

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Deskripsi Obyek Penelitian**



SD Darul Ulum adalah salah satu satuan pendidikan dengan jenjang Sekolah Dasar swasta yang berdiri sejak tanggal 13 April 1966 dengan Akte Notaris Sahihan, Jakarta no.7 tanggal 14 juli 1972 dengan bernaung pada Yayasan Lembaga Pendidikan Ma'arif. Kemudian pada tanggal 25 maret 1977 terjadi perubahan ijin operasional dengan no. 080/SD/IV/TTPR/1977 dengan akta notaris Joenoes E Maogiman SH, tertanggal 15 januari 1986 di Jakarta atas nama Yayasan Lembaga Pendidikan Ma;arif NU Cabang Kota Surabaya yang beralamatkan di Jl. Kebonsari Tengah No.66, Kebonsari, Kec. Jambangan, Kota Surabaya, Jawa Timur kode pos 60233. Memiliki akreditasi A, berdasarkan sertifikat 599/BAN-SM/SK/2019. Adapun luas bangunan SD Darul Ulum Surabaya yaitu 998 Meter persegi dengan bangunan 3 lantai dan berisi 39 ruang terdiri dari 18 ruang kelas, ruang kantor kepala sekolah, ruang TU, ruang laboratorium komputer, ruang perpustakaan, ruang guru, ruang uks, ruang kantin kejujuran, 12 kamar kecil/WC, Halaman sekolah dan Taman sekolah, serta Mushola.

#### **Visi Dan Misi SD Darul Ulum Surabaya :**

##### **Visi :**

Unggul dalam IPTEK dan IMTAQ yang berhaluan Ahlussunnah Wal Jama'ah

##### **Misi :**

1. Meningkatkan mutu sekolah dan mengoptimalkan proses pembelajaran
2. Menciptakan pendidikan yang sesuai dengan perkembangan zaman untuk menghadapi tantangan global
3. mengutamakan terbentuknya peserta didik yang berakhlak mulia, berbudi pekerti yang luhur dan berhaluan Ahlussunnah wal Jama'ah
4. menciptakan generasi muda yang berjiwa kebangsaan dan peduli lingkungan
5. menyediakan pembelajaran yang memadai.

Dengan visi dan misi tersebut maka diharapkan siswa-siswi lulusan SD Darul Ulum Surabaya menjadi manusia yang berguna bagi agama, bangsa dan negara. Terbukti dengan memiliki berbagai prestasi baik akademik maupun non akademik seperti juara 1 lomba adiwiyata se kecamatan jambangan tahun 2019, juara 5 lomba adiwiyata kota Surabaya dan juara 3 lomba drumband piala walikota surabaya dan berbagai juara perlombaan lainnya.

Dengan banyaknya prestasi yang telah dicapai baik oleh sekolah sendiri, ataupun anak didik pada berbagai tingkatan, sehingga SD Darul Ulum mendapatkan suatu kepercayaan dari pemerintah maupun masyarakat luas, khususnya masyarakat setempat kebonsari. Meskipun sekolah ini telah mendapatkan kepercayaan dari masyarakat namun dengan dengan seiring berjalannya waktu serta tuntutan dan kebutuhan masyarakat terhadap pendidikan semakin meningkat. Maka sekolah membutuhkan peningkatan dan pengembangan berbagai aspek serta peran masyarakat yang peduli dengan pendidikan.

## 4.2 Deskripsi Data hasil Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah guru yang bekerja di SD Darul Ulum Surabaya yaitu sebanyak 40 guru. Dari 40 guru, yang mengisi kuesioner sebesar 37 guru. Gambaran umum responden dalam penelitian dilakukan dengan menguraikan karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja yang diuraikan sebagai berikut :

### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

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

No	Jenis Kelamin	Frekuensi Jawaban Responden	
		Responden	Persentase (%)
1	Laki-laki	11	29,7%
2	perempuan	26	70,3%
	<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>

**Sumber :** Data Primer Diolah, Januari 2023

Berdasarkan Tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 37 responden, sebagian responden penelitian ini adalah Laki-Laki yaitu berjumlah 11 orang atau tingkat persentase 29,7%, sedangkan responden perempuan berjumlah 26 orang atau tingkat persentase 70,3%. Dapat disimpulkan bahwa dari 37 responden dalam penelitian ini yang lebih dominan adalah responden jenis kelamin Perempuan.

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 2

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Frekuensi Jawaban Responden	
		Responden	Persentase (%)
1	24-35	13	35,1%
2	36-47	15	40,6%
3	48-59	9	24,3%
	<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer Diolah, Januari 2023

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa 37 orang responden pada penelitian ini adalah yang berusia 24-35 tahun yaitu berjumlah 13 orang atau tingkat persentase 35,1%, responden dengan usia 36-47 tahun yaitu berjumlah 15 orang atau tingkat persentase 40,6%, responden dengan usia 48-59 tahun berjumlah 9 orang atau tingkat persentase 24,3%. Maka dapat disimpulkan bahwa dari 37 responden dalam penelitian ini yang paling banyak adalah responden dengan usia 36-47 tahun.

## 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4. 3

**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi Jawaban Responden	
		Responden	Responden (%)
1	Diploma III	4	10,8%
2	Strata Satu (S1)	31	83,8%
3	Strata Dua (S2)	2	5,4%
	<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer Diolah, Januari 2023

Berdasarkan pada Tabel 4.3, dapat diketahui bahwa dari 37 orang responden pada penelitian ini adalah yang memiliki pendidikan terakhir Diploma III yaitu berjumlah 4 orang atau tingkat persentase 10,8%, responden dengan pendidikan terakhir Sarjana (S1) berjumlah 31 orang atau tingkat persentase 83,8%, dan responden dengan pendidikan terakhir Magister (S2) berjumlah 2 orang atau tingkat persentase 5,4%. Maka dapat disimpulkan bahwa dari 37 orang responden dalam penelitian ini yang paling banyak adalah responden dengan pendidikan terakhir Strata Satu (S1).

