

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

5.1.1 Profil Perusahaan

SMKS Wahana Karya Surabaya merupakan sekolah menengah kejuruan swasta yang berdiri sejak tahun 2009, berlokasi di wilayah Surabaya Selatan. Sekolah ini memiliki visi untuk mencetak lulusan yang unggul, berdaya saing, dan siap kerja di dunia industri maupun dunia usaha.

Dalam menjalankan proses pendidikannya, **SMKS Wahana Karya Surabaya** memiliki berbagai program keahlian, di antaranya Teknik Kendaraan Ringan Otomotif (TKRO), Teknik Komputer dan Jaringan (TKJ), serta Akuntansi dan Keuangan Lembaga (AKL). Program-program ini dirancang untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang kompeten dan relevan dengan perkembangan zaman.

Pemilihan **SMKS Wahana Karya Surabaya** sebagai lokasi penelitian didasarkan pada ketersediaan data dan jumlah responden yang mencukupi, serta keaktifan guru dan staf dalam mendukung peningkatan mutu pendidikan. Sekolah ini memiliki sekitar 143 siswa dan 35 tenaga pendidik profesional yang aktif terlibat dalam proses belajar mengajar.

Dalam menghadapi tantangan pendidikan vokasional di tengah pesatnya perkembangan teknologi dan tuntutan industri, sekolah ini secara konsisten melakukan evaluasi internal melalui sistem manajemen mutu pendidikan.

Setiap tahun, pihak sekolah melakukan pengembangan kurikulum, pelatihan guru, serta pembinaan kesiswaan yang terintegrasi.

Selain itu, kepala sekolah, tim manajemen, serta tenaga pendidik dan kependidikan di SMKS Wahana Karya Surabaya terus berupaya meningkatkan kinerja individu maupun kolektif guna menciptakan suasana belajar yang kondusif. Sekolah juga aktif menjalin kerja sama dengan dunia industri (DUDI) dan menerapkan program Praktik Kerja Lapangan (PKL) secara rutin.

Sebagai lembaga pendidikan yang telah berdiri lebih dari satu dekade, SMKS Wahana Karya Surabaya juga terbuka terhadap kritik dan saran yang membangun dari orang tua, mitra industri, maupun masyarakat. Hal ini menjadi dasar penting dalam meningkatkan mutu pelayanan pendidikan dan menjaga kepercayaan masyarakat terhadap sekolah.

5.1.2 Profil Perusahaan

1. Visi

“Menjadi sekolah menengah kejuruan unggulan yang menghasilkan lulusan kompeten, berakarakter, dan siap bersaing di dunia kerja serta mampu berwirausaha secara mandiri.”

2. Misi

1. Menyelenggarakan pendidikan kejuruan yang berorientasi pada kebutuhan dunia usaha dan dunia industri (DUDI).
2. Meningkatkan kualitas pembelajaran berbasis teknologi dan praktik kerja nyata.

3. Membentuk peserta didik yang disiplin, bertanggung jawab, dan berjiwa profesional.
4. Meningkatkan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan secara berkelanjutan.
5. Membangun kemitraan yang produktif dan berkelanjutan dengan industri, dunia kerja, serta lembaga pendidikan lainnya.

5.1 Struktur Organisasi

<i>No</i>	<i>Jabatan</i>	<i>Tugas Utama</i>
1	Kepala Sekolah	Memimpin, mengelola, dan mengarahkan seluruh kegiatan sekolah
2	Wakil Kepala Sekolah Bid. Kurikulum	Mengelola kegiatan pembelajaran, jadwal, dan evaluasi akademik
3	Wakil Kepala Sekolah Bid. Kesiswaan	Membina kedisiplinan, kegiatan siswa, dan pembinaan karakter
4	Wakil Kepala Sekolah Bid. Sarpras	Mengelola fasilitas dan infrastruktur sekolah
5	Wakil Kepala Sekolah Bid. Humas	Menjalin kerja sama eksternal dan komunikasi publik
6	Kepala Tata Usaha	Mengelola administrasi, keuangan, dan data sekolah

