

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain : Jenis Kelamin Responden, Usia, Pendidikan Terakhir, Masa Kerja.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Jenis kelamin Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin, Guru MAN 1 Bandar Lampung. Berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut.

Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki – Laki	23	32,4%
Perempuan	48	67,6%
Jumlah	71	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat bahwa guru MAN 1 Bandar Lampung banyak berjenis kelamin Perempuan sebanyak 48 orang atau sebesar 67,6%.

2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai umur, Guru MAN 1 Bandar Lampung adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20 Tahun – 30 Tahun	6	8,5%
31 Tahun – 40 Tahun	8	11,3%
41 Tahun – 50 Tahun	30	42,3%
51 Tahun – 60 Tahun	27	38%
Jumlah	71	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia dapat dilihat bahwa Guru MAN 1 Bandar Lampung yang paling banyak berusia 41 – 50 Tahun sebanyak 30 orang atau sebesar 42,3%.

3. Pendidikan Terakhir Responden

Gambaran umum mengenai pendidikan terakhir, Guru MAN 1 Bandar Lampung adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase
S1	44	62%
S2	27	38%
Jumlah	71	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.3 Responden Berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa Guru MAN 1 Bandar Lampung yang paling banyak S1 sebanyak 44 orang atau sebesar 62%.

4. Masa Kerja

Gambaran umum mengenai masa kerja Guru MAN 1 Bandar Lampung adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 4 Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
1 Tahun – 5 Tahun	13	18,3%
6 Tahun – 10 Tahun	6	8,5%
11 Tahun – 20 Tahun	23	32,4%
>20 Tahun	29	40,8%
Jumlah	71	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.4 Responden Berdasarkan lama kerja dapat dilihat bahwa Guru MAN 1 Bandar Lampung masa kerja yang paling banyak >20 Tahun sebanyak 29 orang atau sebesar 40,8%.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

1. Jawaban responden variabel kompetensi pernyataan yang terbesar pada jawaban setuju (S) terdapat pada pernyataan 1 yaitu “Guru mengembangkan pembelajaran sesuai dengan karakteristik siswa di kelas” dan pada pernyataan 6 yaitu “Guru berkomunikasi dengan baik dengan teman sejawat maupun masyarakat” dengan jumlah responden sebanyak 50 responden dan yang terkecil pada pernyataan 2 yaitu “Guru dalam mengajar memberikan kesempatan kepada siswa untuk mengembangkan potensi yang dimiliki melalui teknologi informasi dan komunikasi” dengan jumlah responden sebanyak 31 responden. Berikut ini table 4.5 terkait Hasil Jawaban Responden Variabel Kompetensi.

Tabel 4. 5 Hasil Jawaban Responden variabel Kompetensi (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Guru mengembangkan pembelajaran sesuai dengan karakteristik siswa di kelas	9	12,7%	50	70,4%	12	16,9%	0	0%	0	0%
2	Guru dalam mengajar memberikan kesempatan kepada siswa untuk	11	15,5%	31	52,1%	23	32,4%	0	0%	0	0%

	mengembangkan potensi yang dimiliki melalui teknologi informasi dan komunikasi										
3	Guru mengedepankan kejujuran dalam melaksanakan tugasnya	7	9,9%	44	62%	20	28,2%	0	0%	0	0%
4	Guru dalam mengajar terlihat percaya diri	6	8,5%	41	57,7%	19	26,8%	5	7%	0	0%
5	Guru bersikap objektif dalam kegiatan pembelajaran di kelas	11	15,5%	38	53,5%	22	31%	0	0%	0	0%
6	Guru berkomunikasi dengan baik dengan teman sejawat maupun masyarakat	7	9,9%	50	70,4%	14	19,7%	0	0%	0	0%
7	Guru mengajar sesuai dengan bidang ilmu yang ditekuninya.	10	14,1%	41	57,7%	20	28,2%	0	0%	0	0%
8	Guru menerima masukan dan saran untuk mengembangkan profesionalismenya dalam bekerja	9	12,7%	39	54,9%	19	26,8%	4	5,6%	0	0%

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

- Jawaban responden variabel Penilaian Prestasi Kerja, pernyataan yang terbesar pada jawaban setuju (S) terdapat pada pernyataan 3 yaitu “Hasil penilaian kinerja diberitahukan kepada seluruh guru” dengan jumlah responden sebanyak 46 responden dan yang terkecil pada pernyataan 2 yaitu “Guru mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah yang di targetkan” dengan jumlah 38 responden. Berikut ini tabel 4.6 terkait Hasil Jawaban Responden Variabel Penilaian Prestasi Kerja.

