16	22,9	3,79
3	Responden memiliki keterampilan sesuai dengan bidang kerja responden	2	2,9	4	5,7	18	25,7	32	45,7	14	20,0	3,74

Lanjutan Tabel IV.5

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata-Rata
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
4	Responden mendapatkan kepuasan kerja karena tugas yang diberikan sesuai dengan pendidikan responden	2	2,9	3	4,3	20	28,6	35	50,0	10	14,3	3,69
5	Responden dapat melaksanakan pekerjaan dengan inisiatif sendiri	1	1,4	2	2,9	18	25,7	30	42,9	19	27,1	3,91
Rerata												3,84

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel di atas pada indikator pertama bahwa responden memiliki prestasi kerja yang baik diperoleh nilai rata-rata 4,06 yang berarti responden menyatakan setuju. Responden mampu mencapai target kerja responden diperoleh nilai rata-rata 3,79 yang berarti responden menyatakan setuju. Responden memiliki keterampilan sesuai dengan bidang kerja responden diperoleh nilai rata-rata 3,74 yang berarti responden menyatakan setuju. Responden mendapatkan kepuasan kerja karena tugas yang diberikan sesuai dengan pendidikan responden diperoleh nilai rata-rata 3,69 yang berarti responden menyatakan setuju. Responden dapat melaksanakan pekerjaan dengan inisiatif sendiri diperoleh nilai rata-rata 3,91 yang berarti responden menyatakan setuju. Nilai rerata pada variabel kinerja guru sebesar 3,84 artinya responden menyatakan setuju karena satuan nilai skala likert mendekati angka 4.

4.4.2 Variabel Kompetensi

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai kompetensi dapat dilihat pada Tabel IV.6 sebagai berikut:

Tabel IV.6
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kompetensi

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata-Rata
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Responden merasa pelaksanaan pelatihan kerja yang dilakukan oleh pimpinan sudah sesuai dengan jenjang kualifikasi jabatan	5	7,1	3	4,3	8	11,4	37	52,9	17	24,3	3,83
2	Responden merasa kebijakan pengembangan responden yang dilakukan oleh pimpinan sudah baik	3	4,3	4	5,7	9	12,9	35	50,0	19	27,1	3,90
3	Responden tetap bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu	2	2,9	7	10,0	21	30,0	29	41,1	11	15,7	3,57
4	Penempatan kerja yang dilakukan oleh pimpinan sesuai dengan pengalaman kerja responden	1	1,4	8	11,4	20	28,6	30	42,9	11	15,7	3,60
Rerata												3,73

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel IV.5 di atas dapat dijelaskan indikator yang pertama yaitu Responden merasa pelaksanaan pelatihan kerja yang dilakukan oleh pimpinan sudah sesuai dengan jenjang kualifikasi jabatan diperoleh nilai rata-rata 3,83 yang berarti responden menyatakan setuju. Responden merasa kebijakan pengembangan

responden yang dilakukan oleh pimpinan sudah baik diperoleh nilai rata-rata 3,90 yang berarti responden menyatakan setuju. Responden tetap bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu diperoleh nilai rata-rata 3,57 yang berarti responden menyatakan setuju. Penempatan kerja yang dilakukan oleh pimpinan sesuai dengan pengalaman kerja responden diperoleh nilai rata-rata 3,60, yang berarti responden menyatakan setuju. Nilai rerata pada variabel kompetensi sebesar 3,73 artinya responden menyatakan setuju karena satuan nilai skala likert mendekati angka 4.

4.4.3 Variabel Disiplin Kerja

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel disiplin kerja dapat dilihat pada Tabel IV.7 sebagai berikut:

Tabel IV.7
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata-Rata
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Responden taat dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	3	4,3	1	1,4	10	14,3	42	60,0	14	20,0	3,90
2	Responden taat dengan semua peraturan yang berlaku	5	7,1	17	24,3	12	17,2	24	34,3	12	17,1	3,30
3	Responden melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas	3	4,3	1	1,4	14	20,0	38	54,3	14	20,0	3,84
Rerata												3,68

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel IV.7 di atas dapat dijelaskan indikator yang pertama yaitu responden taat dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu diperoleh nilai rata-

rata 3,90 yang berarti responden menyatakan setuju. Responden taat dengan semua peraturan yang berlaku diperoleh nilai rata-rata 3,30 yang berarti responden menyatakan setuju. Responden melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas diperoleh nilai rata-rata 3,84, yang berarti responden menyatakan setuju. Nilai rerata pada variabel disiplin kerja sebesar 3,68 artinya responden menyatakan setuju karena satuan nilai skala likert mendekati angka 4.

