

# PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN TERHADAP KINERJA GURU DI MTS BILINGUAL MUSLIMAT NU PUCANG SIDOARJO

Yuniar Aninda Firdaus

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

Email: [yanindafirdaus@gmail.com](mailto:yanindafirdaus@gmail.com)

---

## ABSTRACT

*Human resource management is a process of dealing with various problems within the scope of employees, employees, laborers, managers, and or all workforce that supports all activities of an organization, institution or company to achieve predetermined goals. This study aims to analyze the effect of competence, work discipline, and satisfaction on teacher performance at MTs Bilingual Muslimat NU Pucang Sidoarjo.*

*The population in this study were the teachers at MTs Bilingual Muslimat NU Pucang Sidoarjo. The sampling technique used was by distributing questionnaires in the Bilingual Muslimat MTs NU Pucang Sidoarjo. The number of samples used was 70 teacher respondents at MTs Bilingual Muslimat NU Pucang Sidoarjo. In processing the data, this study uses the SPSS 26 program. This study uses a quantitative approach to multiple linear regression analysis. This study was used to examine the relationship between two or more independent variables and the dependent variable.*

*This study found that performance is influenced by competence, work discipline, and satisfaction. Based on the results of multiple linear regression analysis, which simultaneously shows that the independent variables of competence, work discipline and satisfaction have a significant effect on the dependent variable of performance, as evidenced by the calculated  $f$  value  $(22,290) >$  from  $f$  table  $(2.74)$ . Partially it shows that it has a significant influence on the dependent variable of competence, as evidenced by the  $t$  value  $(2.057) >$   $t$  table  $(0.2387)$ , partially the work discipline variable is evidenced by the  $t$  value  $(3.509) >$   $t$  table  $(0.2387)$ . Partially the brand image variable is evidenced by the  $t$  value  $(3,290) >$   $t$  table  $(0.2387)$ .*

**Keywords:** *Influence of Competence, Work Discipline, Satisfaction of Performance*

## PENDAHULUAN

UUD 1945 menerangkan kalau tiap masyarakat Indonesia berhak memperoleh pendidikan. Pendidikan ialah perihal yang berarti untuk bisa memajukan bangsa, hingga butuh memperoleh atensi yang bagus. UU No. 20 Tahun 2003 mengenai Sistem Pendidikan Nasional ialah sebuah usaha inovasi dalam eksekutor pendidikan, alhasil bisa meningkatkan kualitas pendidikan. Pendidikan berperan menolong peserta didik dalam meningkatkan dirinya dengan meningkatkan seluruh kemampuan, kecakapan serta karakter individu ke arah yang positive. Pendidikan bukan hanya memebagikan wawasan ataupun nilai-nilai namun meningkatkan keterampilan dengan cara potensial sudah dipunyai peserta didik.

Bersumber pada ketetapan perturan perundang – undangan oleh Departemen Pendidikan Nasional (Depdiknas, 2003:101), hingga kewajiban utama seseorang guru selaku edukator, administrator, inovator serta motivator pada peserta didik. Guru ialah bagian dari sumber daya manusia yang berarti serta amat memengaruhi kepada kualitas pembelajaran. Guru merupakan wujud yang memiliki pengaruh dominan serta sangat berarti dalam pembelajaran resmi pada umumnya.

Bersamaan dengan kedudukan guru selaku daya pengajar hingga selayaknya guru memahami kompetensinya serta mempunyai kepuasan kerja serta disiplin kerja supaya bisa tingkatkan kinerja guru baik dalam sekolah ataupun luar sekolah. Bila kompetensi guru, disiplin kera serta keupasan kerja

berjalan begitu juga semestinya hingga dengan sendirinya kemampuan guru hendak bertambah serta mampu memengaruhi prestasi anak didik. Salah satu yang mendukung kesuksesan sekolah merupakan kinerja guru. Total sekolah masih banyak yang belum pasti memantulkan besarnya kualitas pembelajaran Indonesia. Perihal ini mampu diamati bila sejumlah sekolah mempunyai guru yang tidak mengoptimalkan keterampilannya lewat perkembangan pekerjaan serta lebih menampilkan apa adanya di depan kelas, bahkan pada kala menghadapi peserta didik.

Guru jadi salah satu bagian pangkal energi orang dalam proses belajar membimbing, yang ikut berfungsi dalam upaya untuk memajukan pangkal energi orang yang potensial dalam aspek pembangunan, khususnya peserta didik. Alhasil kinerja guru senantiasa jadi pusat perhatian masyarakat, sebab ialah salah satu ujung tombak dalam dunia pendidikan.

Pemahaman guru pada kenaikan kompetensi profesional sert perilaku tepat pada tuntutan pekerjaan hendak amat memengaruhi hasil prestasi anak didik. Komitmen guru amat dibutuhkan untuk keberlangsungan sekolah selaku badan pendidikan. Salah satu usaha menciptakan komitmen yang kokoh kepada badan sekolah hingga guru wajib berkompeten, mempunyai disiplin kerja serta kepuasan kerja dalam melakukan pekerjaannya dengan rasa tanggung jawab. Kecilnya komitmen guru menyajikan kekurangan tidak hanya kepada guru selaku individu saja, melainkan pada anak didik pula selaku konsumen jasa pendidikan.

Peran pengajar merupakan meningkatkan kemampuan yang sudah ada supaya bagus serta maksimum, kemampuan peserta didik tidak serupa alhasil terdapat yang betul-betul mampu di lepad dalam mencari serta meningkatkan kemampuan sendiri, namun terdapat pula yang menginginkan banyak dorongan dari pengajar. Guru mempunyai kedudukan pada kesuksesan pembelajaran dengan keahlian serta wawasan yang luas diharapkan mampu mengirim wawasannya terhadap anak didik serta mengajak anak didiknya untuk berfikir.

Dalam aspek pendidikan, guru menggendong kedudukan ganda ialah selaku pengajar serta pendidik yang menjadi salah satu aspek determinan kesuksesan pembelajaran.

Selaku pengajar, guru berkerja mengirim beberapa materi pelajaran ada anak didik serta selaku pendidik guru bekerja membimbing serta membina anak didik supaya menjadi orang yang aktif, inovatif serta mandiri. Pada tingkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) ini hanya dilaksanakan oleh seseorang guru yang profesional, handal serta mempunyai kemampuan maksimal.

Berdialog mengenai kinerja guru hingga tidak terlepas dari apa yang di artikan dengan penafsiran umum kinerja, Flippo (2016 : 105) kinerja merupakan sesuatu hasil yang digapai oleh pekerja dalam aspek profesinya bagi patokan khusus yang legal dalam sebuah profesi khusus serta di nilai oleh individu tertentu. Individu supaya mampu menggapai kinerja yang besar terkait pada kerja sama, keahlian dari berbagai macam kepemimpinan, keselamatan, pemahaman pekerjaan, absensi, kesetiaan, kekuatan, serta inisiatif.

