



**ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
GURU DI SMP NEGERI 1 BINJAI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**IKA DWI PUTRI BR. SITEPU
1725310910**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : IKA DWI PUTRI BR. SITEPU
NPM : 1725310910
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 1
BINJAI

MEDAN, JULI 2019

KETUA PROGRAM STUDI

(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)

DEKAN

(Dr. SURYA NITA, S.H., M.Hum)

PEMBIMBING I

(Dr. M. TOYIB DAULAY, S.E., M.M)

PEMBIMBING II

(FEBRILIAN LESTARIO, S.T., M.Si)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : IKA DWI PUTRI BR. SITEPU
NPM : 1725310910
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 1
BINJAI

MEDAN, JULI 2019

KETUA



(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)

ANGGOTA - I

(Dr. M. TOYIB DAULAY, S.E., M.M)

ANGGOTA - II

(FEBRILIAN LESTARIO, S.T., M.Si)

ANGGOTA - III

(RIZAL AHMAD, S.E., M.Si)

ANGGOTA-IV

(Dr. KIKI FARIDA FARINE, S.E., M.Si)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ika Dwi Putri Br. Sitepu
Tempat/Tanggal lahir : Banda Aceh, 19 Agustus 1994
NPM : 1725310910
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jln. Andalan V no 321 Prumnas Bergam Binjai Kota

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Juli 2019

Yang membuat pernyataan



(Ika Dwi Putri Br. Sitepu)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : IKA DWI PUTRI BR. SITEPU
NPM : 1725310910
Fakultas/program studi : SOSIAL SAINS /MANAJEMEN
Judul Skripsi : ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 1
BINJAI

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Juli 2019



(Ika Dwi Putri Br. Sitepu)

Telah Diperiksa oleh LPMU
dengan Plagiarisme 40 %

FM-BPAA-2012-041

Permohonan Meja Hijau



Medan, 28 Januari 2019
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan

Di -
Tempat

No. 167.6.../PERP/ BP/2019

Diyatakan tidak ada sangkut
paut dengan UPT. Perpustakaan



Yang hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : IKA DWI PUTRI BR SITEPU
Tempat/Tgl. Lahir : BANDA ACEH / 19 Agustus 1994
Nama Orang Tua : MASANG TUAH
No. R.M : 1725310910
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
No. HP : 085270066910
Alamat : JL. ANDALAN V PRUMNAS BERNGAM

Saya bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan Judul Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Binjai, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 examplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 examplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangi dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp. 500.000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp. 1.500.000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp. 100.000
4. [221] Bebas LAB	: Rp. 0
Total Biaya	: Rp. 2.100.000

29/01/19
M. Wario

Diketahui/Ditandatangani oleh :

Ika Dwi Putri Br Sitepu
Nita, S.H., M.Hum.
Fakultas SOSIAL SAINS



Hormat saya

Ika Dwi Putri Br Sitepu
1725310910

1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)


PERMOHONAN MENGAJUKAN JUDUL SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : IKA DWI PUTRI BR SITEPU
 Tempat/Tgl. Lahir : BANDA ACEH / 19 Agustus 1994
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1725310910
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 121 SKS, IPK 3.15
 Saya ini mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:

Judul SKRIPSI	Persetujuan
Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Binjai	<input checked="" type="checkbox"/>
Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Binjai	<input type="checkbox"/>
Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Binjai	<input type="checkbox"/>

Yang disetujui oleh Kepala Program Studi diberikan tanda


 Rektor I,
 (Ir. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D.)

Medan, 25 September 2018
 Pemohon,

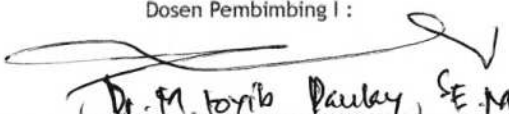
 (Ika Dwi Putri Br Sitepu)

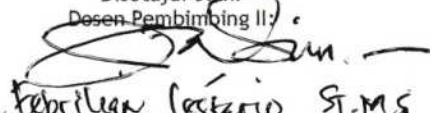
Nomor :
 Tanggal :
 Disahkan oleh
 Dekan

 (Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.)

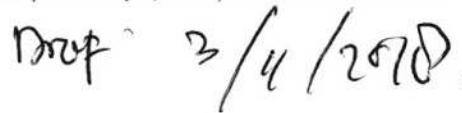
Tanggal : 22/10/18
 Disetujui oleh:
 Ka. Prodi Manajemen

 (NURAPRINA SIREGAR, SE., M.Si.)

Tanggal : 10/10/2018
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :

 (Dr. M. Torib Paulay, SE.MM.)

Tanggal :
 Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing II :

 (Febrilia Lestario, S.M.S)

No. Dokumen: FM-LPPM-08-01 Revisi: 02 Tgl. Eff: 20 Des 2015


 23/4/2018

Plagiarism Detector v. 1092 - Originality Report:

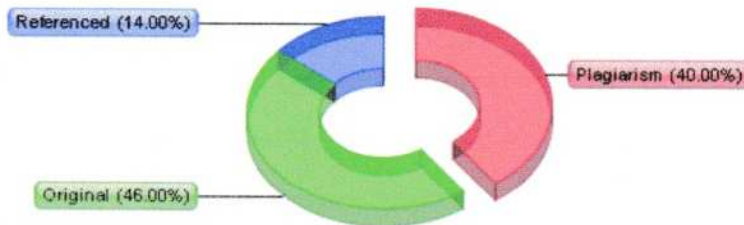
Analyzed document: 22-01-19 9:02:00 AM

"IKA DWI PUTRI BR.
SITEPU_1725310910_MANAJEMEN.docx"

Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License2



Relation chart:



Distribution graph:

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Top sources of plagiarism:

% 20	wrds: 2490	http://lib.unnes.ac.id/928/1/4777.pdf
% 18	wrds: 2164	https://anzdoc.com/pengaruh-pelatihan-kerja-dan-disiplin-kerja-terhadap-produkt.html
% 16	wrds: 2436	http://eprints.undip.ac.id/44786/9/BAB_VIII.pdf

other Sources:]

Processed resources details:

246 - Ok / 53 - Failed

other Sources:]

Important notes:

Wikipedia:	Google Books:	Ghostwriting services:	Anti-cheating:
Wiki Detected!	[not detected]	[not detected]	[not detected]

Excluded Urls:

Plagiarism Detector v. 1092 - Originality Report:

Analyzed document: 22-01-19 9:02:00 AM

"IKA DWI PUTRI BR. SITEPU_1725310910_MANAJEMEN.docx"

Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License2



Relation chart:



Distribution graph:



Comparison Preset: Rewrite Detected language: Indonesian



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS	: UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Fakultas	: SOSIAL SAINS
Dosen Pembimbing I	: M. TOYIB DAULAY, S.E., M.M
Nama Mahasiswa	: IKA DWI PUTRI BR-SITEPU
Jurusan / Program Studi	: MANAJEMEN
No. Stambuk / NPM	: 1725310910
Jenjang Pendidikan	: Strata I
Judul Skripsi	: ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 1 BINJAI

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
08/01/2019	BAB I BAB II BAB III BAB IV		cepat diperiksa
09/01/2019	kompleks faren korporat putaka		cepat diperiksa
10/01/2019	ACE persetujuan Ruzris		ACE Ruzris 09-10/19

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum

Dosen Pembimbing I

M. Toyib Daulay, S.E., M.M



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS

Fakultas

Dosen Pembimbing II

Nama Mahasiswa

Jurusan / Program Studi

No. Stambuk / NPM

Jenjang Pendidikan

Judul Skripsi

: UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
 : SOSIAL SAINS
 : FEBRIAN LESTARIO, S.T., M.Si
 : IKA DWI PUTRI BR SITEPU
 : MANAJEMEN
 : 1725310910
 : Strata I
 : ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA
 : TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 1 BINJAI

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
3/1/2019	Pendahuluan		
4/1/2019	Kesimpulan dan Saran		
<p>Ada arsitek dan meja kerja</p>			

Medan,
 Diketahui / Disetujui Oleh :
 Dekan



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum

Dosen Pembimbing II

Febrilian Lestario, S.T., M.Si

Ace PB I

8/1/2019

10/01/2019



Ace untuk
sudah meja

Jalin

8/1/19

**ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
GURU DI SMP NEGERI 1 BINJAI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**IKA DWI PUTRI BR. SITEPU
1725310910**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**



PEMERINTAH KOTA BINJAI
DINAS PENDIDIKAN
SMP NEGERI 1 BINJAI
Jl Sultan Hasnuddin Nomor 28 Telp 8821226
BINJAI

Nomor : 423.1 – 033
Kamp :
Hal : Izin Melaksanakan Riset

Binjai, 22 Januari 2019

Kepada Yth : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas Sosial SAINS
Di
Medan

Sesuai dengan surat Universitas Pembangunan Panca Budi Fakultas Sosial Sains Nomor : 2727/17/FSSM/2018 tanggal 22 Oktober 2018 bahwa :

Nama : IKA DWI PUTRI Br. SITEPU
NIM : 1725310910
Fakultas : Sosial Sains
Prodi : Manajemen

benar telah melaksanakan Riset di SMP Negeri 1 Binjai, dengan Judul :
“Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di
SMP Negeri 1 Binjai “ yang dilaksanakan mulai dari tanggal 10 Januari 2019
sampai dengan 15 Januari

Demikian surat ini diberikan untuk dapat dipergunakan seperlunya, terima
kasih.


Kepala SMP Negeri 1 Binjai
SOBAR, S.Pd.
NIP 19600605 198403 1 006



SERTIFICATE

This is to certify that

IKA DWI PUTRI BR SITEPU

Has Taken an English Achievement Test, Equivalent to TOEFL and attained result as represented by the Following Scores:

1	Listening Comprehension	134
2	Structure and Written Expression	136
3	Reading Comprehension	141
	FINAL SCORE	411

Medan, 05 Februari 2018

Director

LPPRO UNPAB



Rahmat Hidayat, SE., MM



ABSTRAK

Sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada sumber daya manusianya. Kompetensi dan disiplin kerja di suatu perusahaan merupakan salah satu cara agar dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kompetensi dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Binjai. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan bantuan program SPSS versi 16.0. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri 1 Binjai, dan sampel sebanyak 51 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Binjai.

Kata Kunci : Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kinerja Guru

ABSTRACT

Human resources are a challenge for management because the success of a company depends on its human resources. Competence and work discipline in a company is one way to improve the performance of its employees. Every organization and company will always strive to improve employee performance in the hope that the company's goals can be achieved. This study aims to determine whether competence and work discipline partially and simultaneously have a positive and significant effect on teacher performance in Binjai 1 Public Middle School. The data analysis technique used is the quantitative method with the help of the SPSS version 16.0 program. This study uses multiple linear regression analysis. The population in this study were all teachers of SMP Negeri 1 Binjai, and a sample of 51 respondents. Taking primary data using a questionnaire. The results showed that the competence and work discipline partially and simultaneously had a positive and significant effect on the performance of teachers in Binjai 1 Public Middle School.