7	Ketua Kompetensi Keahlian (Kaprog)	Bertanggung jawab atas program keahlian (TKRO, TKJ, AKL, dll.)
8	Guru Produktif	Mengajar mata pelajaran sesuai kompetensi keahlian
9	Guru Normatif	Mengajar mata pelajaran umum (B. Indonesia, Matematika, dll.)
10	Guru BK	Memberikan layanan konseling dan bimbingan kepada siswa
11	Wali Kelas	Mengelola kelas, membina siswa, dan memantau perkembangan akademik
12	Bendahara Sekolah	Mengelola keuangan dan pelaporan dana BOS atau lainnya
13	Operator Sekolah (TU)	Mengelola data dapodik, absensi, dan pelaporan online
14	Staf Perpustakaan	Mengelola koleksi buku dan mendukung literasi siswa
15	Petugas Kebersihan & Keamanan	Menjaga kebersihan dan keamanan lingkungan sekolah

5.2 Deskripsi Data Hasil Penelitian

5.2.1 Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMKS Wahana Karya Surabaya yang menjadi lokasi utama

penelitian. Jumlah total responden sebanyak 35 orang, terdiri dari guru produktif, guru normatif, wali kelas, staf tata usaha, dan tenaga kependidikan lainnya.

Hasil profil responden sebanyak 35 orang tersebut menjadi sampel penelitian di SMKS Wahana Karya Surabaya, dengan rincian karakteristik yang disajikan dalam tabel-tabel deskriptif pada subbab berikutnya.

5.2.1.1 Deskripsi Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan, maka diperoleh data tentang jenis kelamin responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5.2 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	24	68.6%	68.6%	68.6%
Perempuan	11	31.4%	31.4%	100.0%
Total	35	100.0%	100.0%	

Sumber : Data Olah Peneliti (2025)

Tabel diatas menunjukkan bahwa responden laki-laki lebih dominan daripada responden perempuan. Responden laki-laki berjumlah 24 orang atau setara dengan 68% sedangkan jumlah responden perempuan berjumlah 10 orang atau setara dengan 32%.

5.2.1.2 Deskripsi Usia Responden

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan, maka diperoleh data tentang usia responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5.3 Profil Responden Berdasarkan Usia Responden

Usia Responden					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 40 tahun	3	9.7	9.7	9.7
	17-25 tahun	11	35.5	35.5	45.2
	26-40 tahun	21	54.8	54.8	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber : Data Olah Peneliti (2025)

Tabel diatas menunjukkan bahwa responden penelitian yang paling dominan yaitu berusia 26-40 tahun dengan jumlah 21 orang atau setara dengan 54,8%. Responden yang berusia 17-25 tahun dengan jumlah 11 orang atau setara dengan 35,5% dan usia >40 tahun dengan jumlah hanya 3 orang atau setara dengan 9,7%.

5.2.1.3 Deskripsi Masa Kerja Responden

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan, maka diperoleh data tentang masa kerja responden yang berbeda-beda dapat dilihat pada tabel

Masa Kerja Responden					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 tahun	6	19.4	19.4	19.4
	3 tahun	6	19.4	19.4	38.7
	4 tahun	3	9.7	9.7	48.4
	5 tahun	10	32.3	32.3	80.6
	6 tahun	5	3.2	3.2	83.9

	7 tahun	2	6.5	6.5	90.3
	8 tahun	3	9.7	9.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Tabel 5.4 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja

Sumber : Data Diolah Peneliti (2025)

Tabel diatas menunjukkan bahwa persentase paling banyak masa kerja responden pada 5 tahun dengan frekuensi sebanyak 32,3% atau setara dengan 32%. Sedangkan masa kerja paling sedikit pada 6 tahun atau setara dengan 3,2%. Hal tersebut menunjukkan bahwa masa kerja tiap Guru berbeda, tergantung pada tingkat kenyamanan pada lingkungan kerja.