Aspek lain yang dilihat merupakan aspek kompetensi guru, tanpa terdapatnya kompetensi dari guru hingga tujuan pembelajaran tidak berhasil. Menurut Sunarto (2016 :5) aspek yang bisa pengaruhi kinerja yakni; kompetensi, kepemimpinan, kedisiplinan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Landasan Teori Manajemen**

Manajemen selaku perlengkapan yang di perlukan buat menggapai tujuan. Dengan manajemen, efisiensi serta hasil untuk bagian manajemen hendak bisa dikembangkan. Manajemen yang bagus hendak mempermudah terwujudnya tujuan industri, pegawai, serta masyarakat. Menurut Choliq (2015:2), manajemen selaku cara menggabungkan sumber-sumber yang tidak berkaitan jadi sistem keseluruhan dalam menuntaskan sebuah tujuan.

Bagi Appley dan Lee (2014:16), manajemen ialah seni serta ilmu dalam manajemen ada strategi menggunakan tenaga serta pandangan orang lain dalam melakukan sebuah kegiatan yang ditunjukkan pada pendapatan misi yang dipastikan awalnya. Dalam manajemen ada prosedur yang banyak beserta taraf estetis kepemimpinan untuk memusatkan, pengaruhi, memantau, mengerahkan seluruh bagian yang silih mendukung dalam tergapainya tujuan yang diinginkan.

Menurut Robbins dan Mary (2015:8) di terjemahkan oleh Hemaya, manajemen merupakan cara pengkoordinasian aktivitas-aktivitas pekerja sehingga pekerjaannya teratasi dengan cara efficient serta effective dengan atau lewat orang lain. Bersumber pada penafsiran di atas bisa disimpulkan jika manajemen ialah ilmu yang menekuni bagaimana metode menggapai sebuah tujuan dengan efficient serta efficient dengan dorongan orang lain.

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manusia berfungsi utama bagi kesuksesan sebuah badan ataupun industri. Tanpa manusia serta sumber daya, tujuan industri akan berat di gapai. Manajemen manusia ialah bagian dari manajemen yang menitik beratkan dalam pengurusan orang selaku sumber daya industri. Manajemen sumber daya manusia bisa dimaksud selaku cara ataupun usaha merekrut, meningkatkan, memotivasi serta menilai totalitas sumber daya manusia yang dibutuhkan industri dalam pendapatan tujuannya.

Menurut Umar (2016:3) yang diungkit oleh Sunyoto (2012:1) MSDM selaku perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengawasan pada pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan serta pemutusan ikatan kerja diartikan dalam menggapai tujuan badan organisasi dengan cara terstruktur. Menurut Flippo pada buku Suwatno dan Priansa (2015:29), MSDM merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengendalian lewat pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, serta pembehentian pegawai, dimaksudkan dengan terwujudnya tujuan perusahaan perorangan, pegawai, serta masyarakat. Bagi Noe et. al., (2015:5), *human resource management* (HRM) merujuk pada ketentuan-ketentuan, praktik, serta prosedur yang pengaruhi sikap, tindakan serta kinerja pegawai.

### **Kompetensi**

Kompetensi berawal dari kata *competence* yang maksudnya kecakapan, keahlian, serta wewenang (Scale,1975) diambil oleh Sutrisno (2015:202), menurut Spencer

(2015:5), mengemukakan bahwa kompetensi bisa di deskripsikan selaku karakter yang melandasi seseorang berhubungan dengan effectiveitas kerja individu dalam pekerjaannya, ataupun karakter dasar individu yang mempunyai ikatan kausal ataupun selaku penyebab dengan patokan yang diperuntukkan sebagai referensi, effective ataupun berkinerja prima ataupun superior di lokasi kerja ataupun pada suasana khusus. Menurut Mc. Clelland, dikutip oleh Sedarmayanti (2014:126) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan karakter pokok yang dipunyai seorang yang memengaruhi langsung kepada kinerja yang amat bagus.

Menurut Rylatt dan Lohan yang diambil oleh Moeheriono (2012:54) kompetensi membagikan manfaat pada pegawai serta lembaga ataupun perusahaan:

1. Bagi karyawan
  - a. Kejelasan sistem relevansi pembinaan selaku pemegang kedudukan supaya sanggup dalam mengirim keahlian, angka, kualifikasi serta kemampuan pengembangan profesi.
  - b. Terdapatnya peluang untuk pegawai dalam memperoleh program kenaikan kompetensi lewat berbagai program pengembangan pegawai yang dirancang oleh perusahaan.
  - c. Penempatan target untuk alat pengembangan karir.
  - d. Kompetensi yang saat ini serta fungsinya hendak mampu menyampaikan nilai tambah untuk pembinaan serta pengembangan pegawai itu sendiri.
  - e. Opsi pergantian karir yang lebih nyata. Dalam bergantu pada kedudukan terkini, pegawai bisa menyamakan kompetensinya dengan persyaratan kompetensi pada kedudukan yang tekini.
  - f. Evaluasi kemampuan yang lebih obyektif serta umpan balik berbasis standar kompetensi yang di tetapkan secara pasti.
  - g. Tingkatkan keterampilan serta *marketability* selaku pegawai
2. Bagi organisasi atau perusahaan
  - a. Tingkatkan daya guna rekrutmen dengan metode membiasakan kompetensi yang dibutuhkan pada pekerjaan yang dipunyai pegawai (pelamar kerja).

- b. Akses pada pembelajaran serta pembinaan yang lebih efficient dari aspek biaya berbasis kebutuhan industri serta identifikasi fasilitator pembelajaran serta pelatihan internal beserta eksternal berbasis kompetensi yang dipahami.
- c. Penentuan keputusan bagi perusahaan hendak lebih percaya diri sebab pegawai mempunyai keterampilan yang didapat dalam pembelaaran serta pembinaan.
- d. Memudahkan terbentuknya pergantian lewat pengenalan kompetensi yang diperlukan dalam mengatur pergantian.

### **Disiplin Kerja**

Hasibuan (dalam Barnawi 2015:112), disiplin kerja selaku keahlian kegiatan individu untuk tertib, giat, selalu bekerja tepat pada peraturan yang legal serta tidak melanggar yang sudah ditentukan. Berikutnya menurut Rasdianah (2014:28) ialah kepatuhan dalam menghargai serta melakukan sebuah sistem yang mewajibkan seseorang untuk tunduk pada ketetapan, perintah, ataupun peraturan yang legal. Dangan kata lain disiplin berarti taat kepada peraturan serta ketetapan yang sudah ditentukan. Menurut Fathoni (2018:172) disiplin ialah manfaat operatif MSDM yang utama karena menjadi bagus disiplin karyawan, lebih besar prestasi kerja mampu digapai. Tanpa disiplin bagus, sulit bagi lembaga ataupun perusahaan menggapai hasil yang maksimal.

