

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Statistika Deskriptif

Statistik deskriptif adalah mendeskripsikan atau menjelaskan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat simpulan yang umum. Dalam deskriptif data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain:

4.1.1 Deskriptif Karakteristik Responden

a. Jenis Kelamin Responden

Untuk mengetahui jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frequency (Orang)	Percent (%)
Laki-laki	13	36,11
Perempuan	23	63,89
Jumlah	36	100

Sumber : Data diolah pada 2020

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, responden dengan jenis kelamin laki-laki memiliki frekuensi sebanyak 13 orang atau (36,11%) dan jenis kelamin perempuan memiliki frekuensi sebanyak 23 orang atau (63,89%). Dengan demikian bahwa sampel dalam penelitian ini di dominasi oleh responden berjenis kelamin perempuan.

a. Usia

Untuk mengetahui usia responden, dapat dilihat pada tabel 4.2

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Sumber	Usia		
	Keterangan	Frequency (orang)	Percent (%)
: Data diolah pada 2020	20-30	17	47,22
	>30	19	57,78
	Jumlah	36	100

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, responden dengan usia antara 20-30 tahun memiliki frekuensi sebanyak 17 orang (47,22%) dan usia di atas 30 tahun memiliki frekuensi sebanyak 19 orang (57,78%). Dengan demikian dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan usia di atas 30 tahun.

b. Pendidikan Terakhir Responden

Untuk mengetahui pendidikan terakhir responden, dapat dilihat pada tabel 4.3.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Keterangan	Pendidikan Terakhir	
	Frequency (orang)	Percent (%)
DIII	5	13,89
S1	30	83,33
S2	1	2,78
Jumlah	36	100

Sumber : Data diolah pada 2020

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, pendidikan Diploma Tiga (D3) memiliki frekuensi sebanyak 5 orang atau (13,89%), pendidikan Strata Satu (S1)

memiliki frekuensi sebanyak 30 orang atau (83,33%) dan pendidikan Strata Dua (S2) memiliki frekuensi sebanyak 1 orang (2,78%). Dengan demikian dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini di dominasi oleh responden dengan latar belakang pendidikan Strata Satu (S1).

c. Status Kepegawaian

Untuk mengetahui status kepegawaian responden, dapat dilihat dari tabel 4.4

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

<i>Jenis Kelamin</i>	<i>Frequency</i> (Orang)	<i>Percent (%)</i>
Guru Tetap Yayasan	31	86,11
Guru Tidak Tetap Yayasan	5	13,89
Jumlah	36	100

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, responden dengan status kepegawaian guru tetap yayasan memiliki frekuensi sebanyak 31 orang (86,11) dan status kepegawaian guru tidak tetap memiliki frekuensi sebanyak 5 orang (13,89). Dengan demikian dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini di dominasi oleh responden dengan status kepegawaian guru tetap yayasan.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel yang disebarkan kepada 36 responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X1)

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Presensi kehadiran menurut anda sangat penting dalam penegakan disiplin kerja	20	55,6	13	36,1	2	5,6	1	2,8	0	0
2	Guru harus hadir tepat waktu di Kantor setiap hari jam kerja.	17	47,2	10	27,8	8	22,2	1	2,8	0	0
3	Guru teliti mengelola program belajar mengajar dengan baik dan benar.	13	36,1	16	44,4	5	13,9	2	5,6	0	0
4	Guru mengajar sesuai dengan keahliannya	14	38,9	17	47,2	2	5,6	2	5,6	1	2,8
5	Taat dalam memakai seragam sesuai dengan ketentuan yang berlaku	8	22,2	16	44,4	9	25,0	3	8,3	0	0
6	Guru taat dalam mematuhi peraturan yang berlaku disekolah	11	30,6	21	58,3	3	8,3	1	2,8	0	0
7	Guru melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab sesuai dengan waktu yang	10	27,8	18	50,0	6	16,7	2	5,6	0	0

ditentukan

8	Guru menguasai bidang studi yang diajarkan	12	33,3	21	58,3	2	5,6	1	2,8	0	0
9	Hubungan sesama guru selalu terjaga dengan baik	13	36,1	17	47,2	5	13,9	0	0	1	2,8
10	Guru mempunyai etika yang baik selama dalam mengajar	21	58,3	14	38,9	0	0	0	0	1	2,8