5.3 Distribusi Jawaban Responden

Hasil responden pada tingkat mean atau rata-ratanya akan dibandingkan dengan kategori jawaban responden pada kelima jawaban :

Tabel 5.5 Tingkat Kategori Jawaban Responden

Nilai Mean	Kategori	
	Tingkatan	Kode
1,00 hingga 1,80	Tidak Setuju Sekali	STS
1,81 hingga 2,60	Tidak Setuju	TS
2,61 hingga 3,40	Cukup Setuju	CS
3,41 hingga 4,20	Setuju	S
4,21 hingga 5,00	Sangat Setuju	SS

Sumber : (Sugiyono, 2020)

Distribusi jawaban responden diketahui melalui mean (rata-rata) dan standard deviation yang diperoleh melalui uji pada SPSS. Apabila nilai *Standard Deviation* memiliki nilai yang lebih kecil dari mean, maka nilai mean dinyatakan baik, bersifat homogen, serta mampu mempresentasikan keseluruhan data.

5.3.1 Deskriptif Variabel Kemampuan Kepala Sekolah(X1)

Kemampuan Kepala Sekolah merupakan salah satu variabel independen pada penelitian ini yang terdiri dari 7 pernyataan dengan hasil deskriptif sebagai berikut :

Tabel 5.6 Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja

Indikator	Pernyataan	Mean	Std. Deviation
KKS 1	Kepala sekolah memiliki pengetahuan yang cukup dalam mendukung tugas kepemimpinannya	4,32	0,74
KKS 2	Kepala sekolah secara aktif mengikuti program pelatihan untuk meningkatkan keterampilan manajerialnya	4,54	0,50
KKS 3	Kepala sekolah memiliki pengalaman yang relevan dan mendalam dalam bidang pendidikan	4,25	0,68
KKS 4	Kepala sekolah menunjukkan keterampilan tinggi dalam mengelola sumber daya dan kegiatan sekolah	4,45	0,67
KKS 5	Kepala sekolah mampu menyelesaikan tugas-tugas kepemimpinan dengan tingkat kesanggupan kerja yang tinggi	4,16	0,82
Mean Variabel Kemampuan Kepala Sekolah (X1)		4,33	-

Sumber : Data Diolah Peneliti (2025)

Pada tabel 4.5 ditemukan bahwa butir pernyataan variabel Kemampuan Kepala Sekolah(X1) memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,33. Nilai mean paling tinggi pada pernyataan “Saya berusaha mencapai target untuk memenuhi standar kualitas yang diharapkan perusahaan” dengan nilai sebesar 4,54. Hasil tersebut dikategorikan sebagai jawaban “Sangat Setuju”.

5.3.2 Deskriptif Variabel Motivasi Kerja(X2)

Motivasi Kerja merupakan salah satu variabel independen pada penelitian ini yang terdiri dari 5 pernyataan dengan hasil deskriptif sebagai berikut :

Tabel 5.7 Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja

Sumber : Data Diolah Peneliti (2025)

Indikator	Pernyataan	Mean	Std. Deviation
MK 1	Memiliki tanggung jawab penuh terhadap tugas pekerjaan saya.	4,29	0,58
MK 2	Puas ketika berhasil menyelesaikan tugas dengan baik.	4,25	0,63
MK 3	Dihargai meskipun tidak selalu dalam bentuk materi.	4,35	0,60
MK 4	Menikmati pekerjaan saya karena memang sesuai dengan minat saya.	4,32	0,79
MK 5	Memberi saya kesempatan untuk terus berkembang dan belajar.	4,06	0,85
MK 6	Gaji/kompensasi yang saya terima sesuai dengan pekerjaan saya.	4,32	0,79
MK 7	Aman dan tenang dalam menjalani pekerjaan ini.	4,06	0,85
MK 8	Pekerjaan saya diakui dan dihargai oleh lingkungan sekitar.	4,32	0,79
MK 9	Lingkungan kerja saya mendukung kenyamanan dan produktivitas kerja.	4,06	0,85
MK 10	Atasan saya memberikan pengawasan dan dukungan yang saya butuhkan	4,32	0,79
Mean Variabel Kemampuan Kepala Sekolah(X2)		4,25	