#### 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4. 4  
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi Jawaban Responden	
		Responden	Persentase (%)
1	1-10 tahun	20	54,1%
2	11-20 tahun	11	29,7%
3	>20 tahun	6	16,2%
	<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer Diolah, Januari 2023

Berdasarkan pada Tabel 4.4, dapat diketahui bahwa dari 37 orang responden adalah yang sudah bekerja selama 1-10 tahun yaitu berjumlah 20 orang atau tingkat persentase 54,1%, responden dengan lama bekerja 11-20 tahun berjumlah 11 orang atau tingkat persentase 29,7%, dan responden dengan lama bekerja >20 tahun 6 orang atau tingkat persentase 16,2%. Maka dapat disimpulkan bahwa dari 37 orang responden dalam penelitian ini yang paling banyak adalah responden dengan lama bekerja 1-10 tahun.

Hasil deskriptif penelitian ini memberikan gambaran analisis tanggapan dari 37 orang yang mengisi kuesioner tentang hubungan antara kinerja guru di SD Darul Ulum Surabaya dengan variabel-variabel seperti motivasi kerja dan gaya kepemimpinan. berdasarkan informasi yang dikumpulkan dari kuesioner oleh peneliti. Rata-rata respon responden terhadap seluruh indikator variabel dan jumlah responden yang merespon tiap-tiap variabel akan dibahas dalam pembahasan ini. Kelas interval digunakan untuk menghitung nilai jawaban dari kuesioner yang telah diselesaikan responden untuk menentukan hasil rata-rata dari tanggapan mereka terhadap pertanyaan ini. Berikut ini adalah bagaimana rumus kelas interval digunakan:

$$\text{Kelas Interval} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

**Tabel 4. 5**  
**Kelas Interval**

Nilai Interval	Kategori	Nilai
$4,20 < x \leq 5,00$	Sangat Setuju	5
$3,40 < x \leq 4,20$	Setuju	4
$2,60 < x \leq 3,40$	Kurang Setuju	3
$1,80 < x \leq 2,60$	Tidak Setuju	2
$1,00 < x \leq 1,80$	Sangat tidak Setuju	1

**Sumber** : Sugiyono (2014:135)

Dibawah ini merupakan jawaban kuesioner dari responden yang sudah diolah tiap-tiap variabel dapat dijelaskan berikut ini:

**1. Tanggapan Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan**

**Tabel 4. 6**

**Analisis Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan**

Kode	Indikator Variabel	Frekuensi					N	Mean
		STS	TS	KS	S	SS		
GK1	Kepala sekolah cerdas dalam mengambil keputusan yang bermanfaat bagi semua guru	0	0	1	12	24	37	4,62
GK2	kepala sekolah selalu memotivasi dalam meningkatkan prestasi dengan cara pembaharuan kebijakan yang dapat menghasilkan mutu pendidikan yang lebih baik.	0	0	0	13	24		4,65
GK3	kepala sekolah selalu memperhatikan guru-guru sebagai sumber daya manusia yang berperan penting dalam	0	0	4	15	18		4,38

	pendidikan.						
GK4	Kepala sekolah memberikan pembinaan bagi guru yang melakukan pelanggaran	0	0	2	9	26	4,65
GK5	kepala sekolah selalu bertindak kreatif dan proaktif yang bersifat <i>preventif</i> dan <i>antisipatif</i> dalam hal keamanan sekolah	0	0	3	11	23	4,54
GK6	kepala sekolah selalu melibatkan guru dalam pengambilan solusi dari suatu masalah yang terjadi.	0	0	2	10	25	4,62
GK7	Kepala sekolah selalu dapat memberikan penugasan dengan baik	0	0	2	13	22	4,54
	Mean untuk seluruh indikator						4,57

**Sumber :** Data Primer Diolah, Januari 2023

Ditinjau Tabel 4.6 diatas diketahui rata-rata tanggapan responden menyatakan “Sangat Setuju” berkaitan dengan semua pertanyaan dari variabel Gaya Kepemimpinan. Hasil ini diindikasikan mealui nilai rata-rata tanggapan responden mengani seluruh pertanyaan pada variabel gaya kepemimpinan yaitu sebesar 4,57. Dalam interval kelas termasuk dalam kategori  $4,20 < x \leq 5,00$  yang mejelaskan bahwa responden memberikan nilai setuju atas pertanyaan mengenai Gaya Kepemimpinan.

Dari Tabel 4.6 juga dapat dijelaskan tanggapan responden dari masing-masing indikator Gaya Kepemimpinan sebagai berikut:

- a. Tanggapan responden atas pertanyaan “Kepala sekolah cerdas dalam mengambil kepu-tusan yang bermanfaat bagi semua guru” memiliki nilai rata-rata sebesar

- 4,62 dan dalam *interval kelas* termasuk kedalam kategori  $4,20 < x \leq 5,00$  hal ini mengindikasikan bahwa responden rata-rata menyatakan sangat setuju
- b. Tanggapan responden atas pertanyaan “kepala sekolah selalu memotivasi dalam meningkatkan prestasi dengan cara pembaha-ruan kebijakan yang dapat menghasilkan mutu pendidikan yang lebih baik”, memiliki nilai rata-rata sebesar 4,65 dan dalam interval kelas termasuk kedalam kategori  $4,20 < x \leq 5,00$  hal ini mengindikasikan bahwa responden rata-rata menyatakan sangat setuju
- c. Tanggapan responden atas pertanyaan “kepala sekolah selalu memperhatikan guru-guru sebagai sumber daya manusia yang berperan penting dalam pendidikan”, memiliki nilai rata-rata sebesar 4,38 dan dalam interval kelas termasuk kedalam kategori  $4,20 < x \leq 5,00$  hal ini mengindikasikan bahwa responden rata-rata menyatakan sangat setuju
- d. Tanggapan responden atas pertanyaan “Kepala sekolah memberikan pembinaan bagi guru yang melakukan pelanggaran” , memiliki nilai rata-rata sebesar 4,65 dan dalam interval kelas termasuk kedalam kategori  $4,20 < x \leq 5,00$  hal ini mengindikasikan bahwa responden rata-rata menyatakan sangat setuju
- e. Tanggapan responden atas pertanyaan “kepala sekolah selalu bertindak kreatif dan proaktif yang bersifat preventif dan antisipatif dalam hal keamanan sekolah” , memiliki nilai rata-rata sebesar 4,54 dan dalam interval kelas termasuk kedalam kategori  $4,20 < x \leq 5,00$  hal ini mengindikasikan bahwa responden rata-rata menyatakan sangat setuju
- f. Tanggapan responden atas pertanyaan “kepala sekolah selalu melibatkan guru dalam pengambilan solusi dari suatu masalah yang terjadi.” , memiliki nilai rata-rata sebesar 4,62 dan dalam interval kelas termasuk kedalam kategori  $4,20 < x \leq 5,00$  hal ini mengindikasikan bahwa responden rata-rata menyatakan sangat setuju
- g. Tanggapan responden atas pertanyaan “Kepala sekolah iselalu idapat memberikan penugasan dengan baik” , memiliki nilai rata-rata sebesar 4,54 dan dalam interval kelas termasuk kedalam kategori  $4,20 < x \leq 5,00$  hal ini mengindikasikan bahwa responden rata-rata menyatakan sangat setuju