4.4.4 Variabel Lingkungan Kerja

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada Tabel IV.8 sebagai berikut:

Tabel IV.8
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata-Rata
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Sistem penerangan ruangan dapat menimbulkan semangat kerja	1	1,4	8	11,4	20	28,6	30	42,9	11	15,7	3,60
2	Kebersihan ruangan selalu terjaga dengan bersih	3	4,3	3	4,3	14	20,0	32	45,7	18	25,7	3,84
3	Pewarnaan cat pada setiap ruangan mencerminkan nuansa ruang kantor yang elegan	4	5,7	7	10,0	11	15,7	32	45,7	16	22,9	3,70
4	Ruangan kantor jauh dari suara bising kendaraan umum	3	4,3	1	1,4	10	14,3	42	60,0	14	20,0	3,90
5	Suhu udara (pendingin) ruangan selalu terkontrol dengan suhu yang sesuai	5	7,1	17	24,3	12	17,2	24	34,3	12	17,1	3,30
6	Hubungan kerja sesama rekan yang terjadi selama ini berjalan dengan baik	3	4,3	1	1,4	14	20,0	38	54,3	14	20,0	3,84

Lanjutan Tabel IV.8

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata-Rata
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
7	Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan dapat meningkatkan semangat kerja responden	4	5,7	3	4,3	12	17,1	36	51,4	15	21,4	3,60
Rerata												3,68

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel IV.8 di atas dapat dijelaskan dari indikator yang pertama bahwa sistem penerangan ruangan dapat menimbulkan semangat kerja diperoleh nilai rata-rata 3,60 yang berarti responden menyatakan setuju. Kebersihan ruangan selalu terjaga dengan bersih diperoleh nilai rata-rata 3,84 yang berarti responden menyatakan setuju. Pewarnaan cat pada setiap ruangan mencerminkan nuansa ruang kantor yang elegan diperoleh nilai rata-rata 3,70 yang berarti responden menyatakan setuju. Ruangan kantor jauh dari suara bising kendaraan umum diperoleh nilai rata-rata 3,90 yang berarti responden menyatakan setuju. Suhu udara (pendingin) ruangan selalu terkontrol dengan suhu yang sesuai diperoleh nilai rata-rata 3,30 yang berarti responden menyatakan setuju. Hubungan kerja sesama rekan yang terjadi selama ini berjalan dengan baik diperoleh nilai rata-rata 3,84 yang berarti responden menyatakan setuju. Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan dapat meningkatkan semangat kerja responden diperoleh nilai rata-rata 3,60 yang berarti responden menyatakan setuju. Nilai rerata pada variabel Lingkungan kerja sebesar 3,68 artinya responden menyatakan setuju karena satuan nilai skala likert mendekati angka 4.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa faktor-faktor kompetensi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja guru pada MTSN 4 Aceh Besar. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel IV.9
Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja guru

Nama variabel	B	Std Error	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.
Konstanta	1,156	0,261	4,429	1,997	0,000
Kompetensi (X_1)	0,295	0,134	2,201	1,997	0,031
Disiplin kerja(X_2)	0,336	0,123	2,731	1,997	0,008
Lingkungan kerja (X_3)	0,367	0,109	3,367	1,997	0,000

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan hasil SPSS seperti terlihat tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut,

$$Y = 1,156 + 0,295X_1 + 0,336X_2 + 0,367X_3$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

1) Koefesien Regresi (β)

- a. Dalam penelitian nilai konstanta adalah 1,156 artinya bila mana kompetensi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3), dianggap konstan, maka kinerja guru pada MTSN 4 Aceh Besar, adalah sebesar 1,156 pada satuan skala likert
- b. Koefisien regresi kompetensi (X_1) sebesar 0,295. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel kompetensi akan meningkatkan kinerja

guru pada MTSN 4 Aceh Besar sebesar 29,5% dengan asumsi variabel Disiplin kerja (X_2) dan Lingkungan kerja (X_3) dianggap konstan.

- c. Koefisien regresi disiplin kerja (X_2) sebesar 0,336. Artinya setiap 100 % perubahan dalam variabel disiplin kerja secara relatif akan meningkatkan kinerja guru pada MTSN 4 Aceh Besar sebesar 33,6% dengan asumsi variabel kompetensi (X_1), dan lingkungan kerja (X_3) dianggap konstan
- d. Koefisien regresi lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,367. Artinya setiap 100 % perubahan dalam variabel lingkungan kerja secara relatif akan meningkatkan kinerja guru pada MTSN 4 Aceh Besar. sebesar 36,7% dengan asumsi variabel kompetensi (X_1) dan disiplin kerja (X_2), dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari ke tiga variabel yang diteliti ternyata variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja guru pada MTSN 4 Aceh Besar, karena diperoleh koefisien regresi sebesar 36,7%

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model

analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

Tabel 4.10
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,816 ^a	,666	,650	,43059

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja (X3), Disiplin kerja (X2), Kompetensi (X1)

Berdasarkan dari output komputer diatas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,816 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 81,6%. Artinya faktor kompetensi (X_1), disiplin kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja guru pada MTSN 4 Aceh Besar.