Tabel 4. 6 Hasil Jawaban Responden Penilaian Prestasi Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)

1	Penilaian atas prestasi kerja yang dilaksanakan guru sesuai dengan kenyataan yang terjadi.	23	32,4%	39	54,9%	9	12,7%	0	0%	0	0%
2	Guru mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah yang di targetkan.	14	19,7% ²	38	53,5%	19	26,8%	0	0%	0	0%
3	Hasil penilaian kinerja diberitahukan kepada seluruh guru	10	14,1%	46	64,8%	13	18,3%	2	2,8%	0	0%
4	Hasil penilaian prestasi kerja sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan	10	14,1%	39	54,9%	22	31%	0	0%	0	0%
5	Guru tidak bisa menerima kritikan yang tidak menyenangkan.	13	18,3%	44	62%	12	16,9%	2	2,8%	0	0%

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

1. Jawaban responden variabel Kinerja Guru, pernyataan yang terbesar pada jawaban setuju (S) terdapat pada pernyataan 3 yaitu “Jumlah pekerjaan yang guru hasilkan sudah sesuai dengan keinginan madrasah” dengan jumlah responden sebanyak 50 responden dan yang terkecil pada pernyataan 7 yaitu “Guru selalu hadir di kelas untuk mengajar dengan tepat waktu” dengan jumlah 29 responden. Berikut ini tabel 4.7 terkait Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Guru.

Tabel 4. 7 Hasil Jawaban Responden Kinerja Guru (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Guru mempunyai kemampuan sesuai dengan profesi sebagai guru	12	16,9%	40	56,3%	15	21,1%	4	5,6%	0	0%
2	Guru mempunyai hasil kerja yang optimal	17	23,9%	36	50,7%	16	22,5%	2	2,8%	0	0%

3	Jumlah pekerjaan yang guru hasilkan sudah sesuai dengan keinginan madrasah	4	5,6%	50	70,4%	13	18,3%	4	5,6%	0	0%
4	Guru dapat melaksanakan pekerjaan sebagai guru sesuai dengan yang ditargetkan madrasah	17	23,9%	31	43,7%	17	23,9%	6	8,5%	0	0%
5	Guru dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaanya selalu tepat pada waktunya	5	7%	44	62%	18	25,4%	4	5,6%	0	0%
6	Guru dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan madrasah	6	8,5%	39	54,9%	23	32,4%	3	4,2%	0	0%
7	Guru selalu hadir di kelas untuk mengajar dengan tepat waktu	20	28,2%	29	40,8%	22	31%	0	0%	0	0%
8	Guru memperhatikan jumlah kehadiran dalam mengajar (tatap muka) sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan madrasah	3	4,2%	44	62%	23	32,4%	1	1,4%	0	0%
9	Guru mampu bekerjasama dengan guru lain secara efektif	3	4,2%	43	60,6%	18	25,4%	7	9,9%	0	0%
10	Guru selalu bersikap kooperatif dengan pihak lain	15	21,1%	33	46,5%	18	25,4%	5	7%	0	0%

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

4.2 Hasil Uji Prasyarat Instrumen Data

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Menurut Hardani (2020, p.393) Validitas menjadi hal yang sangat penting karena validitas menjamin keabsahan pengukuran dari skala yang ditentukan dari variable-variabel yang digunakan dalam menentukan hubungan suatu kejadian atau fenomena.