## 2. Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja

**Tabel 4. 7**  
**Analisis Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja**

Kode	Indikator Variabel	Frekuensi					N	Mean
		STS	TS	CS	S	SS		
MK1	Instansi sekolah menyediakan fasilitas print dan komputer	0	0	1	13	23	37	4,59
MK2	Instansi sekolah memberikan bonus dan penghargaan terhadap guru yang berprestasi	0	0	3	11	23		4,54
MK3	Guru betah bekerja di instansi sekolah ini, karena jaminan kesehatan yang diberikan membuat guru merasa aman dalam bekerja	0	0	2	13	22		4,54
MK4	Guru menikmati tanggung jawab kerja yang dibebankan sesuai dengan keahlian yang saya miliki	0	0	3	18	16		4,35
MK5	Guru memiliki hubungan yang baik terhadap rekan guru yang dapat memengaruhi kenyamanan dalam bekerja.	0	0	4	15	18		4,38
MK6	Guru memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dengan Kepala sekolah	0	0	1	8	28		4,73
	Mean untuk seluruh indikator							4,52

**Sumber** : Data Primer Diolah, Januari 2023

Ditinjau Tabel 4.7 diatas diketahui rata - rata tanggapan responden mengatakan



“Sangat Setuju” terkait mengenai pertanyaan dari variabel Motivasi Kerja. Hasil ini diindikasikan dengan nilai rata-rata tanggapan dari responden tentang seluruh pertanyaan pada variabel motivasi kerja yaitu sebesar 4,52. Dalam kelas interval termasuk dalam kategori  $4,20 < x \leq 5,00$  yang menunjukkan responden memberikan nilai sangat setuju atas pertanyaan tentang Motivasi Kerja.

Dari Tabel 4.7 juga dapat dijelaskan tanggapan responden dari masing-masing indikator Motivasi Kerja sebagai berikut:

- a. Tanggapan responden atas pertanyaan “Instansi sekolah menyediakan fasilitas print dan komputer”, memiliki nilai rata-rata sebesar 4,59 dan dalam interval kelas termasuk kedalam kategori  $4,20 < x \leq 5,00$  hal ini mengindikasikan bahwa responden rata-rata menyatakan sangat setuju.
- b. Tanggapan responden atas pertanyaan “Guru merasa instansi sekolah memberikan bonus dan penghargaan terhadap guru yang berprestasi” , memiliki nilai rata-rata sebesar 4,54 dan dalam interval kelas termasuk kedalam kategori  $4,20 < x \leq 5,00$  hal ini mengindikasikan bahwa responden rata-rata menyatakan sangat setuju
- c. Tanggapan responden atas pertanyaan “Guru betah bekerja di instansi sekolah ini, karena jaminan kesehatan yang diberikan membuat guru merasa aman dalam bekerja”, memiliki nilai rata-rata sebesar 4,54 dan dalam interval kelas termasuk kedalam kategori  $4,20 < x \leq 5,00$  hal ini mengindikasikan bahwa responden rata-rata menyatakan sangat setuju
- d. Tanggapan responden atas pertanyaan “Guru menikmati tanggung jawab kerja yang dibebankan sesuai dengan keahlian yang guru miliki” , memiliki nilai rata-rata sebesar 4,35 dan dalam interval kelas termasuk kedalam kategori  $4,20 < x \leq 5,00$  hal ini mengindikasikan bahwa responden rata-rata menyatakan sangat setuju
- e. Tanggapan responden atas pertanyaan “Guru memiliki hubungan yang baik terhadap rekan guru yang dapat memengaruhi kenyamanan dalam bekerja” , memiliki nilai rata-rata sebesar 4,38 dan dalam interval kelas termasuk kedalam kategori  $4,20 < x \leq 5,00$  hal ini mengindikasikan bahwa responden rata-rata menyatakan sangat setuju
- f. Tanggapan responden atas pertanyaan “Perusahaan memperhatikan pemenuhan

kebutuhan dan fasilitas karyawan” , memiliki nilai rata-rata sebesar 4,73 dan dalam interval kelas termasuk kedalam kategori  $4,20 < x \leq 5,00$  hal ini mengindikasikan bahwa responden rata-rata menyatakan sangat setuju

### 3. Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Guru

**Tabel 4. 8**  
**Analisis Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Guru**

Kode	Indikator Variabel	Frekuensi					N	Mean
		STS	TS	CS	S	SS		
KG1	Guru memiliki kemampuan berbicara yang baik dalam menyampaikan metode pengajaran kepada peserta didik	0	0	2	11	24	37	4,59
KG2	Guru memiliki pengalaman mengajar yang dapat diterapkan di dalam kelas kepada peserta didik	0	0	1	12	24		4,62
KG3	Guru dapat menghasilkan kualitas pengajaran yang baik kepada peserta didik	0	0	0	13	24		4,65
KG4	Guru menguasai bidang pekerjaan yang dikerjakan saat ini	0	0	0	15	22		4,59
KG5	Guru memiliki tanggung jawab atas beban pekerjaan yang diberikan instansi sekolah	0	0	0	15	22		4,59
KG6	Guru mampu memberikan hasil belajar yang memuaskan bagi peserta didik dengan cara pembelajaran tidak harus di kelas	0	0	4	16	17		4,35

