

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Distribusi Data

4.1.1 Data dan Sampel

Penelitian ini mengambil populasi seluruh guru Sekolah Dasar Wellington School Bandar Lampung yang berjumlah dua puluh enam orang. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan selama bulan Januari 2018, berhasil dikumpulkan kembali jawaban kuesioner yang diisi lengkap sebanyak 26 kuesioner tersebut. Kemudian dapat disajikan informasi umum tentang responden yaitu, usia, jenis kelamin, dan lama kerja dapat dilihat pada tabel 4.2, 4.3, dan 4.4, serta tabel 4.5, sebagai berikut.

4.1.2. Deskripsi Responden

Para responden yang melakukan pengisian kuesioner kemudian akan diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, usia, dan lama kerja. Identifikasi ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik secara umum para responden penelitian. Tabel berikut menunjukkan komposisi responden berdasarkan usia.

Tabel 4.2

Data Responden Berdasarkan Usia

| Usia | Jumlah | % |
|---------------|--------|-------|
| <25 tahun | 2 | 7,69 |
| 25 – 35 tahun | 17 | 65,38 |
| 36 - 45 tahun | 4 | 15,39 |
| > 45 tahun | 3 | 11,54 |
| Jumlah | 26 | 100 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Tabel 4.2 di atas menunjukkan responden terbesar berasal dari guru dengan usia 25 – 35 tahun berjumlah 17 orang atau 65,39 persen, responden lainnya berusia 36 – 45 tahun dengan jumlah 4 orang atau 15,39 persen, dan sisanya responden

berusia > 45 tahun dan berusia < 25 tahun masing-masing 3 orang dan 2 orang atau 11,54 persen dan 7,69 persen. Untuk deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3

Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah | % |
|---------------|--------|--------|
| Wanita | 17 | 65,38% |
| Pria | 9 | 34,62% |
| Jumlah | 59 | 100% |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Tabel 4.3 di atas menunjukkan responden terbesar berasal dari guru berjenis kelamin wanitadengan jumlah 17 orang atau 65,38 persen sedangkan pria berjumlah 9 orang atau 34,62 persen. Untuk deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4

Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

| Tingkat Pendidikan | Jumlah | % |
|--------------------|--------|---------|
| S1 | 22 | 84,62 % |
| S2 | 4 | 15,38 % |
| Jumlah | 26 | 100% |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Tabel 4.4 di atas menunjukkan responden terbesar berasal dari guru berpendidikan Strata 1 dengan jumlah 22 orang atau 84,62persen, kemudian berpendidikan Strata 2 berjumlah 4 orang atau 15,38 persen. Untuk deskripsi responden berdasarkan lama kerja dapat dilihat pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Data Responden Berdasarkan Lama Kerja

| Lama Kerja | Jumlah | % |
|-------------|--------|---------|
| <3 tahun | 9 | 34,62 % |
| 3 – 5 tahun | 10 | 38,46 % |
| > 5 tahun | 7 | 26,92 % |
| Jumlah | 26 | 100% |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Tabel 4.5 di atas menunjukkan jumlah terbesar responden memiliki masa kerja 3 - 5 tahun sebanyak 10 orang atau 38,46 persen, kemudian kurang dari 3 tahun sebanyak 9 orang atau 34,62 persen. Lalu masa kerja lebih dari 5 tahun sebanyak 7 orang atau 26,92 persen.

4.2. Analisis Data

4.2.1. Statistik Deskriptif

Dari dua puluh enam data tersebut dilakukan olah data secara statistik deskriptif dan hasilnya dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.6
Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Max | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|----|---------|-----|-------|----------------|
| Kinerja Guru | 26 | 23 | 33 | 27,38 | 2,669 |
| Pelatihan | 26 | 23 | 32 | 26,81 | 2,638 |
| Motivasi Kerja | 26 | 26 | 31 | 24,96 | 3,292 |
| Valid N (listwise) | 26 | | | | |

Sumber: Hasil Olah Data, 2018

dari tabel di atas untuk masing – masing variabel yaitu: untuk variabel kinerja guru diketahui total skor jawaban maksimum adalah 33, dan jawaban terendah 23, sedangkan rata-rata jawaban adalah 27,38, untuk variabel pelatihatidiketahui total skor jawaban maksimum adalah 32 dan jawaban terendah 23, sedangkan rata-rata jawaban adalah 26,81, untuk variabel motivasi kerja diketahui total skor jawaban

maksimum adalah 31 dan jawaban terendah 20, sedangkan rata-rata jawaban adalah 24,96.

