

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN
PENGAWASAN TERHADAP KINERJA GURU PADA
GUGUS I SEULANGA RAYA
SUBULUSSALAM**

TESIS

*Diajukan Guna Memenuhi Sebagian Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Magister Manajemen (M.M)*

OLEH:

NUR HAFNI GEA
NPM : 1920030043



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA GURU PADA GUGUS I SEULANGA RAYA SUBULUSSALAM

**NUR HAFNI GEA
NPM : 1920030043**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja Guru Pada Gugus I Seulanga Raya Subulussalam. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Pada Gugus I Seulanga Raya Subulussalam. Sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin yang berjumlah 51 orang guru Pada Gugus I Seulanga Raya Subulussalam. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Analisis Regresi Liner Berganda, Uji Hipotesis (Uji t), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*) versi 24.00. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial lingkungan kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru serta secara simlutan lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Pada Gugus I Seulanga Raya Subulussalam

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Pengawasan, Kinerja

ABSTRACT

*EFFECT OF WORK ENVIRONMENT, WORK DISCIPLINE AND
SUPERVISION ON TEACHER PERFORMANCE IN GUGUS I
SEULANGA RAYA SUBULUSSALAM*

*NUR HAFNI GEA
NPM : 1920030043*

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of the work environment, work discipline and supervision on the performance of teachers in Cluster I Seulanga Raya Subulussalam. The approach used in this study is an associative approach. The population in this study were all teachers in Cluster I Seulanga Raya Subulussalam. The sample in this study used the slovin formula, amounting to 51 teachers in Cluster I Seulanga Raya Subulussalam. Data collection techniques in this study used questionnaires. The data analysis technique in this study uses Multiple Linear Regression Analysis Test, Hypothesis Testing (t Test), and Coefficient of Determination. The data processing in this study used the SPSS (Statistic Package for the Social Sciences) software program version 24.00. The results of this study prove that partially the work environment has a significant effect on teacher performance, work discipline has a significant effect on teacher performance and supervision has a significant effect on teacher performance and simultaneously the work environment, work discipline and supervision have a significant effect on teacher performance In Cluster I Seulanga Raya Subulussalam.

Keywords: Work Environment, Work Discipline, Supervision, Performance

KATA PENGANTAR



Assalammualaikum Wr.Wb

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Selanjutnya tidak lupa pula peneliti mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Magister Manajemen pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul peneliti yaitu : **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengawasan terhadap Kinerja Guru Pada Gugus I Seulanga Raya Subulussalam”**.

Dalam menyelesaikan tesis ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan tesis. penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar- besarnya terutama kepada:

1. Terima kasih untuk yang istimewa kepada Ayahanda Ismail Gea, Ibunda Almh Isnaeini Pohan, Nya' Mutia dan suami Rohkaseana Biiznillah Saraan serta mertua H.Syafaruddin Saraan SE, MSi dan Hj. Nurhayani Angkat tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung peneliti dalam pembuatan tesis ini. Dan seluruh keluarga besar yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spiritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Syaiful Bahri M.AP, selaku Direktur pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hazmanan Khair Pasaribu, S.E., M.BA selaku Ketua program studi magister manajemen pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan penguji tesis.
5. Bapak Dr. Fajar S.E., M.Si. selaku Sekretarisprogram studi magister manajemen pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Dr. Leylia Khairani, M.Si selaku dosen pembimbing I tesis yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan tesis.
7. Ibu Dr. Amini, M.Pd selaku dosen pembimbing II tesis yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan tesis

8. Seluruh Dosen di program studi magister manajemen pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada peneliti, serta seluruh staff pegawai yang telah membantu peneliti baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan tesis ini.
9. Serta seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Peneliti hanya bisa berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua. Amin.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga tesis ini dapat penulis lanjutkan dalam penelitian dan akhirnya dapat menyelesaikan tesis yang menjadi salah satu syarat penulis menyelesaikan studi di program studi magister manajemen pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Wassalammualaikum, Wr. Wb

Medan, Agustus 2021

Penulis

NUR HAFNI GEA
NPM:1920030043

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|----------------|
| ABSTRAK | i |
| KATA PENGANTAR..... | iii |
| DAFTAR ISI..... | vi |
| DAFTAR TABEL..... | viii |
| DAFTAR GAMBAR..... | ix |
| BAB 1 PENDAHULUAN | |
| 1.1 Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| 1.2 Identifikasi Masalah..... | 4 |
| 1.3 Batasan Masalah..... | 5 |
| 1.4 Rumusan Masalah..... | 5 |
| 1.5 Tujuan Penelitian | 6 |
| 1.6 Manfaat Penelitian | 6 |
| BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA | |
| 2.1 Landasan Teori..... | 8 |
| 2.1.1 Kinerja..... | 8 |
| 2.1.1.1 Pengertian Kinerja | 8 |
| 2.1.1.2 Penilaian Kinerja | 9 |
| 2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja..... | 9 |
| 2.1.1.4 Indikator-indikator Kinerja..... | 11 |
| 2.1.2 Lingkungan Kerja..... | 12 |
| 2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja..... | 12 |
| 2.1.2.2 Arti Penting Lingkungan Kerja | 13 |
| 2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja | 14 |
| 2.1.2.4 Indikator-indikatorLingkungan Kerja | 15 |
| 2.1.3 Disiplin Kerja | 18 |
| 2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja | 18 |
| 2.1.3.2 Macam-macam Disiplin Kerja..... | 20 |
| 2.1.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja | 21 |
| 2.1.3.4 Indikator-indikator Disiplin Kerja | 25 |
| 2.1.4 Pengawasan | 27 |
| 2.1.4.1 Pengertian Pengawasan | 27 |
| 2.1.4.2 Tujuan Pengawasan..... | 28 |
| 2.1.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengawasan... | 29 |

| | |
|-----------------------------------|----|
| 2.1.4.4 Indikator Pengawasan..... | 31 |
| 2.2 Penelitian Terdahulu..... | 33 |
| 2.3 Kerangka Konseptual | 35 |
| 2.4 Hipotesis Penelitian | 38 |

BAB 3 METODE PENELITIAN

| | |
|--------------------------------------|----|
| 3.1 Pendekatan Penelitian..... | 39 |
| 3.2 Tempat dan Waktu Penelitian..... | 40 |
| 3.3 Populasi dan Sampel | 40 |
| 3.4 Defenisi Operasional | 42 |
| 3.5 Teknik Pengumpulan Data | 45 |
| 3.6 Teknik Analisis Data | 50 |

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | |
|--|----|
| 4.1 Hasil Penelitian | 56 |
| 4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian..... | 56 |
| 4.1.2 Karakteristik Responden | 57 |
| 4.1.3 Jawaban Responden | 59 |
| 4.1.4 Uji Asumsi Klasik | 69 |
| 4.1.5 Regresi Linier Berganda..... | 72 |
| 4.1.6 Pengujian Hipotesis | 74 |
| 4.1.7 Uji Koefisien Determinasi (<i>R-Square</i>)..... | 77 |
| 4.2 Pembahasan..... | 77 |

BAB 5PENUTUP

| | |
|----------------------|----|
| 5.1 Kesimpulan | 83 |
| 5.2 Saran..... | 83 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | Hal |
|---|-----|
| Tabel 1.1 Kegiatan Guru Gugus I Seulanga Raya Subulussalam | 2 |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu..... | 34 |
| Tabel 3.1 Waktu penelitian | 40 |
| Tabel 3.2 Data Jumlah Guru Yang Terdapat Pada Gugus I Seulanga Raya Subulussalam | 41 |
| Tabel 3.3 Indikator Kinerja..... | 43 |
| Tabel 3.4 Indikator Lingkungan Kerja..... | 43 |
| Tabel 3.5 Indikator Disiplin Kerja | 43 |
| Tabel 3.6 Indikator Pengawasan | 44 |
| Tabel 3.7 Defenisi Operasional..... | 44 |
| Tabel 3.8 Skala Likret..... | 46 |
| Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Kinerja..... | 47 |
| Tabel 3.10 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja | 48 |
| Tabel 3.11 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja..... | 48 |
| Tabel 3.12 Hasil Uji Validitas Pengawasan..... | 49 |
| Tabel 3.13 Hasil Uji Reabilitas | 50 |
| Tabel 4.1 Kriteria Jawaban Responden..... | 56 |
| Tabel 4.2 Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 57 |
| Tabel 4.3 Berdasarkan Usia | 57 |
| Tabel 4.4 Berdasarkan Pendidikan..... | 58 |
| Tabel 4.5 Berdasarkan Golongan | 58 |
| Tabel 4.6 Berdasarkan Masa Kerja | 59 |
| Tabel 4.7 Skor Angket Variabel Kinerja..... | 60 |
| Tabel 4.8 Skor Angket Variabel Lingkungan Kerja | 62 |
| Tabel 4.9 Skor Angket Variabel Disiplin Kerja..... | 64 |
| Tabel 4.10 Skor Angket Variabel Pengawasan..... | 66 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas..... | 71 |
| Tabel 4.12 Hasil Regresi Liner Berganda | 72 |
| Tabel 4.13 Hasil Uji Parsial (Uji t)..... | 74 |

| | |
|---|----|
| Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi..... | 77 |
|---|----|

DAFTAR GAMBAR

| | Hal |
|---|-----|
| Gambar 2.1 Kerangka Konseptual | 38 |
| Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas..... | 70 |
| Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas | 72 |
| Gambar 4.3 Kriteria Pengujian UJi T | 74 |
| Gambar 4.4 Kriteria Pengujian UJi T | 75 |
| Gambar 4.5 Kriteria Pengujian UJi T | 76 |

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Wabah *Corona Virus Disease* (Covid -19) yang melanda dunia, membawa dampak dan perubahan dalam bidang kehidupan. Khususnya di bidang pendidikan yang telah memberikan tantangan sendiri bagi lembaga pendidikan. Mengantisipasi penularan virus tersebut pemerintah telah mengeluarkan kebijakan Study From Home (SFH), yaitu anak – anak harus belajar dari rumah. SFH dilakukan pembelajaran secara online atau daring (dalam jaringan) yang menjadikan teknologi informasi sebagai media pembelajaran. Akan tetapi, pembelajaran daring tidak terlepas dari permasalahan yang menjadi hambatan dalam pelaksanaannya.

Salah satu permasalahan penting yang dihadapi adalah peningkatan mutu pendidikan yang ditentukan oleh kesiapan SDM yang terlibat dalam proses pendidikan. Kualitas pendidikan dipengaruhi oleh penyempurnaan sistemik terhadap seluruh komponen pendidikan, seperti peningkatan kualitas, pemerataan penyebaran guru, kurikulum yang disempurnakan, sumber belajar, sarana dan prasarana yang memadai, iklim pembelajaran yang kondusif, serta didukung oleh kebijakan pemerintah, baik di pusat maupun di daerah.

Guru profesional dan kinerja tinggi dalam melakukan proses pendidikan disekolah tidak akan berhasil, jika tidak ada niat yang suci dan tulus dari para guru untuk mengetahui, memahami, memperhatikan dan menerapkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Berbicara tentang kinerja guru, kinerja guru

dapat terlihat jelas dalam pembelajaran yang di perlihatkannya dari prestasi belajar siswa yang baik.

Peningkatkan kinerja guru erat kaitannya dengan permasalahan bagaimana lingkungan kerja yang memadai, disiplin yang diterapkan dan pengawasan yang dilakukan agar guru dapat bekerja optimal sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan sekolah pada masa pandemic sekarang ini.

Gugus I Seulanga Raya merupakan rayon sekolah yang terdiri dari beberapa Sekolah Dasar baik itu SD Negeri maupun SD Swasta. Diantaranya SDN 2 Subulussalam dengan jumlah 17 orang guru, SDN 3 Subulussalam dengan jumlah 18 orang guru, SDN 4 Subulussalam dengan jumlah 10 orang guru, SDN 6 Subulussalam dengan jumlah 15 orang guru, SDN 7 dengan jumlah 8 orang guru, SDN 8 Subulussalam dengan jumlah 13 orang guru, SDN Belegen dengan jumlah 9 orang, SDN 2 Belegen dengan jumlah 7 orang guru, SDN Kuta Cepu dengan jumlah 7 orang guru. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti terhadap SD Segugus I Seulanga Raya dimana peneliti melihat beberapa permasalahan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1 Kegiatan Guru Gugus I Seulanga Raya Subulussalam

| Jenis Pekerjaan | Jumlah Guru | Terlambat | Persentase |
|----------------------------|--------------------|------------------|-------------------|
| Menyusun RPP | 146 | 75 | 51,37 |
| Kesiapan Materi | 146 | 74 | 50,68 |
| Penggunamedia pembelajaran | 146 | 86 | 58,90 |

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa kurangnya persiapan bahan ajar guru yang akan di sampaikan oleh guru terhadap siswa mengenai kinerja dalam perencanaan pembelajaran, kinerja dalam kegiatan belajar mengajar yang menerapkan pembelajaran yang aktif, inovatif, kreatif dan menyenangkan

(PAIKEM), kinerja dalam kegiatan evaluasi pembelajaran, maupun kinerja guru dalam hal pemanfaatan media pembelajaran.

Dalam pelaksanaan pembelajaran, masih ada guru yang belum menerapkan strategi pembelajaran yang bervariasi; sehingga yang terjadi pembelajaran terasa membosankan bagi siswa dan kinerja yang dihasilkan guru pun belum optimal, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja kurang memadai dimana pada saat pandemi ini proses pembelajaran dilakukan secara online akan tetapi fasilitas yang di sediakan sekolah guna penunjang proses pembelajaran online seperti laptop, kuota internet yang kurang memadai bahkan ada beberapa guru yang tidak menerimanya sama sekali selain itu masih banyaknya guru yang tidak paham dalam kegiatan proses pembelajaran online atau gagap dalam penggunaan teknologi.