KG7	Guru dapat membina kerjasama yang baik dengan rekan guru yang lain	0	0	2	10	25	4,62
KG8	Guru dapat berkomunikasi dengan baik kepada anak didik	0	0	3	10	24	4,57
KG9	Guru selalu sesuai dengan perencanaan dalam memberikan pengajaran kepada anak didik	0	0	2	11	24	4,59
KG10	Guru dapat mengerjakan tugas administrasi saat diluar tugas mengajar	0	0	1	10	26	4,68
	Mean untuk seluruh indikator						4,59

**Sumber :** Data Primer Diolah, Januari 2023

Pada Tabel 4.8 diatas telah ditemukan rata - rata jawaban dari responden mengatakan “Sangat Setuju” terkait mengenai semua pertanyaan dari variabel Kinerja Guru. Hasil ini diakumulasikan dengan nilai rata-rata tanggapan responden mengenai pertanyaan pada variabel kinerja guru yaitu sebesar 4,59. Dalam interval kelas termasuk dalam kategori  $4,20 < x \leq 5,00$  yang memberikan nilai sangat setuju atas pertanyaan mengenai Kinerja Guru.

Dari Tabel 4.8 juga dapat dijelaskan tanggapan responden dari masing-masing indikator Kompensasi sebagai berikut:

- a. Tanggapan responden atas pertanyaan “Guru memiliki kemampuan berbicara yang baik dalam men-yampaikan metode pengajaran kepada peserta didik” , memiliki nilai rata-rata sebesar 4,59 dan dalam interval kelas termasuk kedalam kategori  $4,20 < x \leq 5,00$  hal ini mengiindikasikan bahwa responden rata-rata menyatakan sangat setuju
- b. Tanggapan responden atas pertanyaan “Guru memiliki pengalaman mengajar yang dapat diterapkan di dalam kelas kepada peserta didik” , memiliki nilai rata-rata sebesar 4,62 dan dalam interval kelas termasuk kedalam kategori  $4,20 < x \leq 5,00$  hal ini mengiindikasikan bahwa responden rata-rata menyatakan sangat setuju
- c. Tanggapan responden atas pertanyaan “Guru dapat menghasilkan kualitas pengajaran yang baik kepada peserta didik”, memiliki nilai rata-rata sebesar 4,65

- dan dalam interval kelas termasuk kedalam kategori  $4,20 < x \leq 5,00$  hal ini mengindikasikan bahwa responden rata-rata menyatakan sangat setuju.
- d. Tanggapan responden atas pertanyaan “Guru menguasai bidang pekerjaan yang dikerjakan saat ini” , memiliki nilai rata-rata sebesar 4,59 dan dalam interval kelas termasuk kedalam kategori  $4,20 < x \leq 5,00$  hal ini mengindikasikan bahwa responden rata-rata menyatakan sangat setuju
  - e. Tanggapan responden atas pertanyaan “Guru memiliki tanggung jawab atas beban pekerjaan yang diberikan instansi sekolah” , memiliki nilai rata-rata sebesar 4,94 dan dalam interval kelas termasuk kedalam kategori  $4,20 < x \leq 5,00$  hal ini mengindikasikan bahwa responden rata-rata menyatakan sangat setuju
  - f. Tanggapan responden atas pertanyaan “Guru mampu memberikan hasil belajar yang memuaskan bagi peserta didik dengan cara pembelajaran tidak harus di kelas”, memiliki nilai rata-rata sebesar 4,35 dan dalam interval kelas termasuk kedalam kategori  $4,20 < x \leq 5,00$  hal ini mengindikasikan bahwa responden rata-rata menyatakan sangat setuju
  - g. Tanggapan responden atas pertanyaan “Guru dapat membina kerjasama yang baik dengan rekan guru yang lain” memiliki nilai rata-rata sebesar 4,62 dan dalam interval kelas termasuk kedalam kategori  $4,20 < x \leq 5,00$  hal ini mengindikasikan bahwa responden rata-rata menyatakan sangat setuju
  - h. Tanggapan responden atas pertanyaan “Guru dapat berkomunikasi dengan baik kepada anak didik” , memiliki nilai rata-rata sebesar 4,57 dan dalam interval kelas termasuk kedalam kategori  $4,20 < x \leq 5,00$  hal ini mengindikasikan bahwa responden rata-rata menyatakan sangat setuju
  - i. Tanggapan responden atas pertanyaan “Guru selalu sesuai dengan perencanaan dalam memberikan pengajaran kepada anak didik”, memiliki nilai rata-rata sebesar 4,59 dan dalam interval kelas termasuk kedalam kategori  $4,20 < x \leq 5,00$  hal ini mengindikasikan responden rata-rata menyatakan sangat setuju
  - j. Tanggapan responden atas pertanyaan “Guru dapat mengerjakan tugas administrasi disaat sedang diluar tugas mengajar” , memiliki nilai rata-rata sebesar

4,68 dan dalam interval kelas termasuk kedalam kategori  $4,20 < x \leq 5,00$  hal ini mengindikasikan bahwa responden rata-rata menyatakan sangat setuju.

### 4.3 Hasil Penelitian (Perhitungan dan Pengolahan Data)

#### 4.3.1 Uji Coba Instrumen

##### 1. Uji Validitas

Kuisisioner dikatakan valid apabila pernyataan tau item yang ada pada kuisisioner bisa mengemukakan apa yang hendak diukur pada kuisisioner tersebut. Uji validasi dilaksanakan sebagai menguji sejauh mana akurasi alat ukur serta validitas kuisisioner tersebut. Pengujian validitas pada taraf signifikan 5% atau 0,05 berarti nilai signifikan ( $\alpha < 0,05$ ) maka variabelnya valid. Apabila nilai signifikan ( $\alpha > 0,05$ ) maka variabel tersebut tidak dapat digunakan. Nilai  $R_{tabel}$  untuk  $n = 37$  adalah sebesar 0,325. Berikut ini adalah tabel uji validasi menggunakan aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) :