Untuk pengujian validitas yang di uji cobakan kepada responden 71 responden dengan nilai rtabel 0,233. Dalam pengujian validitas, instrumen diuji dengan menghitung koefisien korelasi antara skor item

dan skor totalnya dalam taraf signifikan 95% atau α sebesar 0,05. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS 25.0. Berikut ini merupakan hasil pengujiannya:

1. Bila probabilitas (sig) < 0,05 atau Rhitung > Rtabel maka instrument valid
2. Bila probabilitas (sig) > 0,05 atau Rhitung < Rtabel maka instrument tidak valid

Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X1)

Pernyataan	Rhitung	Kondisi	Rtabel	Keterangan
P1	0,697	Rhitung > Rtabel	0,233	Valid
P2	0,662	Rhitung > Rtabel	0,233	Valid
P3	0,427	Rhitung > Rtabel	0,233	Valid
P4	0,687	Rhitung > Rtabel	0,233	Valid
P5	0,736	Rhitung > Rtabel	0,233	Valid
P6	0,599	Rhitung > Rtabel	0,233	Valid
P7	0,652	Rhitung > Rtabel	0,233	Valid
P8	0,698	Rhitung > Rtabel	0,233	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Tabel uji validitas diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan variabel Kompetensi (X1) nilai rhitung lebih besar dari Rtabel artinya seluruh item pernyataan variabel Kompetensi (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Penilaian Prestasi Kerja (X2)

Pernyataan	Rhitung	Kondisi	rtabel	Keterangan
P1	0,457	Rhitung > Rtabel	0,233	Valid
P2	0,740	Rhitung > Rtabel	0,233	Valid
P3	0,706	Rhitung > Rtabel	0,233	Valid
P4	0,711	Rhitung > Rtabel	0,233	Valid
P5	0,694	Rhitung > Rtabel	0,233	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Tabel uji validitas diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan variabel Penilaian Prestasi Kerja (X2) mendapat nilai Rhitung > Rtabel artinya seluruh item pernyataan variabel Penilaian Prestasi Kerja (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru (Y)

Pernyataan	Rhitung	Kondisi	rtabel	Keterangan
P1	0,701	Rhitung > Rtabel	0,233	Valid
P2	0,608	Rhitung > Rtabel	0,233	Valid
P3	0,574	Rhitung > Rtabel	0,233	Valid
P4	0,566	Rhitung > Rtabel	0,233	Valid
P5	0,510	Rhitung > Rtabel	0,233	Valid
P6	0,482	Rhitung > Rtabel	0,233	Valid
P7	0,432	Rhitung > Rtabel	0,233	Valid
P8	0,550	Rhitung > Rtabel	0,233	Valid
P9	0,682	Rhitung > Rtabel	0,233	Valid
P10	0,391	Rhitung > Rtabel	0,233	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Tabel uji validitas diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Kinerja Guru (Y) mendapatkan nilai Rhitung lebih dari Rtabel artinya seluruh item pernyataan variabel Kinerja Guru (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Menurut Hardani (2020, p.393) Reliabilitas suatu skala diartikan sejauh mana suatu proses pengukuran bebas dari kesalahan (*error*). Keandalan (*reability*) sangat berkaitan dengan akurasi dan konsistensi. Suatu Skala dikatakan handal/reliabel, jika menghasilkan hasil yang sama ketika pengukuran dilakukan berulang serta dilakukan dalam kondisi konstan (sama). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 25.0 dengan membandingkan antara Alpha dengan interpretasi nilai r. Uji realibilitas menggunakan rumus

Cronbach Alpha. Berikut ini tabel interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. 11 Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi

Koefisien	Reliabilitas
0,8000 - 1,000	Tinggi
0,6000 - 0,7999	Cukup tinggi
0,4000 - 0,5999	Agak Rendah
0,2000 - 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber: Sugiyono, 2019

Berdasarkan ketentuan diatas, maka hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai alpha <i>conbach's</i>	Koefisien r	Keterangan
Kompetensi	0,7990	0,8000 - 1,000	Tinggi
Penilaian Prestasi Kerja	0,6810	0,6000 - 0,7999	Cukup Tinggi
Kinerja Guru	0,7360	0,6000 - 0,7999	Cukup Tinggi

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas, nilai cronbach's alpha variabel Kompetensi (X1) sebesar 0,8100 dengan tingkat reliabel yang tinggi, variabel Penilaian Prestasi Kerja (X2) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,7190 dengan tingkat reliabel cukup tinggi dan variabel Kinerja Guru (Y) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,7560 dengan tingkat reliabel cukup tinggi.