Selain permasalahan di atas permasalahan yang sering terjadi pada Gugus I Seulanga Raya dimana terkait tentang kedisiplinan guru dimana pada masa pandemi saat ini adanya beberapa guru yang telat dalam pemberian materi terhadap siswa selain itu adanya beberapa guru pada saat pemberian materi terhadap siswa tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Selanjutnya terkait dalam pengawasan yang dilakukan pimpinan dapat dikatakan masih kurang hal ini dapat dilihat dari masih terdapat kualifikasi guru yang masih belum sesuai kriteria yang ditentukan yakni dari segi ijazah guru yang masih banyak yang belum setara Strata-1 (S-1) dan segi jurusan perkuliahan yang dimiliki guru yang tidak sesuai hal ini bertentangan dengan UU Guru dan Dosen No.14 Tahun 2005 dan PP No. 19 Tahun 2005 yakni pendidikan guru seharusnya

S-1 berasal dari FKIP/IKIP. Sehingga akibat dari hal tersebut bisa mempengaruhi kinerja guru itu sendiri.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka terdapat hal yang perlu diteliti agar dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai keadaan sekolah yang sebenarnya. Maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengawasan terhadap Kinerja Guru Pada Gugus I Seulanga Raya Subulussalam”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi pada Gugus I Seulanga Raya Subulussalam yang telah dijelaskan di atas maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kurangnya persiapan bahan ajar guru yang akan di sampaikan oleh guru terhadap siswa baik mengenai kinerja dalam perencanaan pembelajaran, kinerja dalam kegiatan belajar mengajar yang menerapkan pembelajaran yang aktif, inovatif, kreatif dan menyenangkan (PAIKEM), kinerja dalam kegiatan evaluasi pembelajaran, maupun kinerja guru dalam hal pemanfaatan media pembelajaran.
2. Lingkungan kerja kurang memadai dimana pada saat pandemi ini proses pembelajaran dilakukan secara online akan tetapi fasilitas yang di sediakan sekolah guna penunjang proses pembelajaran online seperti laptop, kuota internet yang kurang memadai bahkan ada beberapa guru yang tidak menerimanya sama sekali.

3. Pada masa pandemi saat ini adanya beberapa guru yang telat dalam pemberian materi terhadap siswa.
4. Pengawasan yang dilakukan pimpinan dapat dikatakan masih kurang hal ini dapat dilihat dari masih terdapat kualifikasi guru yang masih belum sesuai kriteria yang ditentukan.

1.3 Batasan Masalah

Melihat identifikasi masalah dan latar belakang masalah diatas terlihat bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengawasan adalah masalah utama yang mempengaruhi kinerja guru, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah lingkungan kerja yang dilihat dari lingkungan kerja fisik berupa perlengkapan dan peralatan kerja, disiplin kerja yang dilihat dari ketaatan guru terhadap peraturan serta waktu pembelajaran, pengawasan yang dilihat dari pengawasan langsung yang dilakukan oleh pemimpin terhadap guru, dan pengaruhnya terhadap kinerja guruyang dilihat dari persepian guru dalam proses pembelajaran dan inovasi penyampaian materi terhadap siswa serta pulang lebih awal serta sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya pada guru Gugus I Seulanga Raya Subulussalam.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah, maka penulis menemukan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada Gugus I Seulanga Raya Subulussalam ?

2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada Gugus I Seulanga Raya Di Subulussalam ?
3. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja guru pada Gugus I Seulanga Raya Subulussalam ?

1.5 Tujuan Penelitian

Sebagaimana berkaitan dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada Gugus I Seulanga Raya Subulussalam.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru pada Gugus I Seulanga Raya Subulussalam.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap kinerja guru pada Gugus I Seulanga Raya Subulussalam.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat mengetahui teori-teori tentang lingkungan kerja, disiplin kerja, pengawasan dan kinerja guru sehingga dapat menambah wawasan pengetahuan dalam hal lingkungan kerja, disiplin kerja, pengawasan dan kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada Gugus I Seulanga RayaSubulussalam.

3. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu pengukuran hasil dari pekerjaan yang di dalam suatu program yang mewujudkan sasaran berupa hasil/output yang menjadi hasil suatu evaluasi yang dipertimbangkan oleh manajer untuk mengambil suatu keputusan.

Menurut (Pianda, 2018) kinerja adalah sebuah kata dalam Bahasa Indonesia dari kata dasar “kerja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing adalah prestasi, bisa pula berarti hasil kerja. Selanjutnya menurut (Rivai, 2014) kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun mutu.

Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2016) kinerja dapat diartikan prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja atau untuk kerja atau penampilan kerja. Selanjutnya menurut (Kompri, 2015) kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya disekolah dan menggambarkan adanya suatu pembuatan yang di tampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.

2.1.1.2 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja juga selalu mengasumsikan bahwa karyawan memahami apa standar kinerja mereka. pengukuran kinerja merupakan suatu sistem penilaian secara berskala terhadap kinerja pegawai yang mendukung kesuksesan organisasi atau yang terkait dengan pelaksanaan tugasnya.

Menurut (Maharani & Noermijati, 2013) penilaian kinerja merupakan suatu cara untuk menilai pegawai sesuai dengan aktivitas dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya atau dengan kata lain merupakan proses untuk menilai prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugas pada bidang kerja masing-masing”.

Adapun penilaian kinerja menurut (Kasmir, 2016) suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Sedangkan menurut (Fattah, 2017) pengukuran kinerja atau penilaian kinerja adalah proses seseorang dalam mengevaluasi sebuah perilaku kerja karyawan dengan pengukuran dan perbandingan dengan standar yang ditetapkan sebelumnya, mendokumentasikan hasil, mengkomunikasikan hasilnya kepada karyawan.

2.1.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Didalam sebuah organisasi ataupun perusahaan setiap karyawannya pasti memiliki kondisi yang diinginkan, tetapi karena ada banyaknya kendala yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri sehingga dapat berdampak buruk maupun baik bagi perusahaan itu sendiri.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Prawirosentoso, 2011) yaitu:

1. Efektifitas dan efesiensi Artinya suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai dan akibat-akibat yang tidak dicari dalam kegiatan mempunyai nilai yang tidak penting dari hasil yang dicapai.
2. Otoritas (wewenang) ialah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi kepada anggotayang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut menyatakan apa yang boleh dilakukan dalam organisasi tersebut.
3. Disiplin Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana ia bekerja.
4. Inisiatif Yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Sedangkan menurut (Mahmudi, 2010) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, komitmen yang dimiliki individu:
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap anggota tim, kekompakkan dan keeratan anggota tim

4. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang di berikan organisasi, proses organisasi, dan kultur kerja dalam organisasi
5. Faktor situasional, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan dan internal.

2.1.1.4 Indikator-indikator Kinerja

Membicarakan kinerja guru, hal ini tidak dapat dipisahkan dari faktor-faktor yang mempengaruhinya, yang akibatnya akan menyebabkan terhambatnya semua aktivitas pembelajaran jika tidak sesuai dengan apa yang dikehendaki.

Menurut (Depdiknas, 2005) bahwa indikator kinerja guru yang kompeten antara lain adalah:

1. Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar.
2. Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada peserta didik.
3. Penguasaan metode dan strategi mengajar.
4. Pemberian tugas-tugas kepada peserta didik.
5. Kemampuan mengelola kelas.
6. Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi

Dalam petunjuk teknis penilaian kinerja guru dilingkungan dinas pendidikan disebutkan komponen-komponen kinerja guru menurut(Mulyasa, 2008) adalah sebagai berikut :

1. Menyusun program pembelajaran
2. Melaksanakan program pembelajaran
3. Melaksanakan evaluasi belajar
4. Melaksanakan analisis evaluasi belajar
5. Melaksanakan program perbaikan dan pengayaan

6. Melaksanakan program bimbingan dan konseling (khusus guru BK)
7. Membimbing siswa dalam kegiatan ekstra kurikuler
8. Pengembangan profesi

Berdasarkan uraian diatas maka indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar, Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada peserta didik, Penguasaan metode dan strategi mengajar, Pemberian tugas-tugas kepada peserta didik, Kemampuan mengelola kelas dan Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan yang menyenangkan dan memberikan kinerja yang maksimal bagi karyawan. Karena pegawai tidak merasa terganggu dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Menurut (Nitisemito, 2010) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan

Menurut (Sedarmayanti, 2016) mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut (Sunyoto, 2013) lingkungan kerja adalah: “segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain”.

2.1.2.2 Arti penting Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan karyawan tentu akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan baik dan penuh tanggung jawab. Demikian juga sebaliknya bila lingkungan kerja kurang memuaskan bagi karyawan menyebabkan karyawan bekerja dalam suasana yang kurang tenang, sehingga akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan.

Lingkungan kerja adalah keadaan fisik yang dapat mempengaruhi pegawai saat menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menyebabkan kehadiran pegawai menjadi menurun dan membuat pegawai menjadi bosan dan motivasi dalam menjalankan tugasnya pun akan terhambat dikarenakan lingkungan tersebut.

Seperti yang dikemukakan menurut (Nitisemito, 2010) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi pegawai dalam pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.1.2.3 Faktor-faktor Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai akan memberikan kinerja yang maksimal dan mendorong semangat mereka.

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan menurut (Siagian, 2014) adalah sebagai berikut :

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lega
3. Ventilasi pertukaran udara
4. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
5. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah

Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2016) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

1. Faktor Lingkungan Kerja Fisik
 - 1) Pewarnaan
 - 2) Penerangan
 - 3) Udara
 - 4) Suara bising
 - 5) Ruang gerak
 - 6) Keamanan
 - 7) Kebersihan

2. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

- 1) Struktur kerja
- 2) Tanggung jawab kerja
- 3) Perhatian dan dukungan pemimpin
- 4) Kerja sama antar kelompok
- 5) Kelancaran komunikasi

2.1.2.4 Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan yang nyaman akan membawa dampak yang positif bagi kinerja karyawan tersebut. Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja fisik.

Menurut pendapat (Sedarmayanti, 2016) terbagi menjadi 5 indikator yakni:

1. Penerangan atau cahaya ditempat

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan melambat sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2. Sirkulasi udara ditempat kerja.

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Sumber

utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja.

Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3. Kebisingan ditempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja.

4. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

5. Keamanan ditempat kerja

Dalam upaya menjaga tempat dan kondisi dilingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya.

Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM)

Sedangkan menurut (Sunyoto, 2013) indikator lingkungan kerja fisik

yaitu:

1. Penerangan

Penerangan perlu untuk kesehatan, keamanan dan daya guna para pekerja, tanpa penerangan akan terjadi kerusakan pada mata, kecelakaan dan

kerusakan bahan akan meningkat dan produktivitas akan mundur. Pada pekerjaan yang memerlukan ketelitian, penerangan yang baik sangat diperlukan. Tanpa penerangan akan terjadi kerusakan pada mata dan apabila terlalu terang lama kelamaan mata juga akan mengalami kerusakan.

2. Kebisingan

Dalam kaitannya dengan ketenangan bekerja, kebisingan merupakan suara yang tidak dikehendaki oleh para karyawan, karena sifatnya yang mengganggu ketenangan dan konsentrasi kerja. Lingkungan yang bising menyebabkan kesukaran berpikir, konsentrasi mudah buyar, mengurangi kemampuan untuk bekerja serta akan memperlamban waktu reaksi dan dapat menghadang daya reaksi.

3. Suhu udara

Keadaan suhu udara didalam ruangan kerja perlu diatur sedemikian rupa sehingga tidak menimbulkan efek negatif terhadap kondisi kerja karyawan. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan gairah kerja karyawan, begitu pula sebaliknya suhu udara yang terlalu dingin akan menciptakan suasana dalam ruang kerja yang kurang nyaman.

4. Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak karyawan juga harus mendapat perhatian, terutama ruangan yang dipergunakan untuk melaksanakan kegiatan kerja. Luas sempitnya ruang kerja akan mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan pada karyawan.

5. Pewarnaan

Pemilihan warna ruangan dalam perusahaan juga mempengaruhi kondisi kerja karyawan. Dewasa ini banyak perusahaan cenderung mempergunakan warna terang untuk dinding ruang kerja perusahaan. Warna yang digunakan untuk ruang kerja erat hubungannya dengan penerangan yang mempergunakan dinding atau atap sebagai pembaur.

6. Keamanan

Keamanan erat kaitannya dengan peningkatan semangat dan gairah kerja karyawan tanpa adanya keamanan kerja bagi karyawan tentu akan memengaruhi produktivitas perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas maka indikator lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah penerangan, kebisingan, suhu udara, ruangan gerak yang diperlukan, pewarnaan dan keamanan.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Disiplin merupakan suatu sikap yang tidak dapat muncul dengan sendirinya terhadap diri karyawan, untuk melahirkan sikap disiplin maka sikap tersebut harus selalu dilatih dan diterapkan pada diri karyawan.

Menurut (Afandi, 2016) Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Sedangkan Menurut (Hasibuan, 2010) menyatakan Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Selanjutnya menurut (Tanjung, 2015) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturannya yang berlaku disekitarnya.

Menurut (Siswadi, 2016) menyatakan disiplin kerja adalah sikap hormat adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Menurut (Agustina & Bismala, 2014) disiplin adalah menunjukkan suatu kondisi atau sikap patuh hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

2.1.3.2 Macam-macam Disiplinan Kerja

Disiplin kerja adalah adanya kesadaran yang tumbuh dari diri seseorang dalam memenuhi tanggung jawab dan mentaati peraturan-peraturan sesuai tempat dia bekerja

Menurut (Handoko, 2013) mengatakan ada dua bentuk disiplin diantaranya yaitu :

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan. Dengan cara itu, para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut, yang berguna dalam disiplin korektif.