Sumber : Data diolah pada 2020

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, jawaban atas beberapa pertanyaan yang diajukan kepada 36 responden diketahui bahwa butir pertanyaan no 10 yaitu: Guru mempunyai etika yang baik selama mengajar “ mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju sebanyak 21 orang atau 58,3% dari total responden dan jawaban setuju sebanyak 14 orang atau 38,9 dari total responden, sedangkan butir pertanyaan no 5 yaitu “Taah dalam memakai seragam sesuai dengan ketentuan yang berlaku” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 8 orang atau 22,2% dari total responden, jawaban setuju sebanyak 16 orang atau 44,4% dari total responden, jawaban netral sebanyak 9 orang atau 25,0% dari total responden, jawaban tidak setuju sebanyak 3 orang atau 8,3% dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 dari total responden.

Tabel 4.6
Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Beban Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS		TS		N		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Guru mengerjakan tugas tambahan yang berlebihan akan merasakan kelelahan.	1	5,6	5	13,9	9	25,0	15	41,7	5	13,9
2	Pembebanan mata pelajaran pada guru lebih dari satu yang diampu mengakibatkan guru tidak semangat dalam mengajar.	1	2,8	6	16,7	8	22,2	17	47,2	4	11,1
3	Guru yang mengampu mata pelajaran lebih dari satu mengakibatkan guru tidak konsentrasi dalam mengajar.	1	2,8	6	16,7	9	25,0	13	36,1	7	19,4
4	Guru yang mengampu lebih dari satu mata pelajaran yang berbeda dengan kemampuannya akan merasa kebingungan.	1	2,8	3	8,3	8	22,2	16	44,4	8	22,2

5	Beban waktu yang telah ditetapkan berlebihan mengakibatkan guru mengerjakan tugas tambahan.	1	2,8	2	5,6	10	27,8	17	47,2	6	16,7
6	Beban waktu yang ditetapkan berlebihan mengakibatkan guru mengampu mata pelajaran lebih dari satu.	10	2,8	3	8,3	13	36,1	14	38,9	5	13,9

Sumber : Data diolah pada 2020

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, jawaban atas beberapa pertanyaan yang diajukan kepada 36 responden diketahui bahwa butir pertanyaan no.4 yaitu “ Guru yang mengampu lebih dari satu mata pelajaran yang berbeda dengan kemampuannya akan merasa kebingungan mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju sebanyak 8 orang atau 22,2% dari total responden dan jawaban setuju sebanyak 16 orang atau 44,4% dari total responden, sedangkan butir pertanyaan no.2 yaitu: “Pembebanan mata pelajaran pada guru lebih dari satu yang diampu mengakibatkan guru tidak semangat dalam mengajar” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 4 orang atau 11,1 dari total responden, jawaban setuju sebanyak 17 orang atau 47,2% dari total responden, jawaban netral sebanyak 8 orang atau 22,2% dari total responden, jawaban tidak setuju 6 orang atau 16,7% dari total responden dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 2,8% dari total responden.

Tabel 4.7
Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kinerja Guru (Y)

NO	Pernyataan	Jawaban									
		STS		TS		N		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Guru mampu menyelesaikan sebanyak apaun pekerjaan yang menjadi tugasnya.	0	0	1	2,8	3	8,3	22	61,1	10	27,8
2	Guru mampu mencapai target yang telah ditetapkan.	0	0	1	2,8	8	22,2	24	66,7	3	8,3
3	Dalam menyelesaikan tugas, guru selalu berusaha menyelesaikan secara berkualitas.	0	0	0	0	4	11,1	20	55,6	12	33,3
4	Dalam menyelesaikan tugas, guru selalu berusaha untuk menghasilkan yang terbaik.	1	2,8	0	0	2	5,6	17	47,2	16	44,4
5	Guru mampu bekerjasama dengan baik.	0	0	1	2,8	3	8,3	22	61,1	10	27,8
6	Dengan kerjasama, tujuan organisasi akan lebih	1	2,8	0	0	4	11,1	15	41,7	16	44,4

mudah tercapai.