Pada Tabel 4.6 ditemukan bahwa butir pernyataan pada variabel Kemampuan Kepala Sekolah(X2) memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar

4,25. Nilai mean tertinggi terdapat pada pernyataan “*Saya merasa termotivasi bekerja karena ingin memberikan kontribusi terbaik bagi siswa*” dengan nilai sebesar 4,35. Hasil ini dikategorikan dalam kategori jawaban “Sangat Setuju”, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat Kemampuan Kepala Sekolah yang tinggi dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik dan tenaga kependidikan di SMKS Wahana Karya Surabaya.

5.3.3 Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (X3)

Kepuasan Kerja merupakan salah satu variabel independen pada penelitian ini yang terdiri dari 5 pernyataan dengan hasil deskriptif sebagai berikut :

Tabel 5.8 Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja

Indikator	Pernyataan	Mean	Std. Deviation
KK 1	Pekerjaan yang saya lakukan menarik dan menantang	4,45	0,67
KK 2	Penghasilan yang diterima dari pekerjaan memuaskan	4,48	0,56
KK 3	Memiliki kesempatan yang adil untuk mendapatkan promosi di tempat kerja ini	4,09	0,74
KK 4	Pengawasan dari atasan mendukung dan membantu saya dalam meningkatkan kinerja	4,48	0,72
KK 5	Terdapat hubungan kerja yang harmonis dan kooperatif dengan rekan-rekan kerja	4,38	0,76
Mean Variabel Kepuasan Kerja (X3)		4,35	-

Sumber : Data Diolah Peneliti (2025)

Pada tabel 4.7 ditemukan bahwa butir pernyataan variabel Kepuasan Kerja (X3) memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,35 . Nilai mean paling tinggi pada salah satunya pada pernyataan yaitu “Saya melaksanakan tugas

dan tanggung jawab sesuai dengan waktu yang ditentukan”. dengan nilai sebesar 4,48. Hasil tersebut dikategorikan sebagai jawaban “Sangat Setuju”.

5.3.4 Deskriptif Variabel Kinerja Guru (Y)

Kepuasan Kerja merupakan salah satu variabel independen pada penelitian ini yang terdiri dari 8 pernyataan dengan hasil deskriptif sebagai berikut :

Tabel 5.9 Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Guru

Sumber : Data Diolah Peneliti (2025)

Indikator	Pernyataan	Mean	Std. Deviation
KG 1	Menyelesaikan jumlah tugas pembelajaran sesuai dengan target waktu yang ditetapkan	4,96	0,17
KG 2	Mutu hasil kerja saya dalam kegiatan pembelajaran memenuhi standar yang ditetapkan sekolah	4,93	0,24
KG 3	Memahami tugas dan tanggung jawab saya sebagai guru secara mendalam	4,83	0,37
KG 4	Menghasilkan ide atau solusi baru dalam menghadapi tantangan pembelajaran	4,70	0,46
KG 5	Bersedia bekerja sama dan mendukung rekan sejawat dalam kegiatan sekolah	4,58	0,56
KG 6	Dapat diandalkan untuk menyelesaikan tugas-tugas sekolah secara tepat waktu dan bertanggung jawab	4,41	0,56
KG 7	Menunjukkan inisiatif untuk memperbaiki atau mengembangkan proses pembelajaran tanpa menunggu perintah	4,35	0,55
KG 8	Menjaga kedisiplinan, kepatuhan terhadap aturan, keramahan, dan integritas pribadi dalam menjalankan tugas	4,25	0,51
Mean Variabel Kinerja Guru (Y)		4,57	-

Pada tabel 4.8 ditemukan bahwa butir pernyataan variabel Kinerja

Guru (Y) memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,57. Nilai mean paling

tinggi pada pernyataan “Saya dapat mengatur waktu untuk menyelesaikan tugas dengan jumlah pekerjaan yang diberikan” dengan nilai sebesar 4,96. Hasil tersebut dikategorikan sebagai jawaban “Sangat Setuju”.