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,650 artinya bahwa sebesar 65% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kinerja guru pada MTSN 4 Aceh Besar.) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan kompetensi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3). Sedangkan selebihnya sebesar 35% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar tiga variabel seperti dijelaskan di atas seperti pengalaman kerja, prestasi kerja, kemampuan kerja dan gaya kepemimpinan.

4.5.2. Uji Serempak(uji F)

Untuk menguji pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara serempak terhadap kinerja guru pada MTSN 4 Aceh Besar. digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil Uji serempak dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.11
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24,346	3	8,115	43,770	,000 ^b
	Residual	12,237	66	,185		
	Total	36,583	69			

a. Dependent Variable: Lingkungan kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja (X3), disiplin kerja (X2), kompetensi (X1)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 43,770 dengan signifikasi 0,012, sedangkan F_{table} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 2,746. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{table} , maka F_{hitung} (43,770) lebih besar dari F_{table} (2,746). Keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara serempak variabel kompetensi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) berpengaruh sangat nyata (*high significant*) terhadap kinerja guru pada MTSN 4 Aceh Besar.

4.5.3. Uji Parsial (uji t)

Untuk menguji pengaruh kompetensi, disiplin kerjadan lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada MTSN 4 Aceh Besar, digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila

nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.9. Dapat ketahu besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Pengaruh Kompetensi (X_1)

Pengaruh kompetensi (X_1) terhadap variabel kinerja guru (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9 nilai t_{hitung} (2,201) lebih besar dari t_{tabel} (1,997), maka keputusannya adalah menolak H_a dan merima H_0 . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa terdapat pengaruh dan signifikan antara kompetensi terhadap Kinerja guru pada MTSN 4 Aceh Besar, artinya kebijakan tentang variabel kompetensi mempengaruhi kinerja guru pada MTSN 4 Aceh Besar.

2. Pengaruh Disiplin kerja (X_2)

Pengaruh disiplin kerja terhadap variabel kinerja guru (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.9 nilai t_{hitung} (2,731) dari nilai t_{tabel} (1,997) nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa ada pengaruh dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru pada MTSN 4 Aceh Besar., artinya kebijakan tentang variabel disiplin kerja akan mempengaruhi kinerja guru pada MTSN 4 Aceh Besar.

3. Pengaruh Lingkungan kerja (X_3)

Pengaruh lingkungan kerja terhadap variabel kinerja guru (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.9 nilai t_{hitung} sebesar 3,367 dan nilai signifikansi 0,000 sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% adalah 1,997. oleh karena t_{hitung} (3,367) lebih besar dari t_{tabel} (1,997) maka menolak H_0 dan menerima H_a . Artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada MTSN 4 Aceh Besar.

4.5.4 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, maka hasil penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Husini dan Gunawa (2018), Ferawati (2017) serta penelitian dari Nugraha (2016) karena variabel yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja. Artinya kompetensi sudah baik dan dapat meningkatkan kinerja guru, dengan adanya kompetensi maka guru dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan terasa akan lebih mudah. Kemudian lingkungan kerja bahwa saat ini lingkungan kerja guru mampu meningkatkan kinerja guru artinya fasilitas ruangan kerja yang disediakan sudah memadai, aman dan nyaman bagi guru serta lingkungan kerja yang bersih dan nyaman akan membuat guru semakin semangat dalam melaksanakan tugasnya masing-masing. Hal ini juga dapat diketahui dari kemampuan guru melakukan pekerjaan sesuai standar organisasi, guru mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang dibebankan oleh organisasi, guru selalu menjaga nilai-nilai organisasi

dalam melaksanakan pekerjaan dan guru dapat melaksanakan tugas/pekerjaan secara tepat waktu sesuai target organisasi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja guru pada MTSN 4 Aceh Besar.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja guru pada MTSN 4 Aceh Besar.
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada MTSN 4 Aceh Besar.
4. Kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru pada MTSN 4 Aceh Besar.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis ingin menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada guru MTSN 4 Aceh Besar dapat meningkatkan kompetensi pegawai seperti dapat bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan dan dapat menyelesaikan dengan tepat waktu dan pimpinan dapat melakukan penempatan kerja yang sesuai dengan kompetensi pegawai.
2. Diharapkan kepada guru tetap disiplin seperti taat dan patuh dengan peraturan yang diberikan oleh pimpinan dan mempunyai komitmen yang tinggi dalam

bekerja sama atau menyelesaikan tugas dan pimpinan dapat mengadakan pelatihan kerja kepada guru minimal tiga kali dalam setahun