Keywords : Competence, Work Discipline and Teacher Performance

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	24
Gambar 4.1 Struktur Organisasi SMP Negeri 1 Binjai	36
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas	61
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas	62
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	64

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	3
C. Rumusan Masalah.....	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
E. Keaslian Penelitian.....	5

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori.....	7
1. Kompetensi	7
a. Pengertian Kompetensi	7
b. Arti Penting Kompetensi.....	8
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi ..	9
d. Tujuan Kompetensi	9
e. Indikator Kompetensi.....	10
2. Disiplin Kerja.....	11
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	11
b. Arti Penting Disiplin Kerja	12
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	13
d. Manfaat dan Tujuan Disiplin Kerja	14
e. Indikator Disiplin Kerja	15
3. Kinerja Pegawai	17
a. Pengertian Kinerja.....	17
b. Arti Penting Kinerja	18
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	18
d. Manfaat dan Tujuan Kinerja	19
e. Indikator Kinerja.....	20
B. Penelitian Sebelumnya	21
C. Kerangka Konseptual.....	22
D. Hipotesis	24

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	25
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	25
C. Definisi Operasional Variabel.....	26

	D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data	27
	E. Teknik Pengumpulan Data.....	28
	F. Teknik Analisis Data.....	28
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil Penelitian	35
	1. Deskripsi Objek Penelitian	35
	2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas SMP	
	Negeri 1 Binjai	36
	3. Deskripsi Karakteristik Responden.....	41
	4. Deskripsi Variabel Penelitian.....	43
	5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	57
	6. Pengujian Asumsi Klasik	61
	7. Regresi Linier Berganda	65
	8. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>)	66
	B. Pembahasan.....	69
	1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru	69
	2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru	69
	3. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap	
	Kinerja Guru	70
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	
	A. Simpulan	71
	B. Saran	72
	DAFTAR PUSTAKA	
	LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Disiplin Guru SMP Negeri 1 Binjai Periode Januari sampai Oktober 2018	3
Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya.....	21
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian	25
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel	26
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	41
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	42
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	42
Tabel 4.5 Pernyataan X _{1.1}	43
Tabel 4.6 Pernyataan X _{1.2}	44
Tabel 4.7 Pernyataan X _{1.3}	44
Tabel 4.8 Pernyataan X _{1.4}	45
Tabel 4.9 Pernyataan X _{1.5}	45
Tabel 4.10 Pernyataan X _{1.6}	46
Tabel 4.11 Pernyataan X _{1.7}	47
Tabel 4.12 Pernyataan X _{1.8}	47
Tabel 4.13 Pernyataan X _{2.1}	48
Tabel 4.14 Pernyataan X _{2.2}	49
Tabel 4.15 Pernyataan X _{2.3}	49
Tabel 4.16 Pernyataan X _{2.4}	50
Tabel 4.17 Pernyataan X _{2.5}	50
Tabel 4.18 Pernyataan X _{2.6}	51
Tabel 4.19 Pernyataan X _{2.7}	52
Tabel 4.20 Pernyataan X _{2.8}	52
Tabel 4.21 Pernyataan Y.1	53
Tabel 4.22 Pernyataan Y.2	53
Tabel 4.23 Pernyataan Y.3	54
Tabel 4.24 Pernyataan Y.4	55
Tabel 4.25 Pernyataan Y.5	55

Tabel 4.26	Pernyataan Y.6	56
Tabel 4.27	Pernyataan Y.7	56
Tabel 4.28	Pernyataan Y.8	57
Tabel 4.29	Uji Validitas X ₁ (Kompetensi).....	58
Tabel 4.30	Uji Validitas X ₂ (Disiplin Kerja)	58
Tabel 4.31	Uji Validitas Y (Kinerja Guru)	59
Tabel 4.32	Uji Reliabilitas X ₁ (Kompetensi)	60
Tabel 4.33	Uji Reliabilitas X ₂ (Disiplin Kerja).....	60
Tabel 4.34	Uji Reliabilitas Y (Kinerja Guru).....	60
Tabel 4.35	Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i>	63
Tabel 4.36	Uji Multikolinearitas	64
Tabel 4.37	Regresi Linier Berganda	65
Tabel 4.38	Uji Simultan	66
Tabel 4.39	Uji Parsial.....	67
Tabel 4.40	Uji Determinasi	68

KATA PENGANTAR

Peneliti mengucapkan puji dan syukur kepada Allah SWT atas segala penyertaan kasih karunia yang telah diberikan Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Bagaimana pun skripsi yang berjudul **“Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Binjai”** ini masih jauh dari kata sempurna. Penulis telah banyak menerima dukungan, bantuan, dan doa dari berbagai pihak selama penulisan skripsi ini.

Penulis telah banyak mendapat bimbingan, nasihat dan dorongan dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga penulisan skripsi ini. Penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Dr. M. Toyib Daulay, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Febrilian Lestario, S.T., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.

6. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda Masang Tuah Sitepu, S.E dan Ibunda Masita Br Sembiring serta seluruh keluarga yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.
7. Kepada seluruh keluargaku yaitu Devita Sari Br Sitepu, S.P (Kakak), M. Abdul Yusup (Abang Ipar), Odi Bataranta Bangun, S.E (Pacar), Prilia Sona Br Ginting (Sepupu), M. Yusri Fahreza (Keponakan), terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
8. Kepada seluruh teman-teman kampusku yaitu Nela Mayshara, Indriana, Lailatus Syifa, Rayi Aidil Yani, Novelita Sari, dan masih banyak lagi yang belum saya sebutkan. Terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
9. Kepada teman-temanku yang lain Deci Wiputri Tobing, S.E, Khalida Putri, A.Md, Rizky Ramadani, A.Md, Lia Kurniati, S.E, Rahmat Sholeh Hasibuan A.Md, terima kasih atas dukungan semangatnya.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terimakasih.

Medan, Juli 2019

Penulis

Ika Dwi Putri Br Sitepu

1725310910

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada sumber daya manusianya. Kompetensi dan disiplin kerja di suatu perusahaan merupakan salah satu cara agar dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dan organisasi tempat individu tersebut bekerja.

Kompetensi berpengaruh dalam mewujudkan kinerja yang unggul dalam kegiatan jangka pendek maupun jangka panjang agar dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan hasil yang telah ditetapkan perusahaan. Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi. Kombinasi yang erat antara pengetahuan, keterampilan dan sikap akan menjadikan seseorang bekerja lebih

produktif dan efektif. Dengan terciptanya kompetensi kerja yang baik maka akan memberikan dampak positif dalam kinerja perusahaan untuk menjalankan tugas mereka sehari-hari. Kompetensi merupakan karakteristik dasar dari seseorang yang memberikan kinerja dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Dengan demikian, kompetensi menjadi sangat penting dan berguna bagi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya.

Disiplin kerja penting dalam kinerja pegawai, agar memiliki tata tertib, dan taat dalam menjalankan pekerjaan. Jika karyawan tidak mematuhi peraturan yang ditetapkan perusahaan, maka pegawai mendapat sanksi sesuai dengan pelanggaran yang telah dilakukan. Mempunyai kedisiplinan kerja dapat berdampak pada kehidupan pribadi karyawan yang berpengaruh terhadap perusahaan. Untuk itu perusahaan perlu mengawasi setiap tindakan dan perilaku yang dilakukan pegawai saat bekerja. Jika ada tindakan penyelewengan yang tidak sesuai dengan aturan sebaiknya perusahaan menetapkan hukuman bagi pegawainya. Karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Implementasi disiplin kerja akan membantu mendidik pegawai untuk mematuhi dan menaati peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada di sebuah perusahaan. Jika pekerjaan sudah berjalan dengan baik dan benar sesuai prosedur, maka kinerja pegawai akan mendapat hasil yang maksimal.

SMP Negeri 1 Binjai adalah salah satu organisasi di bidang pendidikan dengan visi lingkungan sekolah yang bersih dan hijau. Berdasarkan pra survei terdapat masalah pada SMP Negeri 1 Binjai yaitu masih adanya pegawai yang belum menguasai kompetensi yang sesuai dengan jabatannya, dimana kurang efektifnya hasil kerja dari guru karena tidak memiliki cukup pemahaman

pengetahuan akan bidang yang dijalankan. Kompetensi yang rendah tidak akan dapat menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya yang akhirnya akan menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Tabel 1.1
Data Disiplin Guru SMP Negeri 1 Binjai Periode Januari sampai Oktober 2018

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Hadir		Absen		Izin		Cuti	
			Pegawai	(%)	Pegawai	(%)	Pegawai	(%)	Pegawai	(%)
1	2015	51	43	84.31	5	9.80	2	3.92	1	1.96
2	2016	51	45	88.24	4	7.84	1	1.96	1	1.96
3	2017	51	49	96.08	6	11.76	4	7.84	2	3.92

Sumber : SMP Negeri 1 Binjai

Dari tabel 1.1 di atas dapat diketahui bahwa jumlah guru yang absen meningkat pada tahun 2017 sebesar 11,76%, dibandingkan bulan sebelumnya. Hal ini dapat dikatakan bahwa masih terdapat guru SMP Negeri 1 Binjai yang kurang disiplin dengan adanya guru yang terlihat absen dan cuti setiap bulannya.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul : **“Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Binjai”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Adanya pegawai yang belum menguasai kompetensi yang sesuai dengan jabatannya, dimana kurang efektifnya hasil kerja dari guru karena tidak memiliki cukup pemahaman pengetahuan akan bidang yang dijalankan. Kompetensi yang rendah tidak akan dapat menyelesaikan tugas dengan

sebaik-baiknya yang akhirnya akan menghambat pencapaian tujuan organisasi.

- b. Masih terdapat guru SMP Negeri 1 Binjai yang kurang disiplin dengan adanya guru yang terlihat absen dan cuti setiap bulannya.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi hanya pada analisis pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Binjai.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Binjai?
2. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Binjai?
3. Apakah kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Binjai?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui apakah kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Binjai.

- b. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Binjai.
- c. Untuk mengetahui apakah kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Binjai.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan penulis dari penelitian ini adalah:

- a. Bagi SMP Negeri 1 Binjai

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi SMP Negeri 1 Binjai, Tbk Medan, untuk mengevaluasi kinerja pegawai dengan memperhatikan faktor kompetensi dan disiplin kerja.