Sedangkan (Mangkunegara, 2014) mengemukakan bentuk disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin Preventif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, atau aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

2. Disiplin Korektif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

3. Disiplin Progresif

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang

2.1.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja

Apabila karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, maka disiplin kerja tersebut dapat mempermudah tercapainya tujuan perusahaan. Mengingat betapa pentingnya kedisiplinan didalam suatu organisasi perusahaan agar tujuannya bisa tercapai secara optimal.

Maka faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut (Hasibuan, 2010) adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan diterapkan secara

ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3. Balas Jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/ pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.\

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan organisasi. Dengan pengawasan melekat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Berhasil atau tidaknya suatu disiplin dari para pegawai atau karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, Menurut (Sutrisno, 2010) yaitu:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah di kontribusikan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Peran keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor

yang mempengaruhi disiplin dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para karyawan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan mengambil tindakan.

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan yang tepat sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai.

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya

sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin di dengar, dicarikan jalan keluarnya dan sebagainya.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasan itu antara lain:

- 1) Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan.
- 2) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- 3) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan-pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- 4) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

2.1.3.4 Indikator-indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin merupakan karakteristik, ciri-ciri dan ukuran dari suatu objek atau aktivitas. Indikator disiplin bermakna ciri-ciri dari sikap perilaku seseorang karyawan atas tugas dan tanggungjawabnya.

Menurut (Sutrisno, 2010) menyatakan indikator disiplin kerja:

1. Taat terhadap aturan waktu.

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan.

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan.

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

Menurut (Agustini, 2017)ada beberapa indikator-indikator disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran

yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.

2. Tata cara kerja

Yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

3. Ketaatan pada atasan

Yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.

4. Kesadaran bekerja

Yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksa.

5. Tanggung jawab

Yaitu kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

Berdasarkan uraian diatas maka indikator disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dan taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan.

2.1.4 Pengawasan

2.1.4.1 Pengertian Pengawasan

Suatu sistem pengawasan yang baik sangat penting dan berpengaruh dalam proses pelaksanaan kegiatan, baik dalam organisasi pemerintah maupun swasta. Tujuan pengawasan adalah mengamati apa yang sebenarnya terjadi dan membandingkan dengan apa yang seharusnya terjadi dengan maksud untuk secepatnya diambil tindakan korektif yang diperlukan

Menurut (Handoko, 2013) pengawasan merupakan sebagai proses untuk menjaga bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Sedangkan (Kadarisman, 2013) mengemukakan bahwa pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen adalah suatu proses yang tidak terputus untuk menjaga agar pelaksanaan tugas, fungsi, dan wewenang tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Selanjutnya menurut (Situmeang, 2017) mengemukakan bahwa pengawasan merupakan proses atau langkah pencegahan dari tindakan-tindakan penyimpangan fatal dan tindakan koreksi apabila terjadi penyimpangan-penyimpangan kecil yang dilakukan oleh karyawan dalam pelaksanaan kegiatan organisasi serta menjamin tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai sesuai yang direncanakan sebelumnya.

Menurut (Noor, 2013) pengawasan adalah proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

2.1.4.2 Tujuan Pengawasan

Pengawasan tidak akan tercapai bila tidak ada perencanaan yang telah disusun sebelumnya. Tujuan pengawasan menurut (Adisasmita, 2011) adalah sebagai berikut:

1. Menjamin ketetapan pelaksanaan tugas sesuai dengan rencana tersebut, kebijaksanaan dan perintah.
2. Melaksanakan koordinasi kegiatan-kegiatan
3. Mencegah pemborosan dan penyelewengan
4. Menjamin terwujudnya kepuasan masyarakat atas barang dan jasa yang dihasilkan
5. Membina kepercayaan masyarakat terhadap kepemimpinan organisasi.

Sedangkan menurut (Sukarna, 2011) tujuan pengawasan adalah:

1. Untuk mengetahui jalannya pekerjaan apakah lancar atau tidak
2. Untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dibuat oleh pegawai dan mengusahakan pencegahan agar supaya tidak terulang kembali kesalahan yang sama atau timbulnya kesalahan-kesalahan yang baru.
3. Untuk mengetahui apakah penggunaan budget yang telah ditetapkan dalam planning terarah kepada sasaran dan sesuai dengan yang telah ditentukan.
4. Untuk mengetahui apakah pelaksanaan biaya sesuai dengan program (fase/tingkat pelaksanaan).
5. Untuk mengetahui hasil pekerjaan dengan dibandingkan dengan yang ditetapkan dalam rencana.
6. Untuk mengetahui apakah pelaksanaan kerja sesuai dengan prosedur dan kebijaksanaan yang telah ditentukan.

2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengawasan

Dalam organisasi pengawasan sangat diperlukan untuk menjamin suatu pekerjaan dapat berjalan sesuai perencanaan yang telah ditetapkan demi tercapainya tujuan sehingga pimpinan yang mengawasi memiliki tugas untuk menemukan keseimbangan antara pengawasan organisasi dan kebebasan pribadi, dengan itu pengawasan yang tepat dapat dilihat dari faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi pengawasan sehingga perlunya dilakukan pengawasan.

Menurut (Handoko, 2013) faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan adalah:

1. Perubahan Lingkungan Organisasi

Melalui fungsi pengawasan manajer mendeteksi perubahan-perubahan yang mempengaruhi pada barang dan jasa organisasi, sehingga mampu menghadapi tentang atau memanfaatkan kesempatan yang diciptakan perubahan-perubahan yang terjadi

2. Perubahan Kompleksitas Organisasi

Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih format dan hati-hati. Berbagai jenis produk harus diawasi untuk menjamin bahwa kualitas dan profitabilitas tetap terjaga, penjualan eceran pada penyalur perlu dianalisa dan dicatat secara tepat.

3. Kesalahan-kesalahan

Sistem pengawasan memungkinkan manajer mendeteksi kesalahan-kesalahan yang ada sebelum menjadi kritis.

4. Kebutuhan Manajer untuk Mendelegasikan Wewenang

Bilamana manajer mendelegasikan wewenang kepada bawahannya, tanggungjawab atasan itu sendiri tidak berkurang. Satu-satunya cara manajer dapat menentukan apakah bawahan telah melakukan tugas-tugas yang telahdilimpahkan kepadanya adalah dengan mengimplementasikan sistem pengawasan.

Sedangkan menurut (Reksohadiprojo & Gitosudarmo, 2010) mengemukakan bahwa beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan, antara lain:

1. Perubahan yang selalu terjadi baik diluar maupun dari dalam organisasi
2. Kompleksitas organisasi memerlukan pengawasan formal karena adanya desentralisasi kekuasaan.
3. Kesalahan/penyimpangan yang dilakukan anggota organisasi memerlukan pengawasan.

2.1.4.4 Indikator-Indikator Pengawasan

Indikator merupakan karakteristik, ciri-ciri dan ukuran dari suatu objek atau aktivitas. Indikator pengawasan bermakna ukuran dari pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap karyawannya.

Menurut (Handoko, 2013) mengemukakan indikator pengawasan yang baik adalah:

1. Akurat

Informasi tentang pelaksanaan kegiatan harus akurat karena apabila tidak akurat maka dari sistem pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang sebenarnya tidak ada.

2. Tepat waktu.

Informasi harus dikumpulkan, disamakan, dan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus segera dilakukan.

3. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategi

Sistem pengawasan harus memusatkan perhatian pada bidang-bidang dimana penyimpangan-penyimpangan dari standar paling sering terjadi atau yang akan mengakibatkan kerusakan fatal.

4. Objektif dan menyeluruh

Informasi harus mudah dipahami dan bersifat objektif serta lengkap.

5. Realistik secara ekonomis

Biaya pelaksanaan sistem pengawasan harus lebih rendah atau paling tidak sama dengan kegunaan yang diperoleh dari sistem tersebut.

6. Realistik secara organisasional

Sistem pengawasan harus cocok atau harmonis dengan kenyataan-kenyataan organisasi.

7. Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi

Hal ini dikarenakan setiap tahap proses pekerjaan dapat mempengaruhi sukses atau gagalnya keseluruhan operasi dan informasi pengawasan harus sampai pada seluruh personalia yang memerlukannya.

8. Fleksibel

Pengawasan harus mempunyai fleksibilitas untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman ataupun kesempatan dari lingkungan.

9. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional

Sistem pengawasan efektif harus menunjukkan baik deteksi atau deviasi dari standard an tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil.

10. Diterima para anggota organisasi

Sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi.

Sedangkan menurut (Siagian, 2014) indikator pengawasan dapat dijelaskan sebagai berikut yaitu:

1. Nilai strategis
2. Objektivitas
3. Luwes
4. Pola organisasi
5. Efisien
6. Paham

Berdasarkan uraian diatas maka indikator pengawasan yang digunakan dalam penelitian ini adalah akurat, tepat waktu, terpusat pada titik-titik pengawasan strategi, objektif dan menyeluruh, realistik secara ekonomis, realistik secara organisasional, terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi, fleksibel, bersifat sebagai petunjuk dan operasional dan diterima para anggota organisasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| No | Nama Penulis/ Tahun | Judul | Hasil | Sumber |
|----|------------------------|--|---|---|
| 1 | Sari, (2018) | Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 10 Muaro Jambi | Berdasarkan hasil analisis data menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru | <i>EKLETIK: Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan</i> , 1(1), 1–10 |
| 2 | Rakhmawan (2016) | Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk) | Berdasarkan pengujian menyimpulkan bahwa budaya kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk) | Jurnal Administrasi Bisnis, 35(2), 1–13 |
| 3 | Ellfita et al., (2019) | Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Di MTs Negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi | Berdasarkan hasil analisis data menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru | <i>Jurnal Al-Hikmah</i> , 1(1), 37–55. |
| 4 | (Utara & Rasto, 2019) | Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru | Berdasarkan hasil analisis data menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. | <i>JP MANPER: Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran</i> , 4(2), 246–253 |
| 5 | (Hadiati, 2018) | Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Mts Se-Kota Bandar Lampung | Berdasarkan hasil analisis data menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru | <i>Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam</i> , 8(1), 50–65 |

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konseptual ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka ini didapat dari ilmu atau teori yang dipakai sebagai landasan teori yang dipakai sebagai landasan teori yang dihubungkan dengan variabel yang diteliti.

2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Lingkungan yang menyenangkan dan memberikan kinerja yang maksimal bagi karyawan. Karena pegawai tidak merasa terganggu dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Menurut (Sunyoto, 2013) lingkungan kerja adalah: “segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain”.

Lingkungan kerja bagi para guru merupakan suatu ruang lingkup atau kawasan dalam mengembangkan kompetensi dan pengetahuan, serta wawasan yang dimiliki untuk membantu pelaksanaan aktivitas kerja. Pada akhirnya, akan meningkatkan kinerja guru tersebut. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang baik turut serta dalam membantu tercapainya tujuan sekolah yang diinginkan sesuai dengan visi dan misi yang ada. Dengan kata lain, semakin kebutuhan guru dalam melaksanakan aktivitas pembelajaran yang dilakukan terpenuhi maka akan semakin tinggi pula keinginan guru tersebut dalam meningkatkan kinerja mereka dalam melakukan tugas dan kewajibannya di sekolah. Hal ini dikarenakan

lingkungan kerja yang segar, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan guru dalam melakukan tugasnya(Sari, 2018)

Berdasarkan hasilpenelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sari, 2018)dan (Ellfita et al., 2019)menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Disiplin merupakan tindakan manajer untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusah bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Penegakan disiplin dapat mengatasi masalah kinerja yang buruk dan memperkuat pengaruh perilaku kerja pegawai dengan kelompok atau organisasi. Apabila disiplin dapat dilaksanakan secara baik serta tidak menunda waktu maka masalah yang terjadi dapat diatasi secara cepat dan mudah

Berdasarkan hasilpenelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Utara & Rasto, 2019) dan (Hadiati, 2018) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

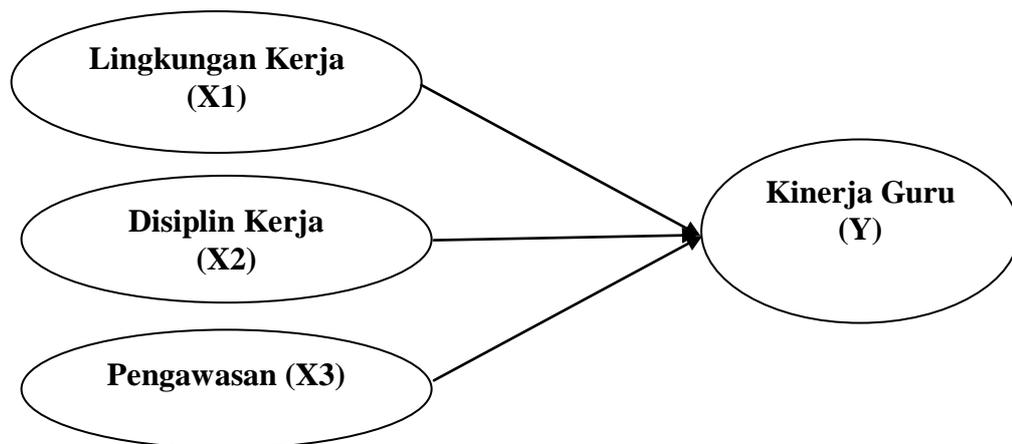
2.3.3 Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Guru

Pengawasan adalah salah satu fungsi manajemen, yang merupakan kegiatan proses pimpinan untuk memastikan dan menjamin bahwa tujuan dan sasaran serta tugas-tugas organisasi akan dan telah terlaksana dengan baik sesuai dengan rencana, kebijaksanaan, instruksi dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan dan yang berlaku.