4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametik *One-Sampel Kolmogorov – Smirnov Test* pada SPSS. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut :

Tabel 4. 13 Hasil Uji Normalitas

Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
0,200	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Dapat disimpulkan bahwa nilai kolmogorov smirnov (ks) variabel kompetensi dan penilaian prestasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,200 dengan mendapatkan nilai signifikan > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima H_a ditolak dan seluruh variabel berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Pengujian linieritas bertujuan untuk memperlihatkan bahwa rata-rata yang diperoleh dari kelompok data sampel terletak dalam garis-garis lurus. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 14 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Kompetensi Terhadap Kinerja Guru	0,692	0,05	Sig > alpha	Linear
Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Guru	0,117	0,05	Sig > alpha	Linear

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Dari hasil perhitungan menggunakan spss hasil uji linieritas pada tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan :

1. Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan tabel 4.14 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,692 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. Penilaian Prestasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan tabel 4.14 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,117 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolonieritas untuk melihat ada atau tidaknya hubungan yang tinggi antara variabel bebas. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 15 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Kompetensi (X1)	1,202	10	VIF < 10	Tidak ada gejala mutikolinieritas
Penilaian Prestasi Kerja (X2)	1,202	10	VIF < 10	Tidak ada gejala mutikolinieritas

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Dari hasil perhitungan pada tabel *coefficient* 4.15 menunjukkan nilai VIF variabel Kompetensi (X1) = 1,202 dan nilai VIF variabel Penilaian Prestasi Kerja (X2) = 1,202. Dari semua variabel menunjukkan nilai VIF setiap variabel < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas tinggi antar variabel independen terhadap variabel dependen. Multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan kolerasi yang sangat kuat.

4.4 Hasil Analisis Data

Regresi Berganda adalah metode analisis yang terdiri lebih dari dua variabel yaitu dua atau lebih variabel independen dan satu variabel dependen, metode statistik regresi linier berganda menggunakan SPSS 25.0. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan :

Y = Kinerja Guru

X1 = Kompetensi

X2 = Penilaian Prestasi Kerjaa

a = Konstanta

b1,b2 = Koefisien Regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

Tabel 4. 16 Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std, Error	Beta	`Sig
(Constant)	10,745	4,142		0,012
Kompetensi	0,348	0,125	0,288	0,007
Penilaian Prestasi Kerja	0,829	0,190	0,453	0,000

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil uji linier berganda diatas diperoleh hasil persamaan regresi dari konstanta $a = 10,745$ koefisien $b_1 = 0,348$ koefisien $b_2 = 0,829$ sehingga persamaan regresinya adalah : $Y = 10,745 + 0,348 + 0,829$.

Berikut interpretasi dari persamaan regresi diatas :

1. Nilai konstanta sebesar 10,745 yang berarti bahwa tanpa adanya Kompetensi (X1) dan Penilaian Prestasi Kerja (X2), maka besarnya Kinerja Guru (Y) adalah 10,745.
2. Koefisien Kompetensi (X1) Jika Kompetensi (X1) naik sebesar satu satuan maka Kinerja Guru (Y) akan meningkat sebesar 0,348 satu satuan.
3. Koefisien Penilaian Prestasi Kerja (X2) Jika Penilaian Prestasi Kerja (X2) naik sebesar satu satuan maka Kinerja Guru (Y) akan naik sebesar 0,829 satu satuan.

Tabel 4. 17 Hasil Uji Model Summary

Variabel	R (Korelasi)	R Square
Kompetensi (X1) dan Penilaian Prestasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)	0,628	0,394

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.17 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r squares sebesar 0,394 artinya Kompetensi (X1) dan Penilaian Prestasi Kerja (X2) dapat menjelaskan Kinerja Guru (Y) sebesar 39,4% dan sisanya 60,6% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara Kompetensi (X1), Penilaian Prestasi Kerja (X2) dan Kinerja Guru (Y) memiliki Tingkat hubungan yang cukup tinggi karena nilai r sebesar 0,628 berada pada rentan 0,6000 - 0,7999.

