

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Kondisi Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada sekolah SMA Muhammadiyah 3 Surabaya yang berada di jl. Gadung III no.7, Jagir, Kecamatan Wonokromo, Kota Surabaya, Provinsi Jawa Timur 60244. Data pada penelitian ini merupakan hasil dari penyebaran kuesioner kepada responden yang telah ditentukan. Adapun pengambilan sampel dilakukan kepada 42 responden yaitu semua guru yang bekerja di sekolah SMA Muhammadiyah 3 Surabaya.

1. Sejarah Sekolah

SMA Muhammadiyah 3 Surabaya didirikan pada tahun 1978 oleh warga dan tokoh-tokoh Muhammadiyah di Surabaya, sebagai upaya untuk memberikan layanan pendidikan bagi warga di wilayah kota Surabaya bagian Selatan. Piagam pendirian sekolah ditandatangani oleh Pimpinan Pusat Muhammadiyah Majelis Pendidikan Pengajaran dan Kebudayaan pada tanggal 6 November 1978 dengan nomor SK: 1421/II-3/JTM- 78/1978. Sejak tahun 1990 SMA Muhammadiyah 3 Surabaya telah meraih status disamakan atau terakreditasi A hingga sekarang.

Semakin besarnya minat masyarakat menyekolahkan putra-putrinya di SMA Muhammadiyah 3 Surabaya, maka semakin memberi dorongan kepada seluruh pengelola sekolah untuk selalu meningkatkan mutu dan layanan pendidikan pada peserta didik, yaitu dengan menyediakan gedung sekolah yang megah berlantai lima, dengan 18 Ruang Kelas Belajar (RKB) ber

Alternate Current dan dilengkapi dengan sarana- prasarana Masjid yang luas, Ruang Meeting, Perpustakaan, Laboratorium Sain, Laboratorium Bahasa, Laboratorium IT, Kantin dan Area Hotspot yang *representativ*, serta mampu menampung sekitar 620 orang siswa dan 45 orang guru-karyawan.

Saat ini SMA Muhammadiyah 3 Surabaya tengah menjelajahi wajah baru dunia pendidikan modern, pendidikan yang dapat memberikan harapan bagi generasi muda untuk meraih masa depannya yang gemilang. SMA Muhammadiyah 3 Surabaya mengedepankan penanaman nilai-nilai Islami, pencerahan ilmu pengetahuan dan teknologi sehingga dapat mengantarkan segenap warga sekolah menjadi pribadi muslim yang kokoh, ikhlas, sabar dan arif dalam menghadapi segala permasalahan hidup.

2. Visi dan Misi

a. Visi

Menjadi Sekolah Unggul, Modern dan Islami.

b. Misi

- 1) Menciptakan Sekolah Unggul dalam Prestasi Akademik dan Non-akademik dalam Standar Nasional dan Internasional.
- 2) Peningkatan Penggunaan Teknologi Informasi dalam Pengajaran Proses Pembelajaran dan Administrasi Sekolah.
- 3) Mewujudkan Sekolah dengan Budaya Islami.

B. Deskripsi Data Hasil Penelitian

1. Analisis Karakteristik Responden

Peneliti menyebar kuesioner untuk mengumpulkan data kepada seluruh guru di Sekolah SMA Muhammadiyah 3 Surabaya yang bertujuan untuk

melakukan analisis terhadap identitas para responden. Berdasarkan hasil dari pengisian kuesioner oleh responden, maka dibawah ini peneliti menjelaskan terlebih dahulu mengenai analisis identitas responden. Identitas responden yang dipaparkan di bawah ini didasarkan atas usia, jenis kelamin, pendidikan, dan lama bekerja.

2. Analisis Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Penjelasan dan analisis terkait jenis kelamin dari guru yang bekerja di SMA Muhammadiyah 3 Surabaya disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	19	45,2%
Perempuan	23	54,8%
Total	42	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 42 responden jumlah responden yang berjenis kelamin perempuan memiliki persentase lebih besar yaitu 54,8% atau sebanyak 23 guru. Sedangkan responden yang berjenis kelamin laki-laki hanya sebesar 45,2% atau sebanyak 19 guru. Berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas guru yang mengajar di Sekolah SMA Muhammadiyah 3 Surabaya adalah perempuan.