Kemudian Siswanto (2018:278) menjelaskan disiplin selaku tindakan menghargai, menghormati, taat, serta patuh pada peraturan yang legal, baik yang tercatat ataupun tidak tercatat serta mampu melaksanakan sanksi bila melakukan pelanggaran kewajiban ataupun wewenang yang sudah diserahkan.

Bagi Siagian (2017:305) disiplin ialah sebuah wujud pelatihan yang berupaya membenarkan serta membuat tindakan serta sikap pegawai, alhasil para pegawai itu dengan cara sukarela bekerja dengan cara kooperatif bersama para pekerja yang lain beserta tingkatan hasil kerja. Bersumber

pada sebagian arti diatas, bisa diringkas bahwa disiplin kerja ialah perilaku penuh keikhlasan saat menaati seluruh ketentuan serta norma yang terdapat dalam melaksanakan tugasnya selaku wujud tanggung jawab.

Menurut Sutrisno (2017:88), tujuan disiplin kerja merupakan:

1. Disiplin diperlukan dalam tujuan perusahaan menggapai kemampuan dengan menghindari serta membetulkan perilaku orang dalam itikad tidak baiknya kepada golongan. Lebih lagi, disiplin berupaya dalam mencegah sikap yang bagus dengan memutuskan reaksi yang diinginkan.
2. Disiplin kerja amat diperlukan dalam mendukung kelancaran seluruh kegiatan organisasi supaya tujuan organisasi mampu digapai dengan cara maksimum. Walaupun bukan perihal yang mustahil jika menjauhi kondisi yang membutuhkan disiplin akan lebih bagus dari daripada program pendisiplinan yang sangat memuaskan, tetapi disiplin itu sendiri jadi bermakna sebab orang serta keadaannya tidak sempurna, sepatutnya memiliki tujuan yang positive.

Sinambela (2018:116) menyatakan manfaat disiplin dalam perusahaan ataupun organisasi bisa dicermati dalam sebagian perspektif, ialah perspektif retribusi, disiplin kerja diterapkan dalam memberi sanksi pada pelanggar peraturan. Dalam perspektif korektif, disiplin kerja bermanfaat dalam mengkoreksi aksi pegawai yang tidak sesuai. Ganjaran atau sanksi yang diserahkan bukan hanya selaku sanksi, melainkan untuk mengkoreksi sikap yang salah. Dalam perspektif hak individu, disiplin kerja bermanfaat dalam mencegah hak-hak dalam membenarkan bahwa manfaat penegakan disiplin melampaui konsekuensi minus yang wajib dijamin.

### **Kepuasan**

Kepuasan kerja bagi Mangkunegara (2017:56) merupakan sebuah perasaan yang mensupport ataupun tidak yang dirasakan karyawan yang berkaitan dengan pekerjaannya ataupun dengan situasi dirinya.

Menurut Davis dan Newstrom (1998) dalam Sinambela (2014:256) menerangkan kepuasan kerja selaku rangkaian perasaan karyawan mengenai senang maupun tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja ialah campuran pandangan ekonomi, intelektual, sosiologis, kebudayaan, aktualisasi diri, apresiasi serta kondisi lingkungan. Kepuasan kerja bisa diberi arti selaku arah tindakan seseorang dalam berperan pada pekerjaan yang sedang dijalankan (Danim, 2017:218). Sedangkan Ganzagh (2016), menjelaskan jika variabel yang positive kepada penanda kepuasan kerja ialah jenis profesi itu sendiri, pendapatan atau biaya, peluang promosi, pimpinan serta rekan kerja. Menurut Robbin (2016:78), kepuasan kerja merupakan perilaku umum kepada pekerjaan individu yang memperlihatkan perbandingan antara jumlah apresiasi yang didapat dengan sepatutnya.

Menurut kreitner dan Kinichi (2017:225) terdapat 5 unsur yang mampu pengaruhi munculnya kepuasan kerja, yakni:

- a. *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan)  
Model berikut ditunjukkan bahwa kepuasan kerja ditetapkan oleh tingkat karakter pekerjaan, membagikan peluang pada seseorang dalam mencukupi kepentingannya.
- b. *Discrepancies* (perbedaan)  
Bentuk berikut melampirkan kepuasan selaku hasil pemenuhan keinginan. Pemenuhan keinginan menggambarkan perbandingan antara yang diinginkan serta didapat orang melalui pekerjaan. Bila keinginan lebih tinggi dari apa yang diperoleh, individu akan tidak puas, sebaliknya diramalkan seseorang akan senang bila pegawai menyambut fungsi di atas keinginan.
- c. *Value attainment* (pencapaian nilai)  
Pemikiran *value attainment* ialah ketetapan lewat hasil anggapan pekerjaan yang menyampaikan pemuasan nilai kerja seseorang yang bermakna.
- d. *Equity* (keadilan)

Pada bentuk berikut ditunjukkan kepuasan ialah manfaat melalui seberapa imbang orang dihargai pada lingkungan kerja. Kepuasan ialah hasil anggapan seseorang bahwa pembandingan antara hasil kerja serta inputnya mutlak lebih bermanfaat dibanding pada analogi antara output serta masukkan pekerjaan yang lain.

## Kinerja Karyawan

Dalam Kamus Besar Indonesia, kinerja merupakan (a) hal yang digapai, (b) Hasil yang ditunjukkan, (c) keahlian kerja. Sebuah badan perusahaan dibangun sebab memiliki tujuan khusus yang ingin serta wajib digapai. Dalam menggapai tujuannya tiap badan di pengaruhi perilaku organisasi. Salah satu aktivitas yang sangat umum dijalani pada organisasi merupakan kinerja karyawan, bagaimana dia melaksanakan keseluruhan pekerjaan ataupun perannya pada perusahaan. Penafsiran kinerja maupun *performance* ialah cerminan taraf pendapatan jalannya sebuah program aktivitas maupun kebijakan dalam menciptakan target, tujuan, visi serta misi perusahaan yang dituangkan lewat penyusunan strategi sebuah perusahaan.

Menurut Hasibuan (2017:94) menerangkan bahwa kinerja ialah hasil kerja digapai individu saat melakukan tugas yang diberatkan kepadanya didasari kecakapan, pengalaman, intensitas serta durasi waktu. Sinamora diambil serta diterjemahkan oleh Nurhayati (2017:7) kinerja karyawan merupakan taraf dimana para pegawai menggapai ketentuan pekerjaan.

Menurut Tika (2017:121:122). Kinerja selaku hail manfaat pekerjaan/kegiatan individu maupun golongan dalam sebuah aktivitas perusahaan dipengaruhi beragam aspek dalam menggapai tujuan organisasi untuk rentang waktu khusus. Manfaat aktivitas ataupun pekerjaan yang diartikan disini merupakan penerapan hasil pekerjaan ataupun aktivitas individu ataupun golongan selaku wewenang serta tanggung jawabnya pada sebuah perusahaan. Penerapan hasil pekerjaan/prestasi kerja itu ditunjukkan dalam menggapai tujuan organisasi dalam waktu durasi khusus.