3. Diharapkan MTSN 4 Aceh Besar agar dapat meningkatkan lingkungan kerja yang aman dan nyaman contohnya diruangan kerja guru harus adanya suhu udara yang terkontrol.
4. Untuk penelitian selanjutnya agar tidak berfokus kepada variabel kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja saja, tapi juga meneliti variabel lainnya seperti kemampuan kerja, pengalaman kerja dan prestasi kerja

KUISIONER

Kuisisioner ini dimaksudkan untuk penulisan karya akhir yang bersifat ilmiah sebagai persyaratan tugas akhir pada Universitas Muhammadiyah Aceh, yang difokuskan pada bidang manajemen.

Petunjuk pengisian : Beri tanda (√) pada *coulum*, yang sesuai dengan pertanyaan yang dipilih berdasarkan kondisi instansi anda.

1. Identitas anda

1. Umur

- a. 20-25 Tahun ☐
- b. 26-31 Tahun ☐
- c. 32-37 Tahun ☐
- d. 38-43 Tahun ☐
- e. 44-50 Tahun ☐
- f. ≥ 51 Tahun ☐

2. Jenis kelamin

- a. Pria ☐
- b. Wanita ☐

3. Status perkawinan

- a. Belum menikah ☐
- b. Menikah ☐

4. Tingkat Pendidikan

- a. SLTA ☐
- b. Diploma III ☐
- c. Sarjana (S1) ☐
- d. Pasca Sarjana (S2) ☐
- e. Doktor (S3) ☐

5. Penghasilan perbulan

- a. Rp. 1.000.000 - Rp. 2.500.000 ☐
- b. Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000 ☐
- c. Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000 ☐
- d. $\geq$ Rp. 5.500.000 ☐

Keterangan :

No	Jawaban	Skor
1	Sangat tidak setuju	1
1	Tidak setuju	2
2	Kurang setuju	3
3	Setuju	4
4	Sangat setuju	5

a. Kinerja Guru (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya memiliki prestasi kerja yang baik					
2	Saya mampu mencapai target kerja saya					
3	Saya memiliki keterampilan sesuai dengan bidang kerja saya					
4	Saya mendapatkan kepuasan kerja karena tugas yang diberikan sesuai dengan pendidikan saya					
5	Saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan inisiatif sendiri					

b. Kompetensi (X₁)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya merasa pelaksanaan pelatihan kerja yang dilakukan oleh pimpinan sudah selesai dengan jenjang kualifikasi jabatan					
2	Saya merasa kebijakan pengembangan saya yang dilakukan oleh pimpinan sudah baik					
3	Saya tetap bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu					
4	Penempatan kerja yang dilakukan oleh pimpinan sesuai dengan pengalaman kerja saya					

c. Disiplin Kerja (X₂)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya taat dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					
2	Saya taat dengan semua peraturan yang berlaku					
3	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas					

d. Lingkungan Kerja (X_3)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Sistem penerangan ruangan dapat menimbulkan semangat kerja					
2	Kebersihan ruangan selalu terjaga dengan bersih					
3	Pewarnaan cat pada setiap ruangan mencerminkan nuansa ruang kantor yang elegan					
4	Ruangan kantor jauh dari suara bising kendaraan umum					
5	Suhu udara (pendingin) ruangan selalu terkontrol dengan suhu yang sesuai					
6	Hubungan kerja sesama rekan yang terjadi selama ini berjalan dengan baik					
7	Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan dapat meningkatkan semangat kerja saya					