- b. Bagi Penulis

Sebagai peningkatan pengetahuan dan wawasan bagi peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya berkaitan dengan pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

- c. Bagi Penulis Lain

Sebagai bahan referensi dan perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Simanjuntak (2016), yang berjudul: “pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank BNI 1946 (Persero) Tbk. Kantor Cabang Asia Afrika Bandung”. Sedangkan

penelitian ini berjudul: analisis pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Binjai.

Perbedaan penelitian terletak pada:

1. **Model Penelitian** : penelitian terdahulu menggunakan model regresi linier sederhana, sedangkan penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda.
2. **Variabel Penelitian** : penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel bebas yaitu disiplin kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Sedangkan penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu kompetensi dan disiplin kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja guru.
3. **Jumlah Observasi/Sampel (n)** : penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 45 pegawai/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 51 guru/responden.
4. **Waktu Penelitian** : penelitian terdahulu dilakukan tahun 2016 sedangkan penelitian ini tahun 2019.
5. **Lokasi Penelitian** : lokasi penelitian terdahulu pada PT. Bank BNI 1946 (Persero) Tbk. Kantor Cabang Asia Afrika Bandung, sedangkan penelitian ini dilakukan di SMP Negeri 1 Binjai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Kompetensi berasal dari bahasa Inggris *competence* yang mempunyai arti kemampuan atau kecakapan. Kompetensi dalam sebuah cakupan yang luas dapat juga dideskripsikan sebagai suatu karakteristik yang mendasari individu yang berkaitan erat dengan sebuah kinerja seseorang dalam melakukan pekerjaannya dimana didalamnya mencakup motivasi, sifat dan sikap, konsep diri, pengetahuan dan perilaku atau keterampilan. Menurut Rivai (2013:53) “kompetensi adalah suatu kemampuan (*knowledge, skill dan attitude*) untuk melaksanakan atau melakukan aktivitas/pekerjaan. Kompetensi juga merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku di dalam organisasi”. Menurut Spencer dalam Moehariono (2014:3) “pengertian kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu”.

Menurut Sedarmayanti (2014:125) “kompetensi adalah 1) konsep luas, membuat kemampuan mentransfer keahlian dan kemampuan kepada situasi baru dalam wilayah kerja. 2) kemampuan dan kemauan melakukan tugas. 3) Dimensi perilaku yang mempengaruhi kinerja. 4) Karakteristik individu apapun yang

dihitung dan diukur secara konsisten, dapat dibuktikan untuk membedakan secara signifikan antara kinerja efektif dengan tidak efektif. 5) Kemampuan dasar dan kualitas kerja yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik. 6) Bakat, sifat dan keahlian individu apapun yang dapat dibuktikan, dapat dihubungkan dengan kinerja efektif dan baik sekali”.

Bersasarkan pendapat para ahli atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu.

b. Arti Penting Kompetensi

Menurut Wibowo (2014:271) “Kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi menciptakan budaya organisasi tinggi. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumberdaya manusia, seleksi karyawan, manajemen kerja, perencanaan dan sebagainya”. Menurut Spencer dalam Moehariono (2014:4) “arti penting kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan atau *job tasks*”. Menurut Sedarmayanti (2014:126) “Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, ketrampilan, kemampuan. Keterampilan dan kemampuan memiliki peran penting dalam keberhasilan seseorang”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan dengan

dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Moeheriono (2014:17) “kompetensi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik dari dalam (internal) maupun dari luar (eksternal), antara lain sebagai berikut”:

- 1) Bakat bawaan; bakat yang sudah ada dan melekat sejak mereka dilahirkan.
- 2) Motivasi kerja yang tinggi.
- 3) Sikap, motif dan cara pandang.
- 4) Pengetahuan yang dimiliki, baik dari pendidikan formal maupun non formal (pelatihan, course, panel dan lain-lain).
- 5) Keterampilan atau keahlian yang dimiliki.
- 6) Lingkungan hidup dari kehidupan mereka sehari-hari.

d. Tujuan Kompetensi

Menurut Moeheriono (2014:11) “adapun tujuan dan sasaran analisis kompetensi tersebut adalah sebagai berikut”:

- 1) Menjamin pelaksanaan sistem personalia yang digunakan benar-benar berfokus dan sangat produktif.
- 2) Terciptanya perekat untuk membentuk suatu sistem personalia yang terpadu dan terarah.

e. Indikator Kompetensi

Menurut Sedarmayanti (2014:131-132) “indikator kompetensi adalah sebagai berikut”:

1) *Behavior Event Interview* (BEI)

Teknik interview ini telah terbukti sebagai teknik yang memiliki akurasi tinggi dalam mengidentifikasi kompetensi yang dimiliki seseorang.

2) Tes

Berbagai tes dapat dipakai untuk mengukur kompetensi, misalnya *work-sample test*, *mental-ability test* dan *personality test*.

3) *Assesment Center*

Kandidat dikumpulkan disuatu tempat selama beberapa hari untuk melakukan beberapa kegiatan, dinilai oleh assessor.

4) Biodata

Beberapa kompetensi dapat diprediksi berdasarkan pengalaman kerja seseorang, misalnya *achievement motive* dengan melihat prestasi akademis, *team leadership* dari kegiatan organisasi yang dipimpinnya, atau *relationship building* dari kegiatan sosial yang diikutinya.

5) Rating

Rating adalah dilakukan oleh pimpinan, rekan kerja, bawahan, pelanggan atau spesialis.

Menurut Rivai (2013:55) “indikator kompetensi berdasarkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46 A Tahun 2003 adalah sebagai berikut”:

1) *Knowledge* (Pengetahuan)

Informasi yang dimiliki seseorang pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai bidang tertentu.

2) *Skill* (Keterampilan)

Suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seseorang pegawai dengan baik dan maksimal.

3) *Attitude* (Sikap Perilaku)

Pola tingkah laku seseorang pegawai di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan organisasi.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2013:193) “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2015:86) “disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”. Menurut Darmawan (2013:41) “disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak”.

Dari pendapat yang telah dijelaskan, peneliti menyimpulkan bahwa disiplin adalah kesediaan dan kesadaran seseorang untuk mentaati peraturan dalam sebuah perusahaan dan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketaatan perusahaan.

b. Arti Penting Disiplin Kerja

Menurut Darmawan (2013:43) “pentingnya disiplin kerja agar tindakan yang dilakukan untuk mendorong karyawan menaati standar dan peraturan sehingga tidak terjadi pelanggaran, atau bersifat mencegah tanpa ada yang memaksakan, yang akhirnya menciptakan disiplin diri”. Menurut Mangkunegara (2013:129) “disiplin menjadi penting untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Agar pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan”.

Menurut Hasibuan (2013:193) “kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya”. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian.

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja penting dalam setiap organisasi atau perusahaan untuk membangun sifat tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2015:89) “faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu”:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya 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 dikontribusikan bagi perusahaan.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

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 dan 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 didengar, dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Dengan kepemimpinan yang baik, seorang pemimpin dapat berbuat banyak untuk menciptakan iklim kerja yang memungkinkan penegakan disiplin sebagai proses yang wajar, karena para pegawai akan menerima serta mematuhi peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan sebagai pelindung bagi keberhasilan pekerjaan dan kesejahteraan pribadi mereka.

d. Manfaat dan Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Fahmi (2013:98) “tujuan dan manfaat disiplin kerja, antara lain :

- 1) Memastikan perilaku karyawan konsisten dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi/perusahaan.

- 2) Menciptakan dan mempertahankan rasa hormat dan saling percaya antara pimpinan dan bawahannya.
- 3) Membantu karyawan untuk memiliki kinerja tinggi dan produktif.

Dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa melemahnya disiplin kerja sangat mempengaruhi semangat dan gairah kerja. Dengan demikian akan menurunkan kegiatan dalam setiap pekerjaan yang ditangani dan menurunnya tingkat produktivitas pula, maka dengan demikian harus dihindari melemahnya disiplin kerja pegawai dengan memberikan tugas dan pekerjaan yang tidak terlalu banyak serta memberikan bonus terhadap pegawai yang aktif dan rajin.

e. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2013:194-198) “indikator kedisiplinan sebagai berikut”:

- 1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Tujuan (pekerja) yang dibebankan kepada setiap karyawan harus sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan, jika pekerja di luar kemampuan karyawan tersebut atau jauh di bawah kemampuan karyawan maka kesungguhan kedisiplinan karyawan rendah.

- 2) Teladan pimpinan

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

bawahannya atau para karyawan/karyawati. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan karyawan pun akan ikut baik tetapi jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), karyawan pun akan kurang disiplin atau tidak disiplin.

3) Balas jasa

Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan yang artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan dan sebaliknya jika balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah.

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. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5) Waskat

Waskat merupakan tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

6) Sanksi hukuman?

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan, dengan sanksi hukuman yang semakin berat karyawan dan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan dan sikap, perilaku *indiscipliner* atau tidak disiplin karyawan akan berkurang.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan untuk menegur dan menghukum setiap karyawan yang *indiscipliner* atau tidak disiplin akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut. Sikap tegas dari seorang pimpinan sangat dibutuhkan dalam setiap perusahaan yang ada.

8) Hubungan kemanusiaan

Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Kedisiplinan karyawan akan tercapai apabila hubungan kemanusiaan dalam perusahaan tersebut baik.

3. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja

Menurut Fahmi (2013:127) “kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu”. Menurut Hasibuan dalam Yani (2016:117) “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Menurut Mangkunegara (2014:9) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Dari pendapat para ahli diatas, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dan organisasi tempat individu tersebut bekerja.

b. Arti Penting Kinerja

Menurut Yani (2016:117) “mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat diciptakan oleh seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Menurut Suhendi (2012:187) “kinerja merupakan suatu lazim digunakan untuk memantau produktivitas kerja sumber daya manusia, baik yang berorientasi pada produktivitas barang, jasa maupun pelayanan”. Menurut Rivai (2013:549) “kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatunya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu”.

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang mempunyai hubungan erat dengan tujuan organisasi atau perusahaan.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013:13) “faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja”:

1) Faktor kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pimpinan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120)

apalagi *IQ superior, very superior, gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2) Faktor Motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi (*situation*) dilingkungan organisasinya.

3) Kompetensi

Suatu kemampuan (*knowledge, skill dan attitude*) untuk melaksanakan atau melakukan aktivitas/pekerjaan.