4.5 Hasil Uji Hipotesis

4.5.1 Secara Parsial (Uji-t)

Uji parsial atau uji t merupakan pengujian kepada koefisien regresi secara parsial, untuk mengetahui signifikansi secara parsial atau masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 18 Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Variabel	Thitung	Ttabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kompetensi Terhadap Kinerja Guru	2,781	1,995	0,007	0,05	Thitung > Ttabel atau Sig < Alpha	Berpengaruh
Penilaian Prestasi Terhadap Kinerja Guru	4,374	1,995	0,000	0,05	Thitung > Ttabel atau Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

1. Pengaruh Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan pada tabel 4.18 didapat perhitungan pada variabel Kompetensi (X1) diperoleh nilai Thitung sebesar 2,781 sedangkan nilai Ttabel dengan

$$\begin{aligned}
T_{\text{tabel}} &= t(\alpha/2 ; n-k-1) \\
&= t(0,025 ; 71-2-1) = t(0,025 ; 68) \\
&= 1,995
\end{aligned}$$

Sehingga T_{tabel} sebesar 1,995, jadi diperoleh nilai T_{hitung} 2,781 > t_{tabel} 1,995 dan sig 0,007 < α 0,05, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga disimpulkan bahwa Kompetensi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y).

2. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan pada tabel 4.18 didapat perhitungan pada variabel Penilaian Prestasi Kerja (X2) diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 4,374 sedangkan nilai T_{tabel} nya adalah:

$$\begin{aligned}
T_{\text{tabel}} &= t(\alpha/2 ; n-k-1) \\
&= t(0,025 ; 71-2-1) \\
&= t(0,025 ; 68) \\
&= 1,995
\end{aligned}$$

Sehingga T_{tabel} sebesar 1,995, dan diperoleh nilai T_{hitung} 5,374 > T_{tabel} 1,995 dan sig 0,000 < α 0,05, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga disimpulkan bahwa Penilaian Prestasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y).

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara Kompetensi (X1) dan Penilaian Prestasi Kerja (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Guru (Y).

H_0 : Kompetensi dan Penilaian Prestasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru MAN 1 Bandar Lampung.

Ha : Kompetensi dan Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru MAN 1 Bandar Lampung.

Dengan kriteria :

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak, Ha diterima
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima, Ha ditolak

Tabel 4. 19 Hasil Uji F

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kompetensi dan Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kinerja Guru	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Dari hasil uji ANOVA yang menggunakan program SPSS 25 dari tabel 4.19 di peroleh Fhitung yaitu 22,136. Berdasarkan tabel dengan taraf signifikan (α) = 5% atau 0,05 diketahui bahwa Fhitung dengan: Ftabel = f (k ; n-k)

$$= f (2 ; 71 - 2)$$

$$= f (2 ; 69)$$

$$= 3,13$$

Sehingga diperoleh Ftabel sebesar 3,13. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh fhitung = 22,136 > Ftabel = 3,13. Hal ini menunjukkan bahwa Ha diterima, Sehingga dapat disimpulkan Kompetensi Dan Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru MAN 1 Bandar Lampung.

4.6 Pembahasan

Berdasarkan hasil kuesioner, responden dalam penelitian ini Sebagian besar Guru MAN 1 Bandar Lampung adalah berjenis kelamin perempuan, dengan range umur 41 – 50 Tahun, Pendidikan terakhir S1 dengan masa kerja >20 Tahun.

4.6.1 Pengaruh Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja Guru (Y) MAN 1 Bandar Lampung

Kompetensi diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik. (Madjid, 2016, p.23)

Menurut Krisnawati,dkk (2021) faktor yang mendukung kinerja karyawan menjadi meningkat adalah kompetensi. Kompetensi dalam hal ini merupakan kemampuan guru yang dimiliki sehingga memberikan kemampuan tenaga dalam bekerja yang rapi dan memiliki sikap untuk menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian tenaga kerja dalam bidang pekerjaan yang tentunya sudah memberikan tingkatan dari hasil kerja kerasnya.