**Tabel 4. 9**  
**Hasil Uji Validitas**

Variable	Item	Nilai $R_{tabel}$	Nilai $R_{hitung}$	Nilai Sig	keterangan
<b>Gaya Kepemimpinan (X1)</b>	X1.1	0,325	0,699	0,000	<b>Valid</b>
	X1.2	0,325	0,725	0,000	<b>Valid</b>
	X1.3	0,325	0,633	0,000	<b>Valid</b>
	X1.4	0,325	0,632	0,000	<b>Valid</b>
	X1.5	0,325	0,602	0,000	<b>Valid</b>
	X1.6	0,325	0,676	0,000	<b>Valid</b>
	X1.7	0,325	0,729	0,000	<b>Valid</b>
<b>Motivasi Kerja (X2)</b>	X2.1	0,325	0,772	0,000	<b>Valid</b>
	X2.2	0,325	0,803	0,000	<b>Valid</b>
	X2.3	0,325	0,611	0,000	<b>Valid</b>
	X2.4	0,325	0,675	0,000	<b>valid</b>
	X2.5	0,325	0,793	0,000	<b>Valid</b>
	X2.6	0,325	0,721	0,000	<b>Valid</b>
<b>Kinerja Guru (Y)</b>	Y.1	0,325	0,733	0,000	<b>Valid</b>
	Y.2	0,325	0,675	0,000	<b>Valid</b>
	Y.3	0,325	0,732	0,000	<b>Valid</b>
	Y.4	0,325	0,737	0,000	<b>Valid</b>
	Y.5	0,325	0,737	0,000	<b>Valid</b>
	Y.6	0,325	0,634	0,000	<b>Valid</b>
	Y.7	0,325	0,668	0,000	<b>Valid</b>
	Y.8	0,325	0,799	0,000	<b>Valid</b>

Y.9	0,325	0,708	0,000	<b>Valid</b>
Y.10	0,325	0,630	0,000	<b>Valid</b>

Sumber : *Output SPSS 22 Data diolah, Januari 2023*

Ditinjau tabel 4.5 terlihat bahwa nilai r untuk item kuesioner pada variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan variabel kinerja guru, nilai r lebih besar dari nilai r tabel, mempunyai nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. seluruh pertanyaan dari variabel yang terkumpul 23 pertanyaan dikatakan valid dan bisa dipergunakan dalam penelitian ini.

## 2. Uji Reliabilitas

Pengujian dari reliabilitas untuk masing-masing variabel diperoleh data sebagai berikut : Alat ukur bisa mengukur secara stabil serta konsisten dikenal sebagai keandalan. Koefisien realitas, atau *coefficient*, menunjukkan besarnya tingkat reliabilitas yang diketahui. Untuk pengujian keandalan, pengujian menggunakan Cronbach Alpha. Jikalau nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60, lalu keandalan pengujian akan diterima, atau dengan kata lain, dapat dianggap dapat diandalkan (Ghozali, 2011: 48). Informasi berikut diberikan kepada pengujian berdasarkan keandalan masing-masing variabel:

**Tabel 4.10**  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	N of Items	Keterangan
Gaya Kepemimpinan(X1)	0,765	7	Reliabel
Motivasi Kerja(X2)	0,783	6	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,765	10	Reliabel

Sumber : *Output SPSS 22 Data diolah, Januari 2023*

Seperti yang ditinjau Tabel 4.10 di atas, nilai Cronbach Alpha masing-masing variabel lebih besar dari 0,60, menunjukkan keandalan kuesioner diterima.

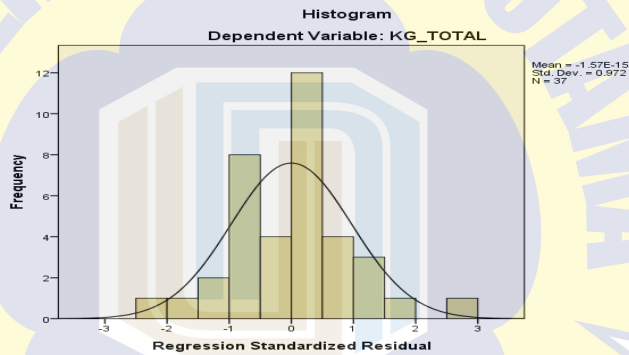
### 4.3.2 Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk membuktikan variabel disruptif atau model regresi

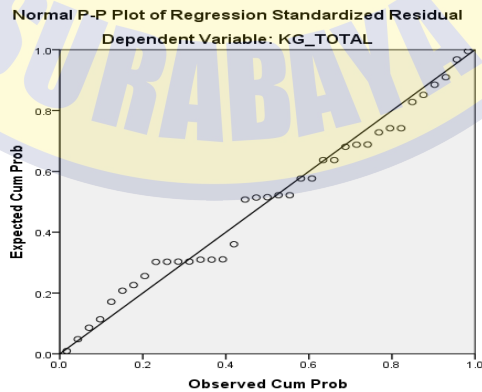
residual secara normal atau tidak terdistribusi secara normal. Analisis grafik dan pengujian statistik adalah dua peristiwa yang dapat digunakan untuk menentukan apakah residu telah didistribusikan secara normal atau tidak normal. Gambar di bawah ini menggambarkan temuan penelitian tentang analisis probabilitas-plot dan grafik histogram:

**Gambar 4.1**  
**Histogram**



**Sumber :** *Output SPSS 22 Data diolah, Januari 2023*

**Gambar 4.2**  
**Diagram Normalitas**



**Sumber :** *Output SPSS 22 Data diolah, Januari 2023*

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui variabel disruptif atau residual dalam model regresi memiliki distribusi normal. Tampilan histogram dan grafik

tampaknya memenuhi asumsi uji normalitas, telah ditunjukkan dalam Gambar 4.1 dan 4.2. Pola distribusi normal ditunjukkan dalam histogram, dan data tersebar di area garis diagonal dan bergerak ke arah itu pada grafik normal plot.

