

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU PADA SMK NEGERI 3 OKU**

SKRIPSI

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen (S.M)**



OLEH :

**TAMARA KRISTIANI
1911056**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS BATURAJA

2023

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU PADA SMK NEGERI 3 OKU**

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Tamara Kristiani
Npm : 1911056
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menyetujui,

Pembimbing Pertama,



Novegva Ratih P, S.E., M.Si
NIDN : 02 0111 7701

Pembimbing Kedua,



Rr Dimas Veronica P, S.E., M.M
NIDN : 0207048402

Mengetahui,



**Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,**

Novegva Ratih P, S.E., M.Si
NIDN : 0201117701



**Ketua
Program Studi Manajemen,**

Noviansyah, S.E., M.Si
NIDN : 0220117501



UNIVERSITAS BATURAJA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Terakreditasi Institusi BAN-PT No.88/SK/BAN-PT/Akread/PT/V/2018
Jl. Ki Ratu Penghulu Karang Sari No. 02301 Telp. (0735) 326122
Baturaja – 32115 Ogan Komering Ulu
Website : www.unbara.ac.id Email : info@unbara.ac.id

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

**Skripsi Ini Telah Dipertahankan dan Di Sahkan
Di Depan Dewan Penguji Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Baturaja
(..... Mei 2023)**

Ketua : Novegva Ratih P, S.E., M.Si

NIDN: 0201117701

Sekretaris : Rr Dimas Veronica P, S.E., M.M

NIDN: 0207048402

Anggota I : Noviansyah, S.E., M.Si

NIDN: 0206077601

Anggota II : Hasiatul Aini, S.E., M.Si

NIDN : 0203097501

(*[Signature]*)
(*[Signature]*)
(*[Signature]*)
(*[Signature]*)

Mengetahui,

**Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,**

Novegva Ratih P, S.E., M.Si
NIDN : 0201117701

**Ketua
Program Studi Manajemen,**

Noviansyah, S.E., M.Si
NIDN : 0220117501



UNIVERSITAS BATURAJA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Terakreditasi Institusi BAN-PT No.88/SK/BANPT/Akread/PT/V/2018
Jl. Ki Ratu Penghulu Karang Sari No. 02301 Telp. (0735) 326122
Baturaja – 32115 Ogan Komering Ulu
Website : www.unbara.ac.id Email : info@unbara.ac.id

PERSETUJUAN PERBAIKAN (REVISI)
PROPOSAL SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Tamara Kristiani
NPM : 1911056
Tanggal Seminar : 19 Mei 2023
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Negeri 3 OKU

Telah Direvisi, Disetujui oleh Tim Penguji Skripsi dan diperkenankan untuk Dijilid dan Diperbanyak.

No	NAMA	JABATAN PENGUJI	TANDA TANGAN
1.	<u>Novegya Ratih P, S.E., M.Si</u> NIDN: 020117701	Ketua	1.
2.	<u>Rr Dimas Veronica P, S.E., M.M</u> NIDN: 0207048402	Sekretaris	2.
3.	<u>Noviansyah, S.E., M.Si</u> NIDN: 0220117501	Anggota I	3.
4.	<u>Hasiatul Aini, S.E., M.Si</u> NIDN : 0203097501	Anggota II	4.

Baturaja, Mei 2023
Ketua Program Studi Manajemen

NOVIANSYAH, S.E., M.Si
NIDN: 0220117501

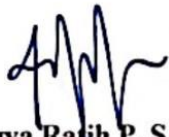
**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU PADA SMK NEGERI 3 OKU**

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Tamara Kristiani
NPM : 1911056
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menyetujui,

Pembimbing Pertama,



Novegya Ralih P, S.E., M.Si
NIDN : 02 0111 7701

Pembimbing Kedua,



Rr Dimas Veronica P, S.E., M.M
NIDN : 0207048402

**PERNYATAAN KEASLIAN
KARYA ILMIAH SKRIPSI**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Tamara Kristiani
Tempat dan Tanggal Lahir : Baturaja, 14 April 2001
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
NPM : 19 11 056
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja guru pada SMK Negeri 3 OKU

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Seluruh data, informasi, interpretasi, serta pernyataan dalam pembahasan dan kesimpulan yang di sajikan dalam karya ilmiah ini, kecuali di sebutkan sumbernya adalah merupakan hasil pengamatan, penelitian, pengolahan, serta pemikiran saya dengan pengarahan dari para pembimbing yang di tetapkan.
2. Karya ilmiah yang saya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja maupun di perguruan tinggi lainnya.

Dengan demikian ini di buat dengan sebenar-benarnya dan apabila di kemudian hari ditemukan adanya bukti ketidak benaran dalam pernyataan tersebut di atas, maka saya bersedia menerima sanksi akademis berupa pembatalan gelar yang saya peroleh melalui pengajuan karya ilmiah ini.

Baturaja, Mei 2023
Yang membuat pernyataan

Tamara Kristiani
NPM : 1911056

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

There's no difficulty if you try, and don't be afraid to fail

(**Tamara Kristiani**)

PERSEMBAHAN :

Skripsi ini ku persembahkan kepada:

- Kedua Orang Tuaku tercinta Abahku ***Ade Suherman*** dan ibuku ***Ra. Sus Miana*** yang telah memberikan segalanya baik itu do'a, semangat dan dorongan moril. Terima kasih telah menjadi orang tua yang hebat bagiku sampai saat ini hingga aku bisa menyelesaikan studi ku di Universitas Baturaja.
- Saudara Kandungku ***Gustian Aristi Rulova, Inggrit Parasdita S.T, Renata Deresia, Margaret Thecer*** yang selalu memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
- Keluargaku yang selalu mendukung dan menjadi garda terdepan disaat aku membutuhkan bantuan moril maupun materiil dan selalu ada di sampingku
- The best partner ***Rezka Ananda***
- Teman seperjuangan ***Ghina Saralita S.M, Diah Puspita Sari, Windy Luky Chindyana***
- Dosen pembimbing ku yang telah membimbing dan memberikan semangat serta dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
- Seluruh teman-teman seperjuangan fakultas ekonomi dan bisnis yang terlibat dalam penulisan skripsi ini
- Almamater Tercintaku Universitas Baturaja.

ABSTRAK

Tamara Kristiani (2023), Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru, Pada SMK Negeri 3 OKU Di Bawah Bimbingan **Novegya Ratih, S.E.,M.Si** Dan **Rr. Dimas Veronica Priharti, S.E.,M.M.** Skripsi ini membahas Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru, pada SMK Negeri 3 OKU. Populasi dalam penelitian ini digunakan adalah 68 guru pada SMK Negeri 3 OKU. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan alat analisis Regresi Linear Berganda. Setelah dilakukan penelitian didapatkan hasil bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 3 OKU. Hal tersebut dapat dilihat pada hasil Analisis Regresi Linear Berganda Variabel Lingkungan Kerja (X_1) sebesar (0.563) dan Disiplin Kerja (X_2) sebesar (0.563). Hasil perhitungan Uji T diperoleh nilai t-hitung Lingkungan Kerja (X_1) sebesar (2.979), Disiplin Kerja (3.585) > t-tabel (1.99714). Hasil perhitungan uji F diperoleh nilai f-hitung sebesar (24.825) > f-tabel (3.14). Nilai Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0.621 artinya dalam hal ini persentase sumbangan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru sebesar 62,1% dan sisanya sebesar 37,9% dipengaruhi oleh variabel lain dalam model penelitian ini seperti faktor individu (Priyatno,2016:76).

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja guru

ABSTRACT

Tamara Kristiani (2023), The Influence of the Work Environment and Work Discipline on Teachers' Performance, at SMK Negeri 3 OKU. This study was under the Guidance of **Novegya Ratih, S.E.,M.Si** and **Rr. Dimas Veronica Priharti, S.E.,M.M.** This study discussed the influence of the work environment and work discipline on teachers' performance at SMK Negeri 3 OKU. The population in this study used was 68 teachers at SMK Negeri 3 OKU. The method used in this study was a quantitative method using multiple linear regression analysis. After conducting research, it was found that the work environment and work discipline partially or simultaneously had a positive or significant influence on teachers' performance at SMK Negeri 3 OKU. This could be seen in the results of Multiple Linear Regression Analysis of Work Environment Variables (X1) of (0.563) and Work Discipline (X2) of (0.563). The results of the T-Test calculation obtained the t-count Work Environment (X1) value of (2.979), Work Discipline (3.585) > t-table (1.99714). The results of the calculation of the F test obtained an f-count value of (24,825) > f-table (3.14). The Coefficient of Determination (R Square) was 0.621, meaning that in this case the contribution of the work environment and work discipline to teachers' performance was 62.1% and the remaining 37,9% was influenced by other variables in this research model such as individual factors (Priyatno, 2016 :76).

Environment : Work Discipline and Teachers' Performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulisan Skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja guru pada SMK Negeri 3 OKU” dapat di selesaikan dengan baik.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tidak lepas dari segala kesalahan dan masih jauh dari sempurna. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun.

Dalam penyelesaian ini penulis telah banyak mendapatkan bantuan serta dukungan secara material dan moril, untuk itu dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Ir. Hj. Lindawati, M.Z, M.T. Selaku Rektor Universitas Baturaja yang telah menyediakan sarana dan prasarana di dalam pencapaian hasil studi.
2. Ibu Novegya Ratih Primandari, S.E., M, Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Baturaja yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian ini.
3. Bapak Noviansyah S.E., M, Si. Selaku Ketua Program Studi Ekonomi Manajemen yang telah banyak memberikan masukan dalam penyusunan skripsi ini.
4. Ibu Novegya Ratih Primandari, S.E., M.Si. sebagai pembimbing I dan Ibu Rr.Dimas Veronica Priharti, S.E., M.M. sebagai pembimbing II yang telah banyak membimbing dan memberikan arahan dalam penulisan skripsi ini.

5. Bapak Noviansyah S.E.,M.Si. dan ibu Hasiatul Aini,S.E.,M.Si selaku penguji yang telah memberikan masukan dan arahan demi kesempurnaan skripsi ini.
6. Terima Kasih kepada SMK Negeri 3 OKU yang telah mengizinkan penelitian dan memberikan informasi demi mendapatkan data untuk menyelesaikan skripsi.
7. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi Universitas Baturaja.
8. Kedua Orang Tua ku serta keluarga tercinta yang selalu memberikan Do'a, semangat dan dukungannya selama penulis melakukan penyelesaian dalam penulisan skripsi ini.
9. Teman-teman seperjuangan mahasiswa manajemen angkatan 2019 terima kasih atas kebersamaannya selama kuliah dan seluruh orang yang terlibat di dalam penulisan skripsi ini.
10. Almamater Tercinta Universitas Baturaja.

Akhir Kata penulis ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini, semoga segala kebaikan yang telah diberikan menjadi amal ibadah dan imbalan yang berlipat ganda dari Tuhan Yang Maha Esa.

Baturaja, Mei 2023

Tamara Kristiani

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	v
HALAMAN PERNYATAAN.....	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vii
ABSTRACT	viii
ABSTRAK	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Landasan teori	8
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.1.2 Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia	9
2.1.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.2 Lingkungan kerja.....	13
2.1.2.1 Pengertian lingkungan kerja.....	13

2.1.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja.....	14
2.1.2.3 Indikator lingkungan kerja	19
2.1.3 Disiplin	19
2.1.3.1 Pengertian disiplin	19
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi disiplin	22
2.1.3.3 Indikator disiplin	22
2.1.4 Kinerja	24
2.1.4.1 Pengertian Kinerja.....	24
2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	25
2.1.4.3 Indikator Kinerja	26
2.2 Hubungan antar variabel	28
2.2.1 Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Guru	28
2.2.2 hubungan disiplin dengan kinerja guru	28
2.3 Penelitian sebelumnya.....	31
2.4 Kerangka pemikiran	32
2.5 Hipotesis.....	32
BAB II METODOLOGI PENELITIAN	34
3.1 Ruang Lingkup Penelitian	34
3.2 Jenis Dan Sumber Data	34
3.2.1 Data	34
3.2.2 Metode pengumpulan data	34
3.3 Populasi penelitian	35
3.4 Metode analisis	36
3.4.1 Analisis Kuantitatif	36
3.4.2 Analisis data	37
3.4.3 Uji Instrument	38
3.4.3.1 Uji Validitas	38
3.4.3.2 Uji Reliabilitas	38
3.4.4 Transformasi Data	39
3.4.5 Uji Asumsi Klasik	40
3.4.5.1 Uji Normalitas.....	40

3.4.5.2 Uji Multikolonieritas	41
3.4.5.3 Uji Heterokedastisitas	41
3.4.6 Analisis Regresi Linear Berganda.....	42
3.4.7 Uji Hipotesis.....	43
3.4.7.1 Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)	43
3.4.7.2 Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T).....	44
3.4.8 Koefisien Determinasi	46
3.5 Batasan Operasioanl Variabel	47
BAB IV GAMBARAN UMUM.....	49
4.1 Profil SMK Negeri 3 OKU	49
4.2 Visi Dan Misi SMK Negeri 3 OKU	50
4.2.1 Visi SMK Negeri 3 OKU	50
4.2.2 Misi SMK Negeri 3 OKU	50
4.3 Tujuan SMK Negeri 3 OKU	51
4.4 Struktur Organisasi sekolah	52
BAB V HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	58
5.1 Hasil penelitian	58
5.1.1 Uji validitas dan reliabilitas.....	58
5.1.1.1 Uji Validitas	60
5.1.1.2 Uji Reliabilitas	63
5.1.2 Uji Asumsi Klasik	64
5.1.2.1 Uji Normalitas	64
5.1.2.2 Uji Multikolonieritas.....	65
5.1.2.3 Uji Heterokedastisitas	66
5.1.3 Analisis Regresi Linear Berganda.....	66
5.1.4 Uji Hipotesis.....	68
5.1.4.1 Uji simultan (Uji f)	68
5.1.4.2 Uji parsial (Uji t)	70
5.1.5 Koefisien Determinasi	71
5.2 Pembahasan	72
BAB VI SIMPULAN DAN SARAN	77

6.1 Kesimpulan	77
6.2 Saran	77

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya.....	25
Tabel 3.1 Batasan Operasional Variabel.....	41
Tabel 3.1 karakteristik guru berdasarkan jenis kelamin.....	61
Tabel 5.2 karakteristik berdasarkan umur.....	62
Tabel 5.3 karakteristik berdasarkan pendidikan.....	62
Tabel 5.4 hasil analisis uji validitas.....	52
Tabel 5.5 hasil uji reabilitas.....	54
Tabel 5.6 uji normalitas.....	55
Tabel 5.7 uji multikolinieritas.....	56
Tabel 5.8 uji heteroskedastisitas.....	57
Tabel 5.9 hasil perhitungan regresi linier berganda.....	58
Tabel 5.10 hasil pengujian bersama-sama.....	59
Tabel 5.11 hasil pengujian secara parsial.....	60
Tabel 5.12 uji koefisien detreminasi.....	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	28
Gambar 3.1 Kurvapengujian Hipotesis Simultan (Uji-F).....	38
Gambar 3.2 Kurva Pengujian Hipotesis Parsial (Uji-T).....	40
Gambar 5.1 Kurva Pengujian Hipotesis Parsial (Uji-T) variabel lingkungan kerja.....	60
Gambar 5.2 Kurva Pengujian Hipotesis Parsial (Uji-T) variabel disiplin kerja.....	61
Gambar 5.3 Kurva Pengujian Hipotesis Parsial (Uji-T) Variabel disiplin kerja.....	62

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Dokumentasi
- Lampiran 2 Kuisisioner
- Lampiran 3 Data Ordinal
- Lampiran 4 Data Interval
- Lampiran 5 Data Validitas Dan Reliabilitas
- Lampiran 6 Hasil Spss Uji Normalitas
- Lampiran 7 Hasil Spss Uji Multikolonieritas
- Lampiran 8 Hasil Spss Uji Heterokedastisitas
- Lampiran 9 Hasil Spss Regresi Linear Berganda
- Lampiran 10 R-Tabel
- Lampiran 11 T-Tabel
- Lampiran 12 F-Tabel

Lampiran 13 Data Guru SMK Negeri 3 OKU

Lampiran 14 Kartu Bimbingan Skripsi

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Dessler (2008:2) pengertian manajemen sumber daya manusia *“Human resource management is the policies and practices involved in carrying out the people or human resource aspects of a management position, including recruiting, screening, training, rewarding, and appraising”* yang artinya manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan cara - cara yang dipraktekan dan berhubungan dengan

pemberdayaan manusia atau aspek-aspek SDM dari sebuah posisi manajemen termasuk perekrutan, seleksi, pelatihan, penghargaan dan penilaian.