Lampiran 2 Tabulasi Data

NO	Karakteristik					Indikator					Y	Indikator				X1	Indikator			X2	Indikator							X3
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	A1	A2	A3	A4	A5		B1	B2	B4	B4		C1	C2	C3		D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	
1	3	2	2	3	3	5	5	5	3	4	4,40	4	4	4	4	4,00	4	4	5	4,33	4	3	3	4	4	5	4	3,86
2	1	1	1	3	3	2	4	4	2	2	2,80	4	4	4	2	3,50	4	2	4	3,33	2	4	2	4	2	4	2	2,86
3	6	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	2	4	3,50	4	2	2	2,67	4	4	4	4	2	2	4	3,43
4	2	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4,00
5	6	2	2	3	3	4	4	3	3	4	3,60	4	4	4	4	4,00	4	2	4	3,33	4	4	4	4	2	4	4	3,71
6	3	2	2	2	3	5	3	4	4	4	4,00	3	3	4	3	3,25	5	5	5	5,00	3	3	5	5	5	5	3	4,14
7	2	2	2	2	2	5	4	3	3	5	4,00	5	4	3	3	3,75	4	5	5	4,67	3	3	3	4	5	5	3	3,71
8	3	1	2	3	3	4	5	4	4	3	4,00	5	4	4	4	4,25	4	3	4	3,67	4	5	4	4	3	4	4	4,00
9	5	1	2	2	4	5	5	2	4	5	4,20	2	3	3	3	2,75	3	4	3	3,33	3	3	4	3	4	3	3	3,29
10	5	2	2	3	3	5	3	4	4	4	4,00	4	4	4	3	3,75	4	4	4	4,00	3	4	4	4	4	4	3	3,71
11	5	2	2	3	3	5	5	4	4	4	4,40	5	5	4	4	4,50	5	2	5	4,00	4	4	4	5	2	5	4	4,00
12	4	2	2	3	4	4	4	4	3	3	3,60	3	4	3	4	3,50	3	4	3	3,33	4	3	4	3	4	3	4	3,57
13	6	2	2	2	3	5	5	4	4	5	4,60	4	4	4	4	4,00	4	3	4	3,67	4	5	5	4	3	4	4	4,14
14	4	1	2	3	4	5	5	5	4	4	4,60	4	4	3	4	3,75	4	2	4	3,33	4	5	4	4	2	4	4	3,86
15	3	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4,00	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5,00	5	4	4	5	5	5	5	4,71
16	4	2	2	3	4	5	4	5	5	5	4,80	4	4	3	4	3,75	3	3	4	3,33	4	4	5	3	3	4	4	3,86
17	5	2	2	3	3	3	2	2	2	5	2,80	2	2	2	1	1,75	2	2	1	1,67	1	1	2	2	2	1	1	1,43
18	4	2	2	3	3	4	4	4	5	4	4,20	4	4	3	4	3,75	4	2	4	3,33	4	5	4	4	2	4	4	3,86
19	5	2	2	3	4	5	4	5	5	4	4,60	4	4	3	4	3,75	4	2	4	3,33	4	4	4	4	2	4	4	3,71
20	3	2	2	3	3	5	3	3	3	3	3,40	3	5	3	2	3,25	3	4	3	3,33	2	4	3	3	4	3	2	3,00
21	5	2	2	2	2	5	1	3	1	1	2,20	1	1	1	3	1,50	1	1	1	1,00	3	2	1	1	1	1	3	1,71
22	4	1	2	3	3	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00	5	5	3	4,33	5	5	5	5	5	3	5	4,71
23	5	1	2	3	3	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00	5	2	5	4,00	5	5	5	5	2	5	5	4,57
24	5	2	2	3	3	2	4	1	3	2	2,40	2	4	2	3	2,75	4	2	4	3,33	3	4	2	4	2	4	3	3,14
25	3	2	2	3	2	4	4	3	2	4	3,40	4	2	4	3	3,25	4	1	4	3,00	3	4	2	4	1	4	3	3,00
26	3	2	2	2	3	4	4	4	4	5	4,20	5	5	4	4	4,50	4	4	4	4,00	4	4	5	4	4	4	4	4,14
27	4	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	3	4	4	4	4	4	3,86
28	2	1	2	3	3	5	4	4	4	4	4,20	4	5	5	5	4,75	4	4	4	4,00	5	5	4	4	4	4	5	4,43
29	2	2	1	2	3	4	4	4	4	4	4,00	3	3	3	4	3,25	4	4	4	4,00	4	3	4	4	4	4	4	3,86
30	5	2	2	3	3	3	2	3	4	4	3,20	4	4	3	3	3,50	4	2	4	3,33	3	4	2	4	2	4	3	3,14
31	2	2	1	3	3	1	1	1	4	4	2,20	4	3	2	2	2,75	4	3	3	3,33	2	4	1	4	3	3	2	2,71
32	4	1	2	3	4	5	4	4	4	5	4,60	4	4	4	3	3,75	5	4	5	4,67	3	5	4	5	4	5	3	4,14
33	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4,00
34	4	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3,20	4	4	4	3	3,75	4	4	4	4,00	3	4	3	4	4	4	3	3,57
35	6	2	2	4	3	4	4	4	4	3	3,60	4	3	3	3	3,25	5	5	4	4,67	3	5	4	5	5	4	3	4,14
36	2	2	2	3	3	4	4	4	4	3	3,80	4	4	4	4	4,00	4	2	4	3,33	4	4	3	4	2	4	4	3,57
37	6	2	2	3	3	1	1	3	3	3	2,20	1	1	2	2	1,50	3	1	3	2,33	2	3	3	3	1	3	2	2,43
38	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3,00	1	1	2	2	1,50	3	1	3	2,33	2	2	2	3	1	3	2	2,14
39	2	2	1	2	2	1	2	2	1	3	1,80	1	2	1	2	1,50	1	2	1	1,33	2	2	1	1	2	1	2	1,57
40	5	2	2	3	3	1	2	2	3	5	2,60	1	2	2	3	2,00	1	1	3	1,67	3	1	1	1	1	3	3	1,86
41	5	2	2	2	3	5	5	5	3	3	4,20	4	5	4	4	4,25	5	3	5	4,33	4	5	5	5	3	5	4	4,43
42	4	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4,00	5	5	4	4	4,50	4	3	4	3,67	4	4	4	4	3	4	4	3,86
43	4	1	2	3	3	3	3	3	5	5	3,80	5	5	5	5	5,00	4	4	4	4,00	5	5	5	4	4	4	5	4,57
44	4	2	2	2	4	5	4	4	3	5	4,20	5	4	4	3	4,00	4	5	5	4,67	3	4	5	4	5	5	3	4,14
45	6	2	2	3	3	4	4	4	4	5	4,20	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5	5	5,00
46	4	2	2	3	4	4	3	5	4	3	3,80	5	3	4	2	3,50	4	5	3	4,00	2	1	3	4	5	3	2	2,86
47	3	2	2	3	3	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00	4	3	5	4,00	5	5	5	4	3	5	5	4,57
48	4	2	2	3	4	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00	4	4	4	4,00	5	5	5	4	4	4	5	4,57
49	5	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3,60	4	4	3	3	3,50	4	3	3	3,33	3	3	3	4	3	3	3	3,14
50	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	3	3,75	4	5	4	4,33	3	4	4	4	5	4	3	3,86
51	3	2	2	3	3	5	5	5	4	4	4,60	4	5	4	4	4,25	4	3	3	3,33	4	4	5	4	3	3	4	3,86
52	4	1	2	2	3	4	4	4	3	4	3,80	5	5	4	3	4,25	5	5	5	5,00	3	4	5	5	5	5	3	4,29
53	6	2	2	4	3	3	4	3	4	4	3,60	4	4	4	4	4,00	4	3	3	3,33	4	4	4	4	3	3	4	3,71
54	4	1	2	3	3	3	3	3	3	4	3,40	4	4	4	3	3,75	5	4	4	4,33	4	4	4	5	4	4	4	4,14
55	6	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	3						

