

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik (Paramita *et al.*, 2021). Peneliti berusaha mencari jawaban terhadap fenomena atau kejadian yang diajukan dalam permasalahan sehingga mampu menjelaskan pengaruh antara variabel kompetensi guru, motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja guru sebagai variabel dependen.

3.2 Objek Penelitian

Objek penelitian ini terdiri dari tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen yang digunakan adalah kompetensi, motivasi dan disiplin kerja sedangkan variabel dependen yang digunakan adalah kinerja guru.

Penelitian ini dilaksanakan di sekolah yang berada dalam naungan pondok pesantren Nurut tauhid di kecamatan kedungjajang.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah Kuantitatif. Data Kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan, Sugiyono (2017). Sumber data dari penelitian ini adalah : data primer yaitu sumber data yang langsung diperoleh

dari angket (kuesioner) yang diisi oleh para guru yang berjumlah 42 orang di yayasan pondok pesantren Nurut tauhid Kedungjajang lumajang.

3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015). Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru yang ada di pondok pesantren nurut tauhid kedungjajang sejumlah 42 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua guru yang ada di yayasan pondok pesantren Nurut Tauhid Kedungjajang yang berjumlah 42 orang. Menurut sugiyono (2015) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

3.4.3 Teknik Sampling

Penarikan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu pengambilan sampel didasarkan pada ciri-ciri tertentu yang dianggap memiliki keterkaitan dengan sifat-sifat populasi yang sudah diketahui sebelumnya (Safitri, 2022). Kriteria sampel dalam penelitian adalah semua guru yang

ada di sekolah Yayasan Pondok Pesantren Nurut Tauhid Kedungjajang baik Madrasah Aliyah maupun Madrasah Tsanawiyah. guru wajib secara administratif untuk melaporkan fungsinya sebagai guru dalam pelaksanaan tugasnya, sehingga dapat menggambarkan variabel penelitian.

3.5 Variabel Penelitian, Definisi Konseptual dan Definisi Operasional

3.5.1 Variabel penelitian

Variabel merupakan semua komponen yang dibentuk dan dilakukan penetapan oleh peneliti dengan tujuan untuk dapat mempelajari serta memperoleh suatu informasi akan suatu hal yang dibutuhkan kemudian dapat ditentukan hasil dalam bentuk kesimpulan (Safitri, 2022). Dalam penelitian ini menggunakan jenis variabel independen dan variabel dependen.

a. Variabel Independen

Variabel independen lebih dikenal dengan sebutan variabel bebas. Variabel bebas ialah suatu variabel yang memberikan pengaruh atau bisa juga mengakibatkan terjadinya suatu perubahan atau hadirnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2015). Variabel independen dalam penelitian ini Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja.

b. Variabel Dependen

Variabel dependen lebih dikenal dengan sebutan variabel terikat. Variabel terikat adalah suatu variabel yang timbul atau kehadirannya merupakan pengaruh dari variabel independen (bebas) (Sugiyono 2015). Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja.

3.5.2 Definisi Konseptual

Definisi konseptual dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Kompetensi

Kompetensi guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajibannya secara bertanggung jawab dan layak. Kompetensi guru adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan (Shoim *et al.*, 2019).

b. Motivasi

Motivasi adalah suatu kekuatan yang mendorong seseorang melakukan sesuatu yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku sebagai upaya mencapai tujuan yang telah ditentukan (Rahmayanti *et al.*, 2021)

c. Disiplin Kerja

Menurut Handoko (2014), disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Hal ini berarti disiplin menjadi acuan bagi organisasi dalam menentukan standar-standar yang dilakukan di organisasi.

3.5.3 Definisi Operasional

a. Kompetensi

Kompetensi guru merupakan kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu mendidik murid muridnya dengan baik secara profesional dengan menguasai semua materi yang akan diberikan pada murid-muridnya

Indikator kompetensi guru menurut Shoim *et al.*, (2019) terbagi menjadi empat, yaitu sebagai berikut:

- 1) Kompetensi pedagogik, adalah kemampuan mengelola pelajaran dan peserta didik.
- 2) Kompetensi profesional, adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam.
- 3) Kompetensi sosial, adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien.
- 4) Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, keteladanan dan kewibawaan.