3. Analisis Karakter Responden Berdasarkan Pendidikan

Penjelasan dan analisis terkait pendidikan dari guru yang bekerja di SMA Muhammadiyah 3 Surabaya disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA/SMK	5	11,9%
S1	32	76,2%
S2/S3	5	11,9%
Total	42	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa mayoritas guru yang bekerja di Sekolah SMA Muhammadiyah 3 Surabaya yang memiliki pendidikan terakhir SMA, yaitu berjumlah 5 guru (11,9%). Sedangkan guru yang bekerja di SMA Muhammadiyah 3 Surabaya memiliki pendidikan terakhir S1, yaitu sebanyak 32 guru (76,2%). Sedangkan guruyang mengajar di SMA Muhammadiyah 3 Surabaya memiliki pendidikan terakhir S2/S3, yaitu berjumlah 5 guru (11,9%). Hal tersebut dapat dikatakan bahwa responden dengan tingkat pendidikan S1 lebih dominan.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Penjelasan dan analisis terkait lama bekerja dari guru di SMA Muhammadiyah 3 Surabaya disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Masa kerja	Jumlah	Persentase
3-4 Tahun	7	16,6%
>5 Tahun	35	83,4%
Total	42	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa lama kerja responden di Sekolah SMA Muhammadiyah 3 Surabaya yang lebih dominan adalah >5 Tahun, yaitu sebanyak 35 dari 42 guru (83,4%). lama kerja responden yang paling rendah pada masa 3-4 Tahun sebanyak 7 dari 42 guru (16,6%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja di SMA Muhammadiyah 3 Surabaya dalam rentang waktu >5 Tahun lebih banyak berjumlah 35 guru dari 42 guru. Hal tersebut dapat menjadi acuan kinerja guru di SMA Muhammadiyah 3 Surabaya.

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Organisasi

Penjelasan dan analisis terkait pengalaman organisasi dari guru di SMA Muhammadiyah 3 Surabaya disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Organisasi

Pengalaman Organisasi	Jumlah	Persentase
Pimpinan Cabang Muhammadiyah	18	42,8%
Pimpinan Daerah Muhammadiyah	9	21,4%
Pimpinan Pusat Muhammadiyah	1	0,2%
Pimpinan Ranting Muhammadiyah	13	30,9%
Pimpinan Wilayah Muhammadiyah	1	0,2%
Total	42	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa pengalaman organisasi responden di SMA Muhammadiyah 3 Surabaya yang mengikuti organisasi Pimpinan Cabang Muhammadiyah sebanyak 18 dari 42 guru (42,8%).

Sedangkan yang mengikuti organisasi Pimpinan Daerah Muhammadiyah sebanyak 9 dari 42 guru (21,4%). Sedangkan yang mengikuti organisasi Pimpinan Pusat Muhammadiyah berjumlah 1 dari 42 (0,2%). Sedangkan yang mengikuti organisasi Pimpinan Ranting Muhammadiyah sebanyak 13 dari 42 guru (30,9%). Sedangkan yang mengikuti organisasi Pimpinan Wilayah Muhammadiyah berjumlah 1 dari 42 guru (0,2%). Dimana tingkatan struktur Organisasi Muhammadiyah yang pertama yaitu Pimpinan Pusat Muhammadiyah yang dimana organisasi tersebut memiliki tingkat nasional. Selanjutnya Pimpinan Wilayah Muhammadiyah di yang memiliki tingkat provinsi setelah itu Pimpinan Daerah Muhammadiyah yang memiliki tingkat Kabupaten/Kota. Selanjutnya Pimpinan Cabang Muhammadiyah dimana organisasi tersebut memiliki tingkat Kecamatan dan yang terakhir yaitu Pimpinan Ranting Muhammadiyah yang memiliki tingkat Desa/Kelurahan.

6. Karakter Responden Berdasarkan Organisasi Otonom

Penjelasan dan analisis terkait organisasi otonom dari guru di SMA Muhammadiyah 3 Surabaya disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Organisasi Otonom

Organisasi Otonom	Jumlah	Persentase
Aisyiyah	9	14,9%
HW	3	0,7%
IMM	3	0,7%
Tanpa Organisasi	27	62,1%
Total	42	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa organisasi otonom yang diikuti responden di SMA Muhammadiyah 3 Surabaya yang mengikuti organisasi Aisyiyah berjumlah 9 dari 42 guru (14,9%). Sedangkan guru yang mengikuti organisasi HW berjumlah 3 dari 42 guru (0,7%) sedangkan guru yang mengikuti organisasi IMM berjumlah 3 dari 42 guru (0,7%). Sedangkan guru yang tidak mengikuti organisasi otonom sebanyak 27 dari 42 guru (62,1%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa guru yang tidak mengikuti organisasi otonom lebih mendominasi di banding guru yang mengikuti organisasi.