Menurut (Sedarmayati, 2009:21). Definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Selain lingkungan kerja, disiplin kerja juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Disiplin adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Menurut (Simamura, 2004: 234) mengungkapkan bahwa disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur.

Kinerja adalah istilah yang populer di dalam manajemen, yang mana istilah kinerja didefinisikan dengan istilah hasil kerja, prestasi kerja dan performance. Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan atau instansi. Dengan kinerja pegawai/karyawan yang baik pada suatu perusahaan atau instansi, maka perusahaan atau instansi tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya

Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan dengan cara wawancara kepada sebagian guru, mendapatkan informasi yang mengenai

lingkungan kerja dimana di SMK Negeri 3 OKU ini lingkungan sekolah nya sangat luas namun ada beberapa ruang kelas yang belum tersusun dengan rapih, dan kurangnya fasilitas seperti kursi kayu,meja, pendingin udara (AC),sehingga saat melakukan kegiatan mengajar kurang nyaman.

Bukan hanya lingkungan kerja saja tetapi kendala di SMK Negeri 3 OKU ini yaitu terkait dengan disiplin guru, yang mana di SMK Negeri 3 OKU ini di tetapkan kedisiplinan baik dalam datang tepat waktu dan memasuki ruang kelas. Namun ketika peneliti mewawancari satpam di SMK Negeri 3 OKU didapatkan informasi di SMK Negeri 3 OKU ini masih di temui dimana guru yang datang dan pulang serta memasuki kelas terlambat dengan alasan izin dan urusan keluarga. Hal ini menunjukkan masih kurang disiplin terhadap guru.

Bukan hanya lingkungan kerja dan disiplin guru saja kendala di SMK Negeri 3 OKU ini yaitu kinerja guru, kinerja guru di SMK Negeri 3 OKU ini sudah baik namun ada beberapa sebagian kinerja guru yang masih belum baik karena adanya kendala di lingkungan kerja dan disiplinnya guru. Hal ini dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan dan kenyamanan lingkungan kerja yang ada di sekolah. Selain itu masih, ada guru yang sering terlambat, dan terkadang siswa sering keluar masuk kelas dan bisa mengganggu proses belajar. Kinerja guru yang baik akan menghasilkan prestasi belajar siswa yang baik, apabila kinerja guru yang rendah terkait dengan profesionalismenya yang tentu saja di sebabkan oleh SDM yang rendah, sarana prasarana pembelajaran yang kurang. Oleh karena itu seorang guru

yang profesionalismenya tinggi akan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan maksimal sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja guru tersebut.

Dengan demikian, disiplin berpengaruh terhadap kinerja, karena dari penjelelasan diatas bahwa semakin baik disiplin seorang pegawai/guru maka semakin tinggi prestasi atau kinerja yang dicapai, dan sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi sekolah untuk mencapai tujuan yang optimal. Jadi disiplin berpengaruh terhadap kinerja. Selain disiplin, lingkungan kerja sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Karena Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap guru di dalam proses belajar mengajar, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja di sekolah. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai/guru dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Kinerja guru yang baik akan menghasilkan prestasi belajar siswa yang baik, apabila kinerja guru yang rendah terkait dengan profesionalismenya yang tentu saja di sebabkan oleh SDM yang rendah, sarana prasarana pembelajaran yang kurang. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, terlihat jelas bahwa disiplin dan lingkungan kerja berhubungan erat dengan kinerja guru. Maka dari itu peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 3 OKU”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 3 OKU baik secara parsial maupun simultan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut diuraikan tujuan penelitian ini, yaitu untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 3 OKU baik secara parsial maupun simultan.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Praktis

1. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan mengenai kinerja , serta dapat menerapkan teori-teori yang telah peneliti terima selama dibangku perkuliahan dengan masalah yang khusus mengenai sumber daya manusia.

2. Bagi SMK Negeri 3 OKU

Memberikan sumbangan penelitian bagi sekolah terutama mengenai lingkungan sekolah tersebut

3. Bagi Universitas

Sebagai masukan guna untuk meningkatkan kualitas lembaga pendidikan, termasuk yang ada didalamnya, dan menambah referensi bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian selanjutnya.

4. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dan dapat dikembangkan menjadi lebih sempurna.

1.4.2 Manfaat Teoritis

Dari segi teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dan memberikan kontribusi untuk mengembangkan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dalam hal lingkungan kerja dan disiplin kerja yang berkaitan dengan kinerja guru.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Samsudin (2006:22) pengertian manajemen sumber daya manusia mengemukakan bahwa: Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas -aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai berbagai tujuan.

Menurut Rivai dan Jauvani (2009:1) pendapat lain mengenai definisi manajemen sumber daya manusia mengemukakan bahwa: “Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya memmanage (mengelola) sumber daya manusia yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian fungsi produksi, pemasaran, maupun kepegawaian dalam pencapaian tujuan sekolah”.

Menurut Hasibuan (2005:10) Sedangkan pengertian manajemen sumber daya manusia adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya, pegawai, dan masyarakat”. Dari berbagai definisi para ahli manajemen sumber daya manusia diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang dilakukan oleh atasan untuk

memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan tenaga kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas agar tenaga kerja dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan sekolah.

2.1.1.2. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2018:21) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan sekolah dalam mewujudkan tujuan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Kegiatan untuk mengorganisir semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, pendelegasian wewenang, integritas, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan mengarahkan semua pegawai agar mau bekerja sama secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Kegiatan mengendalikan semua pegawai agar mentaati peraturan-peraturan sekolah dan bekerja sesuai dengan rencana sekolah.

5. Pengadaan tenaga kerja (*Procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk pegawai yang bekerja sesuai dengan kebutuhan sekolah.

6. Pengembangan (*Development*)

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pelatihan pendidikan dan.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Pemberian balas jasa langsung (*direct*), dan tidak langsung (*indirect*), berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada sekolah.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan sekolah dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai agar mereka mau bekerjasama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan (*Discipline*)

Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan sekolah dan norma-norma sosial.

11. Pemutusan hubungan tenaga kerja (*Separation*)

Pemutusan hubungan kerja seseorang dari suatu sekolah.

2.1.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Tujuan Organisasional ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap

kinerja pegawai. Departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

2. Tujuan Fungsional ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.
3. Tujuan Sosial ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.
4. Tujuan Personal ditujukan untuk membantu pegawai dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi.
 - a. Tujuan personal pegawai harus dipertimbangkan jika pegawai harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan pegawai dapat menurun dan pegawai dapat meninggalkan organisasi.

2.1.2. Lingkungan Kerja

2.1.2.1. Pengertian lingkungan kerja

Lingkungan kerja dalam suatu sekolah sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses kegiatan kerja pada suatu sekolah, tetapi lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan kegiatan pekerjaan.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk bisa bekerja lebih maksimal. Jika pegawai merasa nyaman di lingkungan kerjanya maka pegawai akan betah terhadap aktivitas di tempat kerjanya.

Menurut (Sedarmayati, 2009:21) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya (Nitisemito,2013:75).

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Simanjuntak, 2014:39). “lingkungan kerja adalah faktor-faktor

di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik mencakup peralatan kerja, suhu di tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di sekolah antara atasan dan bawahan serta antara sesama pegawai”.

Jadi kesimpulannya dari Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat jam kerja.

2.1.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama.

Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai, diantaranya adalah (Sedarmayati, 2009:25):

- a) Penerangan/cahaya di tempat kerja cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada skhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu :
- a. Cahaya langsung
 - b. Cahaya setengah langsung
 - c. Cahaya tidak langsung
 - d. Cahaya setengah tidak langsung
- b) Temperatur di tempat kerja dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur

akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap pegawai karena kemampuan beradaptasi tiap pegawai berbeda, tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup.

- c) Kelembaban di tempat kerja kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.
- d) Sirkulasi udara di tempat kerja oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya

tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan sukunya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

- e) Kebisingan di tempat kerja salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu :
- a. Lamanya kebisingan
 - b. Intensitas kebisingan

- c. Frekuensi kebisingan Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.
- f) Getaran mekanis di tempat kerja getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alam ini beresonansi dengan frekwensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal:
 - a. Kosentrasi bekerja
 - b. Datangnya kelelahan
 - c. Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap : mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain,lain.
- g) Bau-bauan di tempat kerja adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

- h) Tata warna di tempat kerja menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.
- i) Dekorasi di tempat kerja dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.
- j) Musik di tempat kerja menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.
- k) Keamanan di tempat kerja guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan

2.1.2.3. Indikator lingkungan kerja

Menurut (Sedarmayati, 2009:30) indikator lingkungan kerja pegawai adalah:

- a. Aman, maksudnya lingkungan kerja yang aman akan membuat kondisi kerja menjadi nyaman dari segala bentuk gangguan.
- b. Tempat yang layak, maksudnya jika tempat kerja terlalu sempit, suhu yang panas akan membuat pegawai tidak berkonsentrasi dalam mengerjakan kegiatannya sehingga kerja menjadi tidak efektif
- c. Orang yang ada di dalam lingkungan kerja, maksudnya perhatian, sikap, keramahan, kepedulian antar pegawai sangatlah penting karena itu pokok utama yang akan membuat pegawai menjadi giat untuk bekerja.

2.1.3. Disiplin

2.1.3.1. Pengertian Disiplin

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang akan dicapai. Berikut adalah pengertian-pengertian disiplin kerja menurut para ahli :

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam mentaati semua peraturan sekolah dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2019:444).

Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan sekolah (Rivai, 2011: 825).

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap pegawai yang mematuhi semua peraturan sekolah seperti, datang dan pulang tepat waktu serta mengerjakan semua pekerjaan dengan baik (Fathoni, 2006:130)

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar aka nada sanksi atas pelanggarannya

2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan

(Edi Sutrisno, 2011:89) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, jika mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi sekolah.
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam sekolah Hal ini sangat penting, karena dalam lingkungan sekolah, semua Pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan kedisiplinan.
- 3) Ada tidaknya pengawasan pimpinan Dalam setiap kegiatan yang dilakukan sekolah perlu adanya pengawasan yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat.
- 4) Ada tidaknya pengawasan pimpinan dalam setiap kegiatan yang dilakukan sekolah perlu adanya pengawasan yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat.

- 5) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan bila ada pegawai melanggar disiplin maka perlu adanya keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan.
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada pegawai merupakan 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 pimpinan.

2.1.3.3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Hasibuan, 2019:194) disiplin kerja memiliki beberapa komponen yaitu:

- a) Tingkat absensi, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
- b) Mematuhi peraturan sekolah, pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh sekolah, sehingga terciptanya kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
- c) Penggunaan waktu secara efektif, waktu bekerja yang diberikan sekolah diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh

individu untuk mengejar target yang diberikan sekolah kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada.

- d) Tanggung jawab adalah komitmen dan kewajiban pegawai untuk menyelesaikan suatu tugas dengan baik dan selesai sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

2.1.4. Kinerja

2.1.4.1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan sekolah atau instansi. Dengan kinerja pegawai yang baik pada suatu sekolah atau instansi, maka sekolah atau instansi tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya.

Hal ini dikarenakan kinerja sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup sekolah. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. Kinerja adalah istilah yang populer di dalam manajemen, yang mana istilah kinerja didefinisikan dengan istilah hasil kerja, prestasi kerja dan performance (Rahadi dan Dedi, 2010:3).

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan sekolah. Dengan kinerja pegawai yang baik pada suatu sekolah, maka sekolah tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya. Secara konseptual, kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai secara individu dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perorangan dalam organisasi, sedangkan kinerja organisasi

adalah totalitas hasil kerja yang dicapai oleh suatu organisasi. Kinerja pegawai dan organisasi mempunyai keterkaitan erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak dapat dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang dipergunakan atau dijalankan oleh pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.

Menurut (Mangkunegara, 2017:9) pengertian kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata job Performance. Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai persatuan periode waktu (lazimnya per jam) dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawabnya.

Menurut (Hasibuan, 2019:94). Mengemukakan Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan dengan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Tingkat pencapaian atau hasil kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu dengan menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap pegawai.

Sedangkan menurut (Riani, 2011:139). mengemukakan bahwa kinerja adalah: “Hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan pencapaian hasil kerja atau prestasi kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing

2.1.4.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ada dua faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu adalah :

1. Faktor individu secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmani). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.
2. Faktor lingkungan faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relative memadai.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor individu dan faktor lingkungan memiliki keterkaitan yang dapat mempengaruhi terhadap

Kinerja dimana hal tersebut merupakan modal utama pencapaian kinerja bagi organisasi dalam mencapai tujuannya.