Kegiatan pengawasan oleh kepala sekolah akan berpengaruh secara psikologis terhadap kinerja guru. Guru yang puas dengan pengawasan oleh kepala sekolah maka ia akan bekerja dengan sukarela yang akhirnya dapat membuat produktivitas kerja guru meningkat. Tetapi jika guru kurang puas terhadap pelaksanaan pengawasan oleh kepala sekolah maka guru dalam bekerja kurang bergairah, hal ini mengakibatkan produktivitas guru menurun (Satriadi, 2017)

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rosmiati, 2017) dan (Satriadi, 2017) menyimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hubungan-hubungan dan pengertian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka terlihat bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengawasan memiliki hubungan dengan kinerja. Hubungan-hubungan tersebut tercermin dalam gambar berikut :



Sumber : Diolah Peneliti

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu penjelasan sementara perilaku atau keadaan tertentu yang telah terjadi. Hipotesis menurut (Sugiyono, 2018) rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan jawaban sementara karena hipotesis pada dasarnya merupakan jawaban dari permasalahan yang telah dirumuskan dalam perumusan masalah, sedangkan kebenaran dari hipotesis perlu diuji terlebih dahulu melalui analisis data. Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada Gugus I Seulanga Raya Subulussalam.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada Gugus I Seulanga Raya Subulussalam.
3. Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja guru pada Gugus I Seulanga Raya Subulussalam.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini dilihat dari cara penjelasannya dan bertujuan untuk membuktikannya adanya pengaruh antar variabel bebas terhadap variabel terikat menggambarkan jenis/bentuk penelitian yang mendasari penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan jenis pendekatan *assosiatif* dan *kuantitatif*. Pendekatan *assosiatif* adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan pengaruh atau pengaruh diantara kedua variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Kemudian data yang dikumpulkan dalam bentuk kuantitatif.

Menurut (Sugiyono, 2018) pendekatan *asosiatif* adalah pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih.

Menurut (Sugiyono, 2018) metode kuantitatif juga dapat diartikan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data melalui instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Adapun topik utama yang menjadi variabel terikat adalah tentang kinerja guru, sedangkan variabel bebasnya adalah tentang lingkungan kerja, disiplin kerja dan disiplin kerja.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Gugus I Seulanga Raya Di SDN 2 Subulussalam yang beralamat JL. Pelawis, Subulussalam, Simpang Kiri, Kota Subulussalam, Aceh 24782

3.2.2 Waktu Penelitian

Waktu Penelitian dilaksanakan mulai bulan Maret 2021 sampai dengan September 2021. Untuk rincian pelaksanaan peneliti dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1 Waktu Penelitian

| No | Jenis Kegiatan | Maret 2021 | | | | April 2021 | | | | Mei 2021 | | | | Juni 2021 | | | | Juli 2021 | | | | Agustus 2021 | | | | September 2021 | | | |
|----|----------------------|------------|---|---|---|------------|---|---|---|----------|---|---|---|-----------|---|---|---|-----------|---|---|---|--------------|---|---|---|----------------|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Pengajuan Judul | | | | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Pra Riset | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Penyusunan Proposal | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Seminar Proposal | | | | | | | | | | | | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Pengumpulan data | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | |
| 6 | Penulisan laporan | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | |
| 7 | Seminar Hasil | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | | | |
| 8 | Penyelesaian laporan | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | |
| 9 | Sidang meja hijau | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ |

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018) menyatakan bahwa, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang

terdapat pada Gugus I Seulanga Raya Subulussalam yang berjumlah 104 orang guru.

Berikut ini adalah data jumlah guru yang terdapat pada Gugus I Seulanga Raya Subulussalam

Tabel 3.2 Data Jumlah Guru Yang Terdapat Pada Gugus I Seulanga Raya Subulussalam

| No | Nama Sekolah | Jumlah Guru |
|--------|--------------------|-------------|
| 1 | SDN 2 Subulussalam | 17 |
| 2 | SDN 7 Subulussalam | 8 |
| 3 | SDN 3 Subulussalam | 18 |
| 4 | SDN 4 Subulussalam | 10 |
| 5 | SDN Belegan | 9 |
| 6 | SDN 6 Subulussalam | 15 |
| 7 | SDN 8 Subulussalam | 13 |
| 8 | SDN 2 Belegan | 7 |
| 9 | SDN Kuta Cupa | 7 |
| Jumlah | | 104 |

3.3.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel tersebut, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Berdasarkan populasi yang ada, ukuran sampel minimum diperoleh dengan menggunakan rumus slovin, maka disusun perhitungan sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(M)^2}$$

$$n = \frac{104}{1 + 104(0.1)^2} = 50,98$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

M = persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan

Pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, maksimum 10%.

Berdasarkan perhitungan slovin diatas maka, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 51 orang gruru pada Gugus I Seulanga RayaSubulussalam. Pengambilan sampel ini menggunakan metode *Nonprobability* Sampling dengan menggunakan teknik *Insidental sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel. (Sugiyono, 2018)

3.4 Definisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Menurut (Sugiyono, 2018) adalah penentuan konstrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variable yang dapat diukur. Adapun yang menjadi defenisi operasional dalam penelitian ini meliputi:

1. Kinerja (Y)

Kinerja guru merupakan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya disekolah dan

menggambarkan adanya suatu pembuatan yang di tampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.

Tabel 3.3 Indikator Kinerja

| No | Indikator | No Item |
|----|---|---------|
| 1 | Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar. | 1,2 |
| 2 | Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada peserta didik. | 3,4 |
| 3 | Penguasaan metode dan strategi mengajar. | 5,6 |
| 4 | Pemberian tugas-tugas kepada peserta didik. | 7,8 |
| 5 | Kemampuan mengelola kelas. | 9,10 |
| 6 | Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi | 11,12 |

Sumber:(Depdiknas, 2005)

2. Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Tabel 3.4 Indikator Lingkungan Kerja

| No | Indikator | No Item |
|----|-----------------------------|---------|
| 1 | Penerangan | 1,2 |
| 2 | Kebisingan | 3,4 |
| 3 | Suhu udara | 5,6 |
| 4 | Ruang gerak yang diperlukan | 7,8 |
| 5 | Pewarnaan | 9,10 |
| 6 | Keamanan | 11,12 |

Sumber: (Suntoyo, 2012)

3. Disiplin Kerja (X2)

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Tabel 3.5 Indikator Disiplin Kerja

| No | Indikator | No item |
|----|--|---------|
| 1 | Taat terhadap aturan waktu | 1,2 |
| 2 | Tata terhadap peraturan perusahaan | 3,4 |
| 3 | Taat dalam aturan perilaku dalam pekerjaan | 5,6 |
| 4 | Taat terhadap aturan lainnya diperusahaan | 7,8 |

Sumber: (Sutrisno, 2010)

4. Pengawasan (X3)

Pengawasan merupakan sebagai proses untuk menjaga bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut :

Tabel 3.6 Indikator Pengawasan

| No | Indikator | No Item |
|----|---|---------|
| 1 | Akurat | 1,2 |
| 2 | Tepat Waktu | 3,4 |
| 3 | Objektif dan Menyeluruh | 5,6 |
| 4 | Terpusat pada titik-titik pengawasan strategi | 7,8 |
| 5 | Realistik secara ekonomis | 9,10 |
| 6 | Realistik secara organisasional | 11,12 |
| 7 | Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi | 13,14 |
| 8 | Fleksible | 15,16 |
| 9 | Bersifat sebagai petunjuk dan operasional | 17,18 |
| 10 | Diterima para anggota | 19,20 |

Sumber: (Handoko, 2013)

Tabel 3.7 Definisi Operasional

| No | Variabel | Defenisi | Indikator | Sumber |
|----|-----------------------|--|--|-------------------|
| 1 | Kinerja (Y) | Sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya disekolah dan menggambarkan adanya suatu pembuatan yang di tampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar 2. Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada peserta didik 3. Penguasaan metode dan strategi mengajar 4. Pemberian tugas-tugas kepada peserta didik 5. Kemampuan mengelola kelas 6. Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi | (Depdiknas, 2005) |
| 2 | Lingkungan Kerja (X1) | Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Kebisingan 3. Suhu udara 4. Ruang gerak yang diperlukan 5. Pewarnaan 6. Keamanan | (Suntoyo, 2012) |

| No | Variabel | Defenisi | Indikator | Sumber |
|----|--------------------|--|---|------------------|
| 3 | Disiplin Kerja(X2) | Alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku | <ol style="list-style-type: none"> 1. Taat terhadap aturan waktu 2. Tata terhadap peraturan perusahaan 3. Taat dalam aturan perilaku dalam pekerjaan 4. Taat terhadap aturan lainnya diperusahaan | (Sutrisno, 2010) |
| 4 | Pengawasan (X3) | suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula | <ol style="list-style-type: none"> 1. Akurat 2. Tepat Waktu 3. Objektif dan Menyeluruh 4. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategi 5. Realistik secara ekonomis 6. Realistik secara organisasional 7. Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi 8. Fleksible 9. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional 10. Diterima para anggota | (Handoko, 2015) |

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh dan harus diolah kembali, yaitu kuesioner. Dalam melakukan pengumpulan data yang berhubungan dengan yang akan dibahas dilakukan langsung dilakukan dengan dengan cara metode kuesioner. Metode kuesioner

adalah teknik pengumpulan data melalui formulir berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan serta informasi yang diperlukan.

Skala yang dipakai dalam penyusunan adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam Pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pertanyaan dengan skala penilaian sebagai berikut:

Tabel 3.8 Skala Likert

| No | Notasi | Pertanyaan | Bobot |
|----|--------|---------------------|-------|
| 1 | SS | Sangat Setuju | 5 |
| 2 | S | Setuju | 4 |
| 3 | KS | Kurang Setuju | 3 |
| 4 | TS | Tidak Setuju | 2 |
| 5 | STS | Sangat Tidak Setuju | 1 |

Sebelum melakukan pengumpulan data, seluruh kuesioner harus dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrument adalah program komputer *Statistical Program For Sosial Science* (SPSS) versi 24,00 yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Dari beberapa daftar pertanyaan (*Questioner*) yang dijawab dan ^{hitung} bahan pengujian Uji validitas menggunakan pendekatan “*single trial administration*” yakni pendekatan sekali atas jalan atas data instrumen yang disebar dan tidak menggunakan pendekatan ulang.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas butir. Menurut (Sugiyono, 2018), untuk mengetahui apakah perbedaan itu signifikan atau tidak, maka harga *t hitung* tersebut perlu dibandingkan dengan harga *t tabel*.

Bila t hitung lebih besar dengan t tabel maka perbedaan itu signifikan, sehingga instrument dinyatakan valid.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

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

Dimana:

| | |
|--------------|--|
| N | = Banyaknya pasangan pengamatan |
| $\sum X$ | = Jumlah pengamatan variabel X |
| $\sum Y$ | = Jumlah pengamatan variabel Y |
| $(\sum X^2)$ | = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X |
| $(\sum Y^2)$ | = Jumlah kadrat pengamatan variabel Y |
| $(\sum X)^2$ | = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X |
| $(\sum Y)^2$ | = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y |
| $\sum XY$ | = Jumlah hasil kali variabel X dan Y |

Ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Menurut (Juliandi et al., 2015) uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t table. Jika t hitung lebih besar dari t table nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai *sig (2 tailed)* dan membandingkan dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan peneliti. Bila nilai *sig (2 tailed)* ≤ 0.05 , maka butir instrument valid, jika nilai *sig (2 tailed)* $\geq 0,05$, maka butir instrument tidak valid.

Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

| Item Pernyataan | Nilai Korelasi | Probabilitas | Keterangan | |
|-----------------|----------------|---------------|--------------|-------|
| Kinerja (Y) | Y1.1 | 0.611 > 0,291 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | Y1.2 | 0.611 > 0,291 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | Y1.3 | 0.677 > 0,291 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | Y1.4 | 0.782 > 0,291 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | Y1.5 | 0.289 > 0,291 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | Y1.6 | 0.720 > 0,291 | 0.000 < 0,05 | Valid |

| Item Pernyataan | Nilai Korelasi | Probabilitas | Keterangan | |
|-----------------|----------------|---------------|--------------|-------|
| Kinerja (Y) | Y1.7 | 0.714 > 0,291 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | Y1.8 | 0.767 > 0,291 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | Y1.9 | 0.583 > 0,291 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | Y1.10 | 0.562 > 0,291 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | Y1.11 | 0.305 > 0,291 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | Y1.12 | 0.611 > 0,291 | 0.000 < 0,05 | Valid |

Sumber : SPSS 24.00

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

Tabel 3.10 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja(X1)

| Item Pernyataan | Nilai Korelasi | Probabilitas | Keterangan | |
|-----------------------|----------------|---------------|--------------|-------|
| Lingkungan Kerja (X1) | X1.1 | 0.771 > 0,291 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X1.2 | 0.867 > 0,291 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X1.3 | 0.808 > 0,291 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X1.4 | 0.867 > 0,291 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X1.5 | 0.910 > 0,291 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X1.6 | 0.867 > 0,291 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X1.7 | 0.808 > 0,291 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X1.8 | 0.624 > 0,291 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X1.9 | 0.614 > 0,291 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X1.10 | 0.259 > 0,291 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X1.11 | 0.378 > 0,291 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X1.12 | 0.440 > 0,291 | 0.000 < 0,05 | Valid |

Sumber : SPSS 24.00

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

Tabel 3.11 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

| Item Pernyataan | Nilai Korelasi | Probabilitas | Keterangan | |
|---------------------|----------------|---------------|--------------|-------|
| Disiplin Kerja (X2) | X2.1 | 0.729 > 0,291 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X2.2 | 0.627 > 0,291 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X2.3 | 0.652 > 0,291 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X2.4 | 0.405 > 0,291 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X2.5 | 0.442 > 0,291 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X2.6 | 0.531 > 0,291 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X2.7 | 0.630 > 0,291 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X2.8 | 0.544 > 0,291 | 0.000 < 0,05 | Valid |

Sumber : SPSS 24.00

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

Tabel 3.12 Hasil Uji Validitas Variabel Pengawasan (X3)

| Item Pernyataan | Nilai Korelasi | Probabilitas | Keterangan | |
|--------------------|----------------|---------------|--------------|-------|
| Pengawasan (X3) | X2.1 | 0.369 > 0,291 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X2.2 | 0.666 > 0,291 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X2.3 | 0.620 > 0,291 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X2.4 | 0.402 > 0,291 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X2.5 | 0.463 > 0,291 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X2.6 | 0.603 > 0,291 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X2.7 | 0.534 > 0,291 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X2.8 | 0.528 > 0,291 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X2.9 | 0.616 > 0,291 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X2.10 | 0.517 > 0,291 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X2.11 | 0.369 > 0,291 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X2.12 | 0.663 > 0,291 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X2.13 | 0.523 > 0,291 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X2.14 | 0.487 > 0,291 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X2.15 | 0.487 > 0,291 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X2.16 | 0.679 > 0,291 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X2.17 | 0.79 > 0,291 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X2.18 | 0.459 > 0,291 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X2.19 | 0.679 > 0,291 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X2.20 | 0.679 > 0,291 | 0.000 < 0,05 | Valid |

Sumber : SPSS 24.00

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

Selanjutnya untuk menguji reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dikatakan reliable bila hasil Alpha > 0,6 dengan rumus Alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum Si^2}{St} \right]$$

Dengan keterangan:

- r_{11} = Reliabilitas intrsumen
- $\sum Si^2$ = Jumlah varians skor tiap- tiap item
- St = Jumlah varians butir
- K = Jumlah item

Jika nilai reliabilitas mendekati 1, maka instrumen penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrumen menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena sudah mendekati 1 (0,60).