Menggunakan statistik *Kolmogorov-Smirnov*, normalitas distribusi data populasi diuji. Tes K, yang dapat ditemukan dalam program SPSS V22, adalah nama umum untuk instrumen pengujian ini. Tes statistik non-parametrik yang dikenal sebagai tes *Kolmogorov-Smirnov* (KS) dapat digunakan untuk membuktikan apakah data didistribusikan secara normal atau kira-kira normal. Pengujian ini menggunakan *one sample kolmogorov-smirnov test* dengan syarat jika *asympp sig* (2-tailed) > 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya jika *asympp sig* (2-tailed) < 0,05 maka data tersebut berdistribusi tidak normal. Demikian hasil analisis diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.11**  
**Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.36718277
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.100
	Negative	-.081
Kolmogorov-Smirnov Z		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**Sumber :** *Output SPSS 22 Data* diolah, Januari 2023

Ditinjau tabel 4.11 tersebut, demikian ditemukan besarnya nilai *Asymp. Sig.* (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05, dengan ini dapat disimpulkan bahwa data yang terdapat pada model tersebut berdistribusi normal dan sesuai ketentuan yang telah ditetapkan dan dapat dipakai dalam penelitian ini

## 2. Uji Multikolinearitas

Dalam Uji Multikolinearitas diperlukan untuk mendapatkan korelasi atau hubungan yang sebenarnya, yang tidak benar-benar memperhitungkan pengaruh



variabel lain yang mungkin dapat mempengaruhinya.

**Tabel 4. 12**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variable Independen	Collinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Gaya Kepemimpinan	0,333	2,999	Bebas Multikolinieritas
Motivasi Kerja	0,333	2,999	Bebas Multikolinieritas

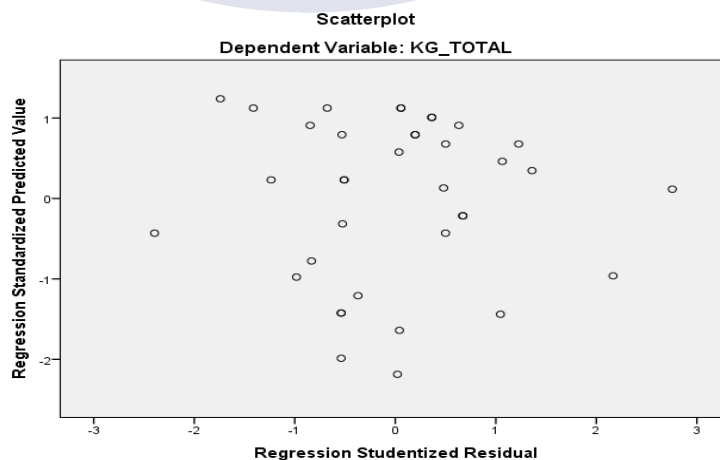
Sumber : *Output SPSS 22* Data diolah, Januari 2023

Ditinjau dari data tabel 4.12, hasil Uji *Variance Inflation Factor (VIF)* pada hasil sebuah output SPSS 22, tabel coefficient, tiap-tiap variable independen VIF berasal dari  $<10,00$  yakni *variable* Gaya Kepemimpinan 2,999, *variable* Motivasi Kerja 2,999 dan bisa ditarik kesimpulan dari variabel tersebut tidak terjadinya multikolinieritas. Namun, nilai *Tolerance*  $> 0,10$  yakni guna *variable* Gaya Kepemimpinan 0,333 serta *variable* Motivasi Kerja 0,333. Maka dari itu dapat ditunjukkan model sebuah regresi linear berganda tidak bisa multikolinieritas diantara *variable dependen* dengan *variable independen* yang lainnya, maka hal itu bisa dipakai dalam penelitian yang dituliskan.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah ada nonvarian dalam regresi pengamatan lain. Kekeliruan biasanya terjadi pada heteroskedastisitas tidak acak, sebaliknya memperlihatkan adanya hubungan secara sistematis dengan besarnya satu variabel tambahan. Uji heteroskedastisitas tersebut yang dipakai secara grafik.

**Gambar 4.3**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



**Sumber :** *Output SPSS 22 Data diolah, Januari 2023*

Terlihat pada sebuah gambar 4.3, grafik scatterplot terlihat adanya titik- titik menyebar secara random atau acak, serta tersebar di atas ataupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal tersebut ditarik kesimpulan tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model suatu regresi.

Kerugian grafik dalam analisis plot cukup signifikan. Akibatnya, tes statistik diperlukan untuk lebih menjamin akurasi hasil. Melalui regresi nilai residu absolut dengan variabel independennya, Uji Glejser digunakan sebagai uji statistik. Nilai sig dan 0,05 dibandingkan. Tabel 4.15 menampilkan temuan statistik.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Glejser**

Variabel	Thitung	Sig.	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	1,156	10,993	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Motivasi Kerja	,290	2,752	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas melalui uji Glejser pada tabel 4.13, dapat dilihat bahwa sig. pada masing-masing variabel bernilai lebih dari 0,05. dan dapat dikatakan bahwa hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi pada penelitian ini.

#### **4.3.3 Uji Analisis Linear Berganda**

Persamaan linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh variable independen Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) variable dependen kinerja Pegawai (Y). Pengujian persyaratan analisis klasik dasar regresi yang telah dilakukan sebelumnya memberikan hasil bahwa variable-variabel yang terlibat didalamnya memenuhi kualifikasi persyaratan dan asumsi klasik tersebut. Penelitian ini dilanjutkan dengan melakukan pengujian signifikan model dan interpretasi model regresi. Secara ringkas hasil analisis regresi linear berganda terdapat dalam table berikut :

**Tabel 4.14**  
**Rekapitulasi Analisis Regresi Linear Berganda**

Variable	B (Koefisien Regresi)	Beta	t <sub>hitung</sub>	Sig t
<b>Constanta</b>	5,597		2,047	0,048
<b>Gaya Kepemimpinan</b>	1,612	1,156	10,993	0,000
<b>Motivasi Kerja</b>	0,417	0,290	2,752	0,004
N = 37 R = 0,935 Rsquare = 0,875 Adjusted R Square = 0,867			F <sub>hitung</sub> = 118,494 Sig = 0,000	

**Sumber :** *Output SPSS 22 Data* diolah, Januari 2023

Ditinjau pada data diatas pada tabel 4.14 sudah didapatkannya dari suatu koefisien regresi serta dapat dihasilkan bentuk persamaan regresi yakni:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 5,597 + 1,612 (X_1) + 0,417 (X_2)$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- X1 = Gaya Kepemimpinan
- X2 = Motivasi Kerja

Interprestasi dari persamaan tersebut adalah :

a.  $b_0 = 5,597$

Kesamaan regresi tersebut memiliki nilai konstanta serta  $b_0$  sebesar 5,597. Hal tersebut mengindikasikan bahwa Kinerja Guru (Y) berdampak positif oleh Motivasi Kerja (X2) dan Gaya Kepemimpinan (X1).