Mathis (2018:78), kinerja karyawan merupakan keadaan berpengaruh banyak dengan mereka membagikan partisipasi pada

perusahaan. Kinerja karyawan yang biasa dalam mayoritas pekerjaan mencakup bagian berikut:

1. Kualitas kerja, ialah kerapian, ketelitian, ketergantungan hasil dengan tidak menepis volume kerja.
2. Kuantitas kerja, ialah volume kerja yang diperoleh dalam situasi wajar.
3. Kerja sama, ialah keahlian menanggulangi ikatan kerja pegawai.
4. Pemanfaatan waktu, ialah pemakaian waktu kerja yang disamakan pada ketaatan serta penanganan kewajiban dengan waktu yg tepat.

**Hipotesis**

Penafsiran hipotesis menurut (Sugiyono 2017) selaku respon sementara pada kesimpulan penelitian beserta rumusan permasalahan penelitian sudah diklaim pada wujud pernyataan. Alhasil hipotesis jawaban yang bersifat sementara. Bersumber pada uraian latarbelakang beserta teori tadi selanjutnya merupakan hipotesis penelitian:

1. Pengaruh Kompetensi Pada Kinerja Karyawan  
 Kompetensi ialah keahlian ataupun kecakapan yang dipunya oleh individu dalam melakukan sebuah pekerjaan ataupun kewajiban pada bidang khusus sesuai dengan kedudukannya.  
 H1 : Adanya pengaruh positive serta significant kompetensi secara parsial terhadap kinerja guru pada MTs Bilingual Musliat NU Pucang Sidoarjo
2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan.  
 Disiplin ialah wujud perilaku menaati serta melaksanakan sesuatu tepat pada nilai serta ketentuan yang di yakini ialah tanggung jawabnya, dapat pula dimaksud selaku keahlian individu dalam mengatur diri serta menaati ketentuan ataupun nilai yang sudah disetujui.  
 H2 : Adanya pengaruh parsial positive significant disiplin kerja terhadap kinerja guru pada MTs Bilingual Muslimat NU Pucang Sidoarjo
3. Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan.

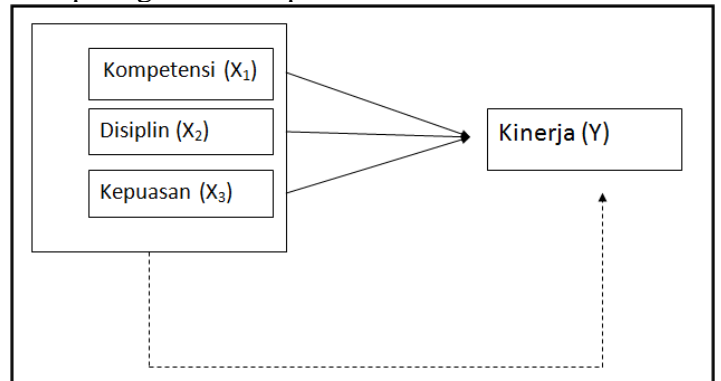
Kepuasan selaku keinginan suka ataupun tidak individu yang timbul sesudah mempertimbangkan antara anggapan ataupun kesan pada kinerja (atau hasil) sebuah prodeuk serta keinginannya.

H3 : Adanya pengaruh positive dan significant kepuasan secara parsial terhadap kinerja guru pada MTs Bilingual Muslimat NU Pucang Sidoarjo.

4. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Terhadap Kinerja

H4: Adanya pengaruh simultan positive serta significant Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan pada Kinerja guru pada MTs Bilingual Muslimat Nu Pucang Sidoarjo

Denganpenentuan pendapatan yang cocok serta ditunjang dengan insentif beserta jaminan sosial yang bagus ialah motivasi utama untuk pegawai dalam meningkatkan produktivitasnya. Dalam memperjelas ikatan antarvariable diatas, makakerangkapemikiran mampu digambarkan pada sebuah bentuk berikut:



Keterangan :

—————> : Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau sendiri – sendiri.

-----> : Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan atau bersama – sama

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian berikut tercantum pada tipe penelitian kuantitatif dalam mengolah informasi serta melukiskan pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Kepuasan terhadap Kinerja. Dalam penelitian ini dipakai 3 variable bebas ataupun variable independenya yakni Kompetensi, Disiplin, dan Kepuasan. Sedangkan variable terikat ataupun variable dependen dalam penelitian ini merupakan Kinerja pada guru pada Mts Bilingual Muslimat NU Pucang Sidoarjo. Menurut Walizer dan Wenir, pengertian operasional ialah sekelompok pedoman yang komplit terkait apa yang wajib dicermati dan bagaimana menilai sebuah variabel.

### Populasi dan Sampel

(Sugiyono, 2017) Populasi ialah daerah generalisasi yang berikatan dengan objek maupun subjek yang mengandung kualitas beserta ciri khas yang disepakati peneliti dalam mempelajari setelah itu ditarik kesimpulannya. Pandangan lain dijelaskan oleh Arikunto (2017), menjelaskan bahwa populasi merupakan totalitas subjek peneliti. Populasi penelitiannya merupakan 70 guru pada MTS Bilingual Muslimat NU Pucang Sidoarjo.

Sugiyono (2016). Kian besar total sampel yang mendekati populasi, kesempatan kesalahan generalisasi terus mengecil serta kebalikannya kian kecil total sampel menghindari populasi, besar pula kekeliruan generalisasinya. Sampel yang dipakai dalam penelitian ini didapat dari sumber informasi yang bisa menggantikan populasi dengan cara totalitas. Oleh sebab itu, populasi dalam riset ini berjumlah 70 guru pada MTs Bilingual Muslimat NU Pucang Sidoarjo yang semuanya hendak dimanfaatkan sebagai subjek analisa. Begitu juga dijelaskan oleh (Sugiyono, 2011) bahwa "total sampel yang diinginkan 100% menggantikan populasi ialah serupa pada total anggota populasi." Sehingga sampel pada penelitian ini mengutip semua populasi untuk digunakan sumber data. Sampel sebesar 70 guru MTs Bilingual Muslimat NU Pucang Sidoarjo.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dijalankan pada analisa ini ialah :

1. Penelitian lapangan dengan metode kuisisioner. Kuisisioner berupa teknik pengumpulan informasi dijalankan lewat sekumpulan pertanyaan tertulis untuk responden agar di tanggap.
2. Penelitian kepustakaan yaitu memakai riset daftar pustaka lewat buku serta kesusastraan yang memuat mengenai teori yang terdapat kaitannya dengan penelitian.