Tabel 3.13 Hasil Uji Reabilitas

| Variabel | Cronbach Alpha | R Tabel | Keterangan |
|-----------------------|----------------|---------|------------|
| Kinerja (Y) | 0.843 | 0,60 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja (X1) | 0.906 | | Reliabel |
| Disiplin Kerja (X2) | 0.711 | | Reliabel |
| Pengawasan (X3) | 0.869 | | |

Sumber : SPSS24.00

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel $> 0,60$. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif. Analisis data merupakan upaya mencari dan menata secara sistematis untuk meningkatkan pemahaman peneliti tentang kasus yang diteliti dan menyajikan sebagai temuan bagi orang lain. Sedangkan untuk meningkatkan pemahaman tersebut perlu dilanjutkan dengan berupaya mencari makna. Adapun teknik analisis data yang digunakan sebagai berikut:

3.6.1 Regresi Linier Berganda

Digunakan untuk menjelaskan lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja periode sebelumnya dinaikkan atau di turunkan. Dengan menggunakan persamaan regresi yaitu:

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

Keterangan :

Y= Variabel dependent (Kinerja)

α = Konstanta

β = Koefesien Regresi

X1 = Variabel independent (lingkungan kerja)

X2 = Variabel independent (disiplin kerja)

X3 = Variabel independent (pengawasan)

ϵ = Standart Error

Penggunaan analisis regresi dalam statistik harus bebas dari asumsi-asumsi klasik. Adapun pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam uji normalitas, uji multikoliniertas, uji heterokedastisitas dan uji autokorelasi.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Menurut (Ghozali, 2013)uji asumi klasik bertujuan “untuk melihat apakah dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik.jika model adalah model yang baik, maka hasil analisis regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis. Adapun syarat yang dilakukan untuk dalam uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multi kolinearitas, uji heterokedastisitas, uji autokorelasi.

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau

tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, sehingga data dalam model regresi penelitian cenderung normal.

Adapun cara mendeteksi apakah residual memiliki distribusi normal atau tidak dengan analisis grafik. Analisis grafik yang digunakan untuk menguji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan grafik histogram dan probability plot. Menurut (Ghozali, 2013) grafik histogram digunakan untuk membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Kemudian probability plot digunakan untuk membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dan distribusi normal.

Dasar pengambilan keputusan uji normalitas:

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolonieritas memiliki tujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen (Ghozali, 2013). Model regresi yang baik menunjukkan tidak terjadinya korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi antarvariabel independen, menyebabkan variabel

tidak orthogonal. Variabel orthogonal maksudnya variabel independen yang nilai korelasi antarvariabel independennya adalah nol.

Menurut (Ghozali, 2013) uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linear ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen dengan ketentuan:

- 1) Jika nilai *tolerance* < 0,5 atau *value inflation factor* (VIF) > 10 maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.
- 2) Jika nilai *tolerance* > 0,5 atau *value inflation factor* (VIF) < 10 maka tidak terdapat multikolinearitas yang serius.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Uji ini merupakan salah satu dari uji asumsi klasik yang harus dilakukan pada regresi linear.

Menurut (Ghozali, 2013) Untuk mendeteksi heteroskedastisitas digunakan scatter plot antara ZPRED dan SRESID. Jika titik-titik pada scatter plot tidak membentuk pola tertentu, serta menyebar di atas dan di bawah angka nol sumbu Y, maka tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi.

3.6.3 Pengujian Hipotesis

Menurut (Ghozali, 2013) hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis diperoleh dengan memprediksi penelitian terdahulu sebagai referensi dalam pembuktian uji hipotesis berguna untuk mengetahui apakah secara parsial atau simultan memiliki hubungan antara

X_1, X_2, X_3 berpengaruh terhadap Y ada dua jenis koefisien yang dapat dilakukan yaitu dengan uji t.

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh variabel independen secara individual menerangkan variasi. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ artinya tidak terdapat pengaruh antara satu variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013).

Kriteria yang di gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

H_0 diterima : jika $-t_{tabel} \geq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, atau nilai sig $> \alpha$ 5%

H_0 ditolak : jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau nilai sig $< \alpha$ 5%

Bila terjadi penerimaan H_0 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan, sedangkan bila H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan.

3.6.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2013).

Nilai koefisien determinasi menggunakan nilai adjusted R-square yang terdapat pada hasil pengolahan spss. R-Square atau koefisien determinasi merupakan salah satu ukuran yang sederhana dan sering digunakan untuk menguji kualitas suatu persamaan garis regresi (Ghozali, 2013). Nilai R-Square memberikan gambaran tentang kesesuaian variabel independen dalam memprediksi variabel dependen.

Untuk mengetahui metode estimasi yang memberikan hasil yang lebih baik, maka kriteria yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai R-Square (R^2) yang menunjukkan seberapa besar proporsi variasi variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. Menurut (Ghozali, 2013), nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Apabila nilai koefisien determinasi semakin besar, maka semakin besar kemampuan semua variabel independen dalam menjelaskan varians dari variabel dependennya.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 12 pernyataan untuk variabel lingkungan kerja (X1), 8 pernyataan untuk variabel disiplin kerja (X2), 20 pernyataan untuk variabel pengawasan (X3) dan 12 pernyataan untuk variabel kinerja (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 51 orang guru pada Gugus I Seulanga Raya Subulussalam. Akan tetapi angket yang disebar peneliti tidak seluruhnya balik kepada peneliti tetapi hanya 47 angket yang balik kepada peneliti dan bisa diolah. Dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

Tabel 4.1 Skala Likert

| Pernyataan | BOBOT |
|---------------------|-------|
| Sangat Setuju | 5 |
| Setuju | 4 |
| Kurang Setuju | 3 |
| Tidak Setuju | 2 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 |

Sumber: (Sugiyono, 2018)

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert dari tabel di atas dapat dipahami bahwa ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel. Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan beban nilai 5 dan skor terendah diberikan nilai 1.

4.1.2 Karakteristik Responden

Hasil tabulasi karakteristik 47 responden diolah menggunakan program SPSS yang menghasilkan deskripsi statistik responden dalam penelitian adalah sebagai berikut :

4.1.2.1 Jenis Kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 47 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2 Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Uraian | Frekuensi | Persentase (%) |
|------------------------|-----------|----------------|
| Jenis Kelamin : | | |
| Pria | 15 | 31,91 |
| Wanita | 32 | 68,09 |
| Jumlah | 47 | 100 |

Sumber: Data Diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa mayoritas jenis kelamin responden yaitu laki-laki yaitu 15 orang atau 31,91%, perempuan sebanyak 32 orang atau 68,09%. Dari data diatas mayoritas responden perempuan yaitu berjumlah 32 orang.

4.1.2.2 Usia

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia dari 47 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3 Deskriptif Responden Berdasarkan Usia

| Uraian | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|-----------|----------------|
| Usia: | | |
| 30-39 tahun | 20 | 42,55 |
| 40-49 tahun | 11 | 23,40 |
| <50 tahun | 16 | 34,05 |
| Jumlah | 47 | 100 |

Sumber : Data Diolah Tahun 2021

Berdasarkan table diatas, diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu pada usia antara 30-39 tahun yaitu 20 orang atau 42,55%, usia antara 40-50 tahun yaitu 11 orang atau 23,40%, usia >50 tahun yaitu 16 orang atau 34,05%. Dari data diatas mayoritas responden usia 30-39 tahun yaitu berjumlah 20 orang.

4.1.2.3 Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan pendidikan dari 47 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4 Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan

| Uraian | Frekuensi | Persentase (%) |
|-------------------|-----------|----------------|
| Pendidikan | | |
| S1 | 45 | 95,74 |
| S2 | 2 | 4,26 |
| Jumlah | 47 | 100 |

Sumber : Data Diolah Tahun 2021

Berdasarkan table diatas, diketahui bahwa mayoritas pendidikan responden yaitu pada tamatan S1 yaitu 45 orang atau 95,74%, tamatan S2 yaitu 2 orang atau 4,26%. Dari data diatas mayoritas responden tamatan S1 tahun yaitu berjumlah 45 orang.

4.1.2.4 Golongan

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan golongan dari 47 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.5 Deskriptif Responden Berdasarkan Golongan

| Uraian | Frekuensi | Persentase (%) |
|-----------------|-----------|----------------|
| Golongan | | |
| II | 3 | 6,38 |
| III | 26 | 55,32 |
| IV | 18 | 38,30 |
| Jumlah | 47 | 100 |

Sumber : Data Diolah Tahun 2021

Berdasarkan table diatas, diketahui bahwa mayoritas golongan responden yaitu pada golongan II yaitu 3 orang atau 6,38%, golongan III yaitu 26 orang atau 55,32%, golongan III yaitu 18 orang atau 38,30%. Dari data diatas mayoritas responden golongan III yaitu berjumlah 26 orang.

4.1.2.5 Masa Kerja

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan masa kerja dari 47 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.6 Deskriptif Responden Berdasarkan Golongan

| Uraian | Frekuensi | Persentase (%) |
|-------------------|------------------|-----------------------|
| Masa Kerja | | |
| 5 – 9 tahun | 3 | 6,38 |
| 10 – 15 tahun | 24 | 51,06 |
| 16 – 20 tahun | 7 | 14,89 |
| >20 tahun | 13 | 27,66 |
| Jumlah | 47 | 100 |

Berdasarkan table diatas, diketahui bahwa mayoritas masa kerja responden yaitu pada masa kerja 5 – 9 tahun yaitu 3 orang atau 6,38%, masa kerja 10 -15 tahun yaitu 22 orang atau 51,06%, masa kerja 16 – 20 tahun yaitu 7 orang atau 14,89%, masa kerja >20 tahun yaitu 13 orang atau 27,66%. Dari data diatas mayoritas responden masa kerja 10 – 15 tahun yaitu berjumlah 24 orang.

4.1.3 Jawaban Responden

4.1.3.1 Kinerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kinerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja (Y)

| No. | Jawaban (Y) | | | | | | | | | | | |
|-----|---------------|------|--------|------|---------------|------|--------------|-----|---------------------|---|--------|------|
| | Sangat Setuju | | Setuju | | Kurang Setuju | | Tidak Setuju | | Sangat Tidak Setuju | | Jumlah | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 9 | 19.1 | 36 | 76.6 | 2 | 4.3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 47 | 100% |
| 2 | 9 | 19.1 | 36 | 76.6 | 2 | 4.3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 47 | 100% |
| 3 | 8 | 17.0 | 32 | 68.1 | 6 | 12.8 | 1 | 2.1 | 0 | 0 | 47 | 100% |
| 4 | 11 | 23.4 | 28 | 59.6 | 6 | 12.8 | 2 | 4.3 | 0 | 0 | 47 | 100% |
| 5 | 16 | 34.0 | 31 | 66.0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 47 | 100% |
| 6 | 9 | 19.1 | 28 | 59.6 | 7 | 14.9 | 3 | 6.4 | 0 | 0 | 47 | 100% |
| 7 | 7 | 14.9 | 32 | 68.1 | 6 | 12.8 | 2 | 4.3 | 0 | 0 | 47 | 100% |
| 8 | 10 | 21.3 | 27 | 57.4 | 7 | 14.9 | 3 | 6.4 | 0 | 0 | 47 | 100% |
| 9 | 11 | 23.4 | 34 | 72.3 | 2 | 4.3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 47 | 100% |
| 10 | 8 | 17.0 | 24 | 51.1 | 13 | 27.7 | 2 | 4.3 | 0 | 0 | 47 | 100% |
| 11 | 11 | 23.4 | 30 | 63.8 | 6 | 12.8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 47 | 100% |
| 12 | 9 | 19.1 | 36 | 76.6 | 2 | 4.3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 47 | 100% |

Sumber : Data Diolah 2021

Dari tabel 4.5 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang menyusun program tahunan sesuai dengan mata pelajaran yang mampu, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 36 orang dengan persentasi 76.6 %.
2. Jawaban responden tentang menyusun program semester setiap awal tahun pelajaran, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 36 orang dengan persentasi 76.6 %.
3. Jawaban responden tentang menyampaikan materi sesuai dengan kompetensi dasar, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 32 orang dengan persentasi 68.1 %.
4. Jawaban responden tentang menguasai media pelajaran yang berfariatif, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 28 orang dengan persentasi 59.6 %.