4) Disiplin Kerja

Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

d. Manfaat dan Tujuan Kinerja

Menurut Suhendi (2012:191) “manfaat penilaian kinerja yaitu kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi”. Menurut Yani (2012:118) “secara khusus tujuannya dapat dijabarkan sebagai berikut”:

- 1) Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini
- 2) Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk kenaikan gaji, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa
- 3) Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan
- 4) Untuk pembeda antara karyawan satu dengan yang lain
- 5) Pengembangan sumber daya manusia

- 6) Meningkatkan motivasi kerja
- 7) Meningkatkan etos kerja
- 8) Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemauan kerja mereka
- 9) Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karir selanjutnya.
- 10) Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan/efektivitas
- 11) Sebagai salah satu sumber informasi
- 12) Membantu penempatan karyawan
- 13) Sebagai salah satu sumber informasi untuk mengambil keputusan
- 14) Sebagai penyalur keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan
- 15) Sebagai alat untuk menjaga tingkat kerja
- 16) Sebagai alat untuk mendorong karyawan mengambil inisiatif
- 17) Untuk mengetahui efektifitas kebijakan SDM
- 18) Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi semakin baik.

e. Indikator Kinerja

Menurut Mathis (2015:378) “mengemukakan secara umum indikator kinerja dapat dinyatakan lima aspek dari kinerja”:

1. Kuantitas dari hasil
2. Kualitas dari hasil
3. Kemampuan bekerja sama

4. Ketetapan waktu dari hasil

B. Penelitian Sebelumnya**Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya**

No	Peneliti	Judul	Variabel	Model Analisis	Hasil penelitian
1	Simanjuntak (2016)	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank BNI 1946 (Persero) Tbk. Kantor Cabang Asia Afrika Bandung.	Disiplin Kerja (X) Kinerja Pegawai (Y)	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2	Udayanto (2015)	Pengaruh Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Coca-Cola.	Komunikasi Internal (X ₁) Disiplin Kerja (X ₂) Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Kartika (2014)	Pengaruh Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran.	Kompetensi (X) Kinerja Pegawai (Y)	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sumber : Diolah Penulis 2019

C. Kerangka Konseptual**1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja**

Menurut Sedarmayanti (2014:127) “kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik. Dalam situasi kolektif, kompetensi merupakan merupakan faktor kunci penentu keberhasilan organisasi”. Menurut Sustrisno (2015:204) “peningkatan kemampuan merupakan strategi yang diarahkan untuk meningkatkan efisiensi, aktivitas, dan sikap tanggap dalam rangka peningkatan kinerja organisasi. Adapun

dimensi-dimensinya dapat berupa peningkatan sumber daya manusia, pengetahuan organisasi, dan reformasi kelembagaan. Dalam menghadapi pengaruh lingkungan organisasi, menurut kesiapan sumber daya manusia organisasi untuk memiliki kemampuan dalam menjawab tantangan dengan menunjukkan kinerjanya melalui kegiatan-kegiatan dalam bidang tugas dan pekerjaannya di dalam organisasi”.

Menurut Moeheriono (2014:8) “Pengaruh antara kompetensi pegawai dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya kuat dan akurat, bahkan mereka atau pegawai apabila ingin meningkatkan kinerjanya, seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaan. Oleh karenanya ia mengatakan bahwa pengelolah sumber daya manusia memang harus dikelolah secara benar dan seksama agar tujuan dan sasaran organisasi dapat dicapai melalui pengelolaan sumber daya manusia yang optimal”.

Kompetensi sangat penting bagi perusahaan karena kompetensi menggambarkan kemampuan pegawai dalam bekerja di sebuah perusahaan. Kompetensi yang baik menunjukkan bahwa pegawai tersebut memiliki kinerja yang baik. Sebaliknya, kompetensi yang tidak baik berarti pegawai tersebut memiliki kinerja yang tidak di perusahaan. Seluruh pegawai perusahaan harus memiliki kompetensi yang baik untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

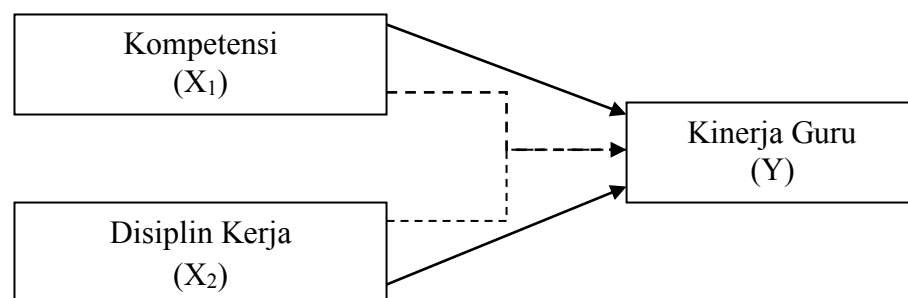
Menurut Hasibuan (2013:193) “hubungan disiplin dengan kinerja adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi kerja yang dicapainya”. Menurut Darmawan (2013:48) “disiplin dapat secara positif dihubungkan dengan

kinerja. Ini mengejutkan orang-orang yang beranggapan disiplin dapat merusak perilaku. Pegawai bisa saja menolak tindakan disiplin tidak adil dari manajernya. Namun tindakan yang diambil untuk mempertahankan standar yang sudah ditetapkan dapat mendorong adanya norma kelompok dan menghasilkan peningkatan kinerja kerja dan rasa keadilan. Sebuah kelompok kerja dapat saja mempersepsikan ketidakadilan telah terjadi ketika individu melanggar standar yang ada”.

Menurut Sutrisno (2015:97) “kinerja pegawai dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja. Apabila di antara pegawai sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan kinerja pegawai akan menurun. Padahal untuk mendapatkan kinerja pegawai sangat diperlukan kedisiplinan dari para pegawai”.

Disiplin sangat diperlukan didalam sebuah perusahaan demi keberlangsungan kegiatan operasional perusahaan. Disiplin merupakan salah satu fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dicapai.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan maka model kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber : Diolah Penulis 2019

Keterangan:

1. Garis putus-putus $--\rightarrow$: Hubungan secara Simultan
2. Garis bersambung \longrightarrow : Hubungan secara Parsial

D. Hipotesis

Dari landasan teori dan kerangka konseptual yang telah dijelaskan, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Binjai.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Binjai.
3. Kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Binjai.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini berdasarkan pendekatan kuantitatif, dikarenakan penelitian ini mempunyai alur yang jelas dan teratur. Arikunto (2013:27) mengemukakan bahwa “penelitian Kuantitatif sesuai dengan namanya, banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya”.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri 1 Binjai.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan Februari 2019 sampai dengan Mei 2019, dengan format berikut:

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan											
		Februari 2019			Maret 2019			April 2019			Mei 2019		
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■											
2	Penyusunan Proposal		■	■	■	■							
3	Seminar Proposal					■							
4	Perbaikan Acc Proposal						■	■					
5	Pengolahan Data								■	■			
6	Penyusunan Skripsi										■	■	
7	Bimbingan Skripsi											■	■
8	Meja Hijau												■

Sumber: Penulis (2019)

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu: variabel bebas pertama kompetensi (X_1), variabel bebas kedua disiplin kerja (X_2) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja guru (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan.

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Skala
Kompetensi (X_1)	Suatu kemampuan (<i>knowledge, skill dan attitude</i>) untuk melaksanakan atau melakukan aktivitas/pekerjaan. Rivai (2013:53)	1. <i>Knowledge</i> . 2. <i>Skill</i> 3. <i>Attitude</i>	Skala likert
Disiplin Kerja (X_2)	Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasibuan (2013:193)	1. Tujuan dan kemampuan. 2. Keadilan. 3. Sanksi hukuman. 4. Ketegasan.	Skala likert
Kinerja (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2014:9)	1. Kuantitas dari hasil. 2. Kualitas dari hasil. 3. Kemampuan bekerja sama. 4. Ketepatan waktu dari hasil.	Skala likert

Sumber: Penulis (2019)

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2014:80) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri 1 Binjai sebanyak 51 guru.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2014:81) “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki 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 itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili)”. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh”. Menurut Sugiyono (2014:83), “Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel bila jumlah populasi tersebut relatif kecil atau kurang dari 100 orang”. Maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 51 guru.

3. Jenis Data

Jenis data di dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yaitu data yang langsung didapatkan dari guru SMP Negeri 1 Binjai, dengan

cara membagikan kuesioner dan jawaban responden tersebut yang diukur dengan skala likert.

4. Sumber Data

Sumber data di dalam penelitian ini adalah responden atau guru SMP Negeri 1 Binjai.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menurut Sugiyono (2014:137) “merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan dari penelitian adalah mendapatkan data”. Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan angket yang diberikan kepada guru SMP Negeri 1 Binjai disusun dalam bentuk kalimat sesuai dengan indikator masing-masing yang mana akan dijadikan responden terpilih dalam penelitian ini.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

a. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2013:52) “uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut”. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.maka

diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid.

b. Uji Reliabilitas (kehandalan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui konsistensi hasil dari seluruh hasil dari sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Menurut Ghazali (2013:47) “reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah sampel yang diterapkan telah dapat dilakukan analisis dan melihat apakah model prediksi yang dirancang telah dapat dimasukkan kedalam serangkaian data, maka perlu dilakukan pengujian data. Untuk mendapatkan model regresi yang baik harus terbebas dari penyampaian data yang terdiri dari normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Menurut Menurut Ghazali (2013:160) “uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan cara :

- 1) Analisis Grafik, dilakukan dengan dua cara :
 - a) Grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal dengan kurva berbentuk lonceng dan distribusi data tersebut yang menceng (*skewness*) ke kiri dan tidak normal.
 - b) *Normal probability plot*, dasar pengambilan keputusan yaitu :
 - (1) Jika data menyebar disekitar 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 diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

2) Analisis Statistik

Ujistatistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) (Ghozali 2013:164). Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis:

- (1) H_0 : Data residual berdistribusi normal
- (2) H_a : Data residual tidak berdistribusi normal

Bila signifikansi $> 0,05$ dengan $\alpha = 5\%$ berarti distribusi data normal, sebaliknya bila nilai signifikan $< 0,05\%$ berarti distribusi data tidak normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Uji multikolinieritas adalah adanya suatu hubungan linear yang sempurna antara beberapa atau semua variabel independen. Menurut Ghazali (2013: 105) “Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen”. Multikolinieritas juga dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cut off* yang umum digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* kurang dari 0,10 atau sama dengan nilai VIF lebih besar dari 10 (Ghozali 2013:105-106).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali 2013:139). Menurut Ghazali (2013:139) “ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas :

- 1) Jika pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.

- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Regresi Linier Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian adalah regresi linier berganda (*multiplier linier regression*). Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru, dengan rumus :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Guru (*Dependent Variabel*)

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X_1 = Kompetensi (*Independent Variabel*)

X_2 = Disiplin Kerja (*Independent Variabel*)

ϵ = Error term

4. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Menurut Gozali (2013:98) “uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat”. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu kompetensi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja guru. Kriteria pengujian secara simultan (UjiF) adalah sebagai berikut:

- 1) $H_0: \beta_1, \beta_2 = 0$ kompetensi dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.
- 2) $H_0: \beta_1, \beta_2 \neq 0$ kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak, maka dilakukan perbandingan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). dengan kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ pada $\alpha = \leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) Jika nilai $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ pada $\alpha = \geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

b. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2013:98) “uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel dependen”. Uji statistik digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu kompetensi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja guru, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 5\%$) Kriteria pengujian secara parsial (uji t) adalah sebagai berikut:

- 1) $H_0 : b_1, b_2 = 0$ artinya kompetensi dan disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.
- 2) $H_a : b_1, b_2 \neq 0$ artinya kompetensi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru.

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak, maka dilakukan perbandingan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} pada tingkat

kepercayaan 95% ($\alpha=0,05$).dengan kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ pada $\alpha = \leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- 2) Jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = \geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2013:97) “Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen”.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat SMP Negeri 1 Binjai

SMP Negeri 1 Binjai terletak di Jl. Sultan Hassanudin No.28, Satria, Binjai, Kota Binjai, Sumatera Utara 20742. Sekolah dibuka tahun 1993 dan mendapatkan SK pada tanggal 03 Juli 1983 dengan SK dari Menteri PP dan SK bagian urusan sekolah-sekolah dengan No 0472/O/1983. Berdasarkan hasil monitoring dan evaluasi yang di laksanakan Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Pertama menyatakan bahwa SMP Negeri 1 Binjai sebagai Sekolah Standar Nasional (SSN). Sekolah berstatus sekolah negeri dengan akreditasi A pada tanggal 18 Desember 2006 dengan SK Akreditasi No. DP 012217.

b. Visi dan Misi SMP Negeri 1 Binjai

1) Visi

Menjadi unggul dalam prestasi, terampil dalam perbuatan, berlandaskan IMTAQ dan berwawasan IPTEK.

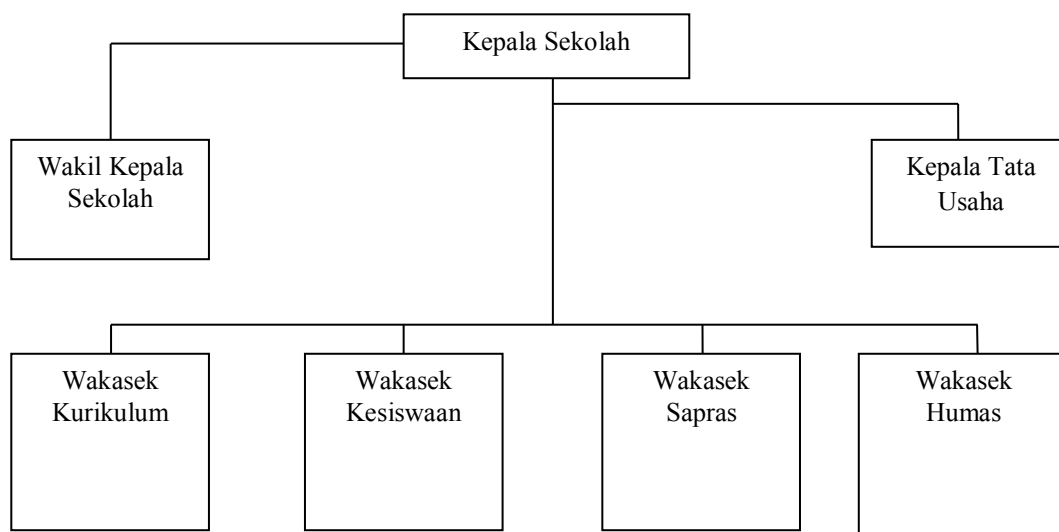
2) Misi

- a) Mewujudkan prestasi yang unggul dalam bidang akademik.
- b) Mewujudkan prestasi non akademik secara optimal.
- c) Mewujudkan lulusan yang unggul dan dapat diterima di sekolah favorit.

- d) Mewujudkan administrasi kurikulum yang lengkap dan berstandar nasional.
- e) Mewujudkan organisasi guru per mata pelajaran yang disebut MGMP.
- f) Mewujudkan pelaksanaan MGMP secara rutin.
- g) Mewujudkan kreatifitas guru untuk menciptakan bahan ajar dan alat pembelajaran sendiri.
- h) Mewujudkan syarat mutlak SSN dalam setiap rombel sesuai dengan jumlah maksimal.
- i) Mewujudkan sistem penilaian yang akurat.
- j) Mewujudkan komitmen dan kompetensi tenaga pendidik dankependidikan.

2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas SMP Negeri 1 Binjai

Struktur organisasi pada SMP Negeri 1 Binjai adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1. Struktur Organisasi SMP Negeri 1 Binjai

Sumber : SMP Negeri 1 Binjai (2019)

Berikut ini adalah uraian tugas setiap posisi jabatan yang ada di SMP Negeri 1 Binjai, yaitu:

a. Kepala Sekolah

- 1) Menyusun perencanaan
- 2) Mengorganisasikan kegiatan
- 3) Mengarahkan / mengendalikan kegiatan
- 4) Mengkoordinasikan kegiatan
- 5) Melaksanakan pengawasan
- 6) Menentukan kebijaksanaan
- 7) Mengadakan rapat mengambil keputusan
- 8) Mengatur proses belajar mengajar
- 9) Mengatur administrasi ketatausahaan, kesiswaan, ketenagaan, sarana prasarana dan keuangan.

b. Wakil Kepala Sekolah

- 1) Penyusunan rencana, pembuatan program kegiatan dan program pelaksanaan.
- 2) Pengorganisasian
- 3) Pengarahan
- 4) Ketenagakerjaan
- 5) Pengkoordinasian
- 6) Pengawasan
- 7) Penilaian
- 8) Identifikasi dan pengumpulan data
- 9) Pengembangan keunggulan

10) Penyusunan laporan

c. Kepala Tata Usaha

- 1) Bertanggung jawab ketatausahaan
- 2) Menyimpan barang pembantu, diantaranya inventarisasi barang, buku persediaan, laporan keuangan SKPD / Neraca
- 3) Menyediakan buku klepper
- 4) Menyediakan buku mutasi (siswa masuk dan keluar)
- 5) Menyiapkan laporan bulanan
- 6) Menyiapkan laporan individu sekolah (profil sekolah)
- 7) Menyiapkan agenda surat (surat masuk dan keluar)
- 8) Menyiapkan buku ekspedisi
- 9) Memberikan layanan administrasi sekolah
- 10) Menyiapkan buku induk registrasi pegawai
- 11) Melakukan belanja langsung dan belanja tidak langsung
- 12) Mengelola dana BOS
- 13) Kelengkapan administrasi sekolah
- 14) Menyediakan buku induk siswa
- 15) Menyusun daftar hadir dan rekapitulasi kehadiran guru
- 16) Menyusun daftar hadir dan rekapitulasi kehadiran pegawai
- 17) Mendata daftar peserta UN
- 18) Menjalankan program aplikasi sekolah
- 19) Menyediakan keperluan kegiatan ujian (Semester dan UN)
- 20) Hal lain yang berhubungan dengan administrasi sekolah.

d. Wakasek Kurikulum

- 1) Menyusun dan menjabarkan Kalender Pendidikan
- 2) Menyusun Pembagian Tugas Guru dan Jadwal Pelajaran
- 3) Mengatur Penyusunan Program Pengajaran (Program Semester, Program Satuan Pelajaran dan Persiapan Mengajar, Penjabaran dan Penyesuaian Kurikulum)
- 4) Mengatur Pelaksanaan program penilaian Kriteria Kenaikan Kelas, Kriteria Kelulusan dan Laporan Kemajuan Belajar Siswa serta pembagian Raport dan STTB
- 5) Mengatur pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan
- 6) Mengatur pemanfaatan lingkungan sebagai sumber belajar
- 7) Mengatur Pengembangan MGMP dan Koordinator mata pelajaran
- 8) Mengatur mutasi siswa
- 9) Melaksanakan supervisi administrasi dan akademis
- 10) Menyusun laporan

e. Wakasek Kesiswaan

- 1) Mengatur pelaksanaan bimbingan Konseling
- 2) Mengatur dan mengkoordinasikan pelaksanaan 7K (Keamanan, Kebersihan, Ketertiban, Keindahan, Kekeluargaan, Kesehatan dan Kerindangan.
- 3) Mengatur dan membina program kegiatan OSIS meliputi: Kepramukaan, Palang Merah Remaja (PMR), Kelompok Ilmiah Remaja (KIR), Usaha Kesehatan Sekolah (UKS), Patroli Keamanan Sekolah (PKS) dan Paskibra

- 4) Mengatur pelaksanaan kurikuler dan ekstra kurikuler
- 5) Menyusun dan mengatur pelaksanaan pemilihan siswa teladan sekolah
- 6) Menyelenggarakan cerdas cermat, Olah Raga Prestasi
- 7) Menyeleksi calon untuk diusulkan mendapat beasiswa

f. Wakasek Saprasi

- 1) Merencanakan kebutuhan sarana prasarana untuk menunjang proses belajar mengajar
- 2) Merencanakan program pengadaannya
- 3) Mengatur pemanfaatan Sarana Prasarana
- 4) Mengelola perawatan, perbaikan dan pengisian
- 5) Mengatur pembakuannya
- 6) Menyusun Laporan

g. Wakasek Humas

- 1) Mengatur dan mengembangkan hubungan dengan komite dan peran komite.
- 2) Menyelenggarakan bakti sosial dan karyawisata
- 3) Menyelenggarakan pameran hasil pendidikan di sekolah
- 4) Pengelolaan kelas
- 5) Penyelenggaraan administrasi kelas meliputi: Denah tempat duduk siswa, Papan absensi siswa, Daftar pelajaran kelas, Daftar piket kelas, Buku absensi siswa, Buku kegiatan pembelajaran/buku kelas, Tata tertib siswa
- 6) Pengisian daftar kumpulan nilai
- 7) Pembuatan catatan khusus tentang siswa

- 8) Pencatatan mutasi siswa
- 9) Pengisian buku laporan penilaian hasil belajar
- 10) Pembagian buku laporan hasil belajar

3. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	26	51.0	51.0	51.0
	Perempuan	25	49.0	49.0	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas guru SMP Negeri 1 Binjai yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 26 orang atau sebesar 51.0% dari total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2
Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	4	7.8	7.8	7.8
	31-40 Tahun	13	25.5	25.5	33.3
	41-50 Tahun	15	29.4	29.4	62.7
	51-58 Tahun	19	37.3	37.3	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas guru SMP Negeri 1 Binjai yang menjadi responden berusia 51 - 58 tahun, yaitu sebanyak 19 orang atau sebesar 37.3% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	21	41.2	41.2	41.2
	D3	4	7.8	7.8	49.0
	S1	23	45.1	45.1	94.1
	S2	3	5.9	5.9	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas guru SMP Negeri 1 Binjai yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 23 orang atau sebesar 45.1% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Tabel 4.4
Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	18	35.3	35.3	35.3
	6-10 Tahun	21	41.2	41.2	76.5
	11-15 Tahun	8	15.7	15.7	92.2
	16-20 Tahun	4	7.8	7.8	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas guru SMP Negeri 1 Binjai yang menjadi responden memiliki masa kerja 6 - 10 tahun yaitu sebanyak 21 orang atau sebesar 41.2% dari total responden.

4. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 2 (dua) variabel bebas yaitu kompetensi dan disiplin kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja guru. Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 51 orang. Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

a. Variabel X₁ (Kompetensi)

Tabel 4.5
Pengetahuan yang anda miliki, mempunyai pengaruh untuk dapat menyelesaikan pekerjaan di SMP Negeri 1 Binjai.
Pernyataan X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	21.6	21.6	21.6
Ragu-Ragu	24	47.1	47.1	68.6
Setuju	15	29.4	29.4	98.0
Sangat Setuju	1	2.0	2.0	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (2.0%), setuju sebanyak 15 orang (29.4%), ragu-ragu sebanyak 24 orang (47.1%) dan sebanyak 11 orang (21.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 24 orang (47.1%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa pengetahuan yang anda miliki, mempunyai pengaruh untuk dapat menyelesaikan pekerjaan di SMP Negeri 1 binjai.

Tabel 4.6
Anda mampu memahami teori yang berkaitan dengan pekerjaan Bapak/Ibu
di SMP Negeri 1 Binjai.

Pernyataan X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	17.6	17.6	17.6
Ragu-Ragu	16	31.4	31.4	49.0
Setuju	22	43.1	43.1	92.2
Sangat Setuju	4	7.8	7.8	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (7.8%), setuju sebanyak 22 orang (43.1%), ragu-ragu sebanyak 16 orang (31.4%) dan sebanyak 9 orang (17.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (43.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa anda mampu memahami teori yang berkaitan dengan pekerjaan bapak/ibu di SMP Negeri 1 binjai.

Tabel 4.7
Anda mampu dalam hal mematuhi peraturan yang berlaku di SMP Negeri 1
Binjai.

Pernyataan X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	13.7	13.7	13.7
Ragu-Ragu	20	39.2	39.2	52.9
Setuju	24	47.1	47.1	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang (47.1%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (39.2%) dan sebanyak 7 orang (13.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang (47.1%). Jadi

dapat disimpulkan responden setuju bahwa anda mampu dalam hal mematuhi peraturan yang berlaku di SMP Negeri 1 binjai.

Tabel 4.8
Anda selalu memiliki inisiatif dalam hal melaksanakan pekerjaan di SMP Negeri 1 Binjai.
Pernyataan X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	21.6	21.6	21.6
Ragu-Ragu	19	37.3	37.3	58.8
Setuju	14	27.5	27.5	86.3
Sangat Setuju	7	13.7	13.7	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (13.7%), setuju sebanyak 14 orang (27.5%), ragu-ragu sebanyak 19 orang (37.3%) dan sebanyak 11 orang (21.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 19 orang (37.3%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa anda selalu memiliki inisiatif dalam hal melaksanakan pekerjaan di SMP Negeri 1 binjai.

Tabel 4.9
Anda layak terampil dalam melaksanakan tugas yang diberikan SMP Negeri 1 Binjai.
Pernyataan X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	19.6	19.6	19.6
Ragu-Ragu	19	37.3	37.3	56.9
Setuju	21	41.2	41.2	98.0
Sangat Setuju	1	2.0	2.0	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (2.0%), setuju sebanyak 21 orang (41.2%), ragu-ragu

sebanyak 19 orang (37.3%) dan sebanyak 10 orang (19.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 21 orang (41.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa anda layak terampil dalam melaksanakan tugas yang diberikan SMP Negeri 1 binjai.

Tabel 4.10
Kemampuan yang anda miliki sesuai dengan standart yang dibutuhkan oleh
SMP Negeri 1 Binjai.
Pernyataan X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	17.6	17.6	17.6
	Ragu-Ragu	16	31.4	31.4	49.0
	Setuju	22	43.1	43.1	92.2
	Sangat Setuju	4	7.8	7.8	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (7.8%), setuju sebanyak 22 orang (43.1%), ragu-ragu sebanyak 16 orang (31.4%) dan sebanyak 9 orang (17.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (43.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa kemampuan yang anda miliki sesuai dengan standart yang dibutuhkan oleh SMP Negeri 1 binjai.

Tabel 4.11
Komunikasi yang dilakukan secara tulisan maupun lisan pada SMP Negeri 1
Binjai sudah dilakukan dengan baik.

Pernyataan X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	15.7	15.7	15.7
Ragu-Ragu	16	31.4	31.4	47.1
Setuju	15	29.4	29.4	76.5
Sangat Setuju	12	23.5	23.5	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang (23.5%), setuju sebanyak 15 orang (29.4%), ragu-ragu sebanyak 16 orang (31.4%) dan sebanyak 8 orang (15.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 16 orang (31.4%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa komunikasi yang dilakukan secara tulisan maupun lisan pada SMP Negeri 1 binjai sudah dilakukan dengan baik.

Tabel 4.12
Anda mempunyai sikap yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan di SMP
Negeri 1 Binjai.

Pernyataan X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	17.6	17.6	17.6
Ragu-Ragu	19	37.3	37.3	54.9
Setuju	18	35.3	35.3	90.2
Sangat Setuju	5	9.8	9.8	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (9.8%), setuju sebanyak 18 orang (35.3%), ragu-ragu sebanyak 19 orang (37.3%) dan sebanyak 9 orang (17.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan ragu-ragu sebanyak 19 orang (37.3%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa anda mempunyai sikap yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan di SMP Negeri 1 Binjai.

b. Variabel X₂ (Disiplin Kerja)

Tabel 4.13
Pelaksanaan tugas-tugas dan tanggung jawab dengan waktu yang telah ditentukan oleh SMP Negeri 1 Binjai sudah sesuai.
Pernyataan X_{2.1}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	5.9	5.9	5.9
	Tidak Setuju	14	27.5	27.5	33.3
	Ragu-Ragu	3	5.9	5.9	39.2
	Setuju	18	35.3	35.3	74.5
	Sangat Setuju	13	25.5	25.5	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (25.5%), setuju sebanyak 18 orang (35.3%), ragu-ragu sebanyak 3 orang (5.9%), tidak setuju sebanyak 14 orang (27.5%) dan sebanyak 3 orang (5.9%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang (35.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pelaksanaan tugas-tugas dan tanggung jawab dengan waktu yang telah ditentukan oleh SMP Negeri 1 Binjai sudah sesuai.

Tabel 4.14
Peraturan yang ditetapkan sudah dapat memotivasi dalam hal penyelesaian
tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan SMP Negeri 1 Binjai.
Pernyataan X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Ragu-Ragu	11	21.6	21.6	23.5
	Setuju	24	47.1	47.1	70.6
	Sangat Setuju	15	29.4	29.4	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (29.4%), setuju sebanyak 24 orang (47.1%), ragu-ragu sebanyak 11 orang (21.6%) dan sebanyak 1 orang (2.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang (47.1%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan setuju bahwa peraturan yang ditetapkan sudah dapat memotivasi dalam hal penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan SMP Negeri 1 Binjai.

Tabel 4.15
Pemberian tugas dan tanggung jawab terhadap masing-masing guru SMP
Negeri 1 Binjai sudah adil.
Pernyataan X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	11.8	11.8	11.8
	Ragu-Ragu	5	9.8	9.8	21.6
	Setuju	23	45.1	45.1	66.7
	Sangat Setuju	17	33.3	33.3	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (33.3%), setuju sebanyak 23 orang (45.1%), ragu-ragu sebanyak 5 orang (9.8%) dan sebanyak 6 orang (11.8%) responden yang

menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang (45.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pemberian tugas dan tanggung jawab terhadap masing-masing guru SMP Negeri 1 Binjai sudah adil.

Tabel 4.16
Tugas dan tanggung jawab yang diberikan pada guru sesuai dengan
prosedur SMP Negeri 1 Binjai.
Pernyataan X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	3.9	3.9	3.9
Tidak Setuju	6	11.8	11.8	15.7
Ragu-Ragu	6	11.8	11.8	27.5
Setuju	23	45.1	45.1	72.5
Sangat Setuju	14	27.5	27.5	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (27.5%), setuju sebanyak 23 orang (45.1%), ragu-ragu sebanyak 6 orang (11.8%), tidak setuju sebanyak 6 orang (11.8%) dan sebanyak 2 orang (3.9%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang (45.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa tugas dan tanggung jawab yang diberikan pada guru sesuai dengan prosedur SMP Negeri 1 Binjai.

Tabel 4.17
Anda bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan pada SMP Negeri 1
Binjai.
Pernyataan X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	11	21.6	21.6	21.6
Setuju	16	31.4	31.4	52.9
Sangat Setuju	24	47.1	47.1	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (47.1%), setuju sebanyak 16 orang (31.4%) dan sebanyak 11 orang (21.6%) responden yang menyatakan ragu-ragu. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (47.1%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa anda bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan pada SMP Negeri 1 binjai.

Tabel 4.18
Pemberian surat izin pada guru apabila tidak masuk berkerja pada SMP
Negeri 1 Binjai sangat bermanfaat.
Pernyataan X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3.9	3.9	3.9
	Tidak Setuju	4	7.8	7.8	11.8
	Ragu-Ragu	13	25.5	25.5	37.3
	Setuju	18	35.3	35.3	72.5
	Sangat Setuju	14	27.5	27.5	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (27.5%), setuju sebanyak 18 orang (35.3%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (25.5%), tidak setuju sebanyak 4 orang (7.8%) dan sebanyak 2 orang (3.9%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang (35.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pemberian surat izin pada guru apabila tidak masuk berkerja pada SMP Negeri 1 binjai sangat bermanfaat.

Tabel 4.19
Pimpinan memberikan sanksi hukuman kepada guru apabila melanggar
peraturan SMP Negeri 1 Binjai.
Pernyataan X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
Ragu-Ragu	14	27.5	27.5	29.4
Setuju	25	49.0	49.0	78.4
Sangat Setuju	11	21.6	21.6	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (21.6%), setuju sebanyak 25 orang (49.0%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (27.5%) dan sebanyak 1 orang (2.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (49.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pimpinan memberikan sanksi hukuman kepada guru apabila melanggar peraturan SMP Negeri 1 Binjai.