b.  $b_1 = 1,612$

Variabel Kinerja Guru (Y) berpengaruh signifikan terhadap nilai koefisien positif variabel Gaya Kepemimpinan (X1). Hal ini terbukti dari nilai (X1) sebesar 1,612, dan tingkat signifikansi lebih rendah dari 0,05 pada 0,000. Berdasarkan data ini, dimungkinkan untuk menarik kesimpulan Kinerja Guru (Y) akan meningkat seiring dengan peningkatan gaya kepemimpinan (X1).

c.  $b_2 = 0,417$

Koefisien determinasi untuk variabel Motivasi (X2) positif dan berpengaruh signifikan pada variabel Kinerja Pegawai (Y). Hal menunjukkan pada nilai (X2), yang sama dengan 0,812, dan signifikansinya dapat dilihat pada nilai 0,004 dari = 0,05. Melalui data diatas, dilihat bahwa pertanyaan motivasi kedua (X2) akan

dijawab oleh pertanyaan ketiga (Y).

#### 4.3.4 Uji Hipotesis

Sebagai bentuk mengetahui dan melihat ada atau tidak adanya suatu yang berkaitan antar variable dependen atau variable independent, hal tersebut memakai metode uji hipotesis dan hasil uji tersebut yakni:

##### 1. Uji T

Uji parsial, juga dikenal sebagai uji-t, bertujuan menentukan bagaimana tiap variabel bebas mempengaruhi variabel terikatnya. Jika nilai signifikan kurang dari atau sama dengan 0,05, variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, sedangkan variabel independen tidak terpengaruh sama sekali pada variabel dependen bila nilai signifikan lebih besar atau sama dengan 0,05. Dasar pengambilan keputusan :

1. Jika nilai sig < 0,05, atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y
2. Jika nilai sig > 0,05, atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y

$$t \text{ tabel} = t (\alpha / 2 ; n-k-1)$$

$$= t ( 0,05 / 2 ; 37-2-1)$$

$$= t (0,025 ; 34)$$

$$= 1,690$$

Hasil Hipotesis pengujian tersebut sebagai berikut :

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji T)**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5.597	2.734		2.047	.048
	GK_TOTAL	1.612	.147	1.156	10.993	.000
	MK_TOTAL	.417	.152	.290	2.752	.004

a. Dependent Variable: KG\_TOTAL

Ditinjau dari tabel 4.15 di atas memperlihatkan besarnya sebuah pengaruh tiap-tiap variable independen dengan cara parsial (individual) kepada

variable dependen yaitu:

1. Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Guru (Y).  
Tabel 4.15 diatas, nilai thitung untuk Gaya Kepemimpinan sebesar 10,993. Sedangkan nilai ttabel sebesar 1,690. Demikian thitung 10,993 > ttabel 1,690 dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 dapat dikatakan dan ditemukan pengaruh signifikan dengan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru hipotesis tersebut dengan demikian H1 dapat diterima
2. Pengaruh Variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)  
Tabel 4.15 diatas, nilai thitung Motivasi Kerja sebesar 2,752 sedangkan nilai ttabel 1,690. Maka dapat dikatakan thitung 6,469 > ttabel 1,690 dan nilai signifikan 0,004 lebih rendah dari 0,05 jadi untuk hipotesis berpengaruh yang signifikan dengan motivasi kerja terhadap kinerja guru dapat dikatakan H2 diterima
3. Variable Gaya Kepemimpinan (X1) sangat dominan terhadap Kinerja Guru  
Perbandingan nilai koefisien variabel independen pertama kali diketahui sebelum tes dominan dapat dilakukan. Variabel dengan pengaruh terbesar pada variabel dependen adalah variabel independen dengan koefisien regresi terbesar. Setelah dilakukan Uji signifikan parsial masih menunjukkan nilai tertinggi yakni variabel Gaya Kepemimpinan dengan nilai koefisien 1,612 dengan tingkat signifikan 0,000 lalu koefisien variable Motivasi Kerja yaitu 0,417 dengan tingkat signifikan 0,004.

## 2. Uji F

Uji f biasanya disebut dengan uji simultan(bersama-sama), uji f dilakukan guna mengetahui pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan :

1. Jika nilai sig < 0,05, atau F hitung > dari F tabel maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.
2. Jika nilai sig > 0,05, atau F hitung < dari F tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

$$\begin{aligned} F \text{ tabel} &= F(k ; n-k) \\ &= F(2 ; 37 - 2) \\ &= F(2 ; 35) \\ &= 3,27 \end{aligned}$$

Uji F penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.16:

**Tabel 4. 16**  
**Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	469.034	2	234.517	118.494	.000 <sup>b</sup>
	Residual	67.291	34	1.979		
	Total	536.324	36			

a. Dependent Variable: KG\_TOTAL

b. Predictors: (Constant), MK\_TOTAL, GK\_TOTAL

**Sumber :** *Output SPSS 22 Data diolah, Januari 2023*

Setelah ditinjau pada tabel di atas diketahui bahwa diperoleh  $F_{hitung} = 118,494 > F_{tabel} = 3,27$ . Dengan hasil nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) di SD Darul Ulum Surabaya.

### 3. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien Penentuan (R<sup>2</sup>) bertujuan menentukan sejauh mana kemampuan variabel independen (Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja) untuk menunjukkan variasi variabel dependen (Kinerja Guru) dapat ditentukan. Koefisien determinasi memiliki nilai dalam kisaran nol hingga satu. Dalam variabel independen mempunyai nilai yang hampir satu, ia menyediakan beberapa informasi yang dibutuhkan dalam meningkatkan variabel dependen. Nilai R Square hasil pengujian regresi dapat ditinjau melalui table dibawah :

**Tabel 4. 17**  
**Hasil Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.935 <sup>a</sup>	.875	.867	1.407

a. Predictors: (Constant), MK\_TOTAL, GK\_TOTAL

b. Dependent Variable: KG\_TOTAL

**Sumber :** *Output SPSS 22 Data diolah, Januari 2023*

Telah ditinjau tabel 4.17 tersebut memperlihatkan nilai  $R^2$  (*R Square*) menunjukkan 0,875 atau sebesar 87,5%, ini memperlihatkan mengenai variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersamaan mampu mempengaruhi Kinerja Guru sebesar 87,5% sedangkan sisanya 12,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

#### **4.4 Analisis dan Pembahasan Hasil Penelitian**

Dengan ini hasil yang didapatkan oleh peneliti menggunakan uji secara *statistic* memperlihatkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SD Darul Ulum Surabaya antara lain :

##### **1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru**

Uji dari tabel koefisien uji *statistic t*, nilai hitung untuk variable Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) adalah sebesar 10,993 sedangkan *t* table sebesar 1,690. Maka dapat diketahui  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 lalu bisa dikatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di SD Darul Ulum Surabaya. Dalam hipotesis pertama penelitian ini diaktakan terbukti dan telah diterima.

Dalam kondisi lapangan penelitian ini, dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan yang demokratis memungkinkan kepala sekolah untuk mengambil keputusan yang dapat meningkatkan kinerja guru dengan terbuka terhadap saran, kritik, dan pendapat dari bawahan. Kepala sekolah mengambil keputusan untuk memberikan kebebasan berekspresi kepada guru, dengan tujuan mendorong perbaikan sekolah yang berdampak pada siswa SD Darul Ulum Surabaya. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan di SD Darul Ulum Surabaya akan berubah, begitu juga dengan kinerja guru.

Hal ini didukung melalui hasil penelitian sebelumnya yang dilaksanakan oleh Alfian, Doni Afrial Rina (2019) yang menganalisis tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Dalam penelitian tersebut menjelaskan adanya pengaruh signifikan secara persial.

##### **2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Uji dari tabel koefisien uji *statistic t*, nilai hitung untuk variable Motivasi Kerja ( $X_2$ ) adalah sebesar 2,752 sedangkan *t* table sebesar 1,690. Lalu bisa diketahui  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan 0,004 lebih kecil dari 0,05. maka dapat dikatakan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di SD Darul Ulum

Surabaya. dengan ini hipotesis kedua di penelitian tersebut dikatakan dapat diterima dan terbukti.

Selain itu, terbukti bahwa guru-guru di SD Darul Ulum Surabaya terdorong agar bisa percaya diri untuk maju yang lebih tinggi oleh kebutuhan fisiologis atau fisik, serta mendapatkan bonus uang tunai, penghargaan dari kepala sekolah, dan motivasi terkait keamanan, seperti jaminan sosial, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan aktualisasi diri.

Hal tersebut diperkuat dengan temuan penelitian yang lalu oleh Widia Astuti dan Lismiatun (2021) yang melihat bagaimana kinerja guru di SMA Muhammadiyah Parung dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kompensasi. Kinerja guru di SMA Muhammadiyah Parung sebagian dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja, seperti yang ditunjukkan oleh penelitian ini.

### **3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara Simultan Terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan pada diuji dengan hipotesis pengaruh simultan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru diperoleh  $F_{hitung} = 118,494 > F_{tabel} = 3,27$ . Setelah menemukan hasil nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan pada kinerja guru. Secara statistik pengujian ini membuktikan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan pada kinerja Guru di SD Darul Ulum Surabaya. Hipotesis ketiga dalam penelitian tersebut dikatakan terbukti dan telah diterima

Penelitian tersebut menjelaskan bahwa kemampuan kepala sekolah untuk memberdayakan guru adalah gaya kepemimpinan yang diperlukan untuk memberikan arahan kepada guru-guru di SD Darul Ulum Surabaya, khususnya di lingkungan terbuka saat ini. Kepala Sekolah SD Darul Ulum Surabaya ini memiliki kemampuan untuk menginspirasi guru-gurunya untuk bekerja keras dan memiliki kepercayaan diri kepada mereka untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Seorang kepala sekolah SD Darul Ulum Surabaya, di sisi lain, harus berkolaborasi dengan dan melalui orang lain, sehingga motivasi kerja menjadi topik penting.

Hal ini didukung oleh temuan penelitian sebelumnya oleh Heru Kustanto, Muazza, dan Eddy Haryanto (2022). Menurut temuan penelitian ini, variabel disiplin kerja, motivasi, dan gaya kepemimpinan dikatakan signifikan terhadap kinerja guru. Kinerja guru yang kompeten dapat dicapai dengan menggabungkan gaya



kepemimpinan yang seimbang dengan motivasi dan disiplin kerja yang efektif.

#### **4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan berpengaruh paling signifikan terhadap Kinerja Guru.**

Setelah dilakukan Uji signifiikan persial yang mempunyai hasil tinggi ialah variable Gaya Kepemimpinan sebuah nilai koefisien 1,612 serta tingkat signifikan 0,000 selain itu bentuk koefisien variable Motivasi Kerja yaitu 0,417 serta tingkat signifikan 0,004. Maka hipotesis ke empat yang berbunyi : Diantara variabel Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja; variabel Gaya Kepemimpinan pengaruh paling penting dalam kinerja seorang guru. Demikian hipotesis ke empat dalam penelitian ini telah terbukti dan diterima.

Gaya kepemimpinan memiliki dampak yang paling besar karena terbukti bahwa guru-guru di SD Darul Ulum Surabaya termotivasi dengan cara yang sangat positif. Artinya, seberapa besar dorongan positif yang diberikan, tidak berdampak relevan dalam kinerja seorang guru. Selanjutnya ini juga menunjukkan bahwa meningkatnya kualitas pekerjaan guru melampaui peningkatan kualitas pendidikan siswa dan disertai dengan peningkatan kualitas pekerjaan guru. Hal ini dapat dijelaskan oleh faktor yang berfungsi sebagai motivator bagi seorang guru yang tidak memiliki kualitas hidup yang tinggi untuk mengajar. Guru menunjukkan bahwa murid yang dibagi menjadi dua kelas membutuhkan waktu lebih lama untuk belajar.

Hal ini didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang dilaksanakan oleh Alfian, Doni Afrial Rina (2019) yang menganalisis tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Pada penelitian tersebut mengemukakan mengenai adanya pengaruh yang signifikan secara parsial serta variabel gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.