5.4 Hasil Penelitian

5.4.1 Pengujian Instrumen Data

5.4.1.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas merupakan kemampuan suatu alat ukur untuk mengukur sasaran ukurnya. Uji dimaksudkan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Perhitungan dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara setiap skor butir instrumen dengan skor total. Kriteria uji validitas adalah dengan membandingkan Nilai r hitung dengan nilai r tabel. Nilai r hitung digunakan sebagai tolak ukur yang menyatakan valid atau tidak suatu item pernyataan. Untuk menentukan nilai r hitung, digunakan nilai yang tertera pada baris Pearson Correlation. Sedangkan untuk menentukan nilai r tabel, pada kolom df digunakan rumus $N-2$, N sebagai banyaknya responden (Darma 2021).

Berikut kesimpulan kriteria pengujian uji validitas yaitu :

3. Jika r hitung $>$ r tabel, maka dikatakan valid

Jika r hitung $<$ r tabel, maka dikatakan tidak valid

Berikut disajikan tabel dari perhitungan uji validitas pada penelitian ini :

Tabel 5.10 Hasil Perhitungan Uji Validitas

Variabel	Indikator	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	<i>R-Table</i>	Penjelasan	Keterangan
----------	-----------	---	----------------	------------	------------

Kemampuan Kepala Sekolah	X1.1	0,396	0,355	0,396 > 0,355	Valid
	X1.2	0,438	0,355	0,438 > 0,355	Valid
	X1.3	0,459	0,355	0,459 > 0,355	Valid
	X1.4	0,8	0,355	0,799 > 0,355	Valid
	X1.5	0,695	0,355	0,695 > 0,355	Valid
Kemampuan Kepala Sekolah	X2.1	0,683	0,355	0,683 > 0,355	Valid
	X2.2	0,621	0,355	0,621 > 0,355	Valid
	X2.3	0,414	0,355	0,414 > 0,355	Valid
	X2.4	0,825	0,355	0,825 > 0,355	Valid
	X2.5	0,769	0,355	0,769 > 0,355	Valid
	X2.6	0,683	0,355	0,683 > 0,355	Valid
	X2.7	0,621	0,355	0,621 > 0,355	Valid
	X2.8	0,414	0,355	0,414 > 0,355	Valid
	X2.9	0,825	0,355	0,825 > 0,355	Valid
	X2.10	0,769	0,355	0,769 > 0,355	Valid
Kepuasan Kerja	X3.1	0,5	0,355	0,499 > 0,355	Valid
	X3.2	0,539	0,355	0,539 > 0,355	Valid
	X3.3	0,409	0,355	0,409 > 0,355	Valid
	X3.4	0,726	0,355	0,726 > 0,355	Valid
	X3.5	0,66	0,355	0,660 > 0,355	Valid
Kinerja Guru	Y.1	0,613	0,355	0,613 > 0,355	Valid
	Y.2	0,621	0,355	0,621 > 0,355	Valid
	Y.3	0,69	0,355	0,690 > 0,355	Valid
	Y.4	0,762	0,355	0,762 > 0,355	Valid
	Y.5	0,885	0,355	0,885 > 0,355	Valid
	Y.6	0,9	0,355	0,900 > 0,355	Valid
	Y.7	0,889	0,355	0,889 > 0,355	Valid

	Y.8	0,836	0,355	$0,836 > 0,355$	Valid
--	-----	-------	-------	-----------------	-------

Sumber : Data Olahan IBM SPSS Statistics 30, 2025

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dinyatakan bahwa seluruh pernyataan dari masing-masing variabel diperoleh nilai r -hitung $>$ r -tabel dengan batasan r -tabel sebesar 0,355. Perolehan r -hitung melalui Uji SPSS dan memberikan hasil “Valid” pada tiap item pernyataan. Demikian hasil uji validitas memastikan bahwa alat ukur valid sehingga dapat meningkatkan kualitas data yang diperoleh.