### Analisis Data Kuantitatif

Analisis Statistik meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji F, uji t, koefisien korelasi dan determinasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Identitas Responden

#### Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden dibagi sesuai jenis kelamin, yakni laki-laki serta perempuan. Dalam mengenali perimbangan jenis kelamin secara nyata mampu diamati table berikut:

**Tabel 4.1**

#### Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Prosentase
Laki – laki	36	51,4 %
Perempuan	34	48,6 %
Jumlah	70	100 %

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2020*

Menurut table di atas mampu diamati bahwa perimbangan responden yang memiliki total tertinggi dari jenis kelamin ialah laki-laki berjumlah 36 orang (51,4%) dari semua responden. Namun responden berjenis kelamin perempuan memiliki total 34 orang (48,6%) dari totalitas responden.

### Responden Berdasarkan Usia

Pengelompokan usia responden ini supaya mampu mengenali bentang umur responden dengan nyata. Rentang umur responden dipecah dalam 4 kelompok usia, yakni 15 – 20 tahun, 21 – 40 tahun, 41 – 49 tahun, serta >50

tahun. Dalam mengenali perimbangan kelompok usia responden dengan nyata mampu diamati table dibawah:

**Tabel 4.2**  
**Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Prosentase
15 – 20 tahun	20	28,6 %
21 – 40 tahun	41	58,6 %
41 – 49 tahun	8	11,4 %
>50 tahun	1	1,4 %
Jumlah	70	100 %

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Menurut table mampu dilihat bahwa perimbangan rentang usia responden rentang usia 15 – 20 sebanyak 20 orang (28,6%) dari semua responden, rentang usia 21 – 40 tahun sebesar 41 orang (58,6%) dari semua responden, rentang usia 41 – 49 tahun sebesar 8 orang (11,4%) dari total responden, serta usia >50 tahun sebanyak 1 orang (1,4%) dari total responden. Dari hasil pengelompokan rentang umur pada sekolah MTs Bilingual Muslimat NU Pucang Sidoarjo didominasi dengan rentang umur 21 – 40 tahun berjumlah 41 orang.

## Hasil Uji Validitas

### Variabel X1 ( Kompetensi Kerja )

**Tabel 4.3**  
**Tabel Uji Validitas Kompetensi Kerja**

		Correlations				
		X1	X2	X3	X4	TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	,375**	,465**	,477**	,799**
	Sig. (2-tailed)		,001	,000	,000	,000
	N	70	70	70	70	70
X2	Pearson Correlation	,375**	1	,450**	,267**	,682**
	Sig. (2-tailed)	,001		,000	,025	,000
	N	70	70	70	70	70
X3	Pearson Correlation	,465**	,450**	1	,343**	,787**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,004	,000
	N	70	70	70	70	70
X4	Pearson Correlation	,477**	,267**	,343**	1	,685**
	Sig. (2-tailed)	,000	,025	,004		,000
	N	70	70	70	70	70
TOTAL	Pearson Correlation	,799**	,682**	,787**	,685**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	70	70	70	70	70

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Variabel X2 ( Disiplin Kerja )

**Tabel 4.4**  
**Tabel Uji Validitas Disiplin Kerja**

		Correlations				
		X1	X2	X3	X4	TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	,340**	,322**	,225	,670**
	Sig. (2-tailed)		,004	,006	,061	,000
	N	70	70	70	70	70
X2	Pearson Correlation	,340**	1	,188	,350**	,659**
	Sig. (2-tailed)	,004		,119	,003	,000
	N	70	70	70	70	70
X3	Pearson Correlation	,322**	,188	1	,519**	,717**
	Sig. (2-tailed)	,006	,119		,000	,000
	N	70	70	70	70	70
X4	Pearson Correlation	,225	,350**	,519**	1	,761**
	Sig. (2-tailed)	,061	,003	,000		,000
	N	70	70	70	70	70
TOTAL	Pearson Correlation	,670**	,659**	,717**	,761**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	70	70	70	70	70

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



### Variabel X3 (Kepuasan)

**Tabel 4.5**  
**Tabel Uji Validitas Kepuasan Kerja**

		Correlations				
		X1	X2	X3	X4	TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	-,025	,306*	-,085	,556**
	Sig. (2-tailed)		,839	,010	,483	,000
	N	70	70	70	70	70
X2	Pearson Correlation	-,025	1	,078	-,119	,484**
	Sig. (2-tailed)	,839		,523	,328	,000
	N	70	70	70	70	70
X3	Pearson Correlation	,306*	,078	1	,257*	,715**
	Sig. (2-tailed)	,010	,523		,032	,000
	N	70	70	70	70	70
X4	Pearson Correlation	-,085	-,119	,257*	1	,434**
	Sig. (2-tailed)	,483	,328	,032		,000
	N	70	70	70	70	70
TOTAL	Pearson Correlation	,556**	,484**	,715**	,434**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	70	70	70	70	70

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).  
\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Variabel Y (Kinerja)

**Tabel 4.6**  
**Tabel Uji Validitas Kinerja Karyawan**

		Correlations				
		Y1	Y2	Y3	Y4	total
Y1	Pearson Correlation	1	,258*	,500**	,428**	,823**
	Sig. (2-tailed)		,031	,000	,000	,000
	N	70	70	70	70	70
Y2	Pearson Correlation	,258*	1	,156	,131	,581**
	Sig. (2-tailed)	,031		,198	,279	,000
	N	70	70	70	70	70
Y3	Pearson Correlation	,500**	,156	1	,198	,665**
	Sig. (2-tailed)	,000	,198		,100	,000
	N	70	70	70	70	70
Y4	Pearson Correlation	,428**	,131	,198	1	,638**
	Sig. (2-tailed)	,000	,279	,100		,000
	N	70	70	70	70	70
Total	Pearson Correlation	,823**	,581**	,665**	,638**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	70	70	70	70	70

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).  
\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lewat R table yang diperoleh, angka dari sampel  $df = N - 2$  ialah  $70 - 2 = 68$  bernilai 0,2352. Merujuk pada hasil uji validitas diperoleh keseluruhan instrument variabel X1, X2, X3, serta Y, seluruhnya menciptakan R hitung > R table. Alhasil mampu dirangkum seluruh instrument dalam penelitian dianggap valid.

### Hasil Uji Reliabilitas

Uji realibilitas dipakai dalam mengenali akurasi serta keakuratan perlengkapan ukur yang dipakai dalam suatu penelitian. Alat ukur mampu dibilang pas maupun cermat dengan memperhatikan hasil Cronbach Alpha yang diperoleh dari uji reliabilitas memakai SPSS 26. Nilai Cronbach Alpha disebut reliable bila > 0,60. Selanjutnya ialah hasil dari olah data SPSS 26 dalam uji reliabilitas.

### Variabel X1 (Kompetensi)

**Tabel 4.7**  
**Tabel Uji Reliabilitas Kompetensi**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,795	5

### Variabel X2 (Disiplin Kerja)

**Tabel 4.8**  
**Tabel Uji Reliabilitas Disiplin Kerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,779	5

### Variabel X3 (Kepuasan)

**Tabel 4.9**  
**Tabel Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,672	5

## Variabel Y ( Kinerja)

**Tabel 4.10**  
**Tabel Uji Reliabilitas Kinerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,768	5

Lewat hasil Reliabilitas diperoleh seluruh angka dari hasil variabel X serta Y menciptakan angka Cronbach's Alpha > 0,6. Alhasil mampu dirangkum bahwa seluruh instrument pada penelitian ini reliable.