Dengan kompetensi yang baik dalam sebuah sekolah maka akan semakin meningkatkan kinerja guru. Adanya hubungan kompetensi dengan kinerja guru merupakan suatu hal yang sangat penting dalam sebuah sekolah. Kompetensi yang baik pada guru di MAN 1 Bandar Lampung akan mendorong karyawan untuk dapat bekerja lebih baik sehingga hasil kinerja yang akan dicapai juga akan menjadi baik.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Helena (2020) bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan menggunakan SPSS 25.0 dengan menggunakan uji t atau uji parsial dengan jumlah sampel sebanyak 71 responden dapat diketahui bahwa $T_{hitung} > T_{tabel}$, dengan nilai T_{hitung} sebesar $2,781 > 1,995$ nilai T_{tabel} , hasil ini dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi disimpulkan bahwa Kompetensi (X1) berpengaruh secara positif signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) MAN 1 Bandar Lampung.

4.6.2 Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Menurut Handoko (2008:135), yang di kutip oleh elsa (2019) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah proses dimana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

Menurut Bintoro (2017) Penilaian Prestasi Kerja (Performance Appraisal) adalah proses penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan oleh organisasi terhadap karyawannya yang dilakukan oleh organisasi terhadap karyawannya secara sistematis dan formal berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Menurut Bonefasius (2019) prestasi kerja merupakan perwujudan dari hasil karya seseorang yang pada gilirannya akan menentukan keseluruhan keberhasilan dari faktor-faktor yang berpengaruh dalam menentukan apakah seseorang akan lebih baik atau berprestasi lebih baik.

Menurut Linawati (2020) penilaian kinerja (performance appraisal) adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas baik secara individu atau tim.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan menggunakan SPSS 25 dengan menggunakan uji t atau uji parsial dengan jumlah sampel sebanyak 71 responden diketahui bahwa $T_{hitung} > T_{tabel}$, dengan nilai T_{hitung} sebesar $4,374 > 1,995$ nilai T_{tabel} , dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dan disimpulkan bahwa Penilaian Prestasi Kerja (X2) berpengaruh secara positif signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) MAN 1 Bandar Lampung.

4.6.3 Pengaruh Kompetensi (X1) Dan Penilaian Prestasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Kompetensi diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik. (Madjid, 2016, p.23)

Menurut Handoko (2008:135), yang di kutip oleh elsa (2019) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah proses dimana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

Menurut Bintoro (2017) Penilaian Prestasi Kerja (Performance Appraisal) adalah proses penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan oleh organisasi terhadap karyawannya yang dilakukan oleh organisasi terhadap karyawannya secara sistematis dan formal berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Menurut Madjid (2016:11) kinerja guru merupakan hasil kerja yang dapat dicapai guru dalam suatu organisasi (sekolah), sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan sekolah dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja guru nampak dari tanggung jawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, serta moral yang dimilikinya. Singkatnya kinerja guru merupakan hasil kerja guru yang diwujudkan dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya.

Hasil penelitian diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tommy,dkk (2023) variabel Kompetensi dan Penilaian Prestasi Kerja signifikan secara simultan memengaruhi Kinerja Guru SMA Pertiwi 2 Padang.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan menggunakan SPSS 25 dengan menggunakan uji F atau uji simultan dengan jumlah sampel sebanyak 71 responden, diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, dengan nilai $F_{hitung} 22,136 > 3,13 F_{tabel}$, hasil ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi (X1), Penilaian Prestasi Kerja(X2), terhadap Kinerja Guru (Y) MAN 1 Bandar Lampung. Berdasarkan hasil analisis tersebut bahwa MAN 1 Bandar Lampung memperhatikan aspek yang berkaitan dengan Kompetensi Dan Penilaian Prestasi Kerja akan berdampak pada meningkatnya Kinerja Guru (Y), karena berdasarkan uji F variabel Kompetensi dan Penilaian Prestasi Kerja tersebut berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) dengan nilai 22,136.