Lampiran 3 Frequencies Identitas Responden

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 tahun	2	2,9	2,9	2,9
	26-31 tahun	7	10,0	10,0	12,9
	32-37 tahun	15	21,4	21,4	34,3
	38-43 tahun	22	31,4	31,4	65,7
	44-50 tahun	15	21,4	21,4	87,1
	> 51 tahun	9	12,9	12,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	18	25,7	25,7	25,7
	Wanita	52	74,3	74,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum menikah	5	7,1	7,1	7,1
	Menikah	65	92,9	92,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	20	28,6	28,6	28,6
	Sarjana	47	67,1	67,1	95,7
	Pasca Sarjana	3	4,3	4,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Penghasilan Perbulan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000	5	7,1	7,1	7,1
	Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000	49	70,0	70,0	77,1
	>Rp. 5.500.000	16	22,9	22,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Lampiran 4 Frequencies Kinerja Guru (Y)

A1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	5,7	5,7	5,7
	TS	2	2,9	2,9	8,6
	KS	8	11,4	11,4	20,0
	S	28	40,0	40,0	60,0
	SS	28	40,0	40,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	4,3	4,3	4,3
	TS	5	7,1	7,1	11,4
	KS	12	17,1	17,1	28,6
	S	34	48,6	48,6	77,1
	SS	16	22,9	22,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2,9	2,9	2,9
	TS	4	5,7	5,7	8,6
	KS	18	25,7	25,7	34,3
	S	32	45,7	45,7	80,0
	SS	14	20,0	20,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

A4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2,9	2,9	2,9
	TS	3	4,3	4,3	7,1
	KS	20	28,6	28,6	35,7
	S	35	50,0	50,0	85,7
	SS	10	14,3	14,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

A5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,4	1,4	1,4
	TS	2	2,9	2,9	4,3
	KS	18	25,7	25,7	30,0
	S	30	42,9	42,9	72,9
	SS	19	27,1	27,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Lampiran 5 Frequencies Kompetensi (X1)

B1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	7,1	7,1	7,1
	TS	3	4,3	4,3	11,4
	KS	8	11,4	11,4	22,9
	S	37	52,9	52,9	75,7
	SS	17	24,3	24,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	4,3	4,3	4,3
	TS	4	5,7	5,7	10,0
	KS	9	12,9	12,9	22,9
	S	35	50,0	50,0	72,9
	SS	19	27,1	27,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2,9	2,9	2,9
	TS	7	10,0	10,0	12,9
	KS	21	30,0	30,0	42,9
	S	29	41,4	41,4	84,3
	SS	11	15,7	15,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