## Hasil Uji Asumsi Klasik

### Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian dipakai dalam mempelajari perolehan data yang didapat berdistribusi normal ataupun tidak. Data sempurna hendak menyusun distribusi normal, untuk memperhatikan data perolehan penelitian distribusi normal ataupun tiak mampu memanfaatkan uji One-sample Kolmogorov Smirnov pada SPSS 26, Kemudian ciri yang mampu diterapkan dalam memahami data berdistribusi normal / tidak:

1. Bila angka Asym.sig (2-tailed) > Alpha ( $\alpha=0.05$ ), mampu dirangkum data berdistribusi normal.
2. Bila nilai Asym.sig (2-tailed) < Alpha ( $\alpha=0.05$ ), mampu dirangkum data tidak berdistribusi normal.

**Tabel 4.11**  
**Tabel Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,38086809
Most Extreme Differences	Absolute	,086
	Positive	,086
	Negative	-,042
Test Statistic		,086
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Dari uji normalitas memakai metode One-sample Kolmogorov Smirnov diperoleh hasil significance melalui hasil Uji Normalitas senilai 0,200 dimana hasilnya > 0,05. Alhasil mampu diringkas bahwa uji normalitas penelitian terdistribusi normal.

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji hesteroskedastisitas bermaksud selaku pengujian pada teknik regresi ada ketidaksamaan variasi dari residual satu pegamatan terhadap pengamatan lain. Heteroskedastisitas diuji memakai uji koeficient korelasi Spearman's Rho. Pengujian memanfaatkan taraf signifikansi 0,05 dengan uji 2 bagian. Bila hubungan antara variabel bebas beserta residual taraf sigifikannya > 0,05, mampu dianggap tidak terjalin heteroskedastisitas.

**Tabel 4.12**  
**Tabel Uji Heteroskedastisitas**

		Correlations				
		kompetensi (x1)	disiplin (x2)	kepuasan (x3)	Unstandardized Residual	
Spearman's rho	kompetensi	Correlation Coefficient	1,000	,499 <sup>**</sup>	,492 <sup>**</sup>	,059
		Sig. (2-tailed)		,000	,000	,628
		N	70	70	70	70
	disiplin (x2)	Correlation Coefficient	,499 <sup>**</sup>	1,000	,439 <sup>**</sup>	,065
		Sig. (2-tailed)	,000		,000	,591
		N	70	70	70	70
	kepuasan (x3)	Correlation Coefficient	,492 <sup>**</sup>	,439 <sup>**</sup>	1,000	,022
		Sig. (2-tailed)	,000	,000		,857
		N	70	70	70	70
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	,059	,065	,022	1,000
		Sig. (2-tailed)	,628	,591	,857	
		N	70	70	70	70

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Melalui hasil uji Heteroskedastisitas memakai metode Spearman's rho dengan tingkatan analisis 2 bagian diperoleh hasil > 0,05. Alhasil mampu diringkas bahwa penelitian tidak terjadi Heteroskedastisitas.

### Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bermaksud selaku pembuktian terdapat ataupun tidaknya ikatan sempurna dari variabel bebas pada penelitian. Uji multikolinieritas mampu diperhatikan melalui angka Tolerance VIF yang diperoleh melalui data SPSS 26 berikut:

**Tabel 4.13**  
**Tabel Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,050	1,358		1,510	,136		
kompetensi	,182	,088	,223	2,057	,044	,641	1,559
disiplin	,329	,094	,362	3,509	,001	,709	1,410
kepuasan	,354	,108	,319	3,290	,002	,800	1,250

a. Dependent Variable: kinerja

Table 4.13 hasil Uji Multikolinieritas memanfaatkan SPSS 26, membuktikan angka tolerance > 0,10 serta angka VIF > 10, mampu diringkas tidak ada pertanda multikolinieritas dalam bentuk regresi penelitian.

### Hasil Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi membuktikan regresi linier ada korelasi pada kesalahan pengganggu periode t beserta kesalahan pengganggu periode t-1 (diawal). Dalam memperkirakan terdapat ataupun tidak autokorelasi memanfaatkan uji *Durbin-Watson*, Uji *Durbin-Watson* hanya diterapkan dalam autokorelasi taraf 1 (first order autocorellation) meminta terdapatnya intercept (konstanta) bentuk regresi beserta tidak ada variabel lagi di antara variabel independen.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,709 <sup>a</sup>	,503	,481	1,412	2,026

a. Predictors: (Constant), kepuasan, disiplin, kompetensi  
b. Dependent Variable: kinerja

Melalui hasil Uji Autokorelasi table 4.14 didapat angka Durbin-Watson senilai 2.026. Dimana total variabel independent merupakan 3 ataupun (k;3) serta total sampel 70 ataupun (n;70), setelah itu dengan memandang distribusi angka table Durbin-Watson terdapat di antara (4-dL) serta (4-dU) ialah nilai dL, 1.5122 serta nilai dU 1.6988, pada perihal ini mampu diringkas angka Durbin-Watson terdapat di antara (4-dL) serta (4-dU) yakni angka dL= 2.4878 serta nilai dU= 2.3012. Sehingga nilai Durbin-Watson 2.026 < nilai dL 2.4878 & nilai dU 2.3012, hingga mampu diringkas hipotesis 0 diterima yang bermaksud tidak terdapat autokorelasi.

### Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Analisa regresi dipakai dalam tujuan perkiraan, dimana pada bentuknya terdapat suatu variabel terikat serta variabel bebas. Analisa regresi merupakan analisa mengenai wujud linier

pada variabel dependen serta variabel independen.

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,050	1,358		1,510	,136
kompetensi (x1)	,182	,088	,223	2,057	,044
disiplin (x2)	,329	,094	,362	3,509	,001
kepuasan (x3)	,354	,108	,319	3,290	,002

a. Dependent Variable: kinerja (y)

Uji regresi linier berganda menghasilkan persamaan berikut:

$$Y = 2.050 + 0.182 X1 + 0.329 X2 + 0.354 X3 + e$$

Angka persamaan di atas mampu diinterpretasikan selaku:

1. Angka konstanta (a) 2,050, bermakna kompetensi, disiplin, kepuasan pada kondisi tetap ataupun tidak ada perubahan maka Kinerja akan mengalami kenaikan 2,050.
2. Angka koefisien regresi variabel Kompetensi (X1) senilai 0,182, bermakna bahwa variabel independen yang lain tetap serta kompetensi terjadi kenaikan 1 satuan sehingga mampu meningkatkan Kinerja (Y) 0,182. Koefisien berharga positive maknanya terjalin ikatan positive antara Kompetensi (X1) pada Kinerja (Y). Bila terus terjadi kenaikan angka Kompetensi, maka mampu mempengaruhi Kinerja guru pada MTs Bilingual Muslimat NU Pucang Sidoarjo.
3. Angka koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X2) bernilai 0,329 maksudnya bila variabel independen yang lain tetap serta Disiplin Kerja meningkat 1 satuan, hingga mampu meningkatkan Kinerja (Y) senilai 0,329. Koefisien positive maknanya terjalin ikatan positive antara Disiplin Kerja dengan Kinerja. Bila Disiplin Kerja bertambah hingga pengaruh Kinerja guru pada MTs Bilingual Muslimat NU Pucang Sidoarjo.
4. Angka Koefisien variabel Kepuasan (X3) senilai 0,354 maknanya bila variabel independen yang lain tetap serta Brand Image meningkat 1 satuan hingga mampu meningkatkan Kinerja (Y) 0,354. Koefisien positive maknanya ada ikatan positive antara Kepuasan beserta Kinerja.