5. Jawaban responden tentang menggunakan metode yang menunjang kreatifitas anak, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 31 orang dengan persentasi 66.0 %.
6. Jawaban responden tentang menggunakan metode menyesuaikan dengan karakteristik siswa, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 28 orang dengan persentasi 59.6 %.
7. Jawaban responden tentang memberikan tugas sesuai dengan dengan tujuan pembelajaran, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 32 orang dengan persentasi 68.1 %.
8. Jawaban responden tentang memberikan tugas untuk materi disetiap akhir pelajaran, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 27 orang dengan persentasi 57.4 %.
9. Jawaban responden tentang memotivasi siswa saat membua pelajaran, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 34 orang dengan persentasi 72.3 %.
10. Jawaban responden tentang mengawal pelajaran dengan mengatikan materi sebelumnya, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 24 orang dengan persentasi 51.1 %.
11. Jawaban responden tentang menentukan aspek-aspek hasil belajar siswa yang dievaluasi sesuai tujuan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 30 orang dengan persentasi 63.8 %.

12. Jawaban responden tentang menentukan prosedur evaluasi hasil belajar siswa sesuai dengan KKM, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 36 orang dengan persentasi 76.6 %.

4.1.3.2 Lingkungan Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel lingkungan kerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.8 Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja(X1)

| No. | Jawaban (X1) | | | | | | | | | | | |
|-----|---------------|------|--------|------|---------------|------|--------------|-----|---------------------|---|--------|------|
| | Sangat Setuju | | Setuju | | Kurang Setuju | | Tidak Setuju | | Sangat Tidak Setuju | | Jumlah | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 9 | 19.1 | 28 | 59.6 | 7 | 14.9 | 3 | 6.4 | 0 | 0 | 47 | 100% |
| 2 | 7 | 14.9 | 32 | 68.1 | 6 | 12.8 | 2 | 4.3 | 0 | 0 | 47 | 100% |
| 3 | 10 | 21.3 | 27 | 57.4 | 7 | 14.9 | 3 | 6.4 | 0 | 0 | 47 | 100% |
| 4 | 7 | 14.9 | 32 | 68.1 | 6 | 12.8 | 2 | 4.3 | 0 | 0 | 47 | 100% |
| 5 | 9 | 19.1 | 27 | 57.4 | 7 | 14.9 | 4 | 8.5 | 0 | 0 | 47 | 100% |
| 6 | 7 | 14.9 | 32 | 68.1 | 6 | 12.8 | 2 | 4.3 | 0 | 0 | 47 | 100% |
| 7 | 10 | 21.3 | 27 | 57.4 | 7 | 14.9 | 3 | 6.4 | 0 | 0 | 47 | 100% |
| 8 | 11 | 23.4 | 34 | 72.3 | 2 | 4.3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 47 | 100% |
| 9 | 8 | 17.0 | 24 | 51.1 | 13 | 27.7 | 2 | 4.3 | 0 | 0 | 47 | 100% |
| 10 | 11 | 23.4 | 30 | 63.8 | 6 | 12.8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 47 | 100% |
| 11 | 9 | 19.1 | 36 | 76.6 | 2 | 4.3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 47 | 100% |
| 12 | 7 | 14.9 | 36 | 76.6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 47 | 100% |

Sumber : Data Diolah 2021

Dari tabel 4.6 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik dan memadai, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 28 orang dengan persentasi 59.6 %.
2. Jawaban responden tentang penerangan yang ada di ruangan kerja saya telah sesuai dengan kebutuhan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 32 orang dengan persentasi 68.1 %.

3. Jawaban responden tentang tempat kerja jauh dari kebisingan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 27 orang dengan persentasi 57.4 %.
4. Jawaban responden tentang lingkungan kerja tenang dan bebas dari suara bising mesin, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 32 orang dengan persentasi 68.1 %.
5. Jawaban responden tentang ventilasi udara ditempat kerja sudah cukup baik, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 27 orang dengan persentasi 57.4 %.
6. Jawaban responden tentang temperature ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh , mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 32 orang dengan persentasi 68.1 %.
7. Jawaban responden tentang tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi dll tersusun rapi di ruang kerja, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 27 orang dengan persentasi 57.4 %.
8. Jawaban responden tentang ruangan kerja luas dan lapang, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 34 orang dengan persentasi 72.3 %.
9. Jawaban responden tentang warna cat dinding yang dipakai di tempat kerja tidak mengganggu kenyamanan saat bekerja, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 24 orang dengan persentasi 51.1 %.
10. Jawaban responden tentang pewarnaan rabu lingkungan kerja sudah jelas, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 30 orang dengan persentasi 63.8 %.

11. Jawaban responden tentang satuan keamanan tempat kerja sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 36 orang dengan persentasi 76.6 %.

12. Jawaban responden tentang keamanan ditempat kerja sudah mampu membuat bekerja dengan nyaman, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 36 orang dengan persentasi 76.6 %.

4.1.3.3 Disiplin Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel disiplin kerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.9 Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja(X2)

| No. | Jawaban (X2) | | | | | | | | | | | |
|-----|---------------|------|--------|------|---------------|------|--------------|-----|---------------------|---|--------|------|
| | Sangat Setuju | | Setuju | | Kurang Setuju | | Tidak Setuju | | Sangat Tidak Setuju | | Jumlah | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 27 | 57.4 | 7 | 14.9 | 3 | 6.4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 47 | 100% |
| 2 | 11 | 23.4 | 34 | 72.3 | 2 | 4.3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 47 | 100% |
| 3 | 8 | 17.0 | 24 | 51.1 | 13 | 27.7 | 2 | 4.3 | 0 | 0 | 47 | 100% |
| 4 | 11 | 23.4 | 30 | 63.8 | 6 | 12.8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 47 | 100% |
| 5 | 9 | 19.1 | 36 | 76.6 | 2 | 4.3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 47 | 100% |
| 6 | 7 | 14.9 | 36 | 76.6 | 4 | 8.5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 47 | 100% |
| 7 | 27 | 57.4 | 7 | 14.9 | 1 | 2.1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 47 | 100% |
| 8 | 12 | 25.5 | 34 | 72.3 | 1 | 2.1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 47 | 100% |

Sumber : Data Diolah 2021

Dari tabel 4.7 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang selalu datang ke sekolah sebelum waktu masuk, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 27 orang dengan persentasi 57.4 %.

2. Jawaban responden tentangselalu pulang kerja sesuai dengan jam pulang, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 34 orang dengan persentasi 72.3 %.
3. Jawaban responden tentangmelaksanakan semua peraturan yang ditetapkan sekolah, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 24 orang dengan persentasi 51.1 %.
4. Jawaban responden tentangmelaksanakan tantangan jabatan yang ditetapkan oleh atasan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 30 orang dengan persentasi 63.8 %.
5. Jawaban responden tentangmelaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 36 orang dengan persentasi 76.6 %.
6. Jawaban responden tentangmemiliki hubungan pekerjaan yang baik dengan guru lainnya, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 36 orang dengan persentasi 76.6 %.
7. Jawaban responden tentangakan menaati norma norma yang berlaku disekolah, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 27 orang dengan persentasi 57.4 %.
8. Jawaban responden tentangberusaha mengikuti norma norma yang berlaku, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 34 orang dengan persentasi 72.3 %.

4.1.3.4 Pengawasan

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel pengawasanyang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.10 Skor Angket Untuk Variabel Pengawasan(X3)

| No. | Jawaban (X3) | | | | | | | | | | | |
|-----|---------------|------|--------|------|---------------|------|--------------|-----|---------------------|---|--------|------|
| | Sangat Setuju | | Setuju | | Kurang Setuju | | Tidak Setuju | | Sangat Tidak Setuju | | Jumlah | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 9 | 19.1 | 33 | 70.2 | 5 | 10.6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 47 | 100% |
| 2 | 11 | 23.4 | 29 | 61.7 | 7 | 14.9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 47 | 100% |
| 3 | 14 | 29.8 | 29 | 61.7 | 4 | 8.5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 47 | 100% |
| 4 | 9 | 19.1 | 33 | 70.2 | 5 | 10.6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 47 | 100% |
| 5 | 8 | 17.0 | 35 | 74.5 | 4 | 8.5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 47 | 100% |
| 6 | 8 | 17.0 | 33 | 70.2 | 6 | 12.8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 47 | 100% |
| 7 | 12 | 25.5 | 33 | 70.2 | 2 | 4.3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 47 | 100% |
| 8 | 10 | 21.3 | 27 | 57.4 | 10 | 21.3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 47 | 100% |
| 9 | 6 | 12.8 | 39 | 83.0 | 2 | 4.3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 47 | 100% |
| 10 | 11 | 23.4 | 31 | 66.0 | 2 | 4.3 | 3 | 6.4 | 0 | 0 | 47 | 100% |
| 11 | 12 | 25.5 | 31 | 66.0 | 4 | 8.5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 47 | 100% |
| 12 | 11 | 23.4 | 32 | 68.1 | 2 | 4.3 | 2 | 4.3 | 0 | 0 | 47 | 100% |
| 13 | 11 | 23.4 | 35 | 74.5 | 1 | 2.1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 47 | 100% |
| 14 | 13 | 27.7 | 30 | 63.8 | 1 | 2.1 | 3 | 6.4 | 0 | 0 | 47 | 100% |
| 15 | 16 | 34.0 | 24 | 51.1 | 7 | 14.9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 47 | 100% |
| 16 | 9 | 19.1 | 37 | 78.7 | 1 | 2.1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 47 | 100% |
| 17 | 9 | 19.1 | 37 | 78.7 | 1 | 2.1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 47 | 100% |
| 18 | 17 | 36.2 | 28 | 59.6 | 1 | 2.1 | 1 | 2.1 | 0 | 0 | 47 | 100% |
| 19 | 9 | 19.1 | 37 | 78.7 | 1 | 2.1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 47 | 100% |
| 20 | 9 | 19.1 | 37 | 78.7 | 1 | 2.1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 47 | 100% |

Sumber : Data Diolah 2021

Dari tabel 4.8 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pengawasan dilakukan secara rutin dan setiap saat, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 33 orang dengan persentasi 70.2 %.

2. Jawaban responden tentang dalam mengawasi pekerjaan guru, pimpinan dibantu dengan CCTV, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 29 orang dengan persentasi 61.9 %.
3. Jawaban responden tentang sekolah melakukan evaluasi dari pelaksanaan pengawasan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 29 orang dengan persentasi 61.9 %.
4. Jawaban responden tentang sekolah melakukan penilaian dari pelaksanaan pengawasan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 33 orang dengan persentasi 70.2 %.
5. Jawaban responden tentang pengawasan harus berorientasi pada peraturan-peraturan yang berlaku, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 35 orang dengan persentasi 74.5 %.
6. Jawaban responden tentang pengawasan yang dilakukan secara menyeluruh dan berlaku adil, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 33 orang dengan persentasi 70.2 %.
7. Jawaban responden tentang proses pengawasan dilakukan pada tiap bagian sekolah, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 33 orang dengan persentasi 70.2 %.
8. Jawaban responden tentang pengawasan lebih dilakukan secara rutin pada bagian inti sekolah, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 27 orang dengan persentasi 57.4 %.

9. Jawaban responden tentang pengawasan kerja dilakukan sesuai dengan program, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 39 orang dengan persentasi 83.0 %.
10. Jawaban responden tentang pengawasan kerja dilakukan secara bertahap, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 31 orang dengan persentasi 66.0 %.
11. Jawaban responden tentang atasan memberikan teguran jika tidak memenuhi standar kerja mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 31 orang dengan persentasi 66.0 %.
12. Jawaban responden tentang atasan memberikan sanksi jika melanggar peraturan yang ada, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 32 orang dengan persentasi 68.1 %.
13. Jawaban responden tentang pengawasan dilakukan sesuai standar yang obyektif, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 35 orang dengan persentasi 74.5 %.
14. Jawaban responden tentang pengawasan yang dilakukan pimpinan terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 30 orang dengan persentasi 63.8 %.
15. Jawaban responden tentang pengawasan dilakukan secara fleksibel oleh atasan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 24 orang dengan persentasi 51.1 %.

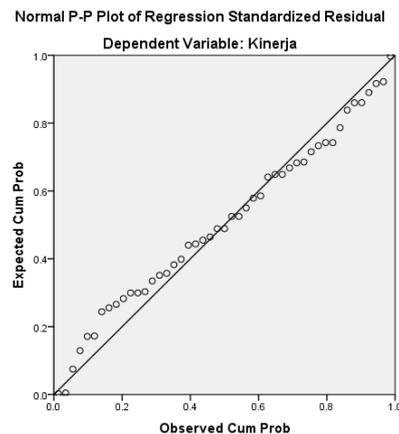
16. Jawaban responden tentang pengawasan yang dilakukan pimpinan tidak terlalu ketat, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 37 orang dengan persentasi 78.7 %.
17. Jawaban responden tentang pimpinan memperbaiki berbagai penyimpangan atau kesalahan yang terjadi, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 37 orang dengan persentasi 78.7 %.
18. Jawaban responden tentang pengawasan yang dilakukan memberikan penilaian kinerja yang objektif dan sesuai kepada setiap guru, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 28 orang dengan persentasi 59.6 %.
19. Jawaban responden tentang dengan adanya pengawasan hasil kerja lebih baik sebelumnya, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 37 orang dengan persentasi 78.7 %..
20. Jawaban responden tentang pengawasan yang dilakukan dapat di terima setiap guru, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 37 orang dengan persentasi 78.7 %.

4.1.4 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji lolos kendala liner atau uji asumsi klasik. Tujuan dilakukannya uji asumsi klasik adalah untuk mengetahui Apakah suatu variabel bormal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data berdasarkan patokan distribusi normal data dengan *mean* dan standar deviasi yang sama. Jadi asumsi klasik pada dasarnya memiliki kriteria-kriteria sebagai berikut.