2.1.4.3. Indikator Kinerja

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006). Indikator Kinerja menurut adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari pegawai adalah terhadap jumlah pekerjaan yang diselesaikan.
2. Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil pekerjaan memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu kegiatan. Kualitas kerja diukur dari pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tingkat penyelesaian pekerjaan dengan ketrampilan dan kemampuan pegawai.
3. Kerjasama adalah kemampuan seorang pegawai untuk bekerja bersama dengan pegawai lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1. Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Guru

Lingkungan kerja adalah kondisi sekitar tenaga pengajar yang memberikan pengaruh pada saat bekerja, baik lingkungan internal maupun eksternal. Terpenuhi lingkungan internal maupun eksternal menjadikan suatu keadaan dimana tempat kerja seorang tenaga pengajar tersebut merasa nyaman dan

menyenangi tempat kerjanya. Lingkungan kerja di sekolah yang mampu menunjang produktifitas guru dalam pekerjaannya antara lain; adanya sarana mengajar yang memadai, penerangan, privasi ruang kerja, kebersihan, pemilihan warna, keamanan, ukuran serta tata ruang kerja yang baik, dan hubungan sesama rekan kerja maupun atasan merupakan hal yang penting untuk diperhatikan dalam menciptakan suasana kerja yang menyenangkan. Salah satu tugas guru yaitu sebagai pengajar yang melakukan transfer pengetahuan. Selain itu, guru juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar. Untuk itu lingkungan kerja yang terdapat di sekolah harus mampu menunjang pekerjaannya para guru agar dapat bekerja dengan baik, nyaman, dan kondusif, sehingga akan menimbulkan kinerja yang tinggi.

Dari uraian sebelumnya terdapat implikasi bahwa, jika lingkungan kerja kurang baik akibatnya pada kinerja guru ialah menurunnya efisiensi guru dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, sedangkan jika lingkungan kerja baik dan mendukung akibatnya pada kinerja guru akan meningkatnya produktifitas dalam kegiatan belajar mengajar, serta dapat menimbulkan semangat dalam menyelesaikan tugas-tugas sebagai seorang

2.2.2 Hubungan Disiplin Dan Kinerja

Disiplin kerja guru merupakan tingkah laku berupa ketaatan kepada peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja didalam sebuah lembaga sekolah merupakan hal penting yang harus selalu dipelihara karena dapat mempengaruhi kinerja guru. Apabila disiplin kerja guru dilaksanakan

dengan baik, maka dapat mendukung peningkatan 37 kinerja guru tersebut. Sebaliknya, jika pelaksanaan disiplin kerja guru belum diterapkan, maka kinerja guru juga akan mengalami perubahan.

2.3 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1

Penelitian Sebelumnya

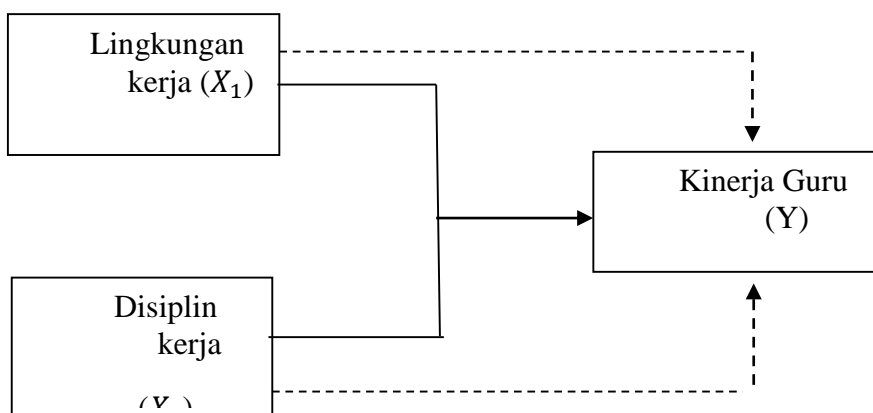
	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel yang diteliti, Alat analisis, Hasil Penelitian
1.	Pri handayani,	Pengaruh Lingkungan Kerja non fisik, motivasi Dan disiplin kerja Terhadap Kinerja guru SMP Negeri 1 Karang Sambung pada masa pademi covid 19, jurnal mahasiswa manajemen, bisnis dan akuntansi 3(3) juni 2021	Lingkungan kerja non fisik (X_1), disiplin kerja (X_2), loyalitas kerja (X_3), Kinerja guru (Y). teknik analisi data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 23.0 for windows dengan dilakukan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis
2.	Ahmad Badawi	Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada kinerja guru Kontigensi Vol 2 No. 1, Juni 2014, Hal 17-27	Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Dan Motivasi (X_3), Kepuasan Kerja Serta Implikasinya (Y). Pada Analisis Data Digunakan Jenis Penelitian Kuantitatif Serta Menggunakan Metode Pengujian Statistik

3.	vi Agung Nugroho Arianto	ngaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. Jurnal <i>Economia</i> , Vol 9, Nomor 2, Oktober 2013	disiplinan(X_1), lingkungan kerja(X_2), dan budaya kerja(X_3), Kinerja tenaga kerja pengajar(Y). Metode yang digunakan dalam explanatory sumber data dari primer dan skunder, melalui kusioner dan wawancara
4.	rhani Gea	ngaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Guru Pada. Gugus I Seulagaya Raya Subulussalam. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (Stie) Al-Washliyah Sibolga Maret 2021	ngkungan Kerja(X_1), Disiplin Kerja (X_2), pengawasan(X_3), Kinerja Guru(Y). Metode Yang Digunakan Dalam Sumber Data Dari Primer Variabel Bebas
5.	hlan lubis	ngaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan. Jurnal <i>Edutech</i> Vol. 6 No. 1 maret 2020	ngkungan kerja(X_1), disiplin kerja(X_2) motivasi kerja (X_3), Kinerja guru(X_4), dan Kinerja guru(Y). Teknik pengumpulan data dalam penelitian dengan menggunakan SPSS. Metode yang digunakan dalam penelitian ini kuantitatif dengan membuat angket sebagai instrumen dalam penelitian ini kepada responden
6.	ka angraini	ngaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Lengayang Di Kabupaten Pesisir Selatan.	ngaruh disiplin(X_1) Lingkungan kerja(X_2) kinerja guru (Y). Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara, wawancara, observasi, kuesioner (angket) dokumentasi

		Universitas Islam Negeri (UIN) Imam Bonjol Padang.	
7.	awati	Disiplin kerja guru di SMP Negeri 1 Batu Besurat District Of XIII Koto Kampar Kampar Regency	Disiplin (X_1) menegah atas negeri 1 batu besurat district of XIII koto kampar kampar regency(Y). Metode penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara observasi, angket, dokumentasi, wawancara

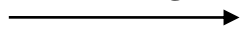
2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pada uraian teori di atas, maka dalam penelitian ini, penulis kerangka pemikiran yang bertitik tolak dari latar belakang masalah. Masalah yang diambil tersebut kemudian disajikan dalam bentuk judul yang memiliki dua variabel yang mempengaruhi yaitu Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin kerja (X_2) dan satu variabel yang dipengaruhi yaitu Kinerja (Y). Lebih jelasnya kerangka pemikiran penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

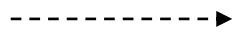


Gambar 2.1
Kerangka pemikiran

Keterangan :



: Secara Simultan



: Secara Parsial

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian adalah diduga ada pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap Kinerja Guru Pada SMK Negeri 3 OKU

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1. Ruang Lingkup Penelitian

Pembahasan dalam penelitian ini terbatas pada pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 3 OKU

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data dalam bentuk verbal atau kata-kata yang diucapkan secara lisan, gerak-gerik atau perilaku yang digunakan oleh subjek yang dapat dipercaya (Arikunto, 2020:22).

Menurut Arikunto (2013: 172) sumber data dalam penelitian ini adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Apabila peneliti menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan tertulis maupun lisan.

3.2.2 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner atau dikenal dengan sebutan angket. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila

peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Sugiyono, 2020:199).

3.3 Populasi Penelitian

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada didalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi (Arikunto, 2020:173).

Populasi dalam penelitian ini adalah penulis mengambil seluruh Guru dan pegawai di SMK Negeri 3 OKU dengan data terlampir yaitu 68 guru . Dimana jika jumlah populasi dalam objek penelitian tersebut kurang dari 100, maka jumlah keseluruhan populasi tersebut dijadikan responden dan penelitiannya disebut penelitian populasi. (Arikunto, 2020:173).

3.4 Metode Analisis

3.4.1. Analisis Kuantitatif

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif. Disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

3.4.2. Analisis Data

Dalam penelitian ini yang akan dianalisis adalah tanggapan responden tentang lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Guru pada SMK Negeri 3 OKU, berdasarkan kuesioner atau angket yang telah disebar. Kuesioner adalah jumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan angket langsung dan tertutup, dimana daftar pertanyaan

ditanggapi langsung oleh responden dengan memilih jawaban yang sudah tersedia.

Konsep alat ukur ini berupa kisi-kisi angket, kemudian dijabarkan kedalam variabel dan indikator, selanjutnya dijadikan landasan dan pedoman dalam menyusun item-item pernyataan sebagai instrumen penelitian. Skala pengukuran untuk menentukan nilai jawaban angket dari pernyataan yang diajukan adalah dengan menggunakan Skala likert. Skala likert merupakan skala yang berisi lima tingkatan menggunakan kesetujuan responden terhadap statement atau pernyataan yang dikemukakan melalui opsi yang tersedia.

Adapun alternatif jawaban menggunakan Skala likert yakni memberikan skor pada masing-masing pernyataan adalah sebagai berikut:

1. SS : Sangat Setuju : Diberi Skor : 5
2. S : Setuju : Diberi Skor : 4
3. RR : Ragu-Ragu : Diberi Skor : 3
4. TS : Tidak Setuju : Diberi Skor : 2
5. STS : Sangat Tidak Setuju : Diberi Skor : 1

3.4.3. Uji Instrumen

Validitas dan keandalan suatu hasil penelitian tergantung pada alat ukur yang digunakan dan data yang diperoleh. Jika alat ukur yang digunakan itu tidak valid dan tidak handal, maka hasilnya tidak menggambarkan keadaan yang sesungguhnya. Untuk itu diperlukan dua macam pengujian yaitu uji validasi dan uji reliabilitas.

3.4.3.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur objeknya (Priyatno, 2016:143). Item dikatakan valid jika ada korelasi dengan slot total. Item biasanya berupa pertanyaan atau pernyataan yang diajukan kepada responden dengan menggunakan bentuk kuesioner (dengan tujuan mengungkapkan sesuatu). Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan menggunakan metode *corrected item-total correlation*. Kriteria pengambilan keputusan untuk uji validitas sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka angket tersebut adalah valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka angket tersebut adalah tidak valid.

3.4.3.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi alat ukur, apakah hasilnya tetap konsisten atau tidak jika pengukuran diulang (Priyatno, 2016:154). Instrumen kuisisioner yang tidak reliabel maka tidak konsisten untuk pengukuran sehingga hasil pengukuran tidak dapat dipercaya. Pada penelitian uji reliabilitas ini menggunakan metode *cronbach Alpha*. Metode pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas menggunakan batasan 0,6. Reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

3.4.4 Transformasi Data

Data dari jawaban responden adalah bersifat ordinal, syarat untuk bisa menggunakan analisis regresi adalah paling minimal skala dari data tersebut harus dinaikan menjadi skala interval, melalui *method of sucesive interval (MSI)* skala interval menentukan perbedaan urutan dan kesamaan dalam variabel, karena itu skala interval lebih kuat dibandingkan skala nominal dan ordinal. Transformasi data dari skala ordinal ke skala interval dilakukan dengan langkah sebagai berikut:

1. Perhatikan setiap item pertanyaan dalam kuesioner.
2. Tentukan beberapa orang responden pendapat skor 1, 2, 3, 4, 5 yang disebut frekuensi.
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden yang disebut proporsi.
4. Hitung proporsi kumulatif (p_k).
5. Gunakan tabel nominal, hitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif.
6. Nilai densitas normal (f_d) yang sesuai dengan nilai Z .
7. Tentukan nilai interval (*scale value*) untuk setiap skor jawaban.

Nilai interval (*scale value*) = $\text{density at lower} - (\text{density at upper limit})$
 $\text{area under upper limit} - (\text{area under lower limit})$.

Dimana:

- a. *Area under upper limit*: daerah dibawah batas atas
- b. *Density at upper limit* : kepadatan batas atas
- c. *Density at lower limit* : kepadatan batas bawah

d. *Area under lower limit*: daerah dibawah batas bawah.

8. Sesuai dengan nilai skala ordinal ke interval, yaitu skala *value* (SV) yang nilainya tekecil (harga negatif yang terbesar) diubah menjadi sama dengan 1 (satu).

3.4.5 Uji Asumsi Klasik

Menurut Priyatno (2018: 126) uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastis pada model regresi. Model regresi linier dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi klasik yaitu data residual terdistribusi normal, tidak adanya multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas. Harus terpenuhinya asumsi klasik adalah agar diperoleh model regresi dengan estimasi yang tidak biasa dan pengujiannya dapat dipercaya. Apabila ada satu syarat saja yang tidak terpenuhi, maka hasil analisis regresi tidak dapat dikatakan bersifat BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*).

3.4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak (Priyatno, 2016:118). Residual adalah nilai selisih antar variabel Y dengan variabel Y yang diprediksi.

Dalam metode regresi linier hal ini ditunjukkan oleh besarnya nilai *random error* yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah yang terdistribusi secara normal atau mendekati normal sehingga data yang

layak untuk diuji secara statistik. Uji normalitas pada regresi ini menggunakan metode *one kolmogorov Smirnov Z*.

Kriteria dalam pengambilan keputusan untuk uji normalitas yaitu:

1. Jika nilai signifikansi >0.05 maka data residual berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikansi <0.05 maka data residual tidak berdistribusi normal.

3.4.5.2 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna (Priyatno, 2016:129). Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas. Untuk mendekati ada tidaknya multikolinearitas umumnya dengan melihat nilai *Tolerance* dan *VIF* pada hasil regresi linier. Model regresi linier menunjukkan adanya multikolinearitas jika:

1. *Tolerance* $> 0,10$ dan *VIF* <10 , maka tidak terjadi multikolinearitas
2. *Tolerance* $< 0,10$ dan *VIF* > 10 , maka terjadi multikolinearitas.