5.4.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji untuk memastikan bahwa instrumen mengukur secara konsisten. Pada dasarnya, uji reliabilitas mengukur variabel yang digunakan melalui pernyataan yang digunakan. Uji reliabilitas ini dilakukan dengan membandingkan nilai *Cronbach's alpha* dengan tingkat/ taraf signifikan yang dapat digunakan. Tingkat taraf signifikan yang digunakan dengan batasan nilai misalnya 0,6. Reliabilitas kurang dari 0,6 kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 dikatakan baik.

Berikut kesimpulan kriteria uji reliabilitas yaitu :

1. Jika nilai *Cronbach's alpha* $>$ tingkat signifikan, maka dikatakan reliabel
2. Jika nilai *Cronbach's alpha* $<$ tingkat signifikan, maka dikatakan tidak reliabel (Darma,2021)

Tabel 5.11 Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Alpha	Penjelasan	Keterangan
Kemampuan Kepala Sekolah (X1)	0,749	0,60	$0,749 > 0,60$	Reliabel

Motivasi Kerja (X2)	0,694	0,60	$0,694 > 0,60$	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0,715	0,60	$0,715 > 0,60$	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,910	0,60	$0,910 > 0,60$	Reliabel

Sumber : Data Olahan IBM SPSS Statistics 30, 2025

Berdasarkan tabel 4.10 diperoleh nilai bahwa tiap item kuesioner dinyatakan reliabel dengan batasan alpha sebesar 0,60. Demikian hasil uji reliabilitas memberikan ketepatan jawaban responden dalam memilih suatu jawaban dengan memberikan hasil yang sama, walaupun dengan kondisi dan waktu berbeda.

5.4.2 Pengujian Asumsi Klasik

5.4.2.1 Uji Normalitas

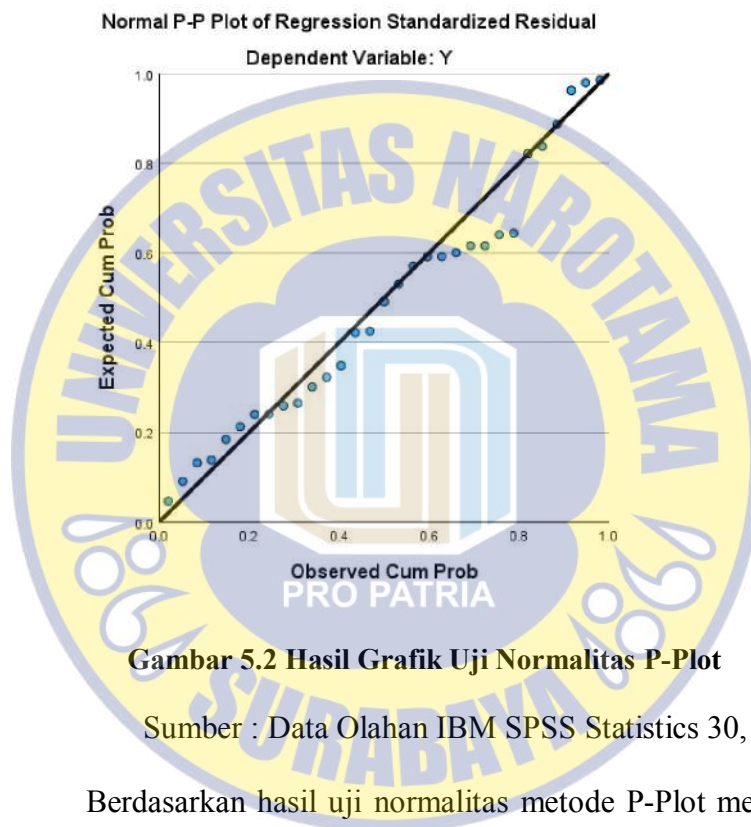
Uji distribusi normal merupakan uji untuk mengetahui data terdistribusi dengan normal atau tidak. Sebuah data dikatakan terdistribusi normal jika nilai residualnya terstandarisasi sebagian besar mendekati rata-ratanya. Residual yang berdistribusi normal jika digambarkan dengan kurva akan berbentuk lonceng. Data nilai residual terdistribusi normal disebabkan oleh beberapa alasan diantaranya terdapat nilai ekstrim dalam data, kesalahan dalam pengambilan sampel, dan kesalahan dalam input data (Zahriyah et.al. 2022).