C. Analisis Deskripsi Variabel Bebas dan Terikat

Deskripsi variabel menggambarkan jawaban dari responden atas kuesioner yang didalamnya terdapat indikator-indikator variabel bebas dan terikat yang akan diteliti yakni, variabel Kompetensi (X1), *Employee Engagement* (X2), dan Kinerja guru (Y). Kemudian variabel tersebut dijabarkan dalam bentuk indikator yang diukur dengan skala likert dengan skor 1-5.

1. Kompetensi (X1)

Data yang ditampilkan merupakan distribusi frekuensi pada variabel kompetensi berdasarkan hasil kuesioner. Sehingga sebelum data dianalisis maka akan ditampilkan dahulu di setiap soal sebagai berikut:

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi (X1)

Indikator	Item	Jawaban					Jumlah	N	Mean	Penilaian
		STS	TS	N	S	SS				
Kemampuan Kepribadian	KOM1	0	0	5	20	17	180	42	4.29	Setuju
Kemampuan Kepribadian	KOM2	0	0	6	20	16	178	42	4.24	Setuju
Kemampuan Bidang Studi	KOM3	0	0	6	21	15	177	42	4.21	Setuju
Kemampuan Bidang Studi	KOM4	0	2	5	20	15	174	42	4.14	Setuju
Kemampuan dalam Bidang Pembelajaran	KOM5	3	3	10	15	11	154	42	3.67	Sertuju
Kemampuan dalam Bidang Pembelajaran	KOM6	0	1	9	19	13	170	42	4.05	Setuju
Total							1033	252	4,10	Setuju

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.6 dapat disimpulkan bahwa indikator kuesioner pada variabel kompetensi yang memiliki nilai mean paling besar adalah X1.1 senilai 4,29% yang terdapat pada indikator kemampuan kepribadian berbunyi " Saya mampu bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan saya di sekolah secara bersungguh-sungguh ". Hal tersebut menunjukkan bahwa guru di SMA Muhammadiyah 3 Surabaya mampu menjadi guru yang bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan di sekolah secara bersungguh-sungguh. Sedangkan yang memiliki mean paling kecil adalah X1.5 senilai 3,67% yang terdapat pada indikator kompetensi kemampuan dalam bidang pembelajaran yang berbunyi "saya mampu memahami karakter siswa dalam proses pembelajaran disekolah". Hal tersebut menunjukkan bahwa guru SMA

Muhammadiyah 3 Surabaya belum mampu memahami karakteristik siswa pada saat proses pembelajaran.

2. *Employee Engagetment (X2)*

Data yang ditampilkan merupakan distribusi frekuensi pada variabel kompetensi berdasarkan hasil kuesioner. Sehingga sebelum data dianalisis maka akan ditampilkan dahulu di setiap soal sebagai berikut:

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Variabel *Employee Engagement*

Indikator	Item	Jawaban					Jumlah	N	Mean	Penilaian
		STS	TS	N	S	SS				
<i>Vigor</i>	EE1	0	4	6	19	13	167	42	3.98	Setuju
<i>Dedication</i>	EE 2	0	1	15	11	15	166	42	3.95	Setuju
<i>Absorption</i>	EE3	3	14	8	12	5	128	42	3.05	Tidak Setuju
<i>Absorption</i>	EE4	1	13	13	14	1	127	42	3.02	Setuju
Total							588	168	3.50	Setuju

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.7 dapat disimpulkan bahwa indikator kuesioner pada variabel *Employee Engagement* yang memiliki nilai mean paling besar adalah X2.1 senilai 3,98% yang terdapat pada indikator *vigor* yang berbunyi "saya bersemangat dan tidak mudah menyerah ketika bekerja ". Hal tersebut menunjukkan bahwa guru di SMA Muhammadiyah 3 Surabaya bersemangat dan tidak mudah menyerah ketika bekerja. Sedangkan yang memiliki mean paling kecil adalah X2.4 senilai 3,02% yang terdapat pada indikator *employee engagetment* absorption yang berbunyi "saya merasa sulit melepaskan diri dari pekerjaan". Hal tersebut menunjukkan bahwa guru SMA

Muhammadiyah 3 Surabaya belum bisa sepenuhnya melaksanakan pekerjaan sebagai seorang guru.