4.2.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

4.2.2.1 Uji Validitas

Menurut Prayitno (2010:90) uji validitas adalah untuk menguji ketepatan atau kecermatan suatu instrument dalam mengukur apa yang ingin diukur. Pada penelitian ini penulis menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (Product Moment Pearson) untuk melakukan pengujian validitas, dengan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

1. Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Selanjutnya $r \text{ tabel}$ dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data $N = 26$, maka didapat $r \text{ tabel}$ sebesar 0,388. Dan $r \text{ tabel}$ yang didapat tersebut dibandingkan dengan besarnya nilai r hasil perhitungan statistik atau $r \text{ hitung}$ yang dapat dilihat pada masing-masing variabel dengan mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Kinerja Guru

| Indikator | r Hitung | r Tabel | Kondisi | Keterangan |
|-----------|----------|---------|--------------------------------------|------------|
| Item1 | 0,521 | 0,388 | $r \text{ Hitung} > r \text{ Tabel}$ | Valid |
| Item2 | 0,564 | 0,388 | $r \text{ Hitung} > r \text{ Tabel}$ | Valid |
| Item3 | 0,778 | 0,388 | $r \text{ Hitung} > r \text{ Tabel}$ | Valid |
| Item4 | 0,481 | 0,388 | $r \text{ Hitung} > r \text{ Tabel}$ | Valid |
| Item5 | 0,559 | 0,388 | $r \text{ Hitung} > r \text{ Tabel}$ | Valid |
| Item6 | 0,521 | 0,388 | $r \text{ Hitung} > r \text{ Tabel}$ | Valid |
| Item7 | 0,564 | 0,388 | $r \text{ Hitung} > r \text{ Tabel}$ | Valid |
| Item8 | 0,778 | 0,388 | $r \text{ Hitung} > r \text{ Tabel}$ | Valid |

Sumber: Hasil Olah Data, 2018

Dari hasil uji validitas, kemudian bandingkan dengan r hitung *product moment* (pada signifikan 0,05 dengan uji 2 sisi) dengan r tabel. Dari output yang diperoleh, 8 item pernyataan dinyatakan valid, karena r hitung $>$ r tabel. Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing item pernyataan tentang kinerja guru adalah valid. Kemudian hasil uji validitas untuk variabel pelatihan yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Pelatihan

| Indikator | r Hitung | r Tabel | Kondisi | Keterangan |
|------------------|-----------------|----------------|--------------------------|-------------------|
| Item1 | 0,756 | 0,388 | r Hitung $>$ r Tabel | Valid |
| Item2 | 0,874 | 0,388 | r Hitung $>$ r Tabel | Valid |
| Item3 | 0,827 | 0,388 | r Hitung $>$ r Tabel | Valid |
| Item4 | 0,823 | 0,388 | r Hitung $>$ r Tabel | Valid |
| Item5 | 0,609 | 0,388 | r Hitung $>$ r Tabel | Valid |
| Item6 | 0,691 | 0,388 | r Hitung $>$ r Tabel | Valid |
| Item7 | 0,846 | 0,388 | r Hitung $>$ r Tabel | Valid |
| Item8 | 0,482 | 0,388 | r Hitung $>$ r Tabel | Valid |

Sumber: Hasil Olah Data, 2018

Dari hasil uji validitas, kemudian bandingkan dengan r hitung *product moment* (pada signifikan 0,05 dengan uji 2 sisi) dengan r tabel. Dari output yang diperoleh, 8 item pernyataan dinyatakan valid, karena r hitung $>$ r tabel. Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing item pernyataan tentang pelatihan adalah valid. Selanjutnya hasil uji validitas untuk variabel motivasi kerja yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

| Indikator | r Hitung | r Tabel | Kondisi | Keterangan |
|------------------|-----------------|----------------|--------------------------|-------------------|
| Item1 | 0,804 | 0,388 | r Hitung $>$ r Tabel | Valid |
| Item2 | 0,805 | 0,388 | r Hitung $>$ r Tabel | Valid |
| Item3 | 0,830 | 0,388 | r Hitung $>$ r Tabel | Valid |

| | | | | |
|-------|-------|-------|--|-------|
| Item4 | 0,490 | 0,388 | $r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$ | Valid |
| Item5 | 0,864 | 0,388 | $r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$ | Valid |
| Item6 | 0,804 | 0,388 | $r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$ | Valid |
| Item7 | 0,752 | 0,388 | $r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$ | Valid |
| Item8 | 0,818 | 0,388 | $r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$ | Valid |

Sumber: Hasil Olah Data, 2018

Dari hasil uji validitas, kemudian bandingkan dengan r hitung *product moment* (pada signifikan 0,05 dengan uji 2 sisi) dengan r tabel. Dari output yang diperoleh, 8 item pernyataan dinyatakan valid, karena r hitung $>$ r tabel. Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing item pernyataan tentang motivasi kerja adalah valid.