Tabel 4.20
Pengaruh dari ketegasan dan kedisiplinan dapat meningkatkan kinerja guru
SMP Negeri 1 Binjai.
Pernyataan X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
Ragu-Ragu	8	15.7	15.7	17.6
Setuju	15	29.4	29.4	47.1
Sangat Setuju	27	52.9	52.9	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27 orang (52.9%), setuju sebanyak 15 orang (29.4%), ragu-ragu sebanyak 8 orang (15.7%) dan sebanyak 1 orang (2.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan sangat setuju sebanyak 27 orang (52.9%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa pengaruh dari ketegasan dan kedisiplinan dapat meningkatkan kinerja guru SMP Negeri 1 binjai.

c. Variabel Y (Kinerja Guru)

Tabel 4.21
SMP Negeri 1 Binjai selalu memperhatikan kuantitas kerja guru dengan pekerjaan yang telah ditetapkan.

Pernyataan Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	21.6	21.6	21.6
Ragu-Ragu	24	47.1	47.1	68.6
Setuju	15	29.4	29.4	98.0
Sangat Setuju	1	2.0	2.0	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (2.0%), setuju sebanyak 15 orang (29.4%), ragu-ragu sebanyak 24 orang (47.1%) dan sebanyak 11 orang (21.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 24 orang (47.1%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa SMP Negeri 1 binjai selalu memperhatikan kuantitas kerja guru dengan pekerjaan yang telah ditetapkan.

Tabel 4.22
SMP Negeri 1 Binjai memiliki guru yang jarang melakukan kesalahan dalam bekerja.

Pernyataan Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	17.6	17.6	17.6
Ragu-Ragu	16	31.4	31.4	49.0
Setuju	22	43.1	43.1	92.2
Sangat Setuju	4	7.8	7.8	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (7.8%), setuju sebanyak 22 orang (43.1%), ragu-ragu sebanyak 16 orang (31.4%) dan sebanyak 9 orang (17.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (43.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa SMP Negeri 1 Binjai memiliki guru yang jarang melakukan kesalahan dalam bekerja.

Tabel 4.23
SMP Negeri 1 Binjai memiliki pimpinan yang membuat guru semakin produktif.
Pernyataan Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	7.8	7.8	7.8
Ragu-Ragu	24	47.1	47.1	54.9
Setuju	22	43.1	43.1	98.0
Sangat Setuju	1	2.0	2.0	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (2.0%), setuju sebanyak 22 orang (43.1%), ragu-ragu sebanyak 24 orang (47.1%) dan sebanyak 4 orang (7.8%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 24 orang (47.1%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa SMP Negeri 1 Binjai memiliki pimpinan yang membuat guru semakin produktif.

Tabel 4.24
SMP Negeri 1 Binjai memiliki guru yang mau tanggung jawab bersama.
Pernyataan Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	7.8	7.8	7.8
	Ragu-Ragu	23	45.1	45.1	52.9
	Setuju	23	45.1	45.1	98.0
	Sangat Setuju	1	2.0	2.0	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (2.0%), setuju sebanyak 23 orang (45.1%), ragu-ragu sebanyak 23 orang (45.1%) dan sebanyak 4 orang (7.8%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju dan ragu-ragu sebanyak 23 orang (45.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dan ragu-ragu bahwa SMP Negeri 1 binjai memiliki guru yang mau tanggung jawab bersama.

Tabel 4.25
Saya dapat bekerja sama dengan baik dengan sesama rekan kerja.
Pernyataan Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	13.7	13.7	13.7
	Ragu-Ragu	18	35.3	35.3	49.0
	Setuju	21	41.2	41.2	90.2
	Sangat Setuju	5	9.8	9.8	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (9.8%), setuju sebanyak 21 orang (41.2%), ragu-ragu sebanyak 18 orang (35.3%) dan sebanyak 7 orang (13.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan setuju sebanyak 21 orang (41.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya dapat bekerja sama dengan baik dengan sesama rekan kerja.

Tabel 4.26
SMP Negeri 1 Binjai memiliki guru yang mau tanggung jawab bersama.
Pernyataan Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	13.7	13.7	13.7
Ragu-Ragu	16	31.4	31.4	45.1
Setuju	28	54.9	54.9	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang (54.9%), ragu-ragu sebanyak 16 orang (31.4%) dan sebanyak 7 orang (13.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang (54.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa SMP Negeri 1 binjai memiliki guru yang mau tanggung jawab bersama.

Tabel 4.27
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
Pernyataan Y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	17.6	17.6	17.6
Ragu-Ragu	17	33.3	33.3	51.0
Setuju	23	45.1	45.1	96.1
Sangat Setuju	2	3.9	3.9	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.27 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (3.9%), setuju sebanyak 23 orang (45.1%), ragu-ragu sebanyak 17 orang (33.3%) dan sebanyak 9 orang (17.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan setuju sebanyak 23 orang (45.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Tabel 4.28
SMP Negeri 1 Binjai mempunyai guru yang mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan dengan baik sesuai waktu yang ditentukan.
Pernyataan Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	17.6	17.6	17.6
	Ragu-Ragu	16	31.4	31.4	49.0
	Setuju	22	43.1	43.1	92.2
	Sangat Setuju	4	7.8	7.8	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.28 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (7.8%), setuju sebanyak 22 orang (43.1%), ragu-ragu sebanyak 16 orang (31.4%) dan sebanyak 9 orang (17.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (43.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa SMP Negeri 1 binjai mempunyai guru yang mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan dengan baik sesuai waktu yang ditentukan.

5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4.29
Uji Validitas (X₁) Kompetensi
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	23.7255	19.563	.476	.841
Pernyataan X1.2	23.4314	17.130	.756	.807
Pernyataan X1.3	23.5098	19.775	.489	.840
Pernyataan X1.4	23.5098	18.255	.502	.841
Pernyataan X1.5	23.5882	19.407	.475	.841
Pernyataan X1.6	23.4314	17.130	.756	.807
Pernyataan X1.7	23.2353	16.624	.685	.815
Pernyataan X1.8	23.4706	18.414	.543	.834

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.29 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel kompetensi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.30
Uji Validitas (X₂) Disiplin Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	28.0784	16.314	.358	.756
Pernyataan X2.2	27.5098	18.175	.455	.728
Pernyataan X2.3	27.5490	17.373	.435	.729
Pernyataan X2.4	27.7451	15.394	.602	.694
Pernyataan X2.5	27.2941	17.932	.476	.724
Pernyataan X2.6	27.8039	16.361	.490	.719
Pernyataan X2.7	27.6471	17.993	.501	.721
Pernyataan X2.8	27.2157	18.533	.366	.740

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.30 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas

dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel disiplin kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.31
Uji Validitas (Y) Kinerja Guru
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	23.8627	15.481	.537	.838
Pernyataan Y.2	23.5686	13.730	.740	.812
Pernyataan Y.3	23.5882	16.727	.391	.853
Pernyataan Y.4	23.5686	16.170	.499	.842
Pernyataan Y.5	23.5098	13.575	.790	.805
Pernyataan Y.6	23.5686	16.290	.424	.850
Pernyataan Y.7	23.6275	15.038	.564	.835
Pernyataan Y.8	23.5686	13.730	.740	.812

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.31 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel kinerja guru dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.32
Uji Reliabilitas (X₁) Kompetensi
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.847	8

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.32 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,847 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel kompetensi adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.33
Uji Reliabilitas (X₂) Disiplin Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.752	8

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.33 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,752 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel disiplin kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.34
Uji Reliabilitas (Y) Kinerja Guru
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.850	8

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

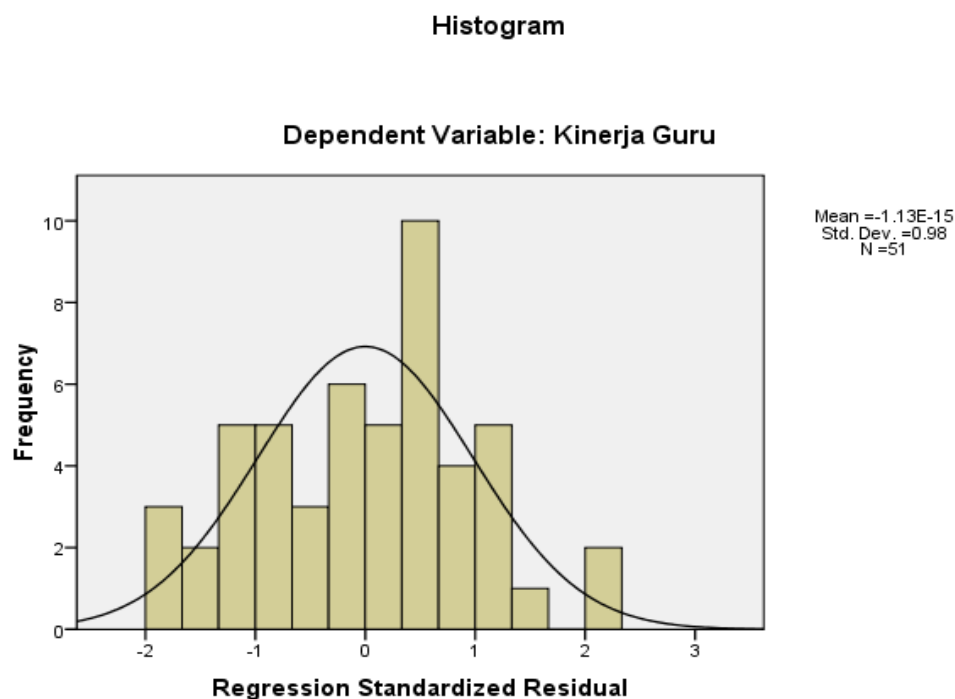
Dari tabel 4.34 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,850 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah

disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel kinerja guru adalah reliabel atau dikatakan handal.

6. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.