3. Kinerja (Y)

Data yang ditampilkan merupakan distribusi frekuensi pada variabel kompetensi berdasarkan hasil kuesioner. Sehingga sebelum data dianalisis maka akan ditampilkan dahulu di setiap soal sebagai berikut:

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Variabel

Indikator	Item	Jawaban					Jumlah	N	Mean	Penilaian
		STS	TS	N	S	SS				
Menyusun Rencana Pembelajaran	KI1	0	2	5	30	5	164	42	3.90	Setuju
Melaksanakan Pembelajaran	KI2	0	2	10	7	23	177	42	4.21	Sangat Setuju
Melaksanakan Pembelajaran	KI3	0	1	11	15	15	170	42	4.05	Sangat Setuju
Mengadakan Hubungan Antarpribadi	KI4	0	2	13	16	11	162	42	3.86	Setuju
Mengadakan Hubungan Antarpribadi	KI5	0	0	10	20	12	170	42	4.05	Setuju
Melaksanakan Penilaian Hasil Belajar	KI6	0	3	9	19	11	164	42	3.90	Setuju
Melaksanakan Penilaian Hasil Belajar	KI7	0	1	11	20	10	165	42	3.93	Setuju
Kemampuan Melaksanakan Pengayaan	KI8	0	5	9	19	9	158	42	3.76	Setuju
Melaksanakan Remedial	KI9	0	4	10	18	10	160	42	3.81	Setuju
Total							14900	378	3.94	Setuju

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.8 dapat disimpulkan bahwa indikator kuesioner pada variabel kinerja yang memiliki nilai mean paling besar adalah Y2.1 senilai 4,21% yang terdapat pada indikator melaksanakan pembelajaran yang berbunyi " saya melaksanakan aktivasi pembelajaran sesuai dengan Rencana

Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang telah disusun ". Hal tersebut menunjukkan bahwa guru di SMA Muhammadiyah 3 Surabaya melaksanakan pembelajaran sesuai dengan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang telah disusun. Sedangkan yang memiliki mean paling kecil adalah Y1.8 senilai 3,76% yang terdapat pada indikator kemampuan melaksanakan pengayaan yang berbunyi "saya menugaskan siswa yang mencapai kriteria ketuntasan belajar untuk mengerjakan soal-soal". Hal tersebut menunjukkan bahwa guru SMA Muhammadiyah 3 Surabaya kurang memperhatikan hasil belajar siswa.

D. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan percobaan yang dipakai guna mengukur valid ataupun tidaknya suatu angket. Sesuatu angket dinyatakan valid apabila pertanyaan pada angket sanggup untuk menyampaikan sesuatu yang hendak diukur oleh angket tersebut. Maka validitas bisa mengukur apakah pertanyaan dalam angket yang telah terbuat benar - benar bisa mengukur apa yang akan peneliti ukur (Ghozali, 2018:51). Dilakukannya uji validitas bertujuan untuk mengkorelasikan angka tiap nomer dengan angka keseluruhan (*corrected item keseluruhan correlation*) yang didapat dengan

memakai bantuan program aplikasi SPSS. Kriteria penilaian dalam uji validitas yaitu dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel pada taraf signifikan 0,05 dengan rincian penjelasan sebagai berikut: Jika r hitung $>$ r tabel maka dapat dikatakan instrumen yang digunakan sebagai alat ukur adalah valid. Jika r hitung $<$ r tabel maka dapat dikatakan instrumen yang

digunakan sebagai alat ukur adalah tidak valid. Berikut ini merupakan hasil uji validitas pada variabel kompetensi ditampilkan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Kompetensi (X1)

Variabel	Pernyataan	Rhitung	rtabel	Keputusan
Kompetensi(X1)	X1.1	0,828	0,2573	Valid
	X1.2	0,741		Valid
	X1.3	0,714		Valid
	X1.4	0,636		Valid
	X1.5	0,655		Valid
	X1.6	0,703		Valid

Sumber: data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui jumlah responden (N)= 42 (df)= N- 2= 42-2= 40, sehingga distribusi nilai r tabel 40 signifikansi adalah 0,2573. Dari pengujian validitas sesuai hasil analisis yang sudah dilakukan diketahui bahwa 6 item pernyataan dari variabel kompetensi semua hasil r hitung yang didapatkan lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel sebesar 0,2573 sehingga dapat diputuskan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kompetensi dinyatakan valid.

Berikut ini merupakan hasil uji validitas pada variabel *employee engagemt* ditampilkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas *Employee Engagement* (X2)

	Pernyataan	Rhitung	r _{tabel}	Keputusan
<i>Employee Engagement</i> (X2)	X2.1	0,895	0,2573	Valid
	X2.2	0,754		Valid
	X2.3	0,645		Valid
	X2.4	0,687		Valid

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui jumlah responden (N)= 42 (df)= N-2= 42-2= 40, sehingga distribusi nilai r tabel 40 signifikansi adalah 0,2573. Dari pengujian validitas sesuai hasil analisis yang sudah dilakukan diketahui bahwa 4 item pernyataan dari variabel *employee engagement* semua hasil r hitung yang didapatkan lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel sebesar 0,2573 sehingga dapat diputuskan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel *employee engagement* dinyatakan valid.