7	Dalam mengerjakan pekerjaan guru selalu menyelesaikan tepat waktu.	0	0	1	2,8	6	16,7	21	58,3	8	22,2
8	Guru selalu bekerja dengan teliti, cepat dan tepat dalam melaksanakan pekerjaan yang diterima	0	0	1	2,8	4	11,1	20	55,6	11	30,6
9	Guru tiba ditempat kerja selalu tepat waktu	0	0	1	2,8	2	5,6	22	61,1	11	30,6
10	Guru sadar bahwa kehadiran adalah kewajiban para guru	0	0	1	2,8	1	2,8	13	36,1	21	58,3

Sumber : Data diolah pada 2020

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, jawaban atas beberapa pertanyaan yang diajukan kepada 36 responden diketahui bahwa butir pertanyaan no 10 yaitu: “ Guru sadar bahwa kehadiran adalah kewajiban para guru” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju sebanyak 21 orang atau 58,3% dari total responden dan jawaban setuju sebanyak 13 orang atau 36,1% dari total responden, sedangkan butir pertanyaan no.2 yaitu “Guru mencapai target yang telah ditetapkan” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 3 orang atau 8,3% dari total responden, jawaban setuju sebanyak 24 orang atau 66,7% dari total responden, jawaban netral sebanyak 8 orang atau 22,2% dari total responden, jawaban tidak setuju sebanyak 1 atau 2,8% dari total responden dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 dari total responden.

4.2 Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan cara korelasi antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Dasar pada pengambilan keputusannya adalah uji validitas koefisien korelasi antara pertanyaan dengan skor total nilai (*person correlation*) dibandingkan dengan r tabel *person product moment* dengan alpha 5% (0,05), jika lebih besar nilai *pearson correlation* (r hitung) daripada r tabel maka dinyatakan valid.

Nilai r tabel dalam penelitian ini sebesar 0,3291 dengan $df = n-2 = 36-2=34$ dan nilai alpha 5% (0,05). Adapun nilai r hitung dari hasil pengolahan data menggunakan bantuan program SPSS versi 20. Berikut adalah hasil uji validitas dalam penelitian ini:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

	Butir	r hitung	r tabel	Kondisi	Keterangan
Sum ber : Data diol ah pada 202 0	Pertanyaan				
	Pertanyaan 1	0,762	0,3291	r hitung > r tabel	Valid
	Pertanyaan 2	0,814	0,3291	r hitung > r tabel	Valid
	Pertanyaan 3	0,733	0,3291	r hitung > r tabel	Valid
	Pertanyaan 4	0,704	0,3291	r hitung > r tabel	Valid
	Pertanyaan 5	0,677	0,3291	r hitung > r tabel	Valid
	Pertanyaan 6	0,636	0,3291	r hitung > r tabel	Valid
	Pertanyaan 7	0,714	0,3291	r hitung > r tabel	Valid
	Pertanyaan 8	0,770	0,3291	r hitung > r tabel	Valid
	Pertanyaan 9	0,651	0,3291	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 10	0,688	0,3291	r hitung > r tabel	Valid	

dasarkan tabel 4.8 diketahui bahwa nilai r hitung semua butir pertanyaan lebih besar dari nilai r tabel sehingga dapat disimpulkan

bahwa semua butir yang diajukan untuk mengukur nilai disiplin kerja dalam penelitian ini dinyatakan valid, artinya butir pertanyaan layak untuk dijadikan kuesioner.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X2)

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kondisi	Keterangan
Pertanyaan 1	0,617	0,3291	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 2	0,814	0,3291	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 3	0,795	0,3291	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 4	0,783	0,3291	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 5	0,677	0,3291	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 6	0,764	0,3291	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Data diolah pada 2020

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui bahwa nilai r hitung semua butir pertanyaan lebih besar dari nilai r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan yang diajukan untuk mengukur nilai beban kerja kerja dalam penelitian ini dinyatakan valid, artinya butir pertanyaan layak untuk dijadikan kuesioner.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kondisi	Keterangan
Pertanyaan 1	0,820	0,3291	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 2	0,660	0,3291	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 3	0,592	0,3291	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 4	0,824	0,3291	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 5	0,820	0,3291	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 6	0,813	0,3291	r hitung > r tabel	Valid

Pertanyaan 7	0,732	0,3291	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 8	0,634	0,3291	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 9	0,786	0,3291	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 10	0,757	0,3291	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Data diolah pada 2020

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui bahwa nilai r hitung semua butir pertanyaan lebih besar dari nilai r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan yang diajukan untuk mengukur nilai kinerja guru dalam penelitian ini dinyatakan valid, artinya butir pertanyaan layak untuk dijadikan kuesioner.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pengukuran sekali saja atau *one shot*. Dalam pengukuran jenis ini hanya dilakukan satu kali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur nilai korelasi antar jawaban pertanyaan. Dasar dalam pengambilan keputusan pada penelitian ini dapat dilihat pada dibawah ini:

Tabel 4.11
Interpretasi Koefisien Korelasi

S	Interval Koefisien	Kategori
u	0,8000-1,0000	Sangat tinggi
m	0,6000-0,7999	Tinggi
b	0,4000-0,5999	Sedang/cukup
e	0,2000-0,3999	Rendah
r	0,0000-0,1999	Sangat rendah

: Purwanto, 2016

Berikut adalah hasil uji reliabilitas dalam penelitian:

Tabel 4.12
Hasil Uji Realibilitas

S	Variabel	Nilai Cronbach Alpha (r)	Keterangan
^u	Disiplin Kerja (X1)	0,891	Sangat Tinggi
^m	Beban Kerja (X2)	0,841	Sangat Tinggi
^b	Kinerja Guru (Y)	0,910	Sangat Tinggi

e

r : Data diolah pada 2020

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui bahwa semua variabel dalam penelitian ini mempunyai tingkat realibilitas yang sangat tinggi dengan nilai tertinggi adalah kinerja guru sebesar 0,910 dan nilai terendah adalah beban kerja kerja sebesar 0,841.

4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Uji Normalitas

Dalam penelitian ini penulis akan melakukan uji normalitas menggunakan uji statistik *non-parametrik kalmogorov-smirnov test*.

Dasar pengambilan keputusan ini dalam uji normalitas adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka model regresi dinyatakan berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka model regresi dinyatakan tidak berdistribusi normal.

Berikut adalah hasil uji normalitas dalam penelitian ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Nilai Signifikan	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,197	Berdistribusi Normal
Beban Kerja (X2)	0,097	Berdistribusi Normal
Kinerja Guru (Y)	0,087	Berdistribusi Normal

r : Data diolah pada 2020

Berdasarkan tabel 4.13 diketahui bahwa nilai signifikan dalam penelitian ini disiplin kerja sebesar 0,197 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga artinya data dalam penelitian ini berdistribusi normal, beban kerja sebesar 0,097 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga artinya data dalam penelitian ini berdistribusi normal dan kinerja sebesar 0,087 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga artinya data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

4.3.2 Uji Linearitas

Uji linearitas yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah *Compare Mean One-Way ANOVA* dengan hipotesis ialah sebagai berikut:

H_0 : Model regresi berbentuk linear

H_a : Model Regresi tidak berbentuk linear

Dasar dalam pengambilan keputusan:

1. Jika probabilitas (sig) > 0,05 (α) maka H_0 diterima, H_a ditolak
2. Jika probabilitas (sig) < 0,05 (α) maka H_0 ditolak, H_a diterima

Berikut adalah hasil uji linearitas dalam penelitian ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji Linearitas

S	Variabel	Nilai Signifikan	Keterangan
	Disiplin Kerja (X_1)	0,083	Linear
	Beban Kerja (X_2)	0,565	Linear

ber : Data diolah pada 2020

Berdasarkan tabel 4.14 diketahui bahwa nilai signifikan variabel disiplin kerja dan beban kerja > 0,05 maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya linear.

4.3.3 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas untuk membuktikan antara menguji ada tidaknya hubungan yang linear antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya.

Kriteria pengujian:

- a. H_0 : tidak terdapat pengaruh antara variabel independen.
 H_a : terdapat hubungan antara variabel independen
- b. Jika nilai VIF ≥ 10 maka ada gejala multikolinearitas

Jika nilai $VIF \leq$ maka tidak ada gejala multikolinearitas.

- c. Jika nilai tolerance $> 0,1$ maka ada g
- d. gejala multikolinearitas.
- e. Jika nilai tolerance $< 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinearitas

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai VIF	Nilai Tolerance	Simpulan	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	1,000	1,000	Nilai VIF<10 dan nilai Tolerance mendekati 1	Bebas gejala Multikolinearitas
Beban Kerja (X2)	1,000	1,000	Nilai VIF<10 dan nilai Tolerance mendekati 1	Bebas gejala Multikolinearitas

Data diolah pada 2020

Berdasarkan tabel 4.15 bahwa hasil perhitungan multikolinearitas yang diperoleh nilai VIF pada variabel Disiplin Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Kinerja (Y) masing-masing sebesar 1,000, 1,000. Artinya karena nilai $VIF < 10$ maka dapat disimpulkan bahwa model pada data ini tidak terjadi atau bebas gejala multikolinearitas.