Bila kepuasan yang diperoleh tiap guru mampu memuaskan akan berpengaruh maksimum pada kinerja guru di MTs Bilingual Muslimat NU Pucang Sidoarjo.

### Hasil Uji Parsial ( Uji T )

Uji statistik T pada umumnya dipakai dalam membuktikan sejauh mana pengaruh variabel penjelas/independen secara perseorangan saat menjelaskan variasi dependen. Hasil pengerjaan data lewat SPSS 26 diperoleh table berikut:

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,050	1,358		1,510	,136
	kompetensi (x1)	,182	,088	,223	2,057	,044
	disiplin (x2)	,329	,094	,362	3,509	,001
	kepuasan (x3)	,354	,108	,319	3,290	,002

a. Dependent Variable: kinerja (y)

Table 4.16 hasil uji parsial mampu diringkas dengan:

a. Kompetensi (X1)

Hasil T hitung variabel Kompetensi (X1) membuktikan angka senilai 2.057 > nilai T table 0,2387. Hingga sanggup diringkas bahwa H0 ditolak & H1 diterima, maksudnya Kompetensi (X1) parsial significant memengaruhi Keputusan Kinerja (Y) guru pada MTs Bilingual Muslimat NUPucang Sidoarjo.

b. Disiplin (X2)

Hasil T hitung variabel Disiplin Kerja (X2) membuktikan angka senilai 3.509 > nilai T table 0,2387. Hingga sanggup diringkas bahwa H0 ditolak & H1 diterima, maksudnya Disiplin (X2) parsial significant memengaruhi variabel Kinerja (Y) guru pada MTs Bilingual Muslimat NU Pucang Sidoarjo.

c. Kepuasan (X3)

Hasil T hitung variabel Kepuasan (X3) membuktikan hasil senilai 3.290 > nilai T table 0,2387. Hingga sanggup dirangkum bahwa H0 ditolak & H1 diterima, maksudnya Kepuasan (X3) parsial significant memengaruhi variabel Kinerja (Y) guru pada MTs Bilingual Muslimat NU Pucang Sidoarjo.

### Hasil Uji Simultan ( Uji F )

Uji F umumnya memperlihatkan seluruh variabel independen (bebas) yang dicantumkan pada bentuk memiliki pengaruh bersamaan pada variabel dependen (terikat).

Perolehan perhitungan data melalui program SPSS didapat table berikut:

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	133,302	3	44,434	22,290	,000 <sup>b</sup>
	Residual	131,569	66	1,993		
	Total	264,871	69			

a. Dependent Variable: kinerja (y)  
b. Predictors: (Constant), kepuasan (x3), disiplin (x2), kompetensi (x1)

Bersumber atas hasil kalkulasi Uji Simultan table 4.17 di atas membuktikan nilai Uji F hitung 22.290 serta signifikansi 0.000<sup>b</sup>. Nilai F hitung (87.656) > F table (2,74) serta sig F (0.000<sup>b</sup>) < 5% (0.05) membuktikan H1 diterima serta H0 ditolak, bermaksud secara bersamaan variabel Kompetensi (X1), Disiplin (X2), serta Kepuasan (X3) simultan memengaruhi variabel Kinerja (Y) guru pada MTs Bilingual Muslimat NU Pucang Sidoarjo, maka bentuk regresi mampu dimanfaatkan sebagai ramalan pengaruh ketiga variabel yang sudah dijelaskan secara bersama.

### Hasil Uji Determinasi R<sup>2</sup>

Koefficient determinasi R<sup>2</sup> menilai keahlian bentuk dalam menjelaskan alterasi variabel bebas kepada variabel terikat ataupun bisa pula dianggap selaku perimbangan akibat semua variabel bebas kepada variabel terikat. Angka koefficient determinasi mampu dinilai dengan R-Square ataupun Adjusted R-Square. R-Square dipakai dikala hanya ada satu variabel bebas (regresi linier sederhana), namun Adjusted R-Square dimanfaatkan untuk variabel bebas > 1 (regresi linier berganda).

Melalui hasil pengolahan SPSS 26 diperoleh table berikut:

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji Diterminasi R<sup>2</sup>**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,709 <sup>a</sup>	,503	,481	1,412

a. Predictors: (Constant), kepuasan (X3), disiplin (X2), kompetensi (X1)

Table 4.18 hasil Uji Determinasi membuktikan nilai R square 0.503, maknanya sebesar 50,3% variabel bebas yakni Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2), serta Kepuasan (X3) menerangkan pengaruh terhadap Kinerja (Y) guru pada MTs Bilingual Muslimat NU Pucang Sidoarjo. Sedangkan sisanya 49.7% diterangkan variabel bebas yang lain, diluar variabel bebas yang diterapkan pada penelitian.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh parsial variabel kompetensi (X1) terhadap kinerja (Y)

Hasil uji variabel parsial variabel kompetensi (X1) membuktikan angka t hitung  $2.057 > t \text{ table } 0,2387$ , mampu dirangkum  $H_0$  ditolak &  $H_1$  diterima, maksudnya Kompetensi (X1) penelitian ini significant memengaruhi Kinerja (Y) guru pada MTs Bilingual Muslimat NU Pucang Sidoarjo. Hal ini dapat dilihat jika kompetensi tenaga pendidik dapat mempengaruhi kinerja guru dan prestasi anak didiknya, dengan kompetensi tenaga pendidik dapat mengembangkan potensi siswa yang sudah ada supaya lebih bagus serta optimal, setiap keterampilan anak didik tidak serupa sehingga tenaga pendidik dituntut selalu meningkatkan kompetensi agar keberhasilan pembelajaran dengan keterampilan dan pengetahuan demi keberlangsungan sekolah sebagai organisasi pendidikan.

Analisis sebelumnya diterapkan Alfianti Wahyu Agustin tahun 2020, hasilnya membuktikan Kompetensi parsial memengaruhi Kinerja. Hasil penelitian tahun 2020 serta kini konsisten membuktikan bahwa Kompetensi mempengaruhi Kinerja.