Berdasarkan indikator diatas dapat disusun pernyataan sebagai kuesioner sebagai berikut:

1. Guru mampu mengenal dan memahami kepribadian muridnya
2. Guru menguasai semua mata pelajaran yang akan diberikan kepada muridnya
3. Guru dapat berkomunikasi dengan murid maupun wali murid dengan baik, sopan dan saling menghargai
4. Guru memiliki kepribadian yang baik dan teladan untuk di contoh muridnya

b. Motivasi

Motivasi adalah dorongan potensial baik dalam diri sendiri maupun dari luar untuk melakukan suatu hal perilaku sebagai upaya mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Semakin tinggi motivasi dalam diri seseorang maka semakin tinggi pula prestasi kerjanya.

Dalam (Safitri, 2022) ada lima indikator motivasi yang tepat untuk mengukur kinerja seorang guru antara lain yaitu:

1) Mengikutsertakan

Prinsip mengikutsertakan maksudnya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan ide- ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan. Dengan cara ini, bawahan merasa ikut bertanggung jawab atas tercapainya tujuan perusahaan sehingga moral dan gairah kerjanya akan meningkat.

2) Komunikasi

Prinsip komunikasi maksudnya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya, dan kendala yang dihadapi. Dengan asas komunikasi, motivasi kerja bawahan akan meningkat. Sebab semakin banyak seseorang mengetahui suatu soal, semakin besar pula minat dan perhatiannya. Jika seorang pemimpin secara nyata berikhtiar untuk senantiasa memberikan informasi kepada bawahannya, dia akan berkata, “Saya rasa Saudara orang penting, Saya hendak memastikan bahwa, Saudara mengetahui apa yang sedang terjadi.” Dengan cara ini bawahan akan merasa dihargai dan akan lebih giat bekerja.

3) Pengakuan

Prinsip pengakuan maksudnya memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya. Bawahan akan bekerja keras dan semakin rajin jika terus-menerus mendapat pengakuan dan kepuasan dari usaha-usahnya. Dalam memberikan pengakuan/pujian kepada bawahan hendaknya dijelaskan bahwa dia patut menerima penghargaan itu, karena prestasi kerja atau jasa-jasa yang diberikannya. Pengakuan dan pujian harus diberikan dengan ikhlas di hadapan umum supaya nilai pengakuan/pujian itu semakin besar.

4) Wewenang yang Didelegasikan

Prinsip wewenang yang dimaksud adalah mendelegasikan sebagian wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan berkreaitivitas dan melaksanakan tugas-tugas atasan atau manajer. Dalam pendelegasian ini manajer harus meyakinkan bawahan bahwa karyawan mampu dan dipercaya dapat menyelesaikan tugas-tugas itu dengan baik. Misalnya dengan mengatakan “Ini suatu pekerjaan Saudara dapat mengambil keputusan sendiri bagaimana harus melakukannya.” Dengan tindakan ini manajer menyatakan secara jelas bahwa bawahan itu cakap dan penting. Asas ini akan memotivasi moral/gairah kerja bawahan sehingga semakin tinggi dan antusias.

5) Perhatian Timbal Balik

Prinsip perhatian timbal balik adalah motivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan/harapan perusahaan di samping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan. Misalnya, manajer minta supaya karyawan meningkatkan prestasi kerjanya sehingga perusahaan memperoleh laba yang lebih banyak. Apabila laba semakin banyak, balas jasa mereka akan dinaikkan. Jadi ada perhatian timbal balik untuk memenuhi keinginan semua pihak.