3.4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyatno (2018,136) heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi dapat dengan menggunakan metode uji *Glejser*. Dengan kriteria sebagai berikut :

- a. jika nilai signifikan $> 0,05$ maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.
- b. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

3.4..6 Analisa Regresi Linier Berganda

Model analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen yang digunakan untuk memprediksi atau meramalkan suatu nilai variabel dependen berdasarkan variabel independen. Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) sebagai variabel independen terhadap Kinerja Guru (Y) sebagai variabel dependen, adapun formulasi yang digunakan dalam regresi linier berganda ini yang akan diolah dengan menggunakan *software* SPSS sebagai berikut: (Priyatno, 2016:56):

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan: Y = Variabel kinerja guru

a = Nilai konstanta

b_1 b_2 = Koefisien regresi

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Disiplin Kerja

e = *Error term e*

3.4.7 Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (dikutip di Sahir, 2021: 52) mengungkapkan bahwa hipotesis merupakan dugaan sementara untuk mengetahui kebenaran maka diperlukan pengujian terhadap hipotesis nol dan hipotesis alternatif. Hipotesis umumnya diuji secara simultan atau parsial atau keseluruhan dan dengan cara parsial atau satu per satu, dengan hipotesis sebagai berikut.

3.4.7.1 Pengujian Secara Bersama-Sama / Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Priyatno, 2016:63).

Adapun prosedur pengujiannya sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis pada pengujian ini adalah:

$H_0: b_1, b_2 = 0$ artinya, tidak ada pengaruh signifikan lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) pada SMK Negeri 3 OKU

$H_a: b_1, b_2 \neq 0$ artinya, ada pengaruh signifikan disiplin kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) pada SMK Negeri 3 OKU

Tingkat signifikan yang dipilih adalah 5% ($\alpha = 0,05$) dan derajat

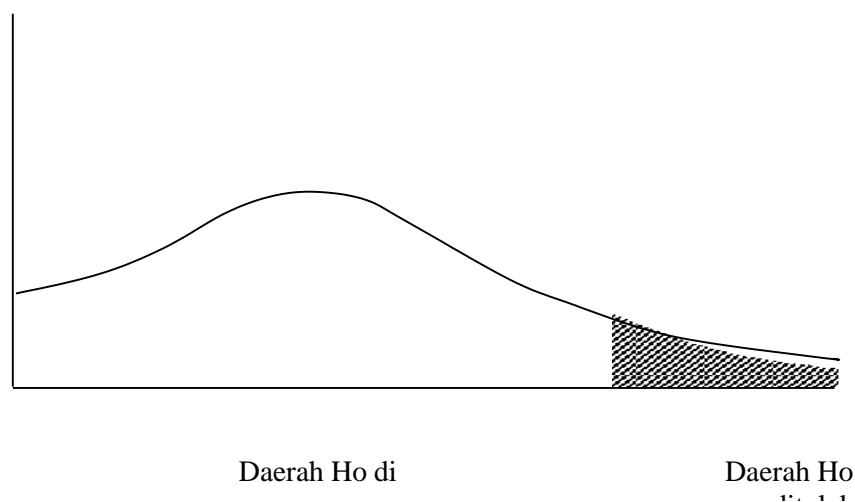
kebebasan (df) = $n-k-1$ untuk memperoleh nilai F tabel sebagai batas daerah penerimaan dan penolakan hipotesis.

2. Kriteria pengambilan keputusan adalah dengan membandingkan hasil F hitung dengan F tabel.

a. Jika nilai F hitung $>$ F tabel maka hipotesis di tolak, artinya secara bersama-sama variabel independen tersebut berpengaruh terhadap variabel dependen.

b. Jika nilai F hitung $< F$ tabel maka hipotesis di terima, artinya secara bersama-sama variabel independen tersebut tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Menentukan F tabel dapat dicari pada tabel statistik pada signifikan 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel 1) dan df 2 ($n-k-1$) (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen).

4. Gambar



Gambar 3.1

Kurva Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

3.4.7.2 Pengujian Secara Individual / Parsial (Uji-T)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen (Priyatno, 2016:66). Adapun prosedur pengujiannya sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis pada uji T adalah:
 - a. Uji hipotesis lingkungan kerja (X_1) secara parsial terhadap kinerja guru, pada SMK Negeri 3 OKU (Y).

Ho : $b_1=0$, artinya tidak ada lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja guru, pada SMK Negeri 3 OKU (Y).

Ha : $b_1\neq 0$, artinya ada pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja guru, pada SMK Negeri 3 OKU (Y).

b. Uji hipotesis disiplin kerja (X_2) secara parsial terhadap kinerja guru, pada SMK Negeri 3 OKU (Y).

Ho: $b_2=0$, artinya tidak ada pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja guru, pada SMK Negeri 3 OKU (Y).

H: $b_2\neq 0$, artinya ada pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja guru, pada SMK Negeri 3 OKU (Y)

2. Menentukan tingkat signifikansi penelitian

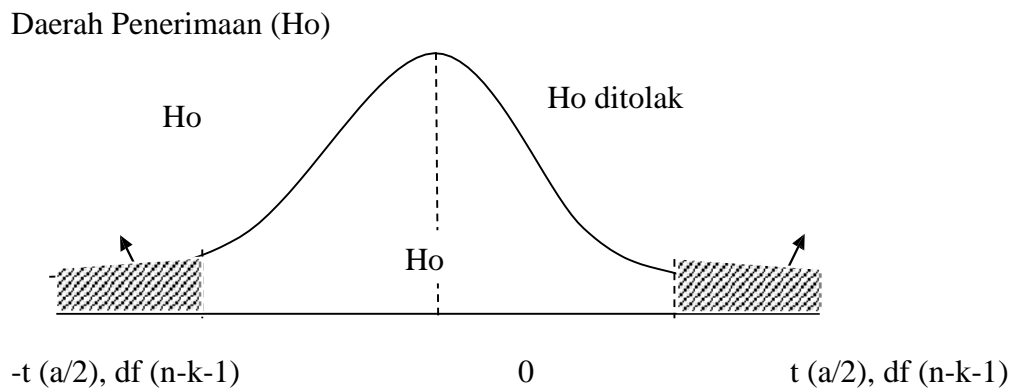
Tingkat signifikan menggunakan 0,05 ($\alpha = 5\%$), dengan tingkat keyakinan penelitian sebesar 95%.

3. Kriteria pengambilan keputusan berdasarkan uji t

a. Ho diterima dan Ha ditolak, Jika nilai thitung < ttabel maka hipotesis di terima, artinya variabel tersebut tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

b. Ho ditolak dan Ha diterima, jika nilai thitung > ttabel maka hipotesis di tolak, artinya variabel tersebut berpengaruh terhadap variabel dependen.

4. Gambar



Gambar 3.2

Kurva Pengujian Hipotesis Parsial (Uji T)

3.4.8 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Analisis R² (R square) atau koefisien determinan digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Koefisien determinan menunjukkan angka yang akan diubah ke bentuk persen. Pada intinya digunakan untuk menunjukkan seberapa besar kontribusi variabel bebas dalam menjalankan variabel terikat. Nilai R² dapat dihitung dengan persamaan sebagai berikut (Priyatno, 2016:76):

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

Dimana:

R² = Koefisien Determinan

r = Koefisien Korelasi

3.5 Batasan Operasional Variabel

Tabel 3.1

Batasan Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Lingkungan kerja(X_1)	Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat jam kerja.	1. aman 2. tempat yang layak 3. orang yang ada lingkungan kerja (Sedarmayanti(2009:30))
disiplin kerja (X_2)	disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggaran	1. tingkat absensi 2. mematuhi peraturan 3. penggunaan waktu secara efektif 4. tanggung jawab (Hasibuan,2019: 194)
Kinerja (Y)	dapat disimpulkan bahwa Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja atau prestasi kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing	1. kuantitas 2. kualitas 3. kerjasama Robert L Mathis dan John H. Jackson (2006)

BAB IV

GAMBARAN UMUM SMK Negeri 3 OKU

4.1 Profil SMK Negeri 3 OKU

SMK Negeri 3 OKU Berada di Kota Baturaja SUMSEL. Sekolah Kejuruan Bisnis Konstruksi & Properti, Desain Pemodelan dan Informasi Bangunan, Teknik Geomatika, Teknik Instalasi Tenaga Listrik, Teknik Pemesinan, Teknik Pengelasan, Teknik Kendaraan Ringan Otomotif dan Teknik Komputer & Jaringan.

Secara geografis UPT SMK Negeri 3 OKU didirikan di atas tanah dengan luas 42.630 M² (empat puluh dua ribu enam ratus tiga puluh meter persegi) dengan luas bangunan 5.829,25 M², luas halaman dan taman 36.300,75 M², luas lapangan bermain/olahraga 500 M², dengan koordinat 0410372 LS dan 9544200 LU. Adapun batas-batasnya adalah sebagai berikut. Sebelah Barat berbatasan dengan perumahan penduduk; Sebelah Timur berbatasan dengan perumahan penduduk; Sebelah Utara berbatasan dengan Jalan M.S. Oeding; Sebelah Selatan berbatasan dengan perumahan penduduk.

Pada awalnya, lebih kurang tahun 1974 UPT SMK Negeri 3 Ogan Komerling Ulu merupakan sekolah teknik swasta yang bernama Sekolah Teknik Menengah (STM) Korpri, yang didirikan oleh Korpri. (Korpri berdiri berdasarkan Keppres Nomor 82 Tahun 1971. Tanggal 29 November 1971), beralamat di Jalan Kapten M. Nur No. 295 Desa Sukaraya Kecamatan Baturaja Timur. Tahun 1981 – 1985 STM Korpri ini dipimpin

oleh kepala sekolah yang bernama Drs. Syafiudin. Sebagai sekolah swasta tentu saja dengan segenap kesederhanaannya, dimana hanya memiliki ruang belajar sebanyak 3 (tiga) lokal dan ditambah 1 (satu) ruang praktik. Tenaga pendidik sebanyak 3 (tiga) orang guru tetap, 7 (tujuh) orang guru tidak tetap, dan 2 (dua) orang pegawai tetap dan 5 (lima) orang pegawai tidak tetap. Kemudian pada tanggal 22 November 1985 STM Korpri Baturaja statusnya dinegerikan dengan Surat Keputusan Mendikbud Nomor : 0597/0/1985 dengan nama Sekolah Teknologi Menengah (STM) Negeri Baturaja, dengan kepala sekolah yang pertama bernama Drs. Nila Utama. Penerimaan pertama siswa baru tahun ajaran 1986/1987 berjumlah 144 orang siswa yang terdiri dari 2 (dua) jurusan, yaitu Jurusan Mesin dan Jurusan Bangunan.

Pada tahun 1989 Sekolah Teknologi Menengah (STM) Negeri Baturaja pindah alamat dengan menempati gedung baru yang berlokasi di Jalan Imam Bonjol No. 695 Desa Tanjung Kemala Kecamatan Baturaja Timur (setelah terjadi pemekaran desa sekarang menjadi Desa Air Paoh Kecamatan Baturaja Timur). Sekarang pun nama jalan telah berubah menjadi Jalan MS. Oeding Desa Air Paoh Kecamatan Baturaja Timur. Adapun gedung UPT SMK Negeri 3 OKU dibangun di atas tanah dengan luas 42.630 M², dengan luas bangunan 5.829,25 M², luas halaman dan taman 36.300,75 M², luas lapangan tempat bermain dan olahraga 500 M². Tanah lokasi UPT SMK Negeri 3 OKU merupakan Sertifikat Hak Pakai No. 03 Badan Pertanahan Nasional Kantor Pertanahan Kabupaten Ogan Komering Ulu Nomor : 04.08.14.07.2.00003. UPT SMK Negeri 3 OKU

juga mengalami beberapa kali pergantian nama, yaitu mulai dari STM Negeri Baturaja (22 November 1985), kemudian berubah menjadi SMK Negeri 3 Baturaja (07 Maret 1997) dan berubah menjadi SMK Negeri 3 OKU (27 Maret 2002) kemudian terakhir berubah menjadi UPT SMK Negeri 3 OKU (19 Maret 2021). Sejak berdirinya UPT SMK Negeri 3 OKU telah mengalami beberapa kali pergantian pimpinan kepala sekolah, sebagai berikut.

4.2 Visi Dan Misi SMK Negeri 3 OKU

SMK Negeri 3 OKU, semenjak pertama kali berdiri memiliki Visi dan Misi yaitu:

4.2.1 Visi SMK Negeri 3 OKU

Menjadikan lulusan SMK yang ber-IMTAQ, berprestasi, berkualitas, berkarya dan berbudaya serta berwawasan internasional.

4.2.2 Misi SMK Negeri 3 OKU

1. Membentuk kepribadian yang berakhlak mulia melalui pengembangan diri untuk meraih prestasi terpadu dalam IPTEK dan IMTAQ.
2. Mengembangkan potensi akademik dan non akademik peserta didik melalui kegiatan intrakurikuler dan ekstrakurikuler serta pembinaan kedisiplinan.
3. Meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan sarana dan prasarana sekolah.
4. Meningkatkan mutu sumber daya manusia melalui peningkatan kualifikasi ijazah, sertifikasi kompetensi, diklat dan on the job training di industri.

5. Mengembangkan budaya religius, jujur, bertanggungjawab, santun, berjiwa wirausaha dan peduli lingkungan melalui pembiasaan kehidupan di sekolah.
6. Mewujudkan unit produksi sebagai wahana pelatihan berbasis produksi dan kewirausahaan.
7. Melaksanakan kurikulum yang mengembangkan keunggulan lokal dan nasional serta mampu bersaing internasional.
8. Mewujudkan kondisi sekolah yang kondusif, bersih, indah, nyaman, tertib, hijau, rindang, sehat dan aman (green, healthy and clean school) melalui 5R dan 10K.
9. 5R : Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin
10. 10K : Keamanan, Kekeluargaan, Kedisiplinan, Kerindangan, Kebersihan, Keindahan, Kelestarian, Ketertiban, Kesehatan dan Keteladanan

4.3 Tujuan

1. Mempersiapkan peserta didik menjadi manusia produktif, mampu bekerja mandiri, dan dapat diserap oleh Dunia Usaha/Dunia Industri sebagai tenaga kerja tingkat menengah sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya.
2. Memberikan pembekalan agar mampu berkarir, ulet dan giat dalam berkompetisi, mampu beradaptasi di lingkungan kerja dan dapat mengembangkan sikap profesional sesuai kompetensi yang dimilikinya.
3. Membekali peserta didik dalam ilmu pengetahuan, teknologi, seni dan wawasan entrepreneur agar mampu mengembangkan diri dikemudian hari baik secara mandiri maupun melanjutkan pada jenjang pendidikan lebih tinggi.