B4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,4	1,4	1,4
	TS	8	11,4	11,4	12,9
	KS	20	28,6	28,6	41,4
	S	30	42,9	42,9	84,3
	SS	11	15,7	15,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Lampiran 6 Frequencies Disiplin Kerja (X2)

C1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	4,3	4,3	4,3
	TS	1	1,4	1,4	5,7
	KS	10	14,3	14,3	20,0
	S	42	60,0	60,0	80,0
	SS	14	20,0	20,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

C2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	7,1	7,1	7,1
	TS	17	24,3	24,3	31,4
	KS	12	17,1	17,1	48,6
	S	24	34,3	34,3	82,9
	SS	12	17,1	17,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

C3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	4,3	4,3	4,3
	TS	1	1,4	1,4	5,7
	KS	14	20,0	20,0	25,7
	S	38	54,3	54,3	80,0
	SS	14	20,0	20,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Lampiran 7 Frequencies Lingkungan Kerja (X3)

D1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,4	1,4	1,4
	TS	8	11,4	11,4	12,9
	KS	20	28,6	28,6	41,4
	S	30	42,9	42,9	84,3
	SS	11	15,7	15,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

D2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	4,3	4,3	4,3
	TS	3	4,3	4,3	8,6
	KS	14	20,0	20,0	28,6
	S	32	45,7	45,7	74,3
	SS	18	25,7	25,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

D3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	5,7	5,7	5,7
	TS	7	10,0	10,0	15,7
	KS	11	15,7	15,7	31,4
	S	32	45,7	45,7	77,1
	SS	16	22,9	22,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

D4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	4,3	4,3	4,3
	TS	1	1,4	1,4	5,7
	KS	10	14,3	14,3	20,0
	S	42	60,0	60,0	80,0
	SS	14	20,0	20,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

D5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	7,1	7,1	7,1
	TS	17	24,3	24,3	31,4
	KS	12	17,1	17,1	48,6
	S	24	34,3	34,3	82,9
	SS	12	17,1	17,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

D6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	4,3	4,3	4,3
	TS	1	1,4	1,4	5,7
	KS	14	20,0	20,0	25,7
	S	38	54,3	54,3	80,0
	SS	14	20,0	20,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

D7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,4	1,4	1,4
	TS	8	11,4	11,4	12,9
	KS	20	28,6	28,6	41,4
	S	30	42,9	42,9	84,3
	SS	11	15,7	15,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Lampiran 8 Reliability & Validitas Kinerja Guru (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,813	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	4,06	1,075	70
A2	3,79	1,020	70
A3	3,74	,943	70
A4	3,69	,877	70
A5	3,91	,880	70

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	15,13	8,288	,616	,774
A2	15,40	8,186	,690	,749
A3	15,44	8,540	,694	,749
A4	15,50	9,268	,602	,778
A5	15,27	10,114	,423	,825

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19,19	13,255	3,641	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	182,917	69	2,651	3,141	,015
Within People Between Items	6,217	4	1,554		
Residual	136,583	276	,495		
Total	142,800	280	,510		
Total	325,717	349	,933		

Grand Mean = 3,84

Lampiran 9 Reliability & Validitas Kompetensi (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,898	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	3,83	1,076	70
B2	3,90	1,009	70
B3	3,57	,972	70
B4	3,60	,939	70

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	11,07	6,676	,797	,861
B2	11,00	6,957	,806	,857
B3	11,33	7,064	,824	,851
B4	11,30	7,836	,675	,902

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
14,90	12,265	3,502	4

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	211,575	69	3,066	6,022	,001
Within People	5,639	3	1,880		
Residual	64,611	207	,312		
Total	70,250	210	,335		
Total	281,825	279	1,010		

Grand Mean = 3,73

Lampiran 10 Reliability & Validitas Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,729	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	3,90	,887	70
C2	3,30	1,220	70
C3	3,84	,911	70

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	7,14	3,110	,686	,509
C2	7,74	2,831	,419	,858
C3	7,20	3,206	,615	,580

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
11,04	6,042	2,458	3

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	138,957	69	2,014	14,065	,000
Within People	15,352	2	7,676		
Between Items	75,314	138	,546		
Residual	90,667	140	,648		
Total	229,624	209	1,099		

Grand Mean = 3,68

Lampiran 11 Reliability & Validitas Lingkungan Kerja (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,868	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
D1	3,60	,939	70
D2	3,84	1,002	70
D3	3,70	1,108	70
D4	3,90	,887	70
D5	3,30	1,220	70
D6	3,84	,911	70
D7	3,60	,939	70