4.2.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Penulis menggunakan pengujian reliabilitas dengan metode *Cronbach's Alpha*. Untuk pengujian biasanya batasan tertentu seperti 0,6. Menurut Sekaran dalam buku Priyatno (2010:97), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

Hasil pengujian reliabilitas terhadap item-item pertanyaan pada variabel kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja dapat dilihat pada output *Reliability Statistics* dari nilai Cronbach's Alpha pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.10

Hasil Uji Reliabilitas

| No | Variabel | Nilai Cronbach's Alpha | Batas Reliabilitas | Keterangan |
|----|----------------|------------------------|--------------------|------------|
| 1 | Kinerja Guru | 0,729 | 0,60 | Reliabel |
| 2 | Pelatihan | 0,888 | 0,60 | Reliabel |
| 3 | Motivasi Kerja | 0,900 | 0,60 | Reliabel |

Sumber: Hasil Olah Data, 2018

Berdasarkan data hasil pengujian reliabilitas pada tabel diatas diketahui nilai Cronbach's Alpha rata-rata diatas 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

4.2.3. Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Lilliefor* dengan melihat nilai pada *Kolmogorov-Smirnov*. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0,05 (Prayitno, 2010:71). Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

4.11
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Kinerja Guru | Pelatihan | Motivasi Kerja |
|----------------------------------|----------------|--------------|-----------|----------------|
| N | | 26 | 26 | 26 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 27.38 | 26.81 | 24.96 |
| | Std. Deviation | 2.669 | 2.638 | 3.292 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .160 | .164 | .155 |
| | Positive | .160 | .164 | .147 |
| | Negative | -.151 | -.105 | -.155 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .817 | .837 | .791 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .516 | .486 | .558 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Olah Data, 2018

Dari output di atas dapat dilihat pada kolom Kolmogorov –Smirnov dan dapat diketahui bahwa nilai Asymp. signifikansi untuk semua variabel yang lebih besar dari 0,05, maka sesuai pernyataan Prayitno (2010:71) dapat disimpulkan bahwa populasi berdistribusi normal.

4.2.4 Pengujian Hipotesis

4.2.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian pengaruh variabel yaitu Pelatihan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) dari hasil olah data dapat dirumuskan sebagai berikut:

Tabel 4.12.
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1,931 | 3,188 | | 0,606 | 0,551 |
| | Pelatihan | 0,764 | 0,112 | 0,756 | 6,802 | 0,000 |
| | Motivasi kerja | 0,199 | 0,090 | 0,245 | 2,206 | 0,038 |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Hasil Olah Data, 2018

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + et$$

$$Y = 1,931 + 0,764X_1 + 0,199X_2, \text{ artinya:}$$

- Nilai $a = 1,931$ artinya jika X_1 dan X_2 nilainya 0, maka Y (kinerja guru) nilainya adalah 1,931. Dengan kata lain jika pelatihan dan motivasi kerja bernilai nol, maka Y (kinerja guru) nilainya adalah 1,931.
- Koefisien regresi variabel X_1 (pelatihan) sebesar 0,764; artinya jika nilai X_1 (pelatihan) mengalami kenaikan 1 maka Y (kinerja guru) akan mengalami kenaikan sebesar 0,764.
- Koefisien regresi variabel X_2 (motivasi kerja) sebesar 0,199; artinya jika nilai X_2 (motivasi kerja) mengalami kenaikan 1 maka Y (kinerja guru) akan mengalami kenaikan sebesar 0,199.