Berikut ini merupakan hasil uji validitas pada variabel motivasi ditampilkan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4. 11
Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Variabel	Pernyataan	Rhitung	r _{tabel}	Keputusan
Kinerja (Y)	Y1.1	0,687	0,2573	Valid
	Y1.2	0,699		Valid
	Y1.3	0,405		Valid
	Y1.4	0,488		Valid
	Y1.5	0,366		Valid
	Y1.6	0,577		Valid
	Y1.7	0,465		Valid
	Y1.8	0,456		Valid
	Y1.9	0,687		Valid

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui jumlah responden (N)= 42 (df)= N-2= 42-2= 40, sehingga distribusi nilai r tabel 40 signifikansi adalah 0,2573. Dari pengujian validitas sesuai hasil analisis yang sudah dilakukan diketahuibahwa 9 item pernyataan dari variabel kinerja semua hasil r hitung yang didapatkan lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel sebesar 0,2573 sehingga dapat diputuskan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dipergunakan untuk mengetahui apakah alat ukur tersebut akan menghasilkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. Kriteria penilaian dalam uji reliabilitas dapat dilihat dari besarnya koefisien Cronbach Alpha (α) dengan rincian apabila Cronbach Alpha (α) > standar reliabilitas (0,60) maka dapat disimpulkan instrumen yang digunakan tersebut reliabel. Namun jika Cronbach Alpha (α) < standar reliabilitas (0,60) maka dapat disimpulkan instrumen yang digunakan tersebut tidak reliabel. Berikutini merupakan hasil uji reliabilitas pada variabel kompetensi ditampilkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keputusan
Kompetensi (X1)	0,930	> 0,60	Reliabel
<i>Employee Engagement</i> (X2)	0,869	> 0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,914	> 0,60	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.12 dari pemeriksaan reliabilitas pada masing-

masing variabel menunjukkan bahwa hasil Cronbach alpha $> 0,60$. Sehingga, dapat disimpulkan semua variabel X_1 (kompetensi), X_2 (*employee engagement*), dan Y (kinerja) dinyatakan reliabel dan layak untuk dijadikan sebagai data penelitian untuk dianalisis.

E. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Pada penelitian ini uji normalitas menggunakan uji normalitas kolmogrov Smirnov. Kriteria dalam menguji apakah suatu distribusi data dinyatakan normal apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat menunjukkan bahwa distribusi data tersebut normal dan jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat menunjukkan bahwa distribusi data tersebut tidak normal. Berikut ini merupakan hasil uji normalitas yang ditampilkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 13

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2,62120366
Most Extreme Differences	Absolute	.121
	Positive	.121
	Negative	-.069
Test Statistic		.121
Asymp. Sig. (2-tailed)		.127 ^c ,
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa hasil nilai signifikansi pada pengujian normalitas menggunakan uji Kolmogorov Smirnov sebesar 0,127 yang lebih besar dari 0,05 yang berarti nilai residual berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk memeriksa apakah model regresi ditemui adanya hubungan interkorelasi ataupun kolinearitas antar variabel independen (bebas), untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat melalui besarnya nilai tolerance dan *variance inflation factor* (VIF) dengan rincian apabila nilai tolerance $>0,10$ atau nilai VIF < 10 maka bisa dikatakan data bebas dari gejala multikolinieritas dan jika nilai tolerance $< 0,10$ atau nilai VIF > 10 maka bisa dikatakan telah terjadi multikolinearitas dalam model regresi. Yang dimana, model regresi yang baik adalah tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Tabel 4. 14

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,241	4,141	Tidak terjadi gejala Multikolinieritas
Employee engagement (X2)	0,241	4,141	Tidak terjadi gejala Multikolinieritas

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, didapatkan nilai *tolerance variabel* kompetensi sebesar 0,241 dan variabel *Employee Engagement* sebesar 0,241, yang lebih dari 0,10 dan nilai VIF variabel kompetensi sebesar 4,141 dan variabel *Employee Engagement* sebesar 5,011 yang kurang dari 10. Oleh

karena itu, dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Untuk mengetahui apakah terjadi gejala heteroskedastisitas adalah apabila nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$ maka dapat disimpulkan dalam model regresi tersebut tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Namun jika nilai signifikansi (Sig.) $< 0,05$ maka dapat disimpulkan dalam model regresi tersebut telah terjadi gejala heteroskedastisitas. Metode uji dilakukan dengan uji glejser dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4. 15
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.043	1.610		.027	.979
	Kompetensi	.110	.125	.303	.948	.349
	Employee Engagement	-.069	.158	-.139	-.436	.665

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.15 diatas dinyatakan nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel kompetensi adalah 0,349, nilai signifikansi (Sig.) dan variabel *employee engagement* adalah 0,665 yang kedua nya lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat diartikan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

F. Uji Hipotesis

1. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independent (terikat) dengan satu variabel dependen (bebas)

Tabel 4. 16

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8.526	2.587		3.296	.002
	Kompetensi	.686	.202	.510	3.403	.002
	Employee Engagement	.689	.254	.407	2.715	.010

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan pada tabel 4.16 diatas, maka dihasilkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 8,526 + 0,686.X_1 + 0,689 X_2 + e$$

Interpretasi dari model regresi linear berganda diatas adalah sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 8,526 yang berarti jika kompetensi (X_1) dan *employee engagement* (X_2) bernilai 0, maka kinerja guru di SMA Muhammadiyah 3 Surabaya (Y) sebesar 8,526.
- 2) Nilai koefisien kompetensi (X_1) sebesar 0,686. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Apabila kompetensi meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja guru di SMA Muhammadiyah 3 Surabaya akan meningkat sebesar 0,686.

3) Nilai koefisien *employee engagement* (X2) sebesar 0,689.

Hal tersebut menunjukkan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Apabila *employee engagement* meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja guru di SMA Muhammadiyah 3 Surabaya akan meningkat sebesar 0,689.

2. Uji t (pengujian secara parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independent memiliki pengaruh terhadap variabel dependen secara parsial (sendiri- sendiri). Uji t digunakan pada penelitian yang memiliki satu atau lebih variabel independent. Dengan ketentuan apabila nilai signifikansi $< 0,05$ atau t hitung $> t$ tabel maka hipotesis dinyatakan diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwasanya terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Namun apabila nilai signifikansi $> 0,05$ atau t hitung $< t$ tabel maka hipotesis dinyatakan ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwasanya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Adapun hasil analisis uji t yang didapatkan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.17
Hasil Analisis Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.526	2.587		3.296	.002
	Kompetensi	.686	.202	.510	3.403	.002
	Employee Engagement	.689	.254	.407	2.715	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS 25 (Peneliti, 2024)

$$t \text{ tabel} = t (\alpha/2; n-k-1)$$

$$t \text{ tabel} = t (0,025 ; 56-3-1)$$

$$t \text{ tabel} = t (0,025; 52)$$

$$t \text{ tabel} = 1,682$$

Keterangan:

$$\alpha = 0,05$$

n = jumlah responden

k = jumlah variabel independent (variabel X)

Berdasarkan hasil tersebut maka dapat ditentukan bahwa nilai t tabel sebesar 1,682.

1. Uji t parsial kompetensi (X1)

H1 : Diduga kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah 3 Surabaya.

Berdasarkan tabel 4.17, menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada variabel kompetensi (X1) sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,403 > t \text{ tabel } 1,682$. Sehingga dapat diputuskan H1 diterima yang berarti kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah 3 Surabaya (Y).

2. Uji t parsial *employee engagement* (X2)

H2 : Diduga *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah 3 Surabaya.

Berdasarkan tabel 4.17, menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada variabel *employee engagement* (X2) sebesar $0,01 < 0,05$ dan nilai t

hitung $2,715 < t$ tabel $1,682$. Sehingga dapat diputuskan H_2 diterima yang berarti *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah 3 Surabaya (Y).

3. Uji F (pengujian secara simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independent memiliki pengaruh terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama). Uji F digunakan pada penelitian yang memiliki dua variabel independent atau lebih. Dengan ketentuan apabila nilai signifikansi $< 0,05$ atau F hitung $> F$ tabel maka hipotesis dinyatakan diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Namun jika nilai signifikansi $> 0,05$ atau F hitung $< F$ tabel maka hipotesis dinyatakan ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwasanya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Adapun hasil analisis uji F yang didapatkan adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 18
Hasil Analisis Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1048,206	2	524,103	72,560	.000 ^b
	Residual	281,699	39	7,223		
	Total	1329,905	55			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), <i>Employee Engagement</i> , Kompetensi						

Sumber: Output SPSS 25 (Peneliti, 2024)

Rumus untuk mencari nilai F tabel:

$$F \text{ tabel} = (k; n-k)$$

$$F \text{ tabel} = (3; 42-3)$$

$$F \text{ tabel} = (3; 53)$$

$$F \text{ tabel} = 3,53$$

Berdasarkan hasil tersebut maka dapat ditentukan bahwa nilai F tabel sebesar 3,24

H3: Diduga kompetensi dan *employee engagement* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah 3 Surabaya.