4.1.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui Apakah variabel dalam sebuah model regresi, yaitu variabel terikat dan variabel bebas berdistribusi secara normal atau tidak.



Sumber: Data diolah SPSS versi 24.0

Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas

Pada grafik normal p-plot terlihat pada gambar diatas bahwa pola grafik normal terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

4.1.4.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi antara variabel independen (bebas). Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) yang tidak melebihi 5.

Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan Uji Multikolinieritas pada data yang telah diolah berikut ini:

Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolonieritas

| Coefficients ^a | | | |
|---------------------------|------------------|-------------------------|-------|
| Model | | Collinearity Statistics | |
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | Lingkungan Kerja | .219 | 4.574 |
| | Disiplin Kerja | .167 | 4.977 |
| | Pengawasan | .362 | 2.763 |

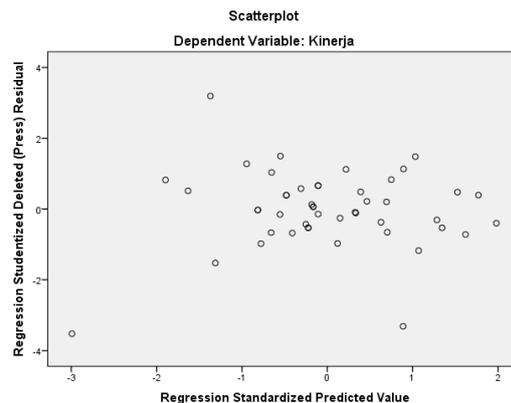
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Dari tabel 4.9 dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai tolerance sebesar $0.219 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $4.574 < 5$. Variabel disiplin kerja memiliki nilai tolerance sebesar $0.167 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $4.997 < 5$. Variabel pengawasan memiliki nilai tolerance sebesar $0.362 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $2.763 < 5$. Dari masing-masing variabel memiliki nilai tolerance > 0.1 dan nilai VIF < 5 , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolonieritas dalam penelitian ini.

4.1.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk menguji ada atau tidaknya situasi heteroskedastisitas dalam varian *error terms* untuk model regresi. Dalam penelitian ini akan digunakan metode *chart* (Diagram *Scatterplot*).



Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa data (titik-titik) menyebar secara merata diatas dan dibawah garis nol, tidak berkumpul di satu tempat, serta tidak membentuk satu pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa pada uji regresi ini tidak terjadi heterokedastisitas.

4.1.5 Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh hubungan antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini memiliki dua variabel independen, yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, pengawasan satu variabel dependen yaitu kinerja.

Tabel 4.12 Hasil Regresi Linier Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -.237 | 2.651 | | -.089 | .929 |
| | Lingkungan Kerja | .585 | .069 | .733 | 8.507 | .000 |
| | Disiplin Kerja | .328 | .156 | .207 | 2.103 | .041 |
| | Pengawasan | .382 | .051 | .501 | 7.483 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Dari tabel 4.10 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- | | |
|---------------------|----------|
| 1. Konstanta | = -0,237 |
| 2. Lingkungan kerja | = 0,586 |
| 3. Disiplin kerja | = 0,328 |
| 4. Pengawasan | = 0,382 |

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = -0,237 + 0,586X_1 + 0,328X_2 + 0,382X_3$$

Jadi persamaan diatas bermakna jika :

1. Konstanta sebesar -,237 menunjukkan bahwa apabila semua variabel independen lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengawasan diasumsikan bernilai nol, maka nilai dari kinerja adalah sebesar -0,237
2. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,586 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel lingkungan kerja miningkat sebesar satu satuan, maka kinerja meningkat sebesar 0,586 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol
3. Nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,328 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel disiplin kerja miningkat sebesar satu satuan, maka kinerja meningkat sebesar 0,328 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.
4. Nilai koefisien regresi pengawasan sebesar 0,382 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel pengawasanminingkat sebesar satu satuan, maka

kinerja meningkat sebesar 0,382 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol

4.1.6 Pengujian Hipotesis

Uji t digunakan dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen. Alasan lain uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara parsial atau individual mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 4.13 Hasil Uji t

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -.237 | 2.651 | | -.089 | .929 |
| | Lingkungan Kerja | .585 | .069 | .733 | 8.507 | .000 |
| | Disiplin Kerja | .328 | .156 | .207 | 2.103 | .041 |
| | Pengawasan | .382 | .051 | .501 | 7.483 | .000 |

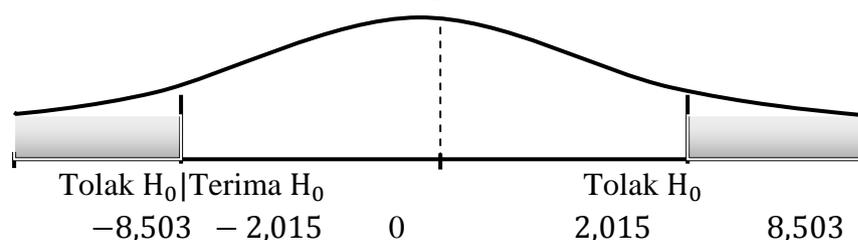
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : SPSS 24.00

Hasil pengujian statistik pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 47 - 3 = 44$ adalah $2,015$ $t_{hitung} = 8,507$ dan $t_{tabel} = 2,015$



Gambar 4.3 Kriteria Pengujian Uji t

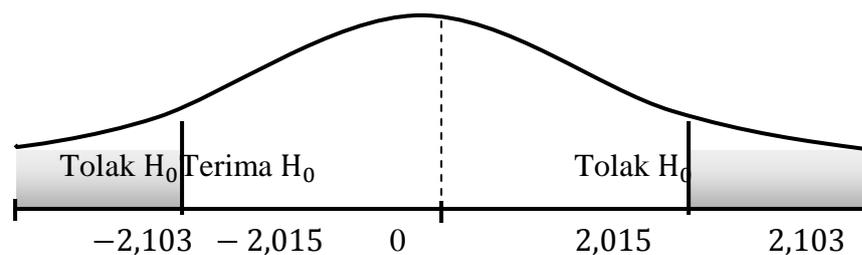
H_0 diterima jika $-2,015 \leq t_{hitung} \leq 2,015$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > 2,015$ atau $-t_{hitung} < -2,015$

Nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja adalah 8,507 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2,015 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan lingkungan kerja sebesar $0,000 < 0,05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada Gugus I Seulanga Raya Subulussalam.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 47 - 3 = 44$ adalah 2,015 $t_{hitung} = 2,103$ dan $t_{tabel} = 2,015$



Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Uji t

H_0 diterima jika $-2,015 \leq t_{hitung} \leq 2,015$ pada $\alpha = 5\%$

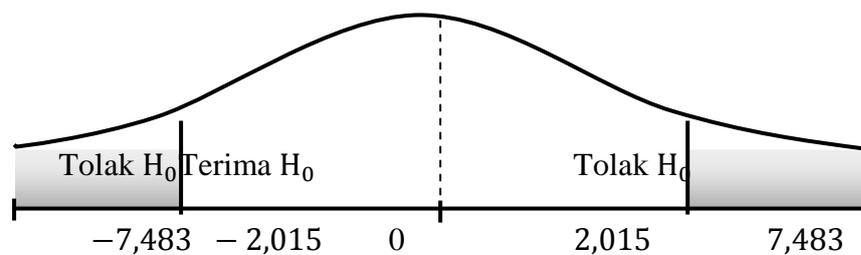
H_0 ditolak jika $t_{hitung} > 2,015$ atau $-t_{hitung} < -2,015$

Nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja adalah 2,103 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2,015 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan disiplin kerja sebesar $0,041 < 0,05$ artinya dari hasil tersebut

didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada Gugus I Seulanga Raya Subulussalam.

3. Pengaruh Pengawasan (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah pengawasan berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 47 - 3 = 44$ adalah $2,015$ $t_{hitung} = 7,483$ dan $t_{tabel} = 2,015$



Gambar 4.5 Kriteria Pengujian Uji t

H_0 diterima jika $-2,015 \leq t_{hitung} \leq 2,015$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > 2,015$ atau $-t_{hitung} < -2,015$

Nilai t_{hitung} untuk variabel pengawasan adalah $7,483$ dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar $2,015$ dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan pengawasan sebesar $0,000 < 0,05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada Gugus I Seulanga Raya Subulussalam.

4.1.7 Uji Koefisien Determinasi (*R-square*)

Nilai R-square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh nilai variabel bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai R-square semakin mendekati satu maka semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengujian statistiknya :

Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary ^b | | | | |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .964 ^a | .930 | .925 | 1.26185 |
| a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja | | | | |

Sumber: SPSS versi 24

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$D = 0.930 \times 100\%$$

$$= 93,0\%$$

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari R square sebesar 0.930 yang berarti 93,0 dan hal ini menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengawasan sebesar 93,0% untuk mempengaruhi variabel kinerja. Selanjutnya selisih $100\% - 93,0\% = 7,0\%$. hal ini menunjukkan 7,0% tersebut adalah variabel lain yang tidak berkontribusi terhadap penelitian kinerja.

4.2 Pembahasan

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini ada empat bagian utama

yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

4.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada Gugus I Seulanga Raya Subulussalam hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja adalah 8,507 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2,015 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan lingkungan kerja sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada Gugus I Seulanga Raya Subulussalam.

Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mampu meningkatkan kinerja guru pada Gugus I Seulanga Raya Subulussalam, dimana dengan lingkungan kerja yang nyaman dan memadai maka guru akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan sehingga kinerja guru tersebut akan semakin meningkat. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat guru lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja guru akan semakin meningkat.

Lingkungan yang menyenangkan dan memberikan kinerja yang maksimal bagi karyawan. Karena pegawai tidak merasa terganggu dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Lingkungan kerja bagi para guru merupakan suatu ruang lingkup atau kawasan dalam mengembangkan kompetensi dan pengetahuan, serta wawasan yang dimiliki untuk membantu pelaksanaan aktivitas kerja. Pada akhirnya, akan

meningkatkan kinerja guru tersebut. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang baik turut serta dalam membantu tercapainya tujuan sekolah yang diinginkan sesuai dengan visi dan misi yang ada. Dengan kata lain, semakin kebutuhan guru dalam melaksanakan aktivitas pembelajaran yang dilakukan terpenuhi maka akan semakin tinggi pula keinginan guru tersebut dalam meningkatkan kinerja mereka dalam melakukan tugas dan kewajibannya di sekolah. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja yang segar, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan guru dalam melakukan tugasnya (Sari, 2018).

Menurut (Sunyoto, 2013) lingkungan kerja adalah: “segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain”.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sari, 2018) dan (Ellfita et al., 2019) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru pada Gugus I Seulanga Raya Subulussalam hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja adalah 2,103 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2,015 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan disiplin kerja sebesar $0.041 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a

diterima) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada Gugus I Seulanga Raya Subulussalam.

Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja guru pada Gugus I Seulanga Raya Subulussalam, dimana dengan tingka disiplin yang dimiliki oleh guru maka guru akan taat terhadap peraturan yang di buat sehingga guru akan lebih semangat dalam melakukan pekerjaanya dengan demikian maka kinerja guru akan semakin meningkat.

Disiplin merupakan tindakan manajer untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusah bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Penegakan disiplin dapat mengatasi masalah kinerja yang buruk dan memperkuat pengaruh perilaku kerja pegawai dengan kelompok atau organisasi. Apabila disiplin dapat dilaksanakan secara baik serta tidak menunda waktu maka masalah yang terjadi dapat diatasi secara cepat dan mudah

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasilpenelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Utara & Rasto, 2019) dan (Hadiati, 2018) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

4.2.3 Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh pengawasan terhadap kinerja guru pada Gugus I Seulanga Raya Subulussalam hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel pengawasan adalah 7,483 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2,015 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan pengawasan sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada Gugus I Seulanga Raya Subulussalam.

Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan mampu meningkatkan kinerja guru pada Gugus I Seulanga Raya Subulussalam. Dimana pimpinan melakukan pengawasan yang rutin baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga guru akan dapat berbuat dan bertingkah laku sesuai dengan yang prosedur yang telah dibuat dengan demikian maka guru akan selalu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang telah dibuat sehingga kinerja guru akan semakin meningkat.

Pengawasan adalah salah satu fungsi manajemen, yang merupakan kegiatan proses pimpinan untuk memastikan dan menjamin bahwa tujuan dan sasaran serta tugas-tugas organisasi akan dan telah terlaksana dengan baik sesuai dengan rencana, kebijaksanaan, instruksi dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan dan yang berlaku.

Kegiatan pengawasan oleh kepala sekolah akan berpengaruh secara psikologis terhadap kinerja guru. Guru yang puas dengan pengawasan oleh kepala sekolah maka ia akan bekerja dengan sukarela yang akhirnya dapat membuat produktivitas kerja guru meningkat. Tetapi jika guru kurang puas terhadap pelaksanaan pengawasan oleh kepala sekolah maka guru dalam bekerja kurang bergairah, hal ini mengakibatkan produktivitas guru menurun (Satriadi, 2017)

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rosmiati, 2017) dan (Satriadi, 2017) menyimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut.

1. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada Gugus I Seulanga Raya Subulussalam dengan nilai t_{hitung} (8,507) lebih besar dari t_{tabel} (2,015) dan signifikan sebesar $0.000 < 0.05$.
2. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada Gugus I Seulanga Raya Subulussalam dengan nilai t_{hitung} (2,103) lebih besar dari t_{tabel} (2,015) dan signifikan sebesar $0.041 < 0.05$.
3. Secara parsial pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada Gugus I Seulanga Raya Subulussalam dengan nilai t_{hitung} (7,483) lebih besar dari t_{tabel} (2,015) dan signifikan sebesar $0.000 < 0.05$.