4.4 Struktur organisasi sekolah

Suatu organisasi pasti tidak terlepas dari yang namanya struktur organisasi, baik itu pada organisasi pemerintahan, kemasyarakatan dan sekolah. Struktur organisasi memiliki peran penting dalam sebuah organisasi, dimana dalam struktur tersebut dapat terlihat dan menjelaskan setiap tugas, peran dan fungsi dari setiap komponen penyelenggara organisasi tersebut. Struktur organisasi sekolah merupakan suatu bentuk yang berupa urutan atau daftar yang berfungsi sebagai suatu upaya dalam menjelaskan tugas dan fungsi dari setiap komponen penyelenggara pendidikan yang bersangkutan dengan sekolah tersebut. Selain sebagai penjelasan mengenai tugas dan fungsi dari setiap komponen yang bersangkutan, pada struktur tersebut kita dapat melihat mengenai kepemimpinan seseorang siapa yang menjadi pemimpin dan siapa saja yang dipimpin.

Berikut merupakan daftar atau urutan dari struktur organisasi sekolah, diantaranya :

1. Kepala Sekolah

Secara singkatnya kepala sekolah dapat diartikan sebagai seorang pemimpin dalam suatu sekolah. Namun secara garis besar kepala sekolah merupakan seorang tenaga pendidik/guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin suatu sekolah dalam menyelenggarakan proses belajar mengajar yang sekaligus memiliki tanggung jawab terhadap pengelolaan dan administrasi sekolah.

2. Wakil Kepala Sekolah

Wakil kepala sekolah merupakan seorang tenaga pendidik/guru yang yang diberi tugas tambahan untuk membantu kepala sekolah dalam menyelenggarakan proses pendidikan di sekolah. Dalam membantu kepala sekolah, wakil kepala sekolah memiliki tugas yang mencakup beberapa bidang yaitu sebagai berikut :

Wakasek Bidang Kurikulum

Wakasek Urusan Kesiswaan

Wakasek Bidang Humas

Wakasek Urusan Sarana dan prasarana

3. Guru Mata pelajaran

Merupakan seorang tenaga pendidik atau pengajar yang memiliki peran dan tanggung jawab dalam proses pembelajaran pada satu atau dua bidang pelajaran.

4. Guru Kelas

Pada dasarnya guru kelas memiliki perbedaan dengan guru mapel. Dilihat dari jam dan mata pelajaran yang diampu guru kelas lebih banyak atau hampir semua pelajaran di ajarkan dalam satu kelas atau satu rombongan belajar pada satuan pendiddikan. Namun dilihat dari fungsinya baik guru mapel maupun guru kelas keduanya sama-sama memiliki peran dan tanggung jawab dalam proses belajar mengajar di dalam kelas.

5. Guru BK (Bimbingan Konseling)

Secara garis besar guru BK merupakan seorang tenaga pendidik/guru yang memiliki tugas dan tanggung jawab memberikan bimbingan dan konseling terhadap sejumlah peserta didik di sekolah.

6. Tata Usaha

Merupakan seorang petugas sekolah yang berperan sebagai pengelola dan pelaksana dalam teknis penyelenggaraan sistem administrasi dan informasi di sekolah.

BAB V

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

5.1.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini antara lain jenis kelamin, pendidikan dan umur dengan jumlah responden sebanyak 68 Guru. Responden dalam penelitian ini merupakan guru SMK Negeri 3 OKU. Berdasarkan daftar pernyataan yang dibagikan kepada responden maka diperoleh karakteristik responden sebagai berikut:

1. Berdasarkan umur

Karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel 5.1 sebagai berikut:

Tabel 5.1
Karakteristik Guru Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah Guru	Persentase (%)
26-35 Tahun	8	11,8%
36-45 Tahun	19	27,9%
46-55 Tahun	14	20,6%
56-65 Tahun	27	39,7%
Total	68	100%

Sumber: Dari data primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan tabel 5.1 menunjukkan bahwa dari 68 responden yang diamati dan diketahui bahwa responden yang memiliki umur 26-35 tahun berjumlah 8 orang dengan tingkat presentase sebesar 11,8% responden yang memiliki umur 36-45 tahun berjumlah 19 orang dengan tingkat presentase sebesar 27,9% responden yang memiliki umur 46-55 tahun

berjumlah 14 orang dengan tingkat presentase sebesar 20,6% responden yang memiliki umur 56-65 tahun berjumlah 27 orang dengan tingkat presentase sebesar 39,7%.

2. Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan dapat dilihat pada tabel 5.2 sebagai berikut:

Tabel 5.2
Karakteristik Guru Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Guru	Persentase (%)
S1	55	80,9%
S2	12	17,6%
D3	1	1,5%
Total	68	100%

Sumber: Dari data primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan tabel 5.2 menunjukkan bahwa dari 68 responden yang berpendidikan S1 sebanyak 55 orang dengan tingkat presentase 80,9%, responden yang berpendidikan S2 sebanyak 12 orang dengan tingkat presentase sebesar 17,6% berpendidikan D3 sebanyak 1 orang dengan tingkat presentase sebesar 1,5%.

3. Berdasarkan lamanya berkerja

Karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja dapat dilihat pada tabel 5.3 sebagai berikut:

Tabel 5.3
Karakteristik Guru Berdasarkan Lamanya Bekerja

Karakteristik Berdasarkan Lamanya Bekerja		
Lamanya Bekerja	Jumlah(Orang)	Persentase (%)
1 – 20 Tahun	49	72%
21 – 25 Tahun	1	1,5%
26 – 36 Tahun	18	26,5%
Total	68	100%

Sumber : data primer yang diolah 2023

Berdasarkan tabel 5.3 menunjukkan bahwa dari 68 guru dengan lama bekerja 1-20 tahun sebanyak 49 orang dengan persentase 72%, 21-25 tahun sebanyak 1 orang dengan persentase 1,5% dan 26-36 tahun sebanyak 18 orang dengan persentase 26,5%.

4. Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 5.1 sebagai berikut:

Tabel 5.4
Karakteristik Guru Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Guru	Persentase (%)
Laki-Laki	35	51,5%
Perempuan	33	48,5%
Total	68	100%

Sumber: Dari data primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan tabel 5.4 dapat dilihat bahwa terdapat 35 orang berjenis kelamin laki-laki dengan tingkat persentase 51,5% sedangkan sisanya sebanyak 33 orang dengan tingkat persentase 48,5% berjenis kelamin perempuan.

Tabel 5.3

Karakteristik Guru Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Guru	Persentase (%)
S1	55	80,9%
S2	12	17,6%
D3	1	1,5%
Total	68	100%

Sumber: Dari data primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan tabel 5.3 menunjukkan bahwa dari 68 responden yang berpendidikan S1 sebanyak 55 orang dengan tingkat presentase 80,9%, responden yang berpendidikan S2 sebanyak 12 orang dengan tingkat presentase sebesar 17,6% berpendidikan D3 sebanyak 1 orang dengan tingkat presentase sebesar 1,5%.

5.1.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

5.1.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur objeknya (Priyatno, 2016:143). Item dikatakan valid jika ada korelasi dengan slot total. Item biasanya berupa pertanyaan atau pernyataan yang diajukan kepada responden dengan menggunakan bentuk kuesioner (dengan tujuan mengungkapkan sesuatu). Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan menggunakan metode *corrected item-total correlation*. Kriteria pengambilan keputusan untuk uji validitas sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka angket tersebut adalah valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka angket tersebut adalah tidak valid.

Didapatkan r tabel yaitu $r = 5\%$, $df (n - 2)$ atau $(68-2=66)$ r tabel = 0.2387. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.4
Tabel Hasil Analisis Uji Validitas

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Lingkungan Kerja (X₁)		0.2387	Valid
Pernyataan 1	589	0.2387	Valid
Pernyataan 2	418	0.2387	Valid
Pernyataan 3	535	0.2387	Valid
Pernyataan 4	554	0.2387	Valid
Pernyataan 5	559	0.2387	Valid
Pernyataan 6	498	0.2387	Valid
Pernyataan 7	275	0.2387	Valid
Pernyataan 8	335	0.2387	Valid
Pernyataan 9	490	0.2387	Valid
Disiplin Kerja (X₂)			
Pernyataan 1	509	0.2387	Valid
Pernyataan 2	269	0.2387	Valid
Pernyataan 3	433	0.2387	Valid
Pernyataan 4	343	0.2387	Valid
Pernyataan 5	432	0.2387	Valid
Pernyataan 6	319	0.2387	Valid
Pernyataan 7	334	0.2387	Valid
Pernyataan 8	281	0.2387	Valid
Pernyataan 9	469	0.2387	Valid
Pernyataan 10	496	0.2387	Valid
Pernyataan 11	450	0.2387	Valid
Pernyataan 12	0.295	0.2387	Valid
Kinerja Guru (Y)			
Pernyataan 1	521	0.2387	Valid
Pernyataan 2	664	0.2387	Valid
Pernyataan 3	491	0.2387	Valid
Pernyataan 4	476	0.2387	Valid
Pernyataan 5	341	0.2387	Valid
Pernyataan 6	491	0.2387	Valid
Pernyataan 7	382	0.2387	Valid
Pernyataan 8	497	0.2387	Valid
Pernyataan 9	0.514	0.2387	Valid

Sumber : Data Primer, 2023 (Diolah)

Berdasarkan uji validitas pada tabel 5.4 diketahui bahwa pada kolom r hitung di dapat r hitung lebih besar dari r tabel atau $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan dapat dijadikan alat ukur penelitian.

5.1.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi alat ukur, apakah hasilnya tetap konsisten atau tidak jika pengukuran diulang (Priyatno, 2016:154). Instrumen kuisioner yang tidak reliabel maka tidak konsisten untuk pengukuran sehingga hasil pengukuran tidak dapat dipercaya. Pada penelitian uji reliabilitas ini menggunakan metode *cronbach Alpha*. Metode pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas menggunakan batasan 0,6. Reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

Tabel 5.5

Hasil Uji Reliabilitas

A Variabel	Alpha Cronbach	keterangan
Lingkungan Kerja (X ₁)	0.787	Reabilitas
Disiplin Kerja (X ₂)	0.748	Reabilitas
Kinerja Guru (Y)	0.795	Reabilitas

Sumber : Data Primer, 2023 (Diolah)

Berdasarkan tabel 5.5 di atas dapat diketahui nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel X1 (Lingkungan Kerja) sebesar 0,787, sedangkan variabel X2 (disiplin kerja) sebesar 0,748 dan variabel Y (Kinerja Guru) sebesar 0,795, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument tersebut sudah di

anggap baik. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil 0,7 adalah baik dengan demikian dapat disimpulkan reliable.

5.1.2 Uji Asumsi Klasik

Menurut Priyatno (2018: 126) uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastis pada model regresi. Model regresi linier dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi klasik yaitu data residual terdistribusi normal, tidak adanya multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas. Harus terpenuhinya asumsi klasik adalah agar diperoleh model regresi dengan estimasi yang tidak bias dan pengujiannya dapat dipercaya. Apabila ada satu syarat saja yang tidak terpenuhi, maka hasil analisis regresi tidak dapat dikatakan bersifat BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*). Pengujian-pengujian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

5.1.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas pada regresi ini menggunakan metode *one kolmogorov Smirnov Z*. Kriteria dalam pengambilan keputusan untuk uji normalitas yaitu:

Jika nilai signifikansi >0.05 maka data residual berdistribusi normal.

Jika nilai signifikansi <0.05 maka data residual tidak berdistribusi normal.

Tabel 5.6
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		standardized Residual
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	00000
	Std. Deviation	6354992
Most Extreme Differences	Positive	4
	Negative	6
	Absolute	74
Test Statistic		4
Asymp. Sig. (2-tailed)		0 ^{c,d}

Test distribution is Normal.

Calculated from data.

Lilliefors Significance Correction.

This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Primer, 2023 (Diolah)

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,074 karena nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05 maka residual berdistribusi dengan normal.

5.1.2.3 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna (Priyatno,2016:129). Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas. Untuk mendekati ada tidaknya multikolinearitas umumnya dengan melihat nilai *Tolerance* dan *VIF* pada hasil regresi linier. Model regresi linier menunjukkan adanya multikolinearitas jika:

1. *Tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas
2. *Tolerance* < 0,10 dan *VIF* > 10, maka terjadi multikolinearitas

Hasil pengujian VIF dari model regresi disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 5.7
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Linearity Statistics	
	Tolerance	F
Constant)		
Lingkungan Kerja	2	65
Disiplin Kerja	2	65

Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data Primer, 2023 (Diolah)

Berdasarkan hasil penghitungan Koefisien VIF (*Variance Inflation Factor*) masing-masing variabel yaitu Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 1.465, Disiplin Kerja (X_2) sebesar 1.465 dan nilai *tolerance* Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 0.682, Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0.682. Hal ini berarti *Tolerance* > 0,10 dan VIF <10, maka tidak terjadi multikolinieritas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas dalam regresi.

7.1.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyatno (2018,136) heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi dapat dengan menggunakan metode uji *Glejser*. Dengan kriteria sebagai berikut :

Jika nilai signifikan > 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Jika nilai signifikansi < 0,05 maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 5.8
Hasil uji Glejser
Coefficients^a

Model	Standardized Coefficients	t-Statistic	df	Probability > t	Significance (2-tailed)
(Constant)	.53	40	40	.6	
Lingkungan Kerja	.06	.8	2	.9	.1
Disiplin Kerja	.22	1	54	.24	.3

Dependent Variable: abs_res1

Sumber : Data Primer, 2023 (Diolah)

Berdasarkan tabel 5.8 hasil uji Heteroskedastisitas dengan metode glejser diperoleh nilai signifikan Lingkungan kerja (X_1) 0,36, Disiplin kerja (X_2) 0,673 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan data tidak terjadi Heteroskedastisitas

5.1.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen yang digunakan untuk memprediksi atau meramalkan suatu nilai variabel dependen berdasarkan variabel independen. Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) sebagai variabel independen terhadap Kinerja Guru (Y) sebagai variabel dependen, adapun formulasi yang digunakan dalam regresi linier berganda ini yang akan diolah dengan menggunakan *software* SPSS sebagai berikut: (Priyatno, 2016:56):

Tabel 5.9

Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	standardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Standard Error	t
(Constant)	1.461	0.08	
Lingkungan Kerja	0.563	0.04	13.33
Disiplin Kerja	0.295	0.02	14.75

Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data Primer, 2023 (Diolah)

$$Y = 1.461 + 0.563X_1 + 0.295X_2$$

Persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Konstanta bernilai 1.461, menunjukkan bahwa jika Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) sama dengan nol maka Kinerja Guru (Y) sebesar 1.461.
- b. Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 0.563 artinya jika Lingkungan Kerja (X_1) mengalami kenaikan sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja Guru akan mengalami peningkatan sebesar 0.563 dengan asumsi variabel Disiplin Kerja (X_2) tetap.
- c. Koefisien regresi Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0.295 artinya jika Disiplin Kerja (X_2) mengalami kenaikan sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja Guru akan mengalami peningkatan sebesar 0.295 dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja (X_1) tetap.