### 2. Pengaruh parsial variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y)

Hasil T hitung Disiplin Kerja (X2) membuktikan nilainya senilai  $3.509 > \text{nilai } T \text{ table } 0,2387$ . Sehingga mampu diringkaskan  $H_0$  ditolak &  $H_1$  diterima, maksudnya variabel Disiplin (X2) parsial significant memengaruhi variabel Kinerja (Y) guru di MTs Bilingual Muslimat NU Pucang Sidoarjo. Disiplin pada tenaga pengajar ini benar benar di perhatikan, hal ini disiplin kerja para tenaga pendidik menjadi keterampilan kerja individu agar teratur, saling menghormati serta patuh bekerja tepat pada peraturan yang berlaku.

Mampu dianggap dengan disiplin kerja selaku bentuk pembinaan dalam memperbaiki serta menumbuhkan sikap beserta perilaku. Secara tidak langsung kedisiplinan tenaga pendidik akan menjadi contoh panutan siswanya disekolah.

Penelitian sebelumnya dijalankan Budi Istiyanto tahun 2016, hasilnya membuktikan bahwa variabel Disiplin Kerja parsial memengaruhi Kinerja. Hasil penelitian tahun 2016 serta kini konsisten membuktikan bahwa Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja.

### 3. Pengaruh parsial variabel kepuasan (X3) terhadap kinerja (Y)

Lewat perolehan T hitung variabel Kepuasan (X3) membuktikan hasil sebesar  $3.290 > \text{nilai } T \text{ table } 0,2387$ . Hingga sanggup diringkaskan bahwa  $H_0$  ditolak &  $H_1$  diterima, maknanya secara parsial variabel Kepuasan (X3) significant memengaruhi variabel Kinerja (Y) guru di MTs Bilingual Muslimat NU Pucang Sidoarjo. Perihal tersebut mampu diamati, pengajar yang mendapatkan kepuasan kerja akan berakibat pada kinerja, prestasi kerja serta meningkatkan kinerjanya pada Keputusan Pembelian. Perolehan analisis yang dijalankan tahun 2016, kini konsisten membuktikan Kepuasan yang mempengaruhi Kinerja.

### 4. Pengaruh simultan variabel kompetensi (X1), disiplin kerja (X2), kepuasan (X3) terhadap kinerja (Y)

Hasil Uji Simultan penelitian ini membuktikan angka f hitung  $22,290 > \text{angka } f \text{ table } 2,74$ . Hingga mampu disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima  $H_0$  ditolak, maksudnya 3 variabel bebas pada penelitian ialah Kompetensi(X1), Disiplin (X2), dan Kepuasan (X3) secara bersamaan (simultan) memengaruhi kinerja guru.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Lewat hasil penelitian yang dijalankan terkait Kompetensi, Disiplin, serta Kepuasan terhadap Kinerja Guru di MTS Bilingual Muslimat NU Pucang Sidoarjo mampu dibuat rangkuman dengan:

1. Variabel Kopetensi significant memengaruhi Kinerja Guru pada MTS Bilingual Muslimat NU Pucang Sidoarjo.
2. Variabel Disiplin significant memengaruhi Kinerja Guru pada MTS Bilingual Muslimat NU Pucang Sidoarjo.
3. Variabel Kepuasan significant memengaruhi Kinerja Guru pada MTS Bilingual Muslimat NU Pucang Sidoarjo.
4. Variabel Kopetensi, Disiplin, dan Kepuasan secara simultan significant memengaruhi Kinerja Guru pada MTS Bilingual Muslimat NU Pucang Sidoarjo.

### Saran

Bersumber lewat hasil penelitian yang dijalankan, hingga penulis memiliki analisa yang didasarkan pada hasilnya beserta data yang diperoleh mampu memberikan saran yang terbaik pada sekolah sebagai berikut:

1. Sebaiknya MTS BILINGUAL MUSLIMAT NU PUCANG SIDOARJO meningkatkan kualitas kompetensi tenaga pendidik yang lebih terbaru agar tenaga pendidik dapat lebih mendalami kriteria beserta identifikasi kemampuan serta kesusahan siswa saat belajar.
2. Saran untuk obyek penelitian yaitu meskipun hasil penelitian membuktikan semua variabel positive parsial serta simultan memengaruhi kinerja hendaknya lembaga pendidikan MTs Bilingual Muslimat NU Pucang Sidoarjo mempertahankan semua variabel yang diteliti penulis.
3. Saran untuk peneliti yang akan datang hendaknya bisa meneliti variabel yang juga berpengaruh terhadap kinerja yaitu reward, kompensasi, atau pelatihan kerja untuk meningkatkan kinerja pada lembaga pendidikan MTs Bilingual Muslimat NU Pucang Sidoarjo.

### DAFTAR PUSTAKA

Appley A, Lawrence, Lee, Oey, Liang. 2014. Pengantar Manajemen. Jakarta : Salemba Empat

B. Siswanto Sastrohadiwiryono, DR, (2014), Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi 2, PT. Bumi Aksara, Jakarta

Bohlander, George and Snell, Scott. (2010). Principles of Human Resource

Management. Diakses pada 20 Desember 2017

Cholique, Abdul. 2011. Pengantar Manajemen. Semarang: Rafi Sarana Perkasa (RSP)

Covey, S. R. (2013). Tujuh Kebiasaan Manusia yang Sangat Efektif. Jakarta: Bina Rupa Aksara.

Flippo, Edwin B. 2010. Manajemen Personalialia . PT. Gelora Aksara Pratama ; Jakarta

Heryati, Hasibuan, Malayu S.P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ke-11. PT. Bumi Aksara: Jakarta.

Hasibuan, Malayu. 2003. "Organisasi dan Motivasi". Jakarta: Bumi Aksara

Lourdusamy, A., & Swe Khine, M. (2010). Self evaluation of interpersonal behavior and classroom interaction by teacher trainees. International Educational Research. 14 (01), 40-65

Moehario. 2012. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen, P, and Coulter Marry. 2015. Manajemen, New Jersey: Pearson Education, inc.

SEDARMAYANTI, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan ke Tujuh, PT. Refika Aditama, Bandung.

Sofyandi, Herman. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Spencer, M. Lely & Signe, 2013, Competence At Work, Models for Superior Performance, JohnWiley & Sons Inc. Stoner, James A.F., Freeman.

Sugiono. 2010. Metodologi Penelitian Bisnis, Cetakan Ke 15, Bandung; Alfabeta, Cv.

Sunyoto, Danang. 2015. Penelitian Sumber Daya Manusia. CAPS (Center Academic Publishing Service).

Sutarto. 2010. Dasar-dasar Organisasi. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Sutrisno, Edy. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke Tujuh). Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Wibowo. 2012. Manajemen Kinerja. Edisi Kedua. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta

Zwell, Michael. 2013. Creating a Culture of Competence. New York: John Wiley & Sons, Inc..

Siagian, P Sondang. 2011. Manajemen Sumber  
Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.