Berdasarkan indikator diatas dapat kuesioner sebagai berikut:

1. Guru semakin rajin bekerja saat diikutsertakan dalam penentuan tujuan yang akan dicapai.
2. Kepala sekolah dan seluruh rekan kerja selalu berkomunikasi mengenai semua hal tentang murid
3. Guru mendapatkan penghargaan atas dasar prestasi kerja yang telah diraih.
4. Kepala sekolah memberikan wewenang berdasarkan kemampuan gurunya
5. Kepala sekolah memberi hadiah atas guru yang berhasil menyelesaikan pekerjaannya lebih cepat dan bagus

c. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan sesorang untuk mentaati peraturan yang sudah di buat serta sadar akan tugas dan tanggung jawabnya kepada diri sendiri dan kepada orang lain.

Menurut Hasibuan (2012) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang pegawai. Berikut indikator disiplin kerja diantaranya:

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting, dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5) Waskat (Pengawasan Melekat)

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

6) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *Direct Single Relationship*, *Direct Group Relationship*, dan *Cross Relationship* hendaknya berjalan *harmonis*. Terciptanya *Human Relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

Berdasarkan indikator diatas dapat disusun pernyataan sebagai kuesioner sebagai berikut:

1. Guru hadir di sekolah tepat waktu sebelum jam pelajaran dimulai
2. Guru tidak pernah datang terlambat
3. Guru menerima gaji dan insentif sesuai kinerjanya
4. Guru selalu adil terhadap semua muridnya
5. Kepala sekolah selalu mengawasi kinerja semua guru
6. Guru mengerti dan memahami aturan dan sanksi yang telah ditetapkan di sekolah
7. Kepala sekolah cukup tegas terhadap semua guru
8. Semua guru memiliki hubungan baik terhadap sesama rekan kerja

d. Kinerja

Kinerja pengajar adalah hasil yang terlihat saat sedang mengajar anak didiknya. contohnya seorang pengajar yang mempersiapkan muridnya untuk mengikuti lomba sains dan berhasil mendapatkan juara, maka dapat dikatakan kinerja pengajar tersebut baik. Indikator kinerja guru sesuai dengan peraturan (Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, 2015) di antaranya adalah:

- 1) Mampu memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP sesuai kurikulum
- 2) Mampu menyusun bahan ajar secara runtut, logis, kontekstual dan mutakhir
- 3) Mampu merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif
- 4) Memilih sumber belajar dan media pembelajaran sesuai dengan materi
- 5) Memulai pembelajaran dengan efektif

Berdasarkan indikator diatas dapat disusun pernyataan sebagai kuesioner sebagai berikut:

1. Guru diwajibkan membuat RPP sesuai dengan kurikulum yang berlaku di sekolah tersebut
2. Guru harus menyusun bahan ajar yang belajar yang membantu mengaitkan antara materi yang diajarkan dengan situasi dunia nyata
3. Guru dapat merencanakan kegiatan pembelajaran sesuai dengan sarana dan prasarana yang ada di sekolah
4. Guru mempersiapkan media pembelajaran sesuai dengan materi yang akan diajarkan
5. Guru dapat memulai pembelajaran dengan kondusif dan efektif

3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini meliputi variabel penelitian yaitu variabel independen (X) yang meliputi kompetensi, motivasi dan disiplin kerja, serta variabel dependen (Y) yaitu kinerja guru. Penelitian ini menggunakan instrumen yang disusun berdasarkan indikator variabel dan berikut instrumen dan skala pengukuran dalam penelitian ini.

Tabel 3.1 Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
1.	Kompetensi	Kompetensi pedagogik,	Guru mampu mengenal dan memahami kepribadian muridnya	Ordinal	Shoim <i>et al.</i> , (2019)
		Kompetensi profesional	Guru menguasai semua mata pelajaran yang akan diberikan kepada muridnya		
		Kompetensi sosial	Guru dapat berkomunikasi dengan murid maupun wali murid dengan baik, sopan dan saling menghargai		
		Kompetensi kepribadian	Guru memiliki kepribadian yang baik dan teladan untuk di contoh muridnya		
2.	Motivasi	Mengikuti sertakan	Guru semakin rajin bekerja saat diikutsertakan dalam penentuan tujuan yang akan dicapai.	Ordinal	Safitri, (2022)
		Komunikasi	Kepala sekolah dan seluruh rekan kerja selalu berkomunikasi mengenai semua hal tentang murid		
		Pengakuan	Guru mendapatkan penghargaan atas dasar prestasi kerja yang telah diraih		
		Wewenang yang Didelegasikan	Kepala sekolah memberikan wewenang berdasarkan kemampuan gurunya		
		Perhatian Timbal Balik	Kepala sekolah memberi hadiah atas guru yang berhasil menyelesaikan pekerjaannya lebih cepat dan bagus		