5.1.4 Pengujian Hipotesis

Menurut Sugiyono (dikutip di Sahir, 2021: 52) mengungkapkan bahwa hipotesis merupakan dugaan sementara untuk mengetahui kebenaran maka diperlukan pengujian terhadap hipotesis nol dan hipotesis alternatif. Hipotesis umumnya diuji secara simultan atau parsial atau keseluruhan dan dengan cara parsial atau satu per satu, dengan hipotesis sebagai berikut.

5.1.4.1 Pengujian Secara Bersama-Sama / Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Priyatno, 2016:63).

Tabel 5.10

Hasil Pengujian Secara Bersama – Sama

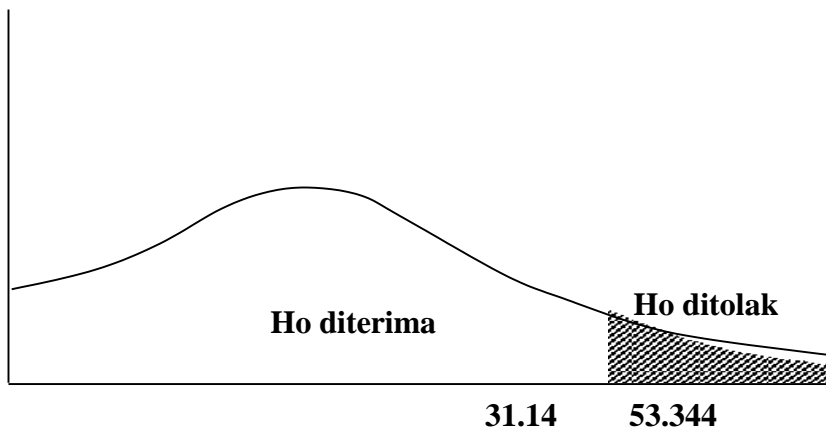
Model	Sum of Squares	Mean Square	F	Sig.
Regression	32.117	5.058	344	.0 ^b
Residual	3.818	.74		
Total	50.935			

Dependent Variable: Kinerja Guru

Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber : Data Primer, 2023 (Diolah)

Berdasarkan pada tabel 5.10 didapatkan F_{hitung} sebesar 53.344. Hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} , F_{tabel} di peroleh dengan melihat $(df1 = \text{jumlah variabel} - 1) = 3 - 1 = 2$ dan $(df2 = n - k - 1) = 68 - 2 - 1 = 65$ pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$ didapat F_{tabel} 3.14. Jadi $F_{hitung} 53.344 > F_{tabel} 3.14$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada Pengaruh Signifikan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Negeri 3 OKU.



Gambar 5.1

Uji f tingkat keyakinan 95%

5.1.4.2 Pengujian Secara Individual / Parsial (Uji-T)

Adapun pengujian terhadap pengaruh masing–masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada tabel 5.9 sebagai berikut:

Tabel 5.11
Hasil Pengujian Secara Parsial

Coefficients^a

Model		
Model		
Constant)	8	9
Lingkungan Kerja	82	0
Disiplin Kerja	85	1

Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data Primer, 2023(Diolah)

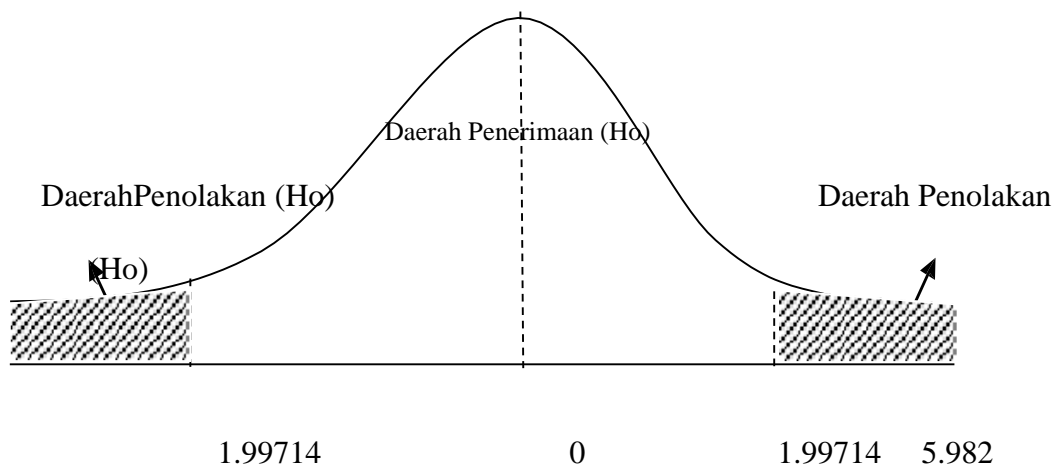
Berdasarkan hasil pengolahan data yang terdapat dalam tabel 5.9 diperoleh koefisien t-hitung variabel Lingkungan Kerja sebesar 5.982 dan variabel Disiplin Kerja sebesar 3.585, kemudian nilai t-tabel dicari dengan $df = n - k - 1 = 68 - 2 - 1 = 65$, pada tingkat keyakinan 95%, taraf signifikansi (α) = 0.05, pengujian dua sisi ($\alpha/2 = 0,025$), didapat t-tabel sebesar 1.99714.

a. Uji hipotesis lingkungan kerja (X_1) secara parsial terhadap kinerja guru, pada SMK Negeri 3 OKU (Y).

$H_0 : b_1 = 0$, artinya tidak ada lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja guru, pada SMK Negeri 3 OKU (Y).

$H_a : b_1 \neq 0$, artinya ada pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja guru, pada SMK Negeri 3 OKU (Y).

Karena t -hitung (5.982) $>$ t -tabel (1.99714) artinya ada pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja guru, pada SMK Negeri 3 OKU (Y).



Gambar 5.2

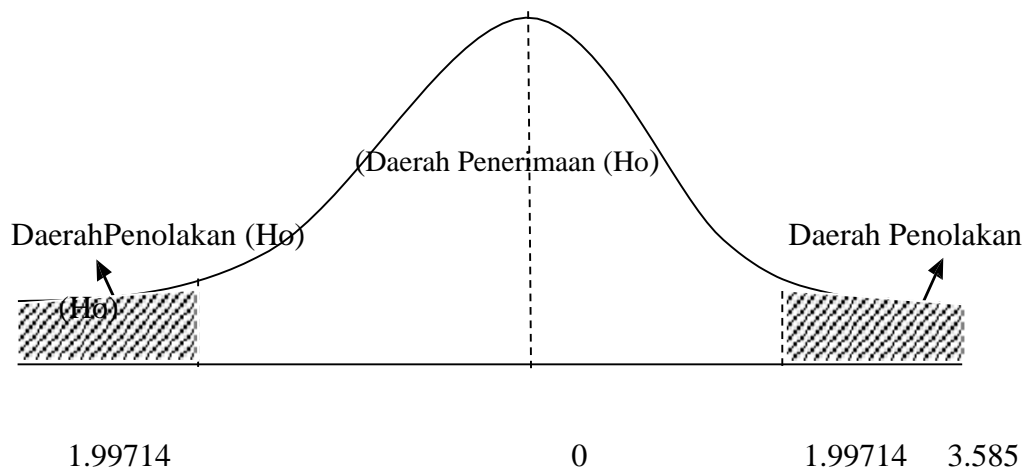
Kurva Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja

b. Uji hipotesis disiplin kerja (X_2) secara parsial terhadap kinerja guru, pada SMK Negeri 3 OKU (Y).

$H_0 : b_2 = 0$, artinya tidak ada pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja guru, pada SMK Negeri 3 OKU (Y).

H: $b_2 \neq 0$, artinya ada pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja guru, pada SMK Negeri 3 OKU (Y).

Karena t-hitung (3.585) > t-tabel (1.99714) artinya ada pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja guru, pada SMK Negeri 3 OKU (Y).



Gambar 5.3
Kurva Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t) Variabel Disiplin Kerja
5.1.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis R^2 (R square) atau koefisien determinan digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Koefisien determinan menunjukkan angka yang akan diubah ke bentuk persen. Pada intinya digunakan untuk menunjukkan seberapa besar kontribusi variabel bebas dalam menjalankan variabel terikat. Nilai R^2 dapat dihitung dengan persamaan sebagai berikut (Priyatno, 2016:76)

Tabel 5.12
Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R Square	Adjusted R Square	Standard Error of the Estimate
1 ^a	.621	.500	1032

Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber : Data Primer, 2023 (Diolah)

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0.621 Hal ini menunjukkan berarti sumbangan pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru sebesar 62,1% sedangkan sisanya 37,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti faktor individu (Priyatno,2016:76)

5.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, secara simultan diperoleh $F_{hitung} 53.344 > F_{tabel} 3.14$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada Pengaruh Signifikan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Negeri 3 OKU.

Secara parsial variabel Lingkungan Kerja memiliki t-hitung (5.982) $> t_{tabel} (1.99714)$ artinya ada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Negeri 3 OKU. Hasil penelitian ini sesuai dengan

teori bahwa Lingkungan kerja adalah kondisi sekitar tenaga pengajar yang memberikan pengaruh pada saat bekerja, baik lingkungan internal maupun eksternal. Terpenuhinya lingkungan internal maupun eksternal menjadikan suatu keadaan dimana tempat kerja seorang tenaga pengajar tersebut merasa nyaman dan menyenangkan tempat kerjanya. Lingkungan kerja di sekolah yang mampu menunjang produktifitas guru dalam pekerjaannya antara lain; adanya sarana mengajar yang memadai, penerangan, privasi ruang kerja, kebersihan, pemilihan warna, keamanan, ukuran serta tata ruang kerja yang baik, dan hubungan sesama rekan kerja maupun atasan merupakan hal yang penting untuk diperhatikan dalam menciptakan suasana kerja yang menyenangkan. Salah satu tugas guru yaitu sebagai pengajar yang melakukan transfer pengetahuan. Selain itu, guru juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar. Untuk itu lingkungan kerja yang terdapat di sekolah harus mampu menunjang pekerjaannya para guru agar dapat bekerja dengan baik, nyaman, dan kondusif, sehingga akan menimbulkan kinerja yang tinggi.

Dari uraian sebelumnya terdapat implikasi bahwa, jika lingkungan kerja kurang baik akibatnya pada kinerja guru ialah menurunnya efisiensi guru dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, sedangkan jika lingkungan kerja baik dan mendukung akibatnya pada kinerja guru akan meningkatnya produktifitas dalam kegiatan belajar mengajar, serta dapat menimbulkan semangat dalam menyelesaikan tugas-tugas sebagai seorang

Variabel Disiplin Kerja memiliki t -hitung (3.585) > t -tabel (1.99714) artinya ada Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Negeri 3 OKU. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori bahwa Disiplin kerja guru merupakan tingkah laku berupa ketaatan kepada peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja didalam sebuah lembaga sekolah merupakan hal penting yang harus selalu dipelihara karena dapat mempengaruhi kinerja guru. Apabila disiplin kerja guru dilaksanakan dengan baik, maka dapat mendukung peningkatan 37 kinerja guru tersebut. Sebaliknya, jika pelaksanaan disiplin kerja guru belum diterapkan, maka kinerja guru juga akan mengalami perubahan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Achmad Badawi yang berjudul Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada kinerja guru Kontigensi Vol 2 No. 1, Juni 2014, Hal 17-27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0.621 Hal ini menunjukkan berarti sumbangan pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru sebesar 62,1% sedangkan sisanya 37,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti faktor individu (Priyatno,2016:76)

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial maupun simultan ada pengaruh signifikan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 3 OKU.
2. Koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0.621 Hal ini menunjukkan berarti sumbangan pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru sebesar 62,1% sedangkan sisanya 37,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti faktor individu (Priyatno,2016:76)

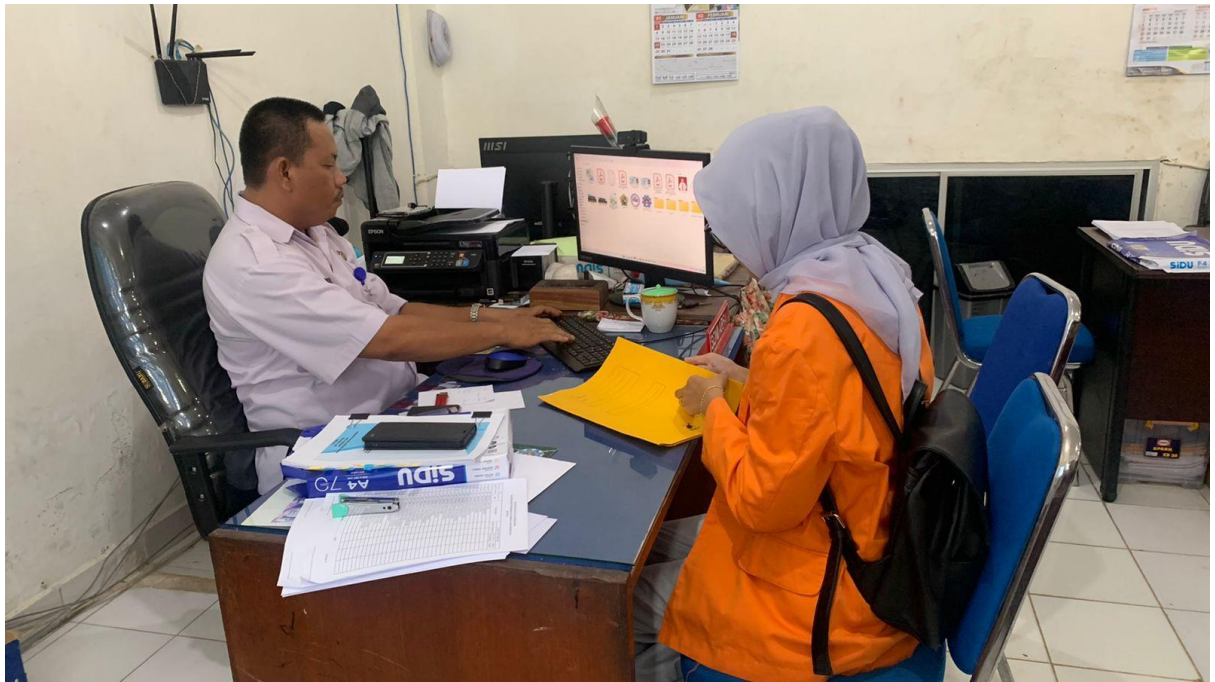
6.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka penelitian ini dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Pada SMK Negeri 3 OKU hendaknya lebih memberikan kenyamanan dalam melaksanakan tugas sebagai seorang guru agar dapat mendidik siswa dengan nyaman sehingga menciptakan peserta didik yang berkualitas.
2. Hendaknya guru SMK Negeri 3 OKU lebih meningkatkan disiplin dalam mengajar sehingga mereka mampu mendisiplinkan siswa dan akan meningkatkan mutu dan kinerja guru itu sendiri.
3. Hendaknya peneliti selanjutnya, lebih melakukan penelitian yang bervariasi sehingga penelitian dapat lebih menarik dan mendapatkan hasil yang akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Badawi. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Guru*. Kontigensi, 2(1). 17-27.
- Alex, S. Nitisemito. (2013) *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Arianto, Dwi. Agung. Nugroho. (2013). *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*. Jurnal *Economia*, 9(2).
- Astutik, Mardi. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang*, *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan*, 2(2).
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke-23). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibun, H. Malayu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar. Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. (2006). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Nurhani, Gea. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Guru Pada Gugus I Seulagaya Raya Subulussalam. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (Stie), Al-Washliyah Sibolga*.
- Sadili, Samsudin. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Suprihatmi, S.W & Siti, Sulistianingsih. W. (2007). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru*. Boyolali: Universitas Slamet Riyadi Surakarta.



**Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja
Guru Pada SMK Negeri 3 OKU**

Saya seorang mahasiswi Universitas Baturaja (Unbara), dengan identitas sebagai berikut :

Nama : Tamara Kristiani

NPM : 1911056

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Bermaksud melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Negeri 3 OKU”** kemudian dari hasil jawaban tersebut akan dianalisis dan disimpulkan. Saya memohon kepada saudara/i untuk bersedia mengisi angket ini sesuai dengan hati nurani saudara/i sendiri, demi kelancaran tugas yang diberikan kepada saya.

Demikian atas kerjasamanya, tidak lupa saya ucapkan terimakasih.

Baturaja, Maret 2023

Peneliti,

Tamara Kristiani

**Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja
Guru Pada SMK Negeri 3 OKU**

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
Umur :
Pendidikan :
Jenis kelamin : a) Laki-laki b) Perempuan
Mengajar bidang :
studi
No.Telp :

PETUNJUK PENGISIAN

Bapak/Ibu/Saudara diminta untuk memberikan tanggapan atas pernyataan yang ada pada angket ini yang sesuai dengan keadaan, pendapat Bapak/Ibu/Saudara bukan berdasarkan umum atau pendapat orang lain.

Pernyataan-pernyataan dalam angket ini mempunyai lima alternatif jawaban, yaitu:

SS :Sangat setuju, apabila pernyataan yang ada benar-benar menggambarkan keadaan, pendapatan Bapak/Ibu/Saudara

S :Setuju, apabila pernyataan yang ada sesuai dengan keadaan, pendapat Bapak/Ibu/Saudara

KS :Kurang Setuju, antara setuju dan tidak setuju, apabila pernyataan tersebut tidak sesuai dengan keadaan, pendapat Bapak/Ibu/Saudara

TS :Tidak Setuju, apabila pernyataan tersebut benar-benar tidak menggambarkan keadaan, pendapat Bapak/Ibu/Saudara

STS :Sangat Tidak Setuju, apabila pernyataan tersebut benar-benar tidak menggambarkan keadaan, pendapat Bapak/Ibu/Saudara

Berilah tanda checklist (√) atau tanda silang (X) pada jawaban Bapak/Ibu/Saudara pada kolom alternative jawaban yang tersedia.

A. PERNYATAAN PENELITIAN

1. Variabel lingkungan kerja (X_1)

N	PERNYATAAN	SS	S	R	T	S
		5	4	3	2	1
A	Aman					
1	merasa nyaman bekerja di sekolah ini					
2	keamanan sekitar lingkungan kerja sudah aman					
3	suhu udara nyaman untuk beraktifitas					
B	Tempat yang layak					
4	peralatan pekerjaan sudah cukup dan memadai dalam menunjang pekerjaan					
5	Fasilitas pendingin ruangan sangat menunjang dalam bekerja					
6	Kebersihan lingkungan/lapangan kerja sudah baik					
C	Orang yang ada dalam lingkungan kerja					

7	Hubungan sesama rekan kerja sudah baik dan menyenangkan					
8	Hubungan antara guru dan kepala sekolah sudah baik dan menyenangkan					
9	Hubungan antara pengajar dan anak murid sudah baik dan menyenangkan					

2. Variabel disiplin kerja (X₂)

NO.	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
A.	Tingkat absensi					
15.	Datang disekolah tepat waktu					
16.	Masuk ruangan kelas tepat waktu					
17.	Absensi kehadiran sangat penting untuk menegakkan disiplin kerja					
B.	Mematuhi peraturan perusahaan					
18.	Peraturan yang diterapkan termotivasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan					
19.	Memakai seragam sesuai dengan ketentuan					

20.	Bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan jika melakukan pelanggaran					
C.	Penggunaan waktu secara efektif					
21.	Guru yang disiplin memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya					
22.	Adat atau kebiasaan mencerminkan kedisiplinan seorang guru					
23.	Guru yang disiplin bertingkah laku mematuhi peraturan.					
D.	Tanggung jawab					
24.	Harus menjaga kebersihan lingkungan tempat saya bekerja					
25.	Mengembalikan alat mengajar yang digunakan pada tempatnya					
26.	Menggunakan jam kerja sesuai dengan peraturan					

3. Variabel Kinerja guru(Y)

NO.	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
A.	Kuantitas					
33.	Tingkat pencapaian telah semaksimal mungkin					
34.	Sangat disiplin dalam bekerja					

35.	Jumlah pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan					
B.	Kualitas					
36.	Melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku					
37.	Sering melakukan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan					
38.	Kurang teliti dalam bekerja					
C.	Kerja sama					
39.	Memiliki komunikasi yang baik dengan rekan guru					
40.	Memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan.					
41.	Selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti					

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3.06354992E-7
	Standard Deviation	3.06354992
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.036
	Negative	-.074
Likelihood Ratio Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Test distribution is Normal.

Mean and standard deviation are calculated from data.

Asymptotic significance is corrected for ties using the Bonferroni correction.

This is a lower bound of the true significance.

UJI GLEJSER

HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
Constant)	2.653	1.240		2.140	.036
Lingkungan Kerja	.016	.058	.042	.279	.781
Kepercayaan Kerja	-.022	.051	-.064	-.424	.673

Dependent Variable: abs_res1

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepercayaan Kerja, Lingkungan Kerja ^b		Stepwise (Criteria)

Dependent Variable: Kinerja Guru

. All requested variables entered.

MODEL SUMMARY

UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					Square Change	F Change
1	.788 ^a	.621	.610	3.11032	.621	53.344

Model	Change Statistics		
	df1	df2	Sig. F Change
1	2 ^a	65	.000

Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1032.117	2	516.058	53.344	.000 ^b
Residual	628.818	65	9.674		
Total	1660.935	67			

Dependent Variable: Kinerja Guru

Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

LINIER BERGANDA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	1.461	2.008		.728	.469
Kepercayaan Kerja	.563	.094	.553	5.982	.000
Keahlian Kerja	.295	.082	.331	3.585	.001

UJI MULTIKOLINERITAS

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kepercayaan Kerja	.682	1.465
Keahlian Kerja	.682	1.465

Dependent Variable: Kinerja Guru

Collinearity Diagnostics^a

Jel	ension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	ngkungan Kerja	Disiplin Kerja
		2.955	1.000	.00	.00	.00
		.028	10.360	.60	.72	.00
		.018	12.878	.40	.28	.99

Dependent Variable: Kinerja Guru

Tabel r untuk df = 1 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790

28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

51 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280

55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430

88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

101150

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016

115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
145	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687
146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669

148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
149	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643

151200

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
151	0.1335	0.1587	0.1879	0.2077	0.2635
152	0.1330	0.1582	0.1873	0.2070	0.2626
153	0.1326	0.1577	0.1867	0.2063	0.2618
154	0.1322	0.1572	0.1861	0.2057	0.2610
155	0.1318	0.1567	0.1855	0.2050	0.2602
156	0.1313	0.1562	0.1849	0.2044	0.2593
157	0.1309	0.1557	0.1844	0.2037	0.2585
158	0.1305	0.1552	0.1838	0.2031	0.2578
159	0.1301	0.1547	0.1832	0.2025	0.2570
160	0.1297	0.1543	0.1826	0.2019	0.2562
161	0.1293	0.1538	0.1821	0.2012	0.2554
162	0.1289	0.1533	0.1815	0.2006	0.2546
163	0.1285	0.1528	0.1810	0.2000	0.2539
164	0.1281	0.1524	0.1804	0.1994	0.2531
165	0.1277	0.1519	0.1799	0.1988	0.2524
166	0.1273	0.1515	0.1794	0.1982	0.2517
167	0.1270	0.1510	0.1788	0.1976	0.2509
168	0.1266	0.1506	0.1783	0.1971	0.2502
169	0.1262	0.1501	0.1778	0.1965	0.2495
170	0.1258	0.1497	0.1773	0.1959	0.2488
171	0.1255	0.1493	0.1768	0.1954	0.2481
172	0.1251	0.1488	0.1762	0.1948	0.2473
173	0.1247	0.1484	0.1757	0.1942	0.2467

174	0.1244	0.1480	0.1752	0.1937	0.2460
175	0.1240	0.1476	0.1747	0.1932	0.2453
176	0.1237	0.1471	0.1743	0.1926	0.2446
177	0.1233	0.1467	0.1738	0.1921	0.2439
178	0.1230	0.1463	0.1733	0.1915	0.2433
179	0.1226	0.1459	0.1728	0.1910	0.2426
180	0.1223	0.1455	0.1723	0.1905	0.2419
181	0.1220	0.1451	0.1719	0.1900	0.2413
182	0.1216	0.1447	0.1714	0.1895	0.2406
183	0.1213	0.1443	0.1709	0.1890	0.2400
184	0.1210	0.1439	0.1705	0.1884	0.2394
185	0.1207	0.1435	0.1700	0.1879	0.2387
186	0.1203	0.1432	0.1696	0.1874	0.2381
187	0.1200	0.1428	0.1691	0.1869	0.2375
188	0.1197	0.1424	0.1687	0.1865	0.2369
189	0.1194	0.1420	0.1682	0.1860	0.2363
190	0.1191	0.1417	0.1678	0.1855	0.2357
191	0.1188	0.1413	0.1674	0.1850	0.2351
192	0.1184	0.1409	0.1669	0.1845	0.2345
193	0.1181	0.1406	0.1665	0.1841	0.2339
194	0.1178	0.1402	0.1661	0.1836	0.2333
195	0.1175	0.1398	0.1657	0.1831	0.2327
196	0.1172	0.1395	0.1652	0.1827	0.2321
197	0.1169	0.1391	0.1648	0.1822	0.2315
198	0.1166	0.1388	0.1644	0.1818	0.2310
199	0.1164	0.1384	0.1640	0.1813	0.2304
200	0.1161	0.1381	0.1636	0.1809	0.2298

151200

(df = 1 – 40)

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002	
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884	
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712	
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453	
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318	
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343	
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763	
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529	
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079	
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681	
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370	
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470	
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963	
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198	
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739	
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283	
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615	
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577	
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048	
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940	
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181	
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715	
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499	
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496	
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678	
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019	
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500	
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103	
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816	
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624	
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518	
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490	
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531	
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634	
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793	
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005	
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262	
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563	
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903	
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279	
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688	

41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

81 –120)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
----	------	------	------	-------	------	-------	-------

df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

121 –160)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895

122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

161 –200)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098

164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587
182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536
184	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463
187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438
188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368
191	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233
197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169
200	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13148

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78

88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75

127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
141	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
142	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
143	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
144	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
145	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74
147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
149	3.90	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
150	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
151	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
152	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
153	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
154	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
155	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
156	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
157	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
158	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
159	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73