5.2 Saran

Berdasarkan fenomena sebelumnya dan hasil penelitian, maka penulis dapat memberikan saran adalah sebagai berikut :

1. Mengingat saat dimasa pandemi Covid 19 peminan agar lebih mengutamakan dan memfasilitasi guru-guru dalam menunjang pembelajaran seperti laptop dan kuota internet.
2. Guru agar lebih senantiasa mentaati peraturan-peraturan yang ada pada Gugus I Seulanga Raya Subulussalam.

3. Pemimpin agar lebih mengawasi gurusecara langsung sehingga kinerja guru akan semakin meningkat.
4. Guru pada Gugus I Seulanga Raya Subulussalam agar selalu menyusun persiapan bahan ajar yang akan di sampaikan oleh guru terhadap siswa baik mengenai kinerja dalam perencanaan pembelajaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisasmita, R. (2011). *Manajemen Pemerintah Daerah*. Graha Ilmu.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Deepublish.
- Agustina, W., & Bismala, L. (2014). Dampak Pengawasan Dan Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Disiplin Kerja PT. Perkebunana Nusantara IV (Persero) Medan. *Jurnal Riset Akuntansi & Bisnis*, 14(1), 1–15.
- Agustini, F. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. UNIMED PRESS.
- Astuti, H., Rokhmat, J., & Sudirman. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Di Kecamatan Aikmel Kabupater Lombok Timur. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 2(1), 112–135.
- Depdiknas. (2005). *Panduan Pengembangan Model Pembelajaran Berbasis Kompetensi*. Direktorat PPTK dan KPT Dirjen Dikti.
- Ellfita, R., Zulahini, & Mailani, I. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Di MTs Negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi. *Jurnal Al-Hikmah*, 1(1), 37–55.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai, Budaya Organisasi, Perilaku Organisasi Dan Efikasi Diri*. Elmatara.
- Hadiati, E. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Mts Se-Kota Bandar Lampung. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 8(1), 50–65.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Hasibuan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. UMSU PRESS.
- Kadarisman, N. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada.

- Maharani, V., & Noermijati. (2013). Organizational Citizenship Behavior Role in Mediating the Effect of Transformational Leadership, Job Satisfaction on Employee Performance: Studies in PT Bank Syariah Mandiri Malang East Java. *International Journal of Business and Management*, 8(17), 35–49.
- Mahmudi. (2010). *Manajemen Keuangan Daerah*. Erlangga.
- Mangkunegara, A. A. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Mulyasa, E. (2008). *Menjadi Guru Profesional*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A. S. (2010). *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Noor, A. (2013). *Management Event*. Alfabeta.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja Guru; Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah*. CV Jejak.
- Prawirosentoso, S. (2011). *Kinerja*. Alfabeta.
- Reksohadiprojo, S., & Gitosudarmo, I. (2010). *Manajemen Produksi*. BPFE UGM.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (6th ed.). PT. Raja Grafindo Persada.
- Rosmiati, N. (2017). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Guru Pada SMA PGRI 1 Kota Sukabumi. *SWANTARA*, 15(2), 199–208.
- Sari, P. I. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 10 Muaro Jambi. *EKLETIK: Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 1(1), 1–10.
- Satriadi, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Bank BRI Tanjungpinang. *Jurnal Benefita*, 2(1), 34–46.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Bumi Aksara.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas

- Kerja Karyawan Pada PT.Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 17(1), 124–137.
- Situmeang, R. S. (2017). pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Karya Anugrah. *Journal Of Innovation And Entrepreneurship*, 2(2), 148–160.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Sukarna. (2011). *Dasar-Dasar Manajemen*. Mandar Maju.
- Suntoyo, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Buku Seru.
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Center For Academic Publishing Services.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 27–34.
- Utara, K. T., & Rasto. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *JP MANPER: Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 246–253.

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Nur Hafni Ghea memohon kesediaan Bapak / Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan tesis pada program magister manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengawasan terhadap Kinerja Guru Pada Gugus I Seulanga Raya Subulussalam”**.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak / Ibu saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pertanyaan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- | | | |
|--------|-----------------------|-----------------|
| a. SS | : Sangat Setuju | : dengan Skor 5 |
| b. S | : Setuju | : dengan Skor 4 |
| c. KS | : Kurang Setuju | : dengan Skor 3 |
| d. TS | : Tidak Setuju | : dengan Skor 2 |
| e. STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan Skor 1 |

B. Identitas Responden

No. Responden :

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMA D3 S1 S2 S3

Lama Bekerja : 1-5Tahun 10 tahun

11-15 Tahun 16-20 tahun

Lebih dari 20 Tahun

Kinerja (Y)

| No | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
|--|---|----|---|----|----|-----|
| Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar | | | | | | |
| 1 | saya menyusun program tahunan sesuai dengan mata pelajaran yang saya ampu | | | | | |
| 2 | Saya Menyusun program semester setiap awal tahun pelajaran | | | | | |
| Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada peserta didik. | | | | | | |
| 3 | Saya menyampaikan materi sesuai dengan kompetensi dasar | | | | | |
| 4 | Saya menguasai media pelajaran yang berfariatif | | | | | |
| Penguasaan metode dan strategi mengajar. | | | | | | |
| 5 | saya menggunakan metode yang menunjang kreatifitas anak | | | | | |
| 6 | Saya menggunakan metode menyesuaikan dengan karakteristik siswa | | | | | |
| Pemberian tugas-tugas kepada peserta didik. | | | | | | |
| 7 | Saya memberikan tugas sesuai dengan dengan tujuan pembelajaran | | | | | |
| 8 | Saya memberikan tugas untuk materi disetiap akhir pelajaran | | | | | |
| Kemampuan mengelola kelas | | | | | | |
| 9 | Saya memotivasi siswa saat membua pelajaran | | | | | |
| 10 | saya mengawal pelajaran dengan mengatikan materi sebelumnya | | | | | |
| Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi | | | | | | |
| 11 | Saya menentukan aspek-aspek hasil belajar siswa yang dievaluasi sesuai tujuan | | | | | |
| 12 | Saya menentukan prosedur evaluasi hasil belajar siswa sesuai dengan KKM | | | | | |

Lingkungan Kerja (X₁)

| No | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
|------------------------------------|--|----|---|----|----|-----|
| Penerangan | | | | | | |
| 1 | Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja saya sudah baik dan memadai | | | | | |
| 2 | Penerangan yang ada di ruangan kerja saya telah sesuai dengan kebutuhan | | | | | |
| Kebisingan | | | | | | |
| 3 | Tempat kerja saya jauh dari kebisingan | | | | | |
| 4 | Lingkungan kerja saya tenang dan bebas dari suara bising mesin | | | | | |
| Suhu udara | | | | | | |
| 5 | Pentilasi udara ditempat kerja saya sudah cukup baik. | | | | | |
| 6 | Temperature ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya | | | | | |
| Ruang gerak yang diperlukan | | | | | | |
| 7 | Tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi dll tersusun rapi di ruang kerja saya | | | | | |
| 8 | Ruangan kerja saya luas dan lapang | | | | | |
| Pewarnaan | | | | | | |
| 9 | Warna cat dinding yang dipakai di tempat kerja tidak mengganggu kenyamanan saya saat bekerja | | | | | |
| 10 | Pewarnaan rabu lingkungan kerja saya sudah jelas | | | | | |
| Keamanan | | | | | | |
| 11 | Satuan keamanan tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman | | | | | |
| 12 | Keamanan ditempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman | | | | | |

Disiplin Kerja (X₂)

| No | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
|---|---|-----------|----------|-----------|-----------|------------|
| Taat Pada Aturan Waktu | | | | | | |
| 1 | Saya selalu datang ke sekolah sebelum waktu masuk | | | | | |
| 2 | Saya selalu pulang kerja sesuai dengan jam pulang | | | | | |
| Taat Pada Peraturan Perusahaan | | | | | | |
| 3 | Saya melaksanakan semua peraturan yang ditetapkan sekolah | | | | | |
| 4 | Saya melaksanakan tantangan jabatan yang ditetapkan oleh atasan | | | | | |
| Taat Dalam Aturan Perilaku Dalam Bekerja | | | | | | |
| 5 | Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab saya | | | | | |
| 6 | Saya memiliki hubungan pekerjaan yang baik dengan guru lainnya | | | | | |
| Taat Terhadap Peraturan Lainnya Diperusahaan | | | | | | |
| 7 | Saya akan menaati norma norma yang berlaku disekolah | | | | | |
| 8 | Saya berusaha mengikuti norma norma yang berlaku | | | | | |

Pengawasan (X₃)

| No | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
|---|---|----|---|----|----|-----|
| Akurat | | | | | | |
| 1 | Pengawasan dilakukan secara rutin dan setiap saat. | | | | | |
| 2 | Dalam mengawasi pekerjaan guru, pimpinan dibantu dengan CCTV | | | | | |
| Tepat Waktu | | | | | | |
| 3 | Sekolah melakukan evaluasi dari pelaksanaan pengawasan | | | | | |
| 4 | Sekolah melakukan penilaian dari pelaksanaan pengawasan | | | | | |
| Objektif Dan Menyeluruh | | | | | | |
| 5 | Pengawasan harus berorientasi pada peraturan-peraturan yang berlaku | | | | | |
| 6 | Pengawasan yang dilakukan secara menyeluruh dan berlaku adil | | | | | |
| Terpusat Pada Titik-titik Pengawasan Strategis | | | | | | |
| 7 | Proses pengawasan dilakukan pada tiap bagian sekolah | | | | | |
| 8 | Pengawasan lebih dilakukan secara rutin pada bagian inti sekolah | | | | | |
| Realistik Secara Ekonomis | | | | | | |
| 9 | Pengawasan kerja dilakukan sesuai dengan program | | | | | |
| 10 | Pengawasan kerja dilakukan secara bertahap | | | | | |
| Realistik Secara Organisasi | | | | | | |
| 11 | Atasan memberikan teguran jika tidak memenuhi standar kerja | | | | | |
| 12 | Atasan memberikan sanksi jika melanggar peraturan yang ada | | | | | |
| Terkoordinasi Dengan Aliran Kerja Organisasi | | | | | | |
| 13 | Pengawasan dilakukan sesuai standar yang obyektif | | | | | |
| 14 | Pengawasan yang dilakukan pimpinan terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi | | | | | |
| Fleksibel | | | | | | |
| 15 | Pengawasan dilakukan secara fleksibel oleh atasan | | | | | |
| 16 | Pengawasan yang dilakukan pimpinan tidak terlalu ketat | | | | | |

| Bersifat Sebagai Petujuk dan Operasional | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|
| 17 | Pimpinan memperbaiki berbagai penyimpangan atau kesalahan yang terjadi | | | | | |
| 18 | Pengawasan yang dilakukan memberikan penilaian kinerja yang objektif dan sesuai kepada setiap guru | | | | | |
| Diterima Para Anggota | | | | | | |
| 19 | Dengan adanya pengawasan hasil kerja saya lebih baik sebelumnya | | | | | |
| 20 | Pengawasan yang dilakukan dapat di terima setiap guru | | | | | |

| No | y | | | | | | | | | | | | JLM |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|
| 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 52 |
| 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 49 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 47 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 48 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 46 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 42 |
| 7 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 2 | 2 | 4 | 5 | 45 |
| 8 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 46 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 53 |
| 10 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 54 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 46 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 48 |
| 13 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 48 |
| 14 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 45 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 47 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 47 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 47 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 47 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 51 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 45 |
| 24 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 57 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 52 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 55 |
| 28 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 46 |
| 29 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 51 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 57 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 49 |
| 32 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 54 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 51 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 49 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 49 |
| 36 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 56 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 50 |
| 38 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 51 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 51 |
| 40 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 54 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 50 |
| 42 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 55 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 47 |
| 45 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 41 |
| 46 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 41 |

| | | | | | | | | | | | | | |
|----|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|
| 47 | 3 | 3 | 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 32 |
| No | X1 | | | | | | | | | | | | JLM |
| 1 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 52 |
| 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 55 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 47 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 38 |
| 6 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 36 |
| 7 | 3 | 2 | 5 | 2 | 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 38 |
| 8 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 48 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 49 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 50 |
| 11 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 43 |
| 12 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 46 |
| 13 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 42 |
| 14 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 15 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 47 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 47 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 47 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 47 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 50 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 23 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 24 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 55 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 49 |
| 26 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 51 |
| 27 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 56 |
| 28 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 47 |
| 29 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 52 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 58 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 49 |
| 32 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 54 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 50 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 49 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 49 |
| 36 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 55 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 49 |
| 38 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 52 |
| 39 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 50 |
| 40 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 54 |
| 41 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 51 |
| 42 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 56 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 47 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 47 |
| 45 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 39 |

| 46 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 38 |
|----|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|---|----|
| 47 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 29 |
| No | X2 | | | | | | | | | | jl | | |
| 1 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 34 | | | |
| 2 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 36 | | | |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | | | |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 | | | |
| 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 27 | | | |
| 6 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 27 | | | |
| 7 | 5 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 29 | | | |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 | | | |
| 9 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 | | | |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 | | | |
| 11 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 29 | | | |
| 12 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | | | |
| 13 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 30 | | | |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | | | |
| 15 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 29 | | | |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | | | |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 | | | |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 | | | |
| 19 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 | | | |
| 20 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 | | | |
| 21 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 35 | | | |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | | | |
| 23 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 29 | | | |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 38 | | | |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 33 | | | |
| 26 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 35 | | | |
| 27 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 36 | | | |
| 28 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 32 | | | |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | | | |
| 30 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 37 | | | |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 | | | |
| 32 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 35 | | | |
| 33 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 35 | | | |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 | | | |
| 35 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 | | | |
| 36 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 39 | | | |
| 37 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 34 | | | |
| 38 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 | | | |
| 39 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 34 | | | |
| 40 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 37 | | | |
| 41 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 33 | | | |
| 42 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 37 | | | |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | | | |
| 44 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 44 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 75 |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 77 |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 76 |
| 47 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 5 | 2 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 71 |