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D1	22,19	20,762	,712	,841
D2	21,94	20,808	,648	,848
D3	22,09	19,181	,755	,833
D4	21,89	21,088	,719	,841
D5	22,49	21,964	,375	,893
D6	21,94	21,214	,678	,845
D7	22,19	20,762	,712	,841

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
25,79	27,736	5,267	7

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	273,398	69	3,962	5,779	,000
Within People	18,127	6	3,021		
Between Items	216,445	414	,523		
Residual	234,571	420	,559		
Total	507,969	489	1,039		

Grand Mean = 3,68

Lampiran 12 Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja (X3), Disiplin Kerja (X2), Kompetensi (X1) ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,816 ^a	,666	,650	,43059

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Disiplin Kerja (X2), Kompetensi (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24,346	3	8,115	43,770	,000 ^b
	Residual	12,237	66	,185		
	Total	36,583	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Disiplin Kerja (X2), Kompetensi (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,156	,261		4,429	,000
	Kompetensi (X1)	,295	,134	,328	2,201	,031
	Disiplin Kerja (X2)	,336	,123	,379	2,731	,008
	Lingkungan Kerja (X3)	,367	,109	,427	3,367	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

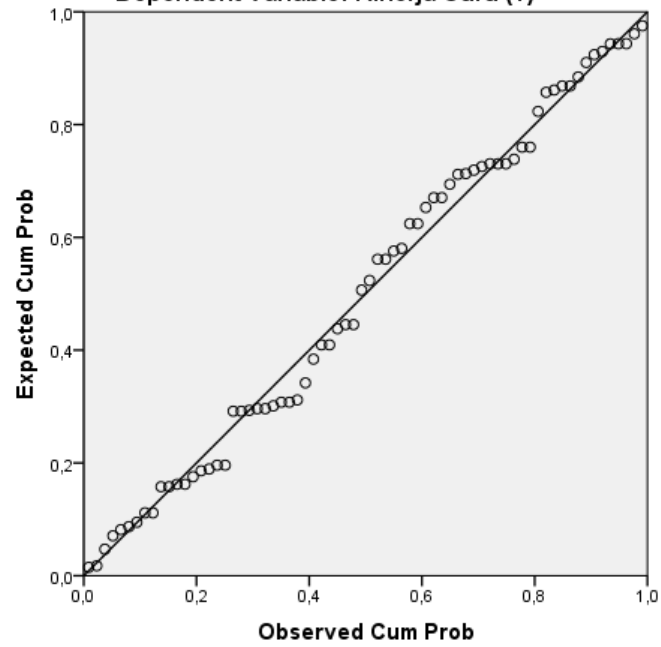
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompetensi (X1)	,295	4,129
	Disiplin Kerja (X2)	,264	3,794
	Lingkungan Kerja (X3)	,209	6,216

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

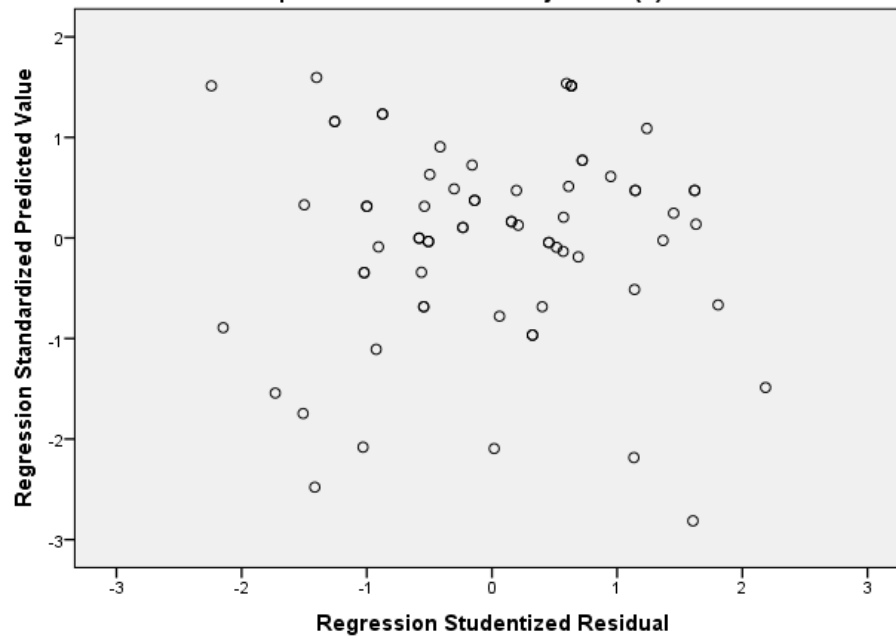
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)



Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

NILAI T TABEL

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65-72	0,244
6	0,811	30	0,361	73	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	96	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,194
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,254		
26	0,388	52	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel