

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

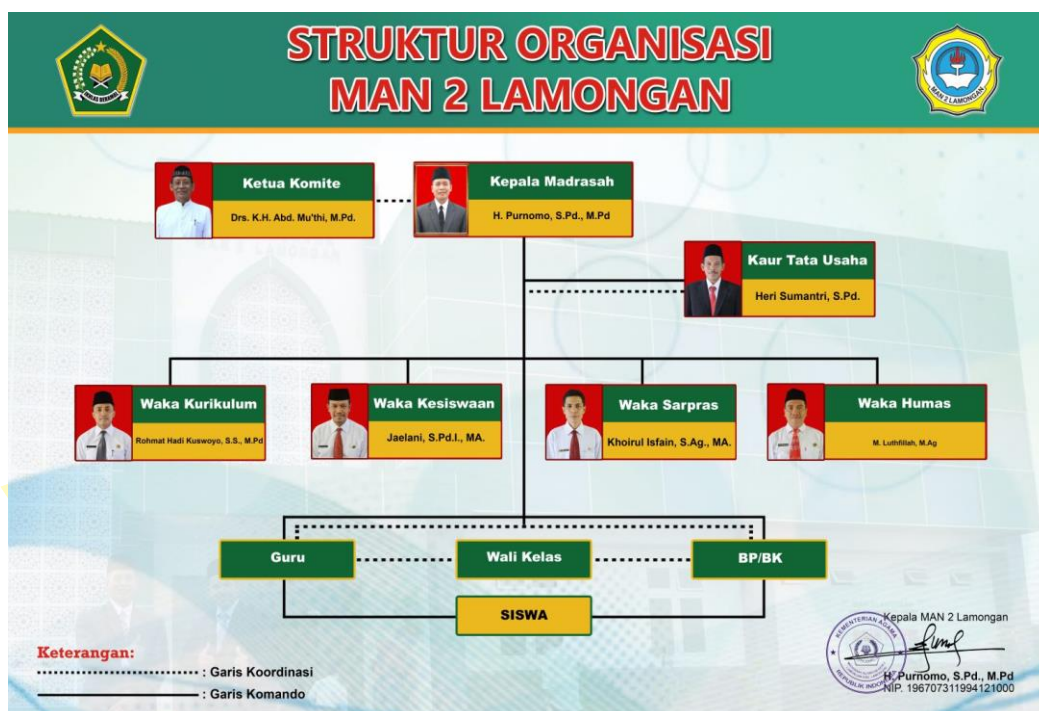
#### A. Gambaran Umum Objek Penelitian

MAN 2 LAMONGAN berdiri sejak tahun 1980 dengan nama MA Persiapan dengan Kepala Madrasah yang pertama adalah Drs. H. Imam Ahmad. Pada tahun 1990 berstatus MAN Filial MAN Lamongan yang pada saat itu Kepalanya di jabat oleh Bapak Drs. Busyairi. Kemudian pada tahun 1993 statusnya berubah menjadi Madrasah Aliyah Negeri dengan No SK Menag 244 Tahun 1993 dengan Kepala Madrasah Bapak Drs. H. Hudlori (alm). Pada tahun 2004 sampai dengan 2005 MAN 2 LAMONGAN dipimpin oleh Bapak Drs. H. Akhsan Qomar (alm). Pada tahun 2005 sampai Juli 2012 dipimpin oleh Bapak Drs. H. Hazbillah, M.Ag. Sedangkan Pada Juli 2012 sampai dengan sekarang tampuk kepemimpinan di MAN 2 LAMONGAN dijabat oleh Bapak Drs. H. Abd. Hakim, M.Pd. dan di masa kepemimpinan beliau inilah MAN 2 LAMONGAN mengalami kemajuan yang pesat, mulai dari prestasi peserta didiknya, prestasi madrasah sendiri.

Disamping pada sisi sarana prasarana semakin ditingkatkan, terutama ruang dan gedung asrama bagi peserta didik. dan mulai 1 Maret 2021 Kepala MAN 2 Lamongan di pimpin oleh Drs. H. Sutar, M.M. Sebagai Pelaksana Tugas Kepala Madrasah.

## 1. Struktur Organisasi

Struktur organisasi yang ada di Madrasah Aliyah Negeri 2 Lamongan adalah sebagai berikut :



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi MAN 2 Lamongan**

*Sumber : Website MAN 2 Lamongan*

## B. Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan di MAN 2 Lamongan, Babat, Lamongan. Penelitian ini memperoleh data secara langsung dari sumber tanpa perantara. Data pada penelitian ini merupakan hasil dari penyebaran kuesioner pada responden yang telah ditentukan. Adapun sampel dari responden yang dipilih adalah semua Guru MAN 2 Lamongan. Pengambilan sampel tersebut dilakukan dengan cara memberikan kuesioner berupa daftar pernyataan kepada 47 responden.

## 1. Karakteristik Responden

Peneliti menyebar kuesioner untuk mengumpulkan data kepada seluruh MAN 2 Lamongan yang bertujuan untuk menganalisa karakteristik responden secara deskriptif. Berdasarkan hasil dari pengisian kuesioner oleh responden, maka dibawah ini menjelaskan terlebih dahulu mengenai identitas responden. Karakteristik responden yang dipaparkan dibawah ini didasarkan atas jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja.

### a. Jenis Kelamin

Penyajian data pada responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada table berikut :

**Tabel 4. 1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1.	Laki – Laki	28	59,57
2.	Perempuan	19	40,43
<b>TOTAL</b>		<b>47</b>	<b>100</b>

*Sumber : Peneliti (2024)*

Dari tabel diatas, menunjukkan profil dari responden berdasarkan jenis kelamin, bahwa terdapat mayoritas responden memiliki jenis kelamin laki – laki dengan jumlah 28 orang atau 59,57%, dan jenis kelamin perempuan dengan jumlah 19 Orang atau 40,43% dari seluruh Guru tetap MAN 2 Lamongan.

## b. Usia

Gambaran karakteristik dari guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Lamongan berdasarkan usia akan diklasifikasikan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia**

No.	Usia	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1.	22-35 Tahun	10	21,28
2.	36-45 Tahun	11	23,40
3.	>45 Tahun	26	55,32
	<b>TOTAL</b>	<b>47</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Primer Penelitian (2024)*

Dari tabel 4.2 menunjukkan bahwa usia responden yang lebih dominan adalah usia guru diatas 45 tahun sebesar 55,32% atau 26 orang/responden. Pada usia 22-35 tahun hanya 23,40% atau 10 guru/responden. Sedangkan untuk usia 36-45 tahun sebesar 23,40% atau 11 guru/responden. Dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia terbanyak pada guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Lamongan adalah responden yang memiliki usia lebih dari 45 tahun.

## c. Pendidikan Terakhir

Gambaran karakteristik dari guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Lamongan berdasarkan pendidikan terakhir akan diklasifikasikan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4. 3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1.	S1	26	55,32
2.	S2	21	44,68
<b>TOTAL</b>		<b>47</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Primer Penelitian (2024)*

Dari tabel 4.3 menunjukkan bahwa pendidikan terakhir responden yang lebih dominan atau yang lebih banyak adalah guru yang memiliki latar belakang pendidikan S1 sebesar 55,32% atau 26 orang/responden. Sedangkan untuk guru yang memiliki latar belakang pendidikan S2 sebesar 44,68% atau 21 guru/responden. Dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir terbanyak pada guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Lamongan adalah responden yang memiliki latar belakang pendidikan S1.

d. Masa Kerja

Gambaran karakteristik dari guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Lamongan berdasarkan masa kerja akan diklasifikasikan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja**

No.	Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1.	1-5 Tahun	14	29,79
2.	6-10 Tahun	6	12,76
3.	>10 Tahun	27	57,45
<b>TOTAL</b>		<b>47</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Primer Penelitian (2024)*

Dari tabel 4.4 menunjukkan bahwa pendidikan terakhir responden yang lebih dominan adalah masa kerja diatas 10 tahun sebesar 57,45% atau 27 orang/responden. Pada masa kerja 1-5 tahun hanya 29,79% atau 14 guru/responden. Sedangkan untuk masa kerja 6-10 tahun sebesar 12,76% atau 6 guru/responden. Dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan masa kerja terbanyak pada guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Lamongan adalah responden yang memiliki masa kerja lebih dari 27 tahun.

## 2. Analisa Deskripsi Variabel Bebas dan Terikat

Distribusi jawaban responden dalam penelitian ini dengan mengkategorikan rata-rata atas jawaban responden tersebut masing-masing indikator pernyataan yang telah diajukan. Untuk mengkategorikan rata-rata jawaban responden digunakan interval kelas yang dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Kelas Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Dari hasil nilai interval, maka kategori jawaban responden berdasarkan rata-rata skor interval yang diperoleh, dapat dikelompokkan sebagai berikut:

**Tabel 4.5 Kategori Jawaban Responden Berdasarkan Kelas Interval**

Interval	Kategori Jawaban Responden	Skor
$1,00 < a \leq 1,80$	Sangat tidak setuju	1
$1,80 < a \leq 2,60$	Tidak setuju	2
$2,60 < a \leq 3,40$	Kurang Setuju	3
$3,40 < a \leq 4,20$	Setuju	4
$4,20 < a \leq 5,00$	Sangat Setuju	5

Sumber : Data Primer Penelitian (2024)

a. Kompetensi ( $X_1$ )

Data yang ditampilkan adalah distribusi jawaban responden mengenai variabel kompetensi berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, sehingga sebelum data dianalisis maka akan ditampilkan dahulu di setiap soal sebagai berikut:

**Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kompetensi**

Skor Item	1	2	3	4	5	Total Responden	Mean	Kategori
	STS	TS	KS	S	SS			
X1.1	0	0	7	40	0	47	3,85	Setuju
X1.2	0	0	14	33	0		3,70	Setuju
X1.3	0	0	10	37	0		3,79	Setuju
X1.4	0	1	18	28	0		3,57	Setuju
X1.5	0	1	14	32	0		3,66	Setuju
X1.6	2	1	19	25	0		3,43	Setuju
X1.7	0	1	8	38	0		3,79	Setuju
X1.8	0	0	5	42	0		3,89	Setuju
<b>Mean Total</b>							<b>3,71</b>	Setuju

Sumber Output SPSS 25 (Peneliti, 2024)

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata jawaban responden dari variabel kompetensi yaitu 3,71 atau dapat dikatakan bahwa responden “Setuju” atas pernyataan pada setiap indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kompetensi.

b. Beban Kerja ( $X_2$ )

Data yang ditampilkan adalah distribusi jawaban responden mengenai variabel beban kerja berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, sehingga sebelum data dianalisis maka akan ditampilkan dahulu di setiap soal sebagai berikut:

**Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Variabel Beban Kerja**

Skor Item	1	2	3	4	5	Total Responden	Mean	Kategori
	STS	TS	KS	S	SS			
X2.1	0	1	14	32	0	47	3,66	Setuju
X2.2	0	1	11	35	0		3,72	Setuju
X2.3	0	1	10	36	0		3,74	Setuju
X2.4	0	2	13	31	1		3,66	Setuju
X2.5	0	1	13	33	0		3,68	Setuju
X2.6	0	1	17	26	3		3,66	Setuju
<b>Mean Total</b>							<b>3,72</b>	Setuju

Sumber : Output SPSS 25 (Peneliti, 2024)

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata jawaban responden dari variabel beban kerja yaitu 3,72 atau dapat dikatakan bahwa responden “Setuju” atas pernyataan pada setiap indikator yang digunakan untuk mengukur variabel beban kerja.



c. Disiplin Kerja ( $X_3$ )

Data yang ditampilkan adalah distribusi jawaban responden mengenai variabel disiplin kerja berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, sehingga sebelum data dianalisis maka akan ditampilkan dahulu di setiap soal sebagai berikut:

**Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja**

Skor Item	1	2	3	4	5	Total Responden	Mean	Kategori
	STS	TS	KS	S	SS			
X3.1	1	1	12	33	0	47	3,64	Setuju
X3.2	0	2	10	34	1		3,72	Setuju
X3.3	1	0	7	39	0		3,79	Setuju
X3.4	2	0	7	37	1		3,74	Setuju
X3.5	1	0	8	37	1		3,79	Setuju
X3.6	1	1	11	34	0		3,66	Setuju
<b>Mean Total</b>							<b>3,72</b>	Setuju

Sumber Output SPSS 25 (Peneliti, 2024)

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata jawaban responden dari variabel disiplin kerja yaitu 3,72 atau dapat dikatakan bahwa responden “Setuju” atas pernyataan pada setiap indikator yang digunakan untuk mengukur variabel disiplin kerja.

d. Kinerja Guru (Y)

Data yang ditampilkan adalah distribusi jawaban responden mengenai variabel kinerja guru berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, sehingga sebelum data dianalisis maka akan ditampilkan dahulu di setiap soal sebagai berikut:

**Tabel 4.9 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Guru**

Skor Item	1	2	3	4	5	Total Responden	Mean	Kategori
	STS	TS	KS	S	SS			
Y1	1	0	7	39	0	47	3,79	Setuju
Y2	0	0	12	35	0		3,74	Setuju
Y3	0	0	23	24	0		3,51	Setuju
Y4	0	0	18	29	0		3,62	Setuju
Y5	0	0	12	35	0		3,74	Setuju
Y6	0	0	9	38	0		3,81	Setuju
Y7	0	1	14	32	0		3,66	Setuju
Y8	0	15	32	0	0		3,68	Setuju
Y9	0	0	21	26	0		3,55	Setuju
Y10	0	0	21	26	0		3,55	Setuju
Y11	0	0	26	21	0		3,45	Setuju
Y12	0	2	21	24	0		3,47	Setuju
<b>Mean Total</b>							<b>3,63</b>	Setuju

*Sumber : Output SPSS 25 (Peneliti, 2024)*

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata jawaban responden dari variabel kinerja guru yaitu 3,63 atau dapat dikatakan bahwa responden “Setuju” atas pernyataan pada setiap indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja guru.

### 3. Uji Instrumen

#### a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Untuk mengetahui valid tidaknya suatu kuesioner maka diperlukan uji korelasi (uji  $r$ ). Kriteria penilaian uji validitas adalah dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel: Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka dapat dikatakan instrumen yang digunakan sebagai alat ukur adalah valid.

Dan jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka dapat dikatakan instrumen yang digunakan sebagai alat ukur adalah tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan  $r$ -hitung dengan  $r$ -tabel dan nilai signifikansi dengan deviasi 0,05.

**Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi**

Item	Rhitung	Rtabel	Sig.	$\alpha$	Keterangan
X1.1	0,677	0,243	0,000	0,05	VALID
X1.2	0,739		0,000		VALID
X1.3	0,568		0,000		VALID
X1.4	0,616		0,000		VALID
X1.5	0,504		0,000		VALID
X1.6	0,592		0,000		VALID
X1.7	0,625		0,000		VALID
X1.8	0,771		0,000		VALID

Sumber : Output SPSS 25 (Peneliti, 2024)

Pada tabel 4.10 dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan pada variabel kompetensi dikatakan valid. Hal yang dapat menjadi bukti jika X1.1 hingga X1.8 dikatakan valid ditunjukkan dengan hasil  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan nilai sig lebih besar dari 0,05.

**Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja**

Item	Rhitung	Rtabel	Sig.	$\alpha$	Keterangan
X2.1	0,812	0,243	0,000	0,05	VALID
X2.2	0,846		0,000		VALID
X2.3	0,845		0,000		VALID
X2.4	0,775		0,000		VALID
X2.5	0,821		0,000		VALID
X2.6	0,822		0,000		VALID

Sumber : Output SPSS 25 (Peneliti, 2024)

Pada tabel 4.11 dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan pada variabel beban kerja dikatakan valid. Hal yang dapat menjadi bukti jika X2.1 hingga X2.6 dikatakan valid ditunjukkan dengan hasil  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan nilai sig lebih besar dari 0,05.

**Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja**

Item	$R_{hitung}$	$R_{tabel}$	Sig.	$\alpha$	Keterangan
X3.1	0,868	0,243	0,000	0,05	VALID
X3.2	0,817		0,000		VALID
X3.3	0,897		0,000		VALID
X3.4	0,847		0,000		VALID
X3.5	0,953		0,000		VALID
X3.6	0,882		0,000		VALID

Sumber : Output SPSS 25 (Peneliti, 2024)

Pada tabel 4.12 dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan pada variabel disiplin kerja dikatakan valid. Hal yang dapat menjadi bukti jika X3.1 hingga X3.6 dikatakan valid ditunjukkan dengan hasil  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan nilai sig lebih besar dari 0,05.

**Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru**

Item	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Sig.	$\alpha$	Keterangan
Y1	0,325	0,243	0,026	0,05	VALID
Y2	0,741		0,000		VALID
Y3	0,747		0,000		VALID
Y4	0,814		0,000		VALID
Y5	0,691		0,000		VALID
Y6	0,674		0,000		VALID
Y7	0,753		0,000		VALID
Y8	0,667		0,000		VALID
Y9	0,673		0,000		VALID
Y10	0,619		0,000		VALID
Y11	0,759		0,000		VALID
Y12	0,675		0,000		VALID

Sumber : Output SPSS 25 (Peneliti, 2024)

Pada tabel 4.13 dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan pada variabel kinerja guru dikatakan valid. Hal yang dapat menjadi bukti jika Y1 hingga Y12 dikatakan valid ditunjukkan dengan hasil r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai sig lebih besar dari 0,05.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian instrumen untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator variabel. Suatu kuesioner akan reliabel jika jawaban pertanyaan atau pernyataan adalah stabil atau konsisten dari waktu ke waktu. Koefisien reliabilitas dapat diketahui dari besarnya koefisien alpha cronbach ( $\alpha$ ). Dimana suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai alpha cronbach ( $\alpha$ ) > 0,60. Sebaliknya, jika nilai alpha cronbach ( $\alpha$ ) < 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan tidak reliabel.

Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Kompetensi	0,753	0,6	Reliabel
Beban Kerja	0,899		Reliabel
Disiplin Kerja	0,938		Reliabel
Kinerja Guru	0,889		Reliabel

Sumber: Output SPSS 25 (Peneliti, 2024)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, dapat diketahui bahwa hasil pengujian instrumen pada setiap variabel dinyatakan reliabel. Hal ini dibuktikan dengan adanya nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60 pada setiap variabel. Adapun variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari kompetensi ( $X_1$ ), beban kerja ( $X_2$ ), disiplin kerja ( $X_3$ ) dan kinerja guru ( $Y$ ). Karenanya, dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap pernyataan pada kuesioner yang terdapat dalam penelitian ini dinyatakan konsisten atau reliabel.

#### 4. Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah didalam suatu model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal. Untuk mengetahui sebaran sebuah data dapat dikatakan normal atau tidak dapat dilakukan dengan uji metode *kolmogrov-smirnov*. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka distribusi data dapat dikatakan normal, namun jika signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka distribusi data dapat dikatakan tidak normal.

Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,43852660
Most Extreme Differences	Absolute	,121
	Positive	,079
	Negative	-,121
Test Statistic		,121
Asymp. Sig. (2-tailed)		,083 <sup>c</sup>

Sumber: Output SPSS 25 (Peneliti, 2024)

Berdasarkan tabel 4.15 hasil dari pengujian normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov* nilai dari Asymp. Sig (2-tailed) lebih besar dari  $\alpha$  (alpha) atau  $0,083 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

#### b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya hubungan interkorelasi atau kolinieritas antar variabel bebas (independen). Untuk menguji multikolinieritas dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF) masing-masing variabel bebas. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat melalui besarnya nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Apabila nilai tolerande lebih dari ( $>$ ) 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari ( $<$ ) 10, maka dapat disimpulkan data bebas dari multikolinieritas.

Sedangkan, apabila nilai *tolerance* kurang dari ( $<$ ) 0,1 dan nilai VIF  $>$  10, maka dapat dikatakan telah terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

**Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients <sup>a</sup>			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	5,934	4,739		1,252	,217		
X1	,590	,210	,353	2,815	,007	,552	1,812
X2	,597	,178	,399	3,361	,002	,617	1,621
X3	,310	,124	,252	2,502	,016	,860	1,163

Sumber: Output SPSS 25 (Peneliti, 2024)

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel 4.16, bahwa nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dari masing-masing variabel bebas dibawah 10, sedangkan nilai *tolerance* dari masing-masing variabel lebih dari 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi terjadi kasus ketidaksamaan variasi dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila nilai residualnya bersifat tetap maka dikatakan homoskedastisitas. Metode uji dilakukan dengan uji *glejser*. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Sedangkan apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka terjadi gejala heteroskedastisitas.



**Tabel 4.17 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-,879	2,863		-,307	,760
	X1	,156	,127	,247	1,231	,225
	X2	-,022	,107	-,039	-,206	,838
	X3	-,061	,075	-,131	-,816	,419

Sumber: Output SPSS 25 (Peneliti, 2024)

Berdasarkan pada tabel 4.17 dinyatakan bahwa nilai signifikansi pada setiap variabel bebas yakni kompetensi, beban kerja, dan disiplin kerja melebihi nilai alpha ( $\alpha$ ). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

## 5. Uji Hipotesis

### a. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

● Penelitian ini melibatkan dua variabel bebas dan atau variabel terikat. Analisis regresi linear berganda adalah teknik yang digunakan dalam penelitian ini. Teknik analisis regresi linear berganda merupakan model regresi yang digunakan untuk mengukur kekuatan dua variabel atau lebih dan juga menunjukkan arah hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas.

**Tabel 4.18 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,934	4,739		1,252	,217
	X1	,590	,210	,353	2,815	,007
	X2	,597	,178	,399	3,361	,002
	X3	,310	,124	,252	2,502	,016

Sumber: Output SPSS 25 (Peneliti, 2024)

Adapun rumus persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 5,934 + 0,590 + 0,597 + 0,310$$

Berikut adalah interpretasi dari model persamaan regresi linier berganda:

- 1) Nilai konstanta sebesar 5,934. Artinya, jika variabel bebas yakni kompetensi, beban kerja, dan disiplin kerja sama dengan 0 maka nilai kinerja guru sebesar 5,934.
- 2) Nilai koefisien regresi dari variabel kompetensi sebesar 0,590. Koefisien bernilai positif, hal ini menunjukkan adanya hubungan searah antara variabel kompetensi dengan variabel kinerja guru. Artinya, jika variabel kompetensi mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka variabel kinerja guru akan mengalami peningkatan sebesar 0,590 dengan asumsi variabel beban kerja dan disiplin kerja bernilai tetap. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang

dimiliki guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Lamongan maka dapat menyebabkan kinerja guru juga semakin meningkat.

3) Nilai koefisien regresi dari variabel beban kerja sebesar 0,597. Koefisien bernilai positif, hal ini menunjukkan adanya hubungan searah antara variabel beban kerja dengan variabel kinerja guru. Artinya, jika variabel beban kerja mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka variabel kinerja guru akan mengalami peningkatan sebesar 0,597 dengan asumsi variabel kompetensi dan disiplin kerja bernilai tetap. Hal ini menunjukkan bahwa saat beban kerja yang diberikan kepada guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Lamongan bertambah banyak maka dapat membuat kinerja guru juga semakin meningkat.

4) Nilai koefisien regresi dari variabel disiplin kerja sebesar 0,310. Koefisien bernilai positif, hal ini menunjukkan adanya hubungan searah antara variabel disiplin kerja dengan variabel kinerja guru. Artinya, jika variabel disiplin kerja mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka variabel kinerja guru akan mengalami peningkatan sebesar 0,310 dengan asumsi variabel kompetensi dan beban kerja bernilai tetap. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kedisiplinan guru saat bekerja maka dapat menyebabkan kinerja guru guru

Madrasah Aliyah Negeri 2 Lamongan juga semakin meningkat.

b. Uji t (Parsial)

Uji t adalah cara melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel bebas (independent) secara individual dalam menerangkan variabel terikat (dependent). Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan variabel bebas dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel terikat. Sedangkan, jika nilai signifikansi dari variabel bebas lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tidak dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.19 Hasil Uji t (Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,934	4,739		1,252	,217
	X1	,590	,210	,353	2,815	,007
	X2	,597	,178	,399	3,361	,002
	X3	,310	,124	,252	2,502	,016

Sumber: Output SPSS 25 (Peneliti, 2024)

- 1) Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,007. Yang artinya nilai signifikansi lebih kecil dari alpha ( $\alpha$ ) atau  $0,007 < 0,05$ . Oleh sebab itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini dapat menjawab atau membuktikan

kebenaran dari hipotesis pertama yang menyatakan variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MAN 2 Lamongan.

2) Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,002. Yang artinya nilai signifikansi lebih kecil dari alpha ( $\alpha$ ) atau  $0,002 < 0,05$ . Oleh sebab itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini dapat menjawab atau membuktikan kebenaran dari hipotesis kedua yang menyatakan variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MAN 2 Lamongan.

3) Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,016. Yang artinya nilai signifikansi lebih kecil dari alpha ( $\alpha$ ) atau  $0,016 < 0,05$ . Oleh sebab itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini dapat menjawab atau membuktikan kebenaran dari hipotesis ketiga yang menyatakan variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MAN 2 Lamongan.

c. Uji F (Simultan)

Secara simultan, uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas (independent) yang dimasukkan di dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel

terikat (dependent). Apabila nilai signifikansi uji F lebih kecil dari 0,05 maka variabel bebas secara Bersama-sama dapat mempengaruhi variabel terikat. Namun, jika nilai signifikansi uji F lebih besar dari 0,05 maka variabel bebas secara Bersama-sama tidak dapat mempengaruhi variabel terikat.

**Tabel 4.20 Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	457,954	3	152,651	23,997	,000 <sup>b</sup>
	Residual	273,535	43	6,361		
	Total	731,489	46			

Sumber: Output SPSS 25 (Peneliti, 2024)

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, menunjukkan hasil bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini memberikan petunjuk bahwa nilai signifikansi yang diperoleh dari hasil perhitungan menunjukkan angka yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi, beban kerja dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja guru MAN 2 Lamongan.

d. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0-1. Nilai  $R^2$  yang kecil memperlihatkan kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel – variabel sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel bebas memberikan hampir

semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel-variabel terikat.

**Tabel 4.21 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,791 <sup>a</sup>	,626	,600	2,522

Sumber: Output SPSS 25 (Peneliti, 2024)

Berdasarkan hasil di atas diketahui bahwa nilai *adjusted R square* sebesar 0,600 artinya bahwa 60% kinerja guru MAN 2 Lamongan dipengaruhi oleh faktor kompetensi, beban kerja, dan disiplin kerja, sedangkan sisanya 40% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## C. Pembahasan

### 1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel kompetensi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,007. Yang artinya nilai signifikansi lebih kecil dari alpha ( $\alpha$ ) atau  $0,007 < 0,05$ . Oleh sebab itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini dapat menjawab atau membuktikan kebenaran dari hipotesis pertama yang menyatakan variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MAN 2 Lamongan. Hal ini berarti tinggi-rendahnya kompetensi yang diterima oleh para guru MAN 2 Lamongan dapat mempengaruhi kinerja guru MAN 2 Lamongan.

Seorang guru haruslah memiliki sikap mengayomi dan mampu membuat para siswa nyaman dalam proses belajar mengajar, salah satu caranya yakni dengan melakukan pendekatan yang baik pada siswa baik diluar maupun didalam kelas, jika kerjasama antara guru dan siswa terjalin baik maka kinerja guru juga akan maksimal, nilai R hitung X1.5 dengan pernyataan “saya berinteraksi secara efektif dengan siswa didalam kelas maupun luar kelas” sebesar 0,504, nilai tersebut merupakan nilai R hitung paling rendah dari total 6 R hitung yang ada pada variabel kompetensi, hal tersebut perlu menjadi perhatian dan pihak sekolah agar para guru mampu melakukan pendekatan dan membangun chemistry yang baik dengan para siswa, agar dalam proses pencapaian kinerja bisa tercapai dengan maksimal.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh indikator yang memiliki rata-rata tinggi adalah indikator Citra Diri yakni “saya memberikan keteladanan kepada anak didik dan masyarakat” dengan nilai mean 3,89 artinya bahwa citra diri mempengaruhi kinerja guru MAN 2 Lamongan Hal ini menunjukkan bahwa rata – rata guru mampu menjadi panutan yang baik bagi para siswa dan Masyarakat sekolah yang lain.

Hasil penyebaran kuesioner juga menunjukkan bahwa indikator peran social memiliki nilai mean terendah yakni 3,43 dibandingkan dengan indikator lainnya. Para guru harus lebih



berinteraksi kepada para siswa dan juga seluruh perangkat sekolah. Jika interaksi dilakukan secara efektif dan baik tentunya akan membuat kinerja yang dihasilkan oleh para guru akan semakin baik.

Sesuai dengan teori Wibowo, (2017) kompetensi adalah suatu kemampuan seseorang yang dapat melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi pengetahuan, keterampilan, juga didukung sikap kerja yang dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Kompetensi guru dalam dunia pendidikan tentunya menjadi faktor yang penting karena seorang guru harus memiliki pengetahuan dan keterampilan mengajar agar para siswa dapat memahami dan menyerap ilmu yang disampaikan. Jika seorang guru tidak cukup memiliki kompetensi maka akan berdampak buruk bagi para siswa. Kompetensi yang tinggi yang dimiliki oleh seorang guru tentunya dapat menunjukkan bahwa kinerja mereka baik. Kinerja yang baik dapat dilihat pada saat para siswa mengejarkan soal ujian atau terjadinya tanya-jawab saat dalam proses ajar-mengajar. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil penyebaran kuesioner dengan diajukan beberapa indikator yakni keterampilan, pengetahuan, peran social, citra diri, dan sikap. Dalam ke lima indikator tersebut rata-rata guru MAN 2 Lamongan menanggapi “Setuju” atas pernyataan yang diberikan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa ketika seorang

guru memiliki kompetensi yang tinggi maka dapat membuat kinerja guru MAN 2 Lamongan semakin baik.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sapondriyono *et al.* (2021), Rosayu *et al.*, (2023), Rosayu *et al.*, (2023), dan Suherman, (2021) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

## **2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel beban kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,002. Yang artinya nilai signifikansi lebih kecil dari alpha ( $\alpha$ ) atau  $0,002 < 0,05$ . Oleh sebab itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini dapat menjawab atau membuktikan kebenaran dari hipotesis kedua yang menyatakan variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MAN 2 Lamongan. Hal ini berarti ada tidaknya beban kerja yang diberikan kepada para guru MAN 2 Lamongan dapat mempengaruhi kinerja guru MAN 2 Lamongan.

Jam kerja guru harus dikelola lebih baik agar beban kerja yang mereka dapat tidak mengganggu terrealisasinya kinerja yang maksimal, nilai R hitung X2.4 dengan pernyataan “saya pulang kerja sesuai dengan jam yang sudah ditetapkan sekolah” sebesar 0,775, nilai tersebut merupakan nilai R hitung paling rendah dari total 6 R hitung yang ada pada variabel beban kerja, hal tersebut perlu

menjadi perhatian dan pihak sekolah agar para guru lebih baik lagi dalam mengelola waktu kerja mereka, agar pekerjaan tidak menumpuk dan membuat para guru tidak pulang sesuai dengan waktu yang ditentukan sekolah.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh indikator yang memiliki rata-rata tinggi yakni indikator penggunaan waktu kerja “saya bekerja sesuai dengan jam belajar sekolah” dengan nilai mean 3,74 artinya bahwa penggunaan waktu kerja mempengaruhi kinerja guru MAN 2 Lamongan hal ini menunjukkan bahwa rata – rata para guru sudah bekerja sesuai dengan peraturan sekolah.

Sedangkan indikator dengan nilai mean terendah yakni target yang harus dicapai “saya mampu bekerja sesuai target” dengan nilai mean 3,66 dibandingkan dengan indikator lainnya. Pihak MAN 2 Lamongan harus lebih bijak dalam pemberian beban kerja kepada para guru. Diharapkan pemberian beban kerja kepada para guru tidak mengganggu jam pelajaran. Kegiatan ekstrakurikuler yang melibatkan para guru harus ditempatkan pada waktu diluar jam pelajaran atau saat pulang sekolah dan jam kegiatan ekstrakurikuler juga harus diberi waktu agar tidak kesehatan para siswa dan juga guru tetap terjaga dengan baik. Hal ini sudah sejalan dengan teori pernyataan Ayunda, (2021) menyatakan bahwa beban kerja merupakan usaha yang harus dilakukan seseorang berdasarkan suatu permintaan pekerjaan tersebut untuk diselesaikan.

Ketika seorang guru diberikan beban kerja untuk mencapai suatu target yang telah ditentukan dapat membuat kinerja seorang guru semakin meningkat. Beban pekerjaan yang diberikan kepada para guru MAN 2 Lamongan secara tidak langsung dapat membuat lebih terampil dan terlatih dalam proses mengajar kepada para siswa MAN 2 Lamongan. Jika para guru semakin terampil dalam menyampaikan ilmu kepada para siswa tentunya dapat mempermudah para siswa memahami pelajaran yang disampaikan para guru, hal ini tentunya dapat menunjukkan bahwa semakin baiknya kinerja para guru. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil penyebaran kuesioner yang dimana para guru sepakat dengan adanya target yang harus di capai demi mencerdaskan para siswa. Jika target yang dibebankan kepada para guru dapat tercapai tentunya hal tersebut dapat membuktikan bahwa kinerja para guru semakin baik.

Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa peneliti yakni Mononimbar *et al.*, (2022), Rosayu *et al.*, (2023), dan Lestari *et al.*, (2023) yang membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja para guru.

### **3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,016. Yang artinya nilai signifikansi lebih kecil dari alpha ( $\alpha$ ) atau  $0,016 < 0,05$ . Oleh sebab

itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini dapat menjawab atau membuktikan kebenaran dari hipotesis ketiga yang menyatakan variabel disiplin kerja kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MAN 2 Lamongan. Hal ini berarti tinggi-rendahnya tingkat kedisiplinan para guru MAN 2 Lamongan dapat mempengaruhi kinerja guru MAN 2 Lamongan.

Kehadiran guru dalam proses belajar mengajar sangat penting demi terealisasinya hasil kinerja yang memuaskan, nilai R hitung X3.2 dengan pernyataan “saya hadir dalam jam pelajaran” sebesar 0,817, nilai tersebut merupakan nilai R hitung paling rendah dari total 6 R hitung yang ada pada variabel disiplin kerja, hal tersebut perlu menjadi perhatian dan pihak guru harus berupaya untuk meningkatkan kedisiplinan agar proses belajar mengajar tidak terganggu dan selesai sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh indikator yang memiliki rata-rata tinggi yakni indikator norma dan tanggung jawab “saya mematuhi standart kerja yang telah ditetapkan” dengan nilai mean 3,79. Artinya bahwa norma mempengaruhi kinerja guru MAN 2 Lamongan. Hal ini menunjukkan bahwa rata – rata para guru sudah mematuhi standart kerja yang telah ditetapkan di sekolah. Sedangkan indikator dengan nilai mean terendah yakni sikap dengan nilai mean 3,64 dibandingkan dengan indikator lainnya. Diharapkan pihak MAN 2 Lamongan dapat memberikan sanksi

tegas kepada para guru yang tidak mematuhi ketentuan dari jam kerja di sekolah. Hal ini perlu dilakukan agar para guru merasakan efek jerah dan lebih disiplin.

Sejalan dengan teori pernyataan Hasibuan, (2017) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan para guru mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jika para guru semakin disiplin dalam bekerja akan membuat mereka semakin dekat dalam mencapai target yang ditentukan oleh MAN 2 Lamongan. Kedisiplinan para guru juga dapat memberikan dampak positif bagi para siswa seperti jam pelajaran tidak terbuang dan tepat waktu, sehingga para siswa lebih maksimal dalam proses belajar-mengajar. Hal ini tentunya juga dapat memberikan contoh yang baik kepada para siswa. Terbukti dari hasil penyebaran kuesioner para guru selalu mematuhi ketentuan yang telah ditetapkan oleh MAN 2 Lamongan. Selain itu para guru juga akan berusaha hadir setiap jam pelajaran. Jika hal ini terus konsisten dilakukan akan membuat kinerja para guru semakin baik dan kualitas siswa juga semakin baik.

Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri *et al.*, (2023), Lubis (2020), dan Erni *et al*

(2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

#### **4. Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan terbukti nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini memberikan petunjuk bahwa nilai signifikansi yang diperoleh dari hasil perhitungan menunjukkan angka yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi, beban kerja dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja guru MAN 2 Lamongan. Perangkat pembelajaran sangat penting sebagai alat dalam proses belajar mengajar, nilai R hitung Y1 dengan pernyataan “saya membuat rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) pengajaran dari awal” sebesar 0,325, nilai tersebut merupakan nilai R hitung paling rendah dari total 12 R hitung yang ada pada variabel kinerja, hal tersebut perlu menjadi perhatian khusus dan serius untuk kepala sekolah dan perangkat sekolah yang lain yakni guru.

Ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh 60% dalam mempengaruhi kinerja para guru MAN 2 Lamongan. Hal ini berarti, jika kompetensi, beban kerja dan disiplin kerja para guru MAN terus meningkatkan maka kinerja para guru MAN 2 Lamongan akan

semakin baik. Hal ini juga dapat berdampak dengan kualitas lulusan para siswa MAN 2 Lamongan.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh indikator yang memiliki rata-rata tinggi adalah indikator kinerja guru dalam menyusun rencana pembelajaran sebesar 3,74 “saya mengendalikan suasana kelas yang nyaman untuk belajar” dan indikator dengan nilai mean terendah sebesar 3,45 “ saya menggunakan informasi hasil penilaian untuk merancang program remedial”

Sejalan dengan teori pernyataan Mangkunegara, (2018) kinerja (performance) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan penelitian Lestari et.al., (2023) menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh kompetensi guru dan beban kerja terhadap kinerja guru. Didukung dengan penelitian sebelumnya Suherman, (2021) kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal yang dapat dilakukan sekolah untuk meningkatkan kinerja dalam indikator kinerja guru yakni melaksanakan pelatihan dan evaluasi pada guru di MAN 2 Lamongan, perlu untuk memberikan pelatihan sebagai bahan evaluasi dan meningkatkan kemampuan yang dimiliki oleh guru sesuai dengan pembaruan kurikulum yang berlaku untuk meningkatkan kualitas hasil kinerja guru.