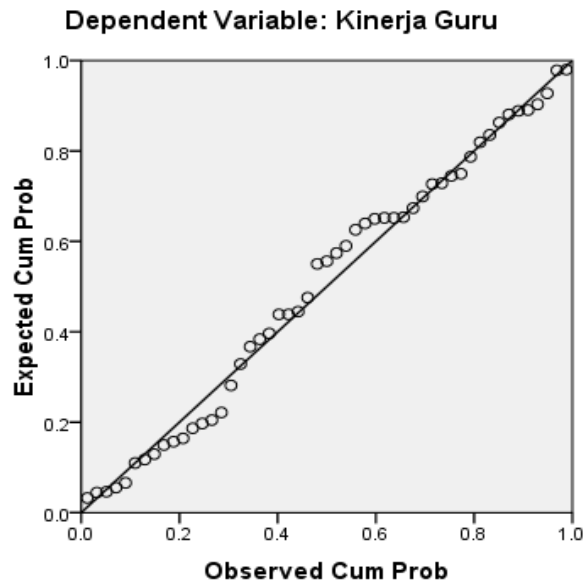


Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel peneliian berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai $Asym.sig (2-tailed) > \text{taraf nyata } (\alpha = 0.05)$ maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.35
Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.73921684
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.077
	Negative	-.081
Kolmogorov-Smirnov Z		.576
Asymp. Sig. (2-tailed)		.895
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.35 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogorov Smirnov* sebesar 0,895 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p = 0,895 > 0,05$).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau $VIF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.36
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.039	1.821	1.119	.269		
	Kompetensi	.749	.060	12.402	.000	.739	1.353
	Disiplin Kerja	.153	.063	2.447	.018	.739	1.353

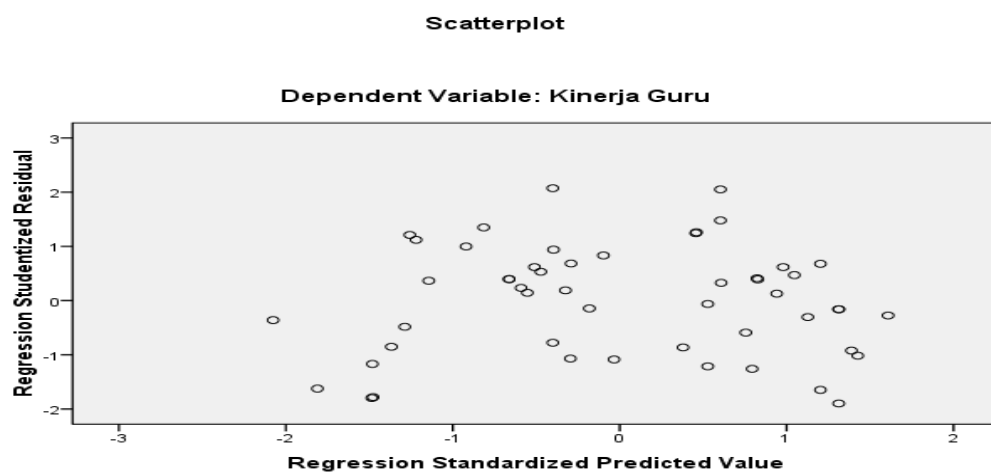
a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.36 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah kompetensi $1,353 < 10$ dan disiplin kerja $1,353 < 10$, serta nilai *Tolerance* kompetensi $0,739 > 0,10$ dan disiplin kerja $0,739 > 0,10$ sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

7. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

Tabel 4.37
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.039	1.821	1.119	.269		
	Kompetensi	.749	.060	12.402	.000	.739	1.353
	Disiplin Kerja	.153	.063	2.447	.018	.739	1.353

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.37 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 2,039 + 0,749 X_1 + 0,153 X_2$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja guru (Y) adalah sebesar 2,039.
- b. Jika terjadi peningkatan kompetensi 1, maka kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar 0,749.
- c. Jika terjadi peningkatan disiplin kerja sebesar 1, maka kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar 0,153.

8. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.38
Uji Simultan
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	813.737	2	406.868	129.127	.000^a
	Residual	151.244	48	3.151		
	Total	964.980	50			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.38 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 129,127 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,19 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka

model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%.

Tabel 4.39
Uji Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.039	1.821	1.119	.269		
	Kompetensi	.749	.060	12.402	.000	.739	1.353
	Disiplin Kerja	.153	.063	2.447	.018	.739	1.353

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.39 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 12,402 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,010 dan signifikan sebesar

0,000, sehingga $t_{hitung} 12,402 > t_{tabel} 2,010$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka

Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan kompetensi berpengaruh

signifikan secara parsial terhadap kinerja guru.

2) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 2,447 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,010 dan signifikan sebesar 0,018, sehingga $t_{hitung} 2,447 > t_{tabel} 2,010$ dan signifikan $0,018 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru.

c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Tabel 4.40
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.918 ^a	.843	.837	1.77508

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.40 di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,837 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 83,7% kinerja guru dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kompetensi dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 83,7\% = 16,3\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti upah, pelatihan, motivasi dan lain-lain.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru

Hasil dari koefisien regresi sebesar 0,749 serta $t_{hitung} 12,402 > t_{tabel} 2,010$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Binjai. Penelitian ini menyatakan bahwa kompetensi sangat penting bagi perusahaan karena kompetensi menggambarkan kemampuan pegawai dalam bekerja di sebuah perusahaan. Kompetensi yang baik menunjukkan bahwa pegawai tersebut memiliki kinerja yang baik. Sebaliknya, kompetensi yang tidak baik berarti pegawai tersebut memiliki kinerja yang tidak di perusahaan. Seluruh pegawai perusahaan harus memiliki kompetensi yang baik untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil dari koefisien regresi 0,153 serta $t_{hitung} 2,447 > t_{tabel} 2,010$ dan signifikan $0,018 < 0,05$, sehingga hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Binjai. Penelitian ini menyatakan bahwa disiplin sangat diperlukan didalam sebuah perusahaan demi keberlangsungan kegiatan operasional perusahaan. Disiplin merupakan salah satu fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dicapai.

3. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Binjai, dimana $F_{hitung} 129,127 > F_{tabel} 3,19$ dan signifikan $0,018 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian adalah:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Binjai, dimana $t_{hitung} 12,402 > t_{tabel} 2,010$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Binjai, dimana $t_{hitung} 2,447 > t_{tabel} 2,010$ dan signifikan $0,018 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Binjai, dimana $F_{hitung} 129,127 > F_{tabel} 3,19$ dan signifikan $0,018 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

B. Saran

Berdasarkan simpulan yang telah dikemukakan, maka dapat diajukan beberapa saran yaitu:

1. Sistem penerimaan guru baru lebih mengutamakan guru yang telah memiliki pengalaman kerja yang relevan. Hal ini untuk memperoleh guru yang memiliki kompetensi yang lebih baik. SMP Negeri 1 Binjai harus memperhatikan indikator skill, agar guru memiliki inisiatif dalam hal melaksanakan pekerjaan di SMP Negeri 1 Binjai.
2. Disiplin kerja perlu mendapat perhatian dari pihak SMP Negeri 1 Binjai. Hal ini bertujuan untuk menciptakan kesadaran guru terhadap SMP Negeri 1 Binjai, sehingga SMP Negeri 1 Binjai akan terhindar dari dampak seringnya ketidakhadiran guru. Beberapa cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan disiplin kerja yaitu harus dilakukan sosialisasi terhadap peraturan-peraturan SMP Negeri 1 Binjai untuk menanamkan kesadaran para guru, dengan demikian tujuan SMP Negeri 1 Binjai akan tercapai sehingga dapat meningkatkan kinerja guru. SMP Negeri 1 Binjai harus memperhatikan indikator ketegasan, dimana pimpinan harus memberikan sanksi hukuman kepada guru apabila melanggar peraturan SMP Negeri 1 Binjai.
3. SMP Negeri 1 Binjai, agar dalam meningkatkan kinerja guru yaitu memperhatikan guru agar guru mampu mengambil keputusan dalam melaksanakan pekerjaan. Guru juga harus meningkatkan kemampuan bekerja sama agar guru mampu berdiskusi dengan guru lain untuk membangun kinerja tim yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, R. (2019). ANALISIS KUALITAS SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTA WAMPU STABAT. *Jurnal Manajemen Bisnis (JMB)*, 31(1), 15-21.
- Ahmad, R. (2019). PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA NIAGA SEJATI JAYA-LANGKAT. *JUMANT*, 11(2), 137-146.
- Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *JUMANT*, 11(1), 189-206.
- Andika, R. (2018). Pengaruh Kemampuan Berwirausaha dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member PT. Ifaria Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan. *JUMANT*, 8(2), 103-110.
- Andika, R. (2018). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT ARTHA GITA SEJAHTERA MEDAN. *JUMANT*, 9(1), 95-103.
- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Darmawan, Didit. (2013). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Penerbit PT. Jepe Press Media Utama.Surabaya.
- Fadly, Y. (2019). PERFORMA MAHASISWA AKUNTANSI DALAM IMPLEMENTASI ENGLISH FOR SPECIFIC PURPOSE (ESP) DI UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI (UNPAB) MEDAN. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(2), 190-201.
- Fahmi, Irham. (2013). *Perilaku Organisasi*. Cetakan kesatu, Bandung : Cv. Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Ed 5, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, H. Malayu (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Indrawan, M. I., & Widjanarko, B. (2020). STRATEGI MENINGKATKAN KOMPETENSI LULUSAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN. *JEpa*, 5(2), 148-155.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesebelas, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert dan John H. Jackson. (2015). *Human Resource Management*. Penerbit PT. Refika Aditama. Bandung.
- Moeheriono (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Cetakan Pertama, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Malikhah, I. (2019). PENGARUH MUTU PELAYANAN, PEMAHAMAN SISTEM OPERASIONAL PROSEDUR DAN SARANA PENDUKUNG TERHADAP KEPUASAN MAHASISWA UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI. JUMANT, 11(1), 67-80.
- Nasution, A. P., & Malikhah, I. (2021). IDENTIFIKASI STRATEGI KEBERHASILAN LAYANAN E-GOVERNMENT DI KOTA MEDAN. Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik, 11(2), 38-45.
- Pane, D. N. (2018). ANALISIS PENGARUH BAURAN PEMASARAN JASA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN TEH BOTOL SOSRO (STUDI KASUS KONSUMEN ALFAMART CABANG AYAHANDA). JUMANT, 9(1), 13-25.
- Rivai, Veithzal (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Cetakan Kelima, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Sedarmayanti (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Suhendi, Hendidan Sahya Anggara (2012). *Perilaku Organisasi*. Penerbit. CV. Pustaka Setia.
- Sutrisno, Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh, Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Cetakan Kesepuluh. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo (2014). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Yani. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Jakarta: Mitra Wacana Media.

Kartika, Lucia Nurbani. (2014). *Pengaruh Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran*

Simanjuntak, Betaria. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank BNI 1946 (Persero) Tbk. Kantor Cabang Asia Afrika Bandung*.

Udayanto, Rahman Restu, IWayan Bagia, Ni Nyoman Yulianthini. (2015). *Pengaruh Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja terhadap Karyawan Pada PT. Coca-cola*. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 3 Tahun 2015).

<http://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJM/article/view/4656>