No	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
3.	Disiplin Kerja	Tujuan dan Kemampuan	Guru hadir di sekolah tepat waktu sebelum jam pelajaran dimulai	Ordinal	Hasibuan (2012)
		Teladan Pimpinan	Guru tidak pernah datang terlambat		
		Balas Jasa	Guru menerima gaji dan insentif sesuai kinerjanya		
		Keadilan	Guru selalu adil terhadap semua muridnya		
		Waskat (Pengawasan Melekat)	Kepala sekolah selalu mengawasi kinerja semua guru		
		Sanksi Hukuman	Guru mengerti dan memahami aturan dan sanksi yang telah ditetapkan di sekolah		
		Ketegasan	Kepala sekolah cukup tegas terhadap semua guru		
		Hubungan Kemanusiaan	Semua guru memiliki hubungan baik terhadap sesama rekan kerja		
4.	Kinerja Guru	Mampu memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP sesuai kurikulum	Guru diwajibkan membuat RPP sesuai dengan kurikulum yang berlaku di sekolah tersebut	Ordinal	Mendikbud, 2015)
		Mampu menyusun bahan ajar secara runut, logis, kontekstual dan mutakhir	Guru harus menyusun bahan ajar yang belajar yang membantu mengaitkan antara materi yang diajarkan dengan situasi dunia nyata		

No	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
		Mampu merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif	Guru dapat merencanakan kegiatan pembelajaran sesuai dengan sarana dan prasarana yang ada di sekolah		
		Memilih sumber belajar dan media pembelajaran sesuai dengan materi	Guru mempersiapkan media pembelajaran sesuai dengan materi yang akan diajarkan		
		Memulai pembelajaran dengan efektif	Guru dapat memulai pembelajaran dengan kondusif dan efektif		

Sumber: Data Diolah 2024

3.7 Metode Pengumpulan Data

3.7.1 Wawancara

Wawancara adalah merupakan sebagai teknik pengumpulan data dengan menggunakan subjek penelitian sebagai pertanyaan yang secara terstruktur maupun tidak terstruktur, dan dapat dilakukan melalui tatap muka (*face to face*) maupun dengan menggunakan telepon (Sugiyono, 2014). Pada saat pertanyaan diajukan responden akan berhadapan langsung dengan peneliti namun apabila hal tersebut tidak bisa dilakukan bisa menggunakan alat komunikasi seperti telepon *Mobile*. Dalam penelitian ini wawancara yang dilakukan adalah secara langsung dengan guru di sekolah Yayasan Pondok Pesantren Roudlotul Jadid randuagung Lumajang

3.7.2 Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan diberikan oleh peneliti (Sugiyono, 2015). Dalam pengambilan sampel pada penelitian ini, kuesioner yang digunakan menggunakan skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau suatu organisasi tentang fenomena sosial. Pengukuran data untuk variabel kompetensi, motivasi terhadap kinerja guru dilakukan dengan cara memberi skor pada tiap-tiap jawaban dari beberapa pertanyaan dari kuesioner tersebut. Pemberian skor dalam penelitian ini berdasarkan skala *likert*. Adapun skala *likert* yang digunakan antara lain sebagai berikut:

- a. Jawaban sangat setuju (SS), diberi nilai 5 skor tertinggi, yang artinya setiap kejadian yang digambarkan pada pernyataan itu pasti ada atau terjadi
- b. Jawaban setuju (S), diberi nilai 4 skor tinggi, yang artinya setiap kejadian yang digambarkan pada pernyataan itu lebih banyak terjadi dari pada tidak terjadi
- c. Jawaban netral (N), diberi nilai 3 skor sedang, yang artinya setiap kejadian yang digambarkan pada pernyataan itu bisa terjadi dan bisa tidak terjadi.
- d. Jawaban tidak setuju (TS), diberi nilai 2 skor rendah, yang artinya setiap kejadian yang digambarkan pada pernyataan itu lebih banyak tidak terjadi dari pada terjadi.
- e. Jawaban sangat tidak setuju (STS), diberi nilai 1 skor terendah, yang artinya setiap kejadian yang digambarkan pada pernyataan itu sama sekali tidak pernah terjadi

3.7.3 Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkaitan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar (Sugiyono, 2015). Observasi dilakukan dengan cara pengamatan secara langsung pada guru di sekolah Yayasan Pondok Pesantren Nurut Tauhid Kedungjajang Lumajang.

3.8 Teknik Analisis Data

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Dalam penelitian kuantitatif teknik analisis data yang digunakan sudah jelas yaitu responden diarahkan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam proposal (Sugiyono, 2015). Sebelum dilakukan analisis dan uji pengaruh, maka kuesioner perlu dilakukannya uji validitas dan reliabilitas. Selanjutnya akan dilakukan analisis dan uji pengaruhnya yang menggunakan asumsi dasar regresi linier berganda, bahwa data harus berdistribusi normal, terbebas dari multikolinieritas (*multicollinearity*) dan heteroskedastisitas (*heteroskedasticity*).

3.8.1 Uji Instrumen

Sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis, maka perlu dilakukannya pengujian validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner yang dipergunakan untuk menjangkau dan responden. Dimana asumsi yang harus dipenuhi oleh kuesioner adalah data yang valid dan reliabel untuk bisa dilakukan pengujian hipotesis tahap berikutnya.

a. Uji Validitas

Uji validitas atau kesalahan dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana suatu kuesioner yang diajukan dapat menggali data atau informasi yang diperlukan (Paramita *et al.*, 2021). Validitas merupakan suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur kecocokan yang seharusnya diukur. Analisis faktor yang dilakukan pada uji validitas ini adalah dengan cara mengkorelasi jumlah skor faktor dengan skor total. Bila korelasi setiap faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka faktor tersebut merupakan konstruk yang kuat. Dalam penelitian ini jika korelasi antara skor faktor dengan skor total kurang dari 0,3 maka hasil dari instrumen dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2015)

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas atau kendala dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana kuesioner yang diajukan dapat memberikan hasil yang tidak berbeda, jika dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama pada waktu yang berlainan (Paramita *et al.*, 2021:73). Menurut Nugroho (2011:33), uji reliabilitas dapat dilakukan dengan

melihat koefisien *Alpha Cronbach*. Indeks kriteria reliabilitas dibedakan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 3.2 Indeks kriteria reliabilitas

No	<i>Interval Alpha Crocbach</i>	Tingkat Reliabilitas
1.	0,00 - 0,20	Kurang Reliabel
2.	0,201 - 0,40	Agak Reliabel
3.	0,401 - 0,60	Cukup Reliabel
4.	0,601- 0,80	Reliabel
5.	0,801 - 1,00	Sangat Reliabel

Sumber : Nugroho (2011 : 33)

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data adalah data harus berdistribusi normal untuk variabel independen. Untuk menguji apakah data yang digunakan telah memenuhi asumsi tersebut, maka dalam penelitian digunakan normal *probability* plot pada output SPSS (Paramita *et al.*, 2021). Uji normalitas dapat dilakukan dengan uji histogram, uji normal *P Plot*, *Skewness* dan *Kurtosis* atau uji *kolmogorov Smirnov*. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode grafik normal *P-P Plot of regression standardized residual*.