4.4 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Adapun persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Berikut adalah hasil data dalam penelitian ini:

Tabel 4.16
Hasil Analisis Data

	B	Std.Error
Konstanta (Kinerja Guru)	10,021	4,540
Disiplin Kerja	0,756	0,089
Beban Kerja	0,007	0,118

Sumber : Data diolah pada 2020

Berdasarkan tabel 4.16 diketahui persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini:

$$Y = 10,021 + 0,756X_1 + 0,007X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) sebesar 10,021 menyatakan bahwa jika tidak ada skor disiplin kerja dan beban kerja maka skor kinerja guru adalah sebesar 10,021.
2. Koefisien regresi untuk $X_1 = 0,756$ menyatakan bahwa setiap penambahan disiplin kinerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,756
3. Koefisien regresi untuk $X_2 = 0,007$ menyatakan setiap penambahan beban kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,007.

Berikut ini adalah hasil perhitungan nilai R^2 dan koefisien determinasi dalam penelitian ini:

Tabel 4.17
Hasil Uji Regresi Model Summary

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.828 ^a	.685	.666	3.082

a. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA, DISIPLIN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah pada 2020

Berdasarkan tabel 4.17 diatas bahwa dapat diartikan nilai R square (R^2) diperoleh sebesar 0,685 yang berarti bahwa sebesar 68,5% variabel Kinerja Guru (Y) yang terjadi dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel Disiplin Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2). Sedangkan sisanya 31,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.5 Pengujian Hipotesis

4.5.1 Uji t

Uji t dimasukan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial (sendiri-sendiri) antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai t hitung > nilai t tabel maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.
2. Jika nilai t hitung < nilai t tabel maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

Berikut ini adalah hasil dari uji statistik t dalam penelitian ini:

Tabel 4.18
Hasil Uji t

	T	Sig
Disiplin Kerja	8,474	0,000
Beban Kerja	0,060	0,952

Sumber : Data diolah pada 2020

1. Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Dari tabel 4.18 terlihat pada variabel disiplin kerja (X_1) memiliki t_{hitung} sebesar 8,474 > nilai t_{tabel} (2,034) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

2. Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Dari tabel 4.18 terlihat pada variabel beban kerja (X_2) memiliki t_{hitung} sebesar 0,142 < nilai t_{tabel} (2,034) dengan nilai signifikansi sebesar 0,952 > dari p-value (0,05) artinya beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

4.5.2 Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai F hitung > nilai F tabel maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan.
2. Jika nilai F hitung < nilai F tabel maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan.

Berikut ini adalah hasil uji F dalam penelitian ini:

Tabel 4.19
Hasil Uji F

S	F_{Hitung}	Sig
u	35,908	0,000
m		

ber : Data diolah pada 2020

Berdasarkan tabel 4.19 terlihat bahwa nilai F_{Hitung} (35,908) > F_{tabel} , (3,28) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak artinya disiplin kerja (X1) dan beban kerja (X2) berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y).

4.6 Pembahasan

4.6.1 Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Al-Huda Lampung Selatan. Artinya dengan adanya disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja guru. Menurut Edy Sutrisno (2019, p.87) disiplin adalah alat penggerak seseorang. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik dan Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis, sedangkan menurut Sinambela (2018, p.334), disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Dengan demikian disiplin kerja dapat diartikan sebagai alat penggerak yang dapat menyebabkan guru bekerja secara optimal demi tercapainya tujuan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan Petrina Gabriella dan Hendy Tannady (2019), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini berarti semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi juga kinerjanya.

4.6.2 Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMP Al-Huda Lampung Selatan sebesar 0,060 dan nilai probabilitas sebesar 0,952 lebih besar dibandingkan taraf signifikan 5% atau 0,05%. Hal ini mengindikasikan apabila beban kerja ditingkatkan maka kinerja pada guru tidak akan meningkat sehingga hipotesis yang menyatakan diduga terdapat pengaruh yang signifikan beban kerja terhadap kinerja guru tidak terbukti. Menurut Suci R. Mar'ih Koesoemowidjojo (2017, p.21) Beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Setiap pekerjaan yang dilakukan seseorang merupakan beban kerja baginya, beban-beban tersebut tergantung bagaimana orang tersebut bekerja sehingga disebut sebagai beban kerja. Permendagri No. 12/2008 menyatakan tentang beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika adanya kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih.

4.6.3 Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian memperlihatkan bahwa variabel disiplin kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMP Al-Huda Lampung Selatan merupakan hal yang penting dalam meningkatkan kinerja guru.