Berdasarkan tabel 4.18, menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $72,560 > F \text{ tabel } 3,24$. Sehingga dapat diputuskan H3 diterima yang berarti variabel kompetensi dan *employee engagement* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru SMA Muhammadiyah 3 Surabaya.

4. Uji Koefisien Determinasi R^2

Uji Koefisien Determinasi R^2 pada dasarnya digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel independen (X) mampu menjelaskan variabel dependen (Y). Adapun hasil analisis uji koefisien determinasi R^2 yang didapatkan adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 19
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.888 ^a	.788	.777	2.688

a. Predictors: (Constant), *Employee Engagement*, Kompetensi

Sumber: Output SPSS 25 (Peneliti, 2024)

Berdasarkan tabel 4.19 diatas, diketahui nilai koefisien determinasi R square sebesar 0,788 atau 78,8 % yang artinya variabel kinerja guru dapat dijelaskan sebesar 78,8 % oleh kompetensi dan *employee engagement*. Sedangkan sisanya 21,2% (100% - 78,8%) dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, loyalitas, kepuasan kerja dan lain sebagainya.

G. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan *employee engagement* terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah 3 Surabaya. Berikut ini adalah pembahasan dari hasil analisis dalam penelitian ini:

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah 3 Surabaya

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik Uji t yang menyatakan nilai signifikansi pada variabel kompetensi (X1) sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,403 > t$ tabel 1,682. Maka dapat disimpulkan bahwa H1

diterima yang berarti kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah 3 Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator variabel kompetensi yang terdiri dari kemampuan kepribadian, kemampuan bidang studi dan kemampuan dalam bidang pembelajaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah 3 Surabaya. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Lubis, 2021) dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMANegeri 15 Medan” menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 15 Medan.

Berdasarkan hasil penelitian kompetensi diperoleh indikator yang memiliki nilai rata-rata tinggi adalah indikator kemampuan kepribadian sebesar 4,29% dengan pernyataan " Saya mampu bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan saya di sekolah secara bersungguh-sungguh ". artinya bahwa kompetensi mempengaruhi kinerja guru SMA Muhammadiyah 3 Surabaya. Hal tersebut menunjukkan bahwa guru di SMA Muhammadiyah 3 Surabaya mampu menjadi guru yang bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan di sekolah secara bersungguh-sungguh.

Hal tersebut belum sejalan dengan teori (Hafid, 2017) merupakan penguasaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian, prinsip, dan keterampilan yang diterapkan dalam profesi sebagai guru. Seorang guru memiliki peranan yang penting dalam proses pembelajaran, sehingga seorang guru diharuskan mempunyai kompetensi yang tinggi dan mampu

berkontribusi dalam perkembangan manusia yang memiliki sumber daya manusia yang tinggi.

Menurut Kasmir, (2016) menyatakan bahwa Kemampuan atau juga bisa disebut keahlian merupakan suatu kelebihan yang dipunyai oleh setiap individu dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaannya. Semakin baik tingkat kemampuan seseorang diharapkan semakin baik pula kinerjanya sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.

Sedangkan indikator terendah adalah indikator kemampuan dalam bidang pembelajaran sebesar 3,76% dengan pernyataan “saya menugaskan siswa yang mencapai kriteria ketuntasan belajar untuk mengerjakan soal-soal”. Hal tersebut menunjukkan bahwa guru belum bisa menugaskan siswa yang mencapai ketuntasan belajar.

Hal tersebut belum sejalan dengan teori dari Rehadi, (2021) kompetensi adalah kualitas yang melekat pada individu yang meliputi keterampilan, pengetahuan dan kemampuan. Hal ini menunjukkan bahwa guru di SMA Muhammadiyah 3 Surabaya kurang mampu dalam menugaskan siswa agar mampu menuntaskan pembelajaran mengerjakan soal. Seorang guru sangat perlu diperhatikan untuk mengetahui bagaimana cara membimbing siswa dengan karakteristik yang berbeda- beda, dengan begitu kedekatan antara guru dan siswa sangat perlu dilakukan untuk mengetahui karakteristik siswa untuk lebih memahami siswa dengan metode pembelajaran yang bervariasi sehingga guru dapat merancang dan

memberikan pembelajaran yang efektif serta memenuhi kebutuhan belajar siswa secara lebih baik.

2. Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah 3 Surabaya

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah 3 Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik Uji t yang menyatakan nilai signifikansi pada variabel *employee engagement* (X2) sebesar $0,01 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,715 < t$ tabel 1,682. Maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah 3 Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator variabel *employee engagement* yang terdiri dari *vigor*, *dedication* dan *absorption* berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah 3 Surabaya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Mustamu, 2016) dengan judul "Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin" menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian *employee engagement* diperoleh indikator yang memiliki rata-rata tertinggi adalah indikator *vigor* sebesar 3,98% dengan pernyataan "saya bersemangat dan tidak mudah menyerah ketika bekerja". Hal tersebut menunjukkan bahwa guru di SMA

Muhammadiyah 3 Surabaya bersemangat dan tidak mudah menyerah ketika bekerja. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* pada guru SMA Muhammadiyah 3 sudah baik tapi masih perlu ditingkatkan lagi.

Hal tersebut sejalan dengan teori (Sihombing, 2018) *Employee engagement* adalah perasaan emosional karyawan terhadap organisasi dan tindakan yang mereka ambil untuk memastikan organisasi berhasil; karyawan yang sudah terikat terhadap perusahaan menunjukkan kepedulian, dedikasi, semangat, akuntabilitas, dan fokus terhadap hasil.

Sedangkan indikator terendah adalah indikator absorpsi sebesar 3,02% yang berbunyi “saya merasa sulit melepaskan diri dari pekerjaan”. Hal tersebut menunjukkan bahwa guru SMA Muhammadiyah 3 tidak terlalu fokus pada pekerjaan tersebut. Hal tersebut dapat menjadi tolak ukur bagaimana kinerja guru di SMA Muhammadiyah 3 Surabaya yang dimana sebagai seorang pendidik sangat perlu melaksanakan pekerjaan dengan baik itu sangat berpengaruh terhadap hasil belajar siswa jadi perlu ditingkatkan lagi.

3. Pengaruh Kompetensi dan *employee engagement* secara simultan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah 3 Surabaya

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan *employee engagement* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik Uji F yang menyatakan nilai signifikansi

sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $72,560 > F$ tabel 3,24. Dengan demikian hipotesis keempat diterima, yang berarti variabel kompetensi dan *employee engagement* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah 3 Surabaya. Nilai koefisien determinasi variabel kompetensi dan *employee engagement* berpengaruh sebesar 78,8% terhadap kinerja guru, sedangkan sisanya 21,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, loyalitas dan kepuasan kerja. Hal tersebut berarti jika kompetensi dan *employee engagement* ditingkatkan maka kinerja guru SMA Muhammadiyah 3 Surabaya akan meningkat.

Maka dapat disimpulkan bahwasanya ada pengaruh kompetensi dan *employee engagement* terhadap kinerja guru. Hasil sesuai dengan pendapat Enny (2019) yang menyatakan terdapat faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Teori ahli tersebut memperkuat hasil penelitian yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *employee engagement* dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah 3 Surabaya. Oleh karena itu, kompetensi dan *employee engagement* perlu bersinergi untuk menciptakan kinerja guru yang optimal untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Guruh, (2018)

yang menyatakan bahwa kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan yang memiliki mean paling rendah adalah indikator kinerja guru dalam melaksanakan pengayaan sebesar 3,76 dengan pernyataan “saya menugaskan siswa yang mencapai kriteria ketuntasan belajar untuk mengerjakan soal-soal”. Hal tersebut menunjukkan bahwa guru di SMA Muhammadiyah 3 Surabaya belum bisa memberikan tugas untuk memperluas pengetahuan dan keterampilan siswa.

Hal tersebut sejalan dengan teori Jufrizen, (2018) kinerja merupakan sesuatu kemampuan yang dilakukan untuk menuntaskan tugas atau pekerjaan seseorang yang seharusnya memiliki tingkat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Hal yang dapat dilakukan sekolah untuk meningkatkan kinerja dalam indikator kinerja guru dalam melaksanakan pengayaan pada guru di SMA Muhammadiyah 3 Surabaya yaitu perlu untuk memberikan pelatihan sebagai mengevaluasi dan meningkatkan kemampuan pengayaan yang guru miliki sesuai dengan pembaruan kurikulum yang berlaku untuk meningkatkan kualitas hasil kinerja guru dalam melaksanakan pengayaan yang belum optimal tersebut akan berdampak pada kinerja guru. kinerja guru dalam melaksanakan pengayaan ini merupakan kinerja untuk mengevaluasi dan meningkatkan kemampuan pengayaan guru. Oleh karena itu, guru harus senantiasa meningkatkan agar tercipta kinerja guru yang optimal. Hal tersebut karena kinerja guru dalam melaksanakan pengayaan berpengaruh terhadap kinerja guru.