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan terjadinya korelasi atau hubungan yang hampir sempurna di antara variabel independen. Pada model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Multikolinieritas menjadi penyebab suatu model regresi memiliki varian yang besar sehingga sulit mendapatkan estimasi yang tepat. Multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai VIF (*variance inflation factor*),

dimana jika nilai VIF di bawah 10 maka bisa dikatakan multikolinieritas yang terjadi tidak berbahaya atau lolos dari uji multikolinieritas Nugroho dalam (Paramita *et al.*, 2021).

Uji multikolinieritas dilakukan juga bertujuan untuk menghindari kebiasaan dalam pengambilan kesimpulan mengetahui pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Beberapa kriteria untuk mendeteksi multikolinieritas pada suatu model adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai Variance Inflation Factor (VIP) tidak lebih dari 10 dan nilai Tolerance tidak kurang dari 0,1, maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas. Semakin tinggi VIF, maka semakin rendah Tolerance.
2. Jika nilai koefisien korelasi antar masing-masing variabel independen kurang dari 0,70, maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas. Jika lebih dari 0,70 maka diasumsikan terjadi korelasi (interaksi hubungan) yang sangat kuat antar variabel independen sehingga terjadi multikolinieritas.
3. Jika nilai koefisien determinasi, baik nilai R² maupun Adjusted R² di atas 0,60 namun tidak ada variabel independen yang berpengaruh terhadap variabel dependen, maka diasumsikan model terkena multikolinieritas (Safitri, 2022).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas.

Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residual nya). Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan grafik *Scatter Plot* (Safitri, 2022).

3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independen nya minimal 2 (Sugiyono, 2017).

Secara umum persamaan regresi linier berganda dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = variabel dependen yaitu kinerja

X = variabel independen

X₁ = Kompetensi

X₂ = Motivasi

X₃ = Disiplin Kerja

a = konstanta

β = koefisien regresi variabel independen

e = error

Dengan analisis regresi berganda ini juga dapat diketahui variabel mana di antara variabel independen kompetensi, motivasi dan disiplin kerja yang berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja. Analisis regresi linier berganda juga dapat digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan masing-masing independen terhadap variabel dependen lainnya.

3.8.4 Uji Hipotesis

Setelah dilakukan analisis regresi linier berganda kemudian dilakukan pengujian hipotesis yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen niat membeli secara parsial.

Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk membuktikan apakah variabel independen secara individu mempengaruhi variabel dependen (Widarjono, 2015). Adapun langkah-langkah pengujian hipotesis sebagai berikut:

a. Merumuskan hipotesis

H₁: Terdapat pengaruh Kompetensi terhadap kinerja guru pondok pesantren Nurut Tauhid Kedungjajang

H₂ : Terdapat pengaruh Motivasi terhadap kinerja guru pondok pesantren Nurut Tauhid Kedungjajang

H₃ : Terdapat pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja guru pondok pesantren Nurut Tauhid Kedungjajang

b. Menentukan level of signifikan dengan $\alpha = 10\%$

c. Menentukan kriteria pengujian:

Jika $-t_{\text{tabel}} > t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka Hipotesis diterima

Jika $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$, maka Hipotesis ditolak

- d. Menentukan nilai t hitung dengan aplikasi SPSS
- e. Membuat kesimpulan dengan menentukan hasil t hitung dengan t tabel.

3.8.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti menjelaskan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang dapat mendekati satu berarti variabel-variabel independen dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan dalam hal memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang tempatnya relatif rendah dikarenakan adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data yang runtut waktu biasanya memiliki nilai koefisien determinasi yang tinggi. Kelemahan dasar dalam penggunaan koefisien determinasi adalah pada jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam setiap model. Setiap tambahan satu variabel independen maka R^2 pasti mengalami peningkatan tidak peduli apakah variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan nilai *Adjusted* R^2 pada saat mengevaluasi nama model regresi yang terbaik (Kuncoro, 2013).

Koefisien Determinasi (R^2) dalam penelitian ini akan digunakan untuk mencari berapa besarnya pengaruh variabel independen yaitu Kompetensi, Motivasi, disiplin Kerja terhadap variabel dependen yaitu Kinerja guru di Pondok Pesantren Nurut Tauhid Kedungjajang Lumajang.