No.	Nama	L/P	NIK / NIDK	Q	T.A.T.	Tempat	Tg. L	TH	Program Studi	Tahun Lulus	12	13	14	15	16	17	18	
1.	T. Tunggul Eduhant PMS																	
1	Berita Harian, S Pd	L	19670216168031002	Iv/B	01-04-2020	Kumpang Kumpang	10	02	1967 Pendidikan Bahasa Indonesia	2003	✓						55	
2	Nurrahmah, S Pd	P	196208010191022001	Iv/B	01-04-2020	Bauraja	20	08	1962 Teknologi Pendidikan	2010	✓							60
3	Drs. Nurjannah	P	19621021987021004	Iv/B	01-04-2019	Muar Jendak, Palembang	02	11	1962 Pendidikan Teknik Mesin	1987	✓							60
4	Drs. Komarianti	P	19621129198032005	Iv/B	01-10-2016	Bauraja	29	11	1962 Bina dan Konstruksi	1988	✓							59
5	Drs. Yandi	P	196304121987021009	Iv/B	01-10-2015	Bauraja	17	04	1963 Pendidikan Teknik Bangunan	1988	✓							59
6	Drs. Nurfitri	L	196307261989021008	Iv/B	01-10-2016	Ampang, Padang	26	07	1963 Pendidikan Teknik Mesin	1988	✓							58
7	Drs. Nurhan	L	196406091991111001	Iv/B	01-04-2014	Gurung	09	06	1964 Pendidikan Olahraga	1988	✓							58
8	Prasasti, S Pd	L	196408121990031008	Iv/B	01-04-2020	Pengandapan	12	08	1964 Teknologi Pendidikan	2008	✓							57
9	Rahman Alwi, S Pd	L	196502271991021001	Iv/B	01-10-2016	Perbangsan	20	02	1965 Teknik Inf. Dan Komunikasi	2010	✓							57
10	Alifan Suardi, S Pd	P	196502261989021001	Iv/B	01-10-2016	Perbangsan	29	06	1965 Pendidikan Matematika	1991	✓							57
11	Drs. Rismawati	P	196502261989021002	Iv/B	01-10-2016	Perbangsan	20	12	1965 Teknologi Pendidikan	2008	✓							57
12	Muhammad Jannah, S Pd	L	196512011991021003	Iv/B	01-10-2016	Muar Bantan	09	10	1965 IT Infrastructure	2012	✓							56
13	Rahm, H. Kom	L	196610091990031003	Iv/B	01-04-2020	Koran II	13	01	1967 Teknik Mesin	2010	✓							55
14	Idhar, S. S Pd	L	196701111991021001	Iv/B	01-04-2020	Koran II	13	01	1969 Pendidikan Teknik Elektro	1998	✓							52
15	Damaras Bud Sarasno, S Pd	L	19670212000121001	Iv/B	01-04-2020	Belitang	29	08	1970 Ilmu Pendidikan Islam	2014	✓							49
16	Drs Komarianti, H Pd	L	197002261994121001	Iv/B	01-10-2016	Bauraja	18	03	1971 Pendidikan Teknik Elektro	1996	✓							59
17	Tunawati, S Pd	L	19701216197021008	Iv/B	01-04-2020	Perbangsan	13	12	1963 Teknologi Pendidikan	2010	✓							58
18	Nurfitri, S Pd	L	196312111991021001	Iv/B	01-10-2009	Bauraja	20	09	1964 Pendidikan Bahasa dan Seni	1988	✓							58
19	Drs. Fachrudin	P	196402011990031005	Iv/B	01-12-2012	Keju	25	11	1966 Pendidikan Kora	2011	✓							55
20	Nurfitri, S Pd	P	19661126199021003	Iv/B	01-04-2011	Luhak	31	05	1967 Ilmu Administrasi Pendidikan	2008	✓							55
21	Zahrona, S Pd	P	19670312005012003	Iv/B	01-04-2020	Tanjung Lingshap	25	08	1967 Teknologi Pendidikan	2008	✓							54
22	Salsab, S Pd	P	19670312005012004	Iv/B	01-04-2020	Ogan Komering Lir	18	11	1968 Pendidikan Bahasa dan Seni	1993	✓							54
23	Drs. Lili R. Susanti	P	196811182005012005	Iv/B	01-04-2020	Perbangsan	18	11	1968 Teknik Mesin	2003	✓							47
24	Ivri Riana, S Pd	P	19700812005012011	Iv/B	01-04-2020	Perbangsan	17	01	1975 Pendidikan Bahasa Inggris	1999	✓							46
25	Sri Hanur, S Ag	P	19700812005012008	Iv/B	01-04-2020	Perbangsan	17	01	1975 Pendidikan Bahasa dan Seni	1999	✓							45
26	Idi Adnan, ST	P	19701212005012009	Iv/B	01-04-2020	Perbangsan	17	01	1975 Pendidikan Bahasa dan Seni	2003	✓							43
27	Wahni Rita Wati, S Pd	P	19701212005012008	Iv/B	01-04-2020	Keju Agung	13	10	1979 Pendidikan Bahasa dan Seni	2003	✓							43
28	Dian Pratiwi, S Pd	P	19701212005012009	Iv/B	01-04-2020	Perbangsan	13	10	1979 Pendidikan Bahasa dan Seni	2003	✓							43
29	Deri Lestari, S Pd	P	19701212005012008	Iv/B	01-04-2020	Keju Agung	13	10	1979 Pendidikan Bahasa dan Seni	2003	✓							43
30	Nurrahmah, S Pd	P	19701212005012007	Iv/B	01-04-2020	Keju	10	08	1982 Pendidikan Teknik Mesin	2004	✓							43
31	Arif Imanza, S Pd	L	19620812005011007	Iv/B	01-04-2020	Keju	10	08	1982 Pendidikan Teknik Mesin	2004	✓							43
32	Pocpoc Supandi, S Pd I	L	196501211980031004	Iv/B	01-04-2020	Perbangsan	02	03	1985 Pendidikan Bahasa dan Seni	2006	✓							43
33	Nurrahmah, S Pd	L	1965022000031003	Iv/B	01-04-2020	Perbangsan	02	03	1985 Pendidikan Bahasa dan Seni	2006	✓							43
34	Nurrahmah, S Pd	L	1965022000031003	Iv/B	01-04-2020	Perbangsan	02	03	1985 Pendidikan Bahasa dan Seni	2006	✓							43
35	Merd Anwar, S Pd	P	19690102007011012	Iv/B	01-04-2020	Perbangsan	10	09	1989 Teknik Mesin	1994	✓							43
36	Merd Anwar, S Pd	P	19701212007011004	Iv/B	01-10-2019	Perbangsan	21	02	1973 Pendidikan Kora	1997	✓							43
37	Zaitun, S Pd	P	19701212007011004	Iv/B	01-04-2020	Perbangsan	21	02	1973 Pendidikan Kora	1997	✓							43
38	Nurrahmah, S Pd	L	19701212007011004	Iv/B	01-04-2020	Perbangsan	21	02	1973 Pendidikan Kora	1997	✓							43
39	Nurrahmah, S Pd	L	19701212007011004	Iv/B	01-04-2020	Perbangsan	21	02	1973 Pendidikan Kora	1997	✓							43
40	Carola Citra, S Pd	P	19701212007011004	Iv/B	01-04-2020	Perbangsan	21	02	1973 Pendidikan Kora	1997	✓							43
41	Cherry Sarawati, S Kom	P	19701212007011004	Iv/B	01-04-2020	Perbangsan	21	02	1973 Pendidikan Kora	1997	✓							43
42	Hegriyanto	P	19701212007011004	Iv/B	01-04-2020	Perbangsan	21	02	1973 Pendidikan Kora	1997	✓							43
43	Sugi Arif, S Pd	L	19701212007011004	Iv/B	01-04-2020	Perbangsan	21	02	1973 Pendidikan Kora	1997	✓							43
44	Nurrahmah, S Pd	L	19701212007011004	Iv/B	01-04-2020	Perbangsan	21	02	1973 Pendidikan Kora	1997	✓							43
45	Alia Wahni, S Pd	L	19701212007011004	Iv/B	01-04-2020	Perbangsan	21	02	1973 Pendidikan Kora	1997	✓							43
46	Eka Sarawati, S Pd, MT	L	19701212007011004	Iv/B	01-04-2020	Perbangsan	21	02	1973 Pendidikan Kora	1997	✓							43
47	Cherry Andri Permana, S T	P	19701212007011004	Iv/B	01-04-2020	Perbangsan	21	02	1973 Pendidikan Kora	1997	✓							43
48	Luci Marni, S Pd	L	19701212007011004	Iv/B	01-04-2020	Perbangsan	21	02	1973 Pendidikan Kora	1997	✓							43
49	Arif Imanza, S Pd	L	19701212007011004	Iv/B	01-04-2020	Perbangsan	21	02	1973 Pendidikan Kora	1997	✓							43
50	Carola Citra, S Pd	P	19701212007011004	Iv/B	01-04-2020	Perbangsan	21	02	1973 Pendidikan Kora	1997	✓							43
51	Devi Hani, S Pd	L	19701212007011004	Iv/B	01-04-2020	Perbangsan	21	02	1973 Pendidikan Kora	1997	✓							43
52	Devi Hani, S Pd	L	19701212007011004	Iv/B	01-04-2020	Perbangsan	21	02	1973 Pendidikan Kora	1997	✓							43
53	Aqua Triyana, S Pd	L	19701212007011004	Iv/B	01-04-2020	Perbangsan	21	02	1973 Pendidikan Kora	1997	✓							43
54	Seira Jum, S Pd	L	19701212007011004	Iv/B	01-04-2020	Perbangsan	21	02	1973 Pendidikan Kora	1997	✓							43
55	Kasdi, ST	L	19701212007011004	Iv/B	01-04-2020	Perbangsan	21	02	1973 Pendidikan Kora	1997	✓							43
56	Muhammad, ST	L	19701212007011004	Iv/B	01-04-2020	Perbangsan	21	02	1973 Pendidikan Kora	1997	✓							43



UNIVERSITAS BATURAJA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Terakreditasi Institusi BAN-PT No.88/SK/BAN-PT/Akread/PT/V/2018

Jl. Ki Ratu Penghulu Karang Sari No. 02301 Telp. (0735) 326122

Baturaja – 32115 Ogan Komering Ulu

Website : www.unbara.ac.id Email : info@unbara.ac.id

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Tamara Kristiani
Npm : 19-11-056
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Guru, Pada Smk Negeri 3 Oku
PEMBIMBING I : Novegya Ratih Pramandari, S.E.,M.Si
PEMBIMBING II : Rr. Dimas Veronica Priharti, S.E.,M.M

NO	HARI/TANGGAL	KOREKSI	PARAF
1.	14 April 2023	<ol style="list-style-type: none">Cek kembali bab 1 sampai dengan bab iii<ul style="list-style-type: none">- masih banyak penomoran sub. bab yang keliru- cek penulisan halaman dan spasi.- cek judul gambar & tabel.Perbaiki gambaran umum perusahaan (bab IV), dihapus yang tidak penting.Lampirkan seluruh output SPSSLampiran Queshioner, data ordinal, tabel r, tabel t, tabel t.	



UNIVERSITAS BATURAJA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Terakreditasi Institusi BAN-PT No.88/SK/BAN-PT/Akred/PT/V/2018
Jl. Ki Ratu Penghulu Karang Sari No. 02301 Telp. (0735) 326122
Baturaja – 32115 Ogan Komering Ulu
Website : www.unbara.ac.id Email : info@unbara.ac.id

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Tamara Kristiani
Npm : 19-11-056
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Guru, Pada Smk Negeri 3 Oku
PEMBIMBING I : Novegya Ratih Pramandari, S.E.,M.Si
PEMBIMBING II : Rr. Dimas Veronica Priharti, S.E.,M.M

NO	HARI/TANGGAL	KOREKSI	PARAF
2.	17 April 2023	<ol style="list-style-type: none">Perbaiki karakteristik responden<ul style="list-style-type: none">- berdasarkan jenis kelamin- berdasarkan umur.- berdasarkan pendidikanBuat dalam tabel.Perbaiki hasil uji validitasPerbaiki & deskripsikan hasil uji normalitas.Perbaiki & deskripsikan hasil uji heterokedastisitas.Perbaiki persamaan regresi linear berganda. $\hat{y} = 1,461 + 0,1563 X_1 + 0,295 X_2$	



UNIVERSITAS BATURAJA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Terakreditasi Institusi BAN-PT No.88/SK/BAN-PT/Akred/PT/V/2018
Jl. Ki Ratu Penghulu Karang Sari No. 02301 Telp. (0735) 326122
Baturaja – 32115 Ogan Komering Ulu
Website : www.unbara.ac.id Email : info@unbara.ac.id

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Tamara Kristiani
Npm : 19-11-056
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Guru, Pada Smk Negeri 3 Oku
PEMBIMBING I : Novegya Ratih Pramandari, S.E.,M.Si
PEMBIMBING II : Rr. Dimas Veronica Priharti, S.E.,M.M

NO	HARI/TANGGAL	KOREKSI	PARAF
3.	2 Mei 2023	<ol style="list-style-type: none">1. Perbaiki karakteristik responden masih keliru pada tabel parameter (sewai koneksi).2. Perbaiki tabel uji normalitas.3. Perbaiki tabel regresi Linear Berganda.4. Perbaiki gambar grafik uji F dan lengkapi hasil penyajian uji F, jangan hanya kriteria saja.5. Perbaiki hasil uji koefisien determinasi6. Lengkapi pembahasan7. Perbaiki kesimpulan & saran	



UNIVERSITAS BATURAJA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Terakreditasi Institusi BAN-PT No.88/SK/BAN-PT/Akred/PT/V/2018
Jl. Ki Ratu Penghulu Karang Sari No. 02301 Telp. (0735) 326122
Baturaja – 32115 Ogan Komering Ulu
Website : www.unbara.ac.id Email : info@unbara.ac.id

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Tamara Kristiani
Npm : 19-11-056
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Guru, Pada Smk Negeri 3 Oku
PEMBIMBING I : Novegya Ratih Pramandari, S.E.,M.Si
PEMBIMBING II : Rr. Dimas Veronica Priharti, S.E.,M.M

NO	HARI/TANGGAL	KOREKSI	PARAF
4.	4 Mei 2023	<ol style="list-style-type: none">1. Lengkapi Lampiran :<ul style="list-style-type: none">- Questioner, daftar kandungan- r tabel, f tabel, t tabel- seluruh output / hasil olah data SPSS- data interval & ordinal.- sk pemelaksanaan, dokumentasi, surat riak.2. Lengkapi cover, abstrak, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, daftar lampiran3. Cek daftar pustaka.	



UNIVERSITAS BATURAJA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Terakreditasi Institusi BAN-PT No.88/SK/BAN-PT/Akread/PT/V/2018

Jl. Ki Ratu Penghulu Karang Sari No. 02301 Telp. (0735) 326122

Baturaja – 32115 Ogan Komering Ulu

Website : www.unbara.ac.id Email : info@unbara.ac.id

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Tamara Kristiani
Npm : 19-11-056
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Guru, Pada SMK Negeri 3 OKU
PEMBIMBING I : Novegya Ratih Pramandari, S.E.,M.Si
PEMBIMBING II : Rr. Dimas Veronica Priharti, S.E.,M.M

NO	HARI/TANGGAL	KOREKSI	PARAF
1	Senin 8/2023 /3	<ul style="list-style-type: none">- Cek kembali penulisan- Pastikan semua kutipan sudah masuk dalam daftar pustaka- Ate Lab 1 - 3- Ate Lab 4	
2	Rabu 10/2023 /5	<ul style="list-style-type: none">- Urutkan karakteristik responden sesuai yg ada di kuisioner1 Umur2 Pendidikan3 Lama bekerja4 jenis kelamin- karakteristik lamanya bekerja blm ada.- sertailah Tabel Validitas dan Reliabilitas	



UNIVERSITAS BATURAJA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Terakreditasi Institusi BAN-PT No.88/SK/BAN-PT/Akread/PT/V/2018
Jl. Ki Ratu Penghulu Karang Sari No. 02301 Telp. (0735) 326122
Baturaja – 32115 Ogan Komering Ulu
Website : www.unbara.ac.id Email : info@unbara.ac.id

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Tamara Kristiani
Npm : 19-11-056
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Guru, Pada SMK Negeri 3 OKU
PEMBIMBING I : Novegya Ratih Pramandari, S.E.,M.Si
PEMBIMBING II : Rr. Dimas Veronica Priharti, S.E.,M.M

NO	HARI/TANGGAL	KOREKSI	PARAF
3	Kamis 11/5 2023	<ul style="list-style-type: none">- Perbaiki penulisan → atropikan lagi- Rajikan lagi gambar Uji T. dan Uji F- Perbaiki pembahasan → Tambahkan hasil era literatur sebelumnya.	
4	Jum'at 12/5 2023	<ul style="list-style-type: none">- Core kembali kesimpulan dan saran.- Langkopi lampiran sidykon PPT → thg hasil analisis & pembahasan- Belajar	
5	Senin 15/5 2023	<ul style="list-style-type: none">- Aca bab 5 - 6- Aca skripsi silahkan ujian	