Sedangkan angka koefisien korelasi dan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel *Model Summary* sebagai berikut:

Tabel 4.13.
Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | 0,861 ^a | 0,741 | 0,719 | 1,415 |

a. Predictors: (Constant), pelatihan, motivasi kerja

Sumber: Hasil Olah Data, 2018

Menurut Sugiyono (2012) pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00 – 0,199 = sangat rendah

0,20 – 0,399 = rendah

0,40 – 0,599 = sedang

0,60 – 0,799 = tinggi

0,80 – 1,000 = sangat tinggi

Dari hasil olah data (output) diperoleh nilai Koefisien korelasi (R) sebesar 0,861, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang masuk kategori sangat tinggi antara pelatihan dan motivasi kerjaterhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar Wellington School Bandar Lampung. Dan dilihat dari nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,741 atau 74,1% maka dapat dikatakan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (pelatihan dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen kinerja74,1% sedangkan sisanya sebesar 25,9% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

4.2.4.2. Uji Hipotesis (Uji t)

1. Pengujian koefisien regresi variabel pelatihan

Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 karena uji dua sisi maka 2,5% dan $N = 26$ diperoleh t tabel sebesar = 2,06866. Sedangkan t hitung dilihat dari output olah data adalah 6,082 (t hitung > t tabel) maka berdasarkan uji t ini disimpulkan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja gurupada Sekolah Dasar Wellington School Bandar Lampung.

2. Pengujian koefisien regresi variabel motivasi kerja

Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 karena uji dua sisi maka 2,5% dan $N = 26$ diperoleh t tabel sebesar $= 2,06866$. Sedangkan t hitung dilihat dari output olah data adalah 2,206 ($t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$) maka berdasarkan uji t ini disimpulkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja gurupada Sekolah Dasar Wellington School Bandar Lampung.

4.2.4.3 Uji Koefisien Regresi Secara Bersama-sama (Uji F)

Hasil uji F dapat dilihat pada output ANOVA dari hasil analisis regresi linier berganda. Tahap-tahap untuk melakukan uji F adalah:

1. Merumuskan Hipotesis

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$, artinya variasi dari model regresi tidak berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebas (variabel terikat)

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya variasi dari model regresi berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebas (variabel terikat)

2. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan 0,05 ($\alpha = 5\%$)

3. Menentukan F hitung

Berdasarkan output olah data diperoleh F hitung sebesar 32,982

4. Menentukan F tabel

Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$ maka diperoleh F tabel untuk $N = 26$ sebesar 3,42 karena F hitung $>$ dari F tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau ada pengaruh signifikan antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

Sehingga berdasarkan uji F diatas dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadapkinerjagurupada Sekolah Dasar Wellington School Bandar Lampung.

4.3. Pembahasan

Penelitian ini telah berhasil membuktikan tentang pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadapkinerjagurupada Sekolah Dasar Wellington School Bandar Lampung. Adapun hasil pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

4.3.1. Pengaruh Pelatihan terhadap KinerjaGuru

Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel 4.12 maka dapat dikatakan bahwa insentif berpengaruhpositif dan signifikan terhadap kinerjagurupada Sekolah Dasar Wellington School Bandar Lampung. Hasil pengujian ini masih sejalan dengan hasil penelitianAlfhan (2013) yang menyatakan pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja guru memberikan kontribusi sebesar 88,9% terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi SMA se-Kabupaten Kendal. Dan kontribusi parsial dari pendidikan sebesar 11,97%, pelatihan sebesar 13,39%, motivasi kerja guru 23,32%.Kemudian sejalan dengan penelitian Bahwiyanti (2014) yang menyatakan pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja guru SMP NEgeri 4 Kabupaten Kuala Kurun.

Pelatihan merupakan upaya pengembangan sumber daya manusia (guru).Berdasarkan Pedoman Penyusunan Portofolio 2009. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan pelatihan adalah serangkaianprogram yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuanseorang guru yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan yang memilikitujuan untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasisekolah. Semakin sering seorang guru mengikuti pelatihan maka akan semakinbaik pula kinerjanya. Dan indikator yang digunakan untuk pelatihan yaitu:

1. Lama pelatihan
2. Tingkat pelatihan
3. Relevansi.

(Pedoman portofolio 2009)

4.3.2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel 4.12 maka dapat dikatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar Wellington School Bandar Lampung. Hasil pengujian ini masih sejalan dengan hasil penelitian Hudaibi (2011), Sugiyono et.al. (2011), yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Demikian juga dengan hasil penelitian Alfhan (2014) dan Bahwiyanti (2014) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Mangkunegara (2002: 93) mengemukakan bahwa motivasi itu didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, mulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Selanjutnya Mangkunegara (2002: 95), mengatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

4.3.3. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel 4.12 maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar Wellington School Bandar Lampung.