Normalitas dapat diukur dengan Test Kolmogorov-Smirnov dengan kaidah keputusan jika signifikansi lebih besar dari $\alpha = 0,05$ (taraf kesalahan 5%) dapat dikatakan data normal (Indartini dan Mutmainah, 2024).

Model regresi yang baik seharusnya memiliki analisis grafik dan uji statistik dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ maka, hipotesis diterima karena data terdistribusi secara normal
2. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$ maka, hipotesis ditolak karena data tidak terdistribusi secara normal (Sahir, 2022:69)

Berikut Hasil Grafik P-Plot Pada Uji Normalitas :



Gambar 5.2 Hasil Grafik Uji Normalitas P-Plot

Sumber : Data Olahan IBM SPSS Statistics 30, 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas metode P-Plot menunjukkan titik sebaran mengikuti arah garis diagonal dalam model regresi yang menyatakan bahwa data terdistribusi normal.

Tabel 5.12 Tabel Kolmogorov Smirnov Uji Normalitas

N	35
Normal Parameters	
Mean	0.0000000
Std. Deviation	1.28601740
Most Extreme Differences	
Absolute	.155
Positive	.155
Negative	-.066
Test Statistic	.155

Asymp. Sig. (2-tailed): 0.056

Monte Carlo Sig. (2-tailed): 0.054

99% Confidence Interval Lower Bound: 0.048

99% Confidence Interval Upper Bound: 0.060

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Olahan IBM SPSS Statistics 30, 2025

Pada tabel 4.11 melalui Uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan hasil bahwa Unstandardized Residual pada data memiliki angka Asymp.Sig (2-tailed) $> 0,05$ dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal atau memenuhi kaidah normalitas. Nilai tersebut seimbang dengan hasil Grafik P-Plot sebelumnya.

Dasar Pengambilan Keputusan :

1. Apabila nilai Asymp.Sig $> 0,05$, maka data terdistribusi normal
2. Apabila nilai Asymp.Sig $< 0,05$, maka data tidak terdistribusi normal

5.4.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah terdapat hubungan linier yang sempurna atau pasti diantara beberapa variabel yang menjelaskan model regresi. Jika variabel yang menjelaskan berkorelasi, maka akan sulit memisahkan pengaruhnya masing-masing. Ada tidaknya gejala multikolinearitas pada model regresi linier berganda dapat dilihat melalui VIF (Variance Inflation Factor) dengan nilai $VIF > 10$ atau toleransi (tolerance) $< 0,10$ (Indartini dan Mutmainah 2024:15).

Diasumsikan jika $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas. Namun, apabila $VIF > 10$ maka terjadi multikolinearitas.

Berikut cara untuk mengatasi masalah terjadinya multikolinearitas yaitu :

4. Mengganti atau mengeluarkan variabel yang mempunyai korelasi tinggi
5. Menambah jumlah observasi

Mentransformasikan data ke dalam bentuk lain, misalnya logaritma, akar kuadrat (Rodliyah, 2021:91).

Tabel 5.13 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.110	2.790		3.982	.001		
	X1	.334	.154	.352	2.175	.039	.247	4.049
	X2	.406	.169	.311	2.400	.024	.386	2.592
	X3	.323	.127	.335	2.541	.017	.372	2.691
a. Dependent Variable: Y								

Sumber : Data Olahan IBM SPSS Statistics 30, 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 4.12 dapat dilihat bahwa variabel independen memiliki nilai VIF < 10 yang dapat disimpulkan bahwa persamaan model regresi tidak terjadi multikolinearitas atau tidak ada korelasi. Salah satunya Kemampuan Kepala Sekolah dengan nilai 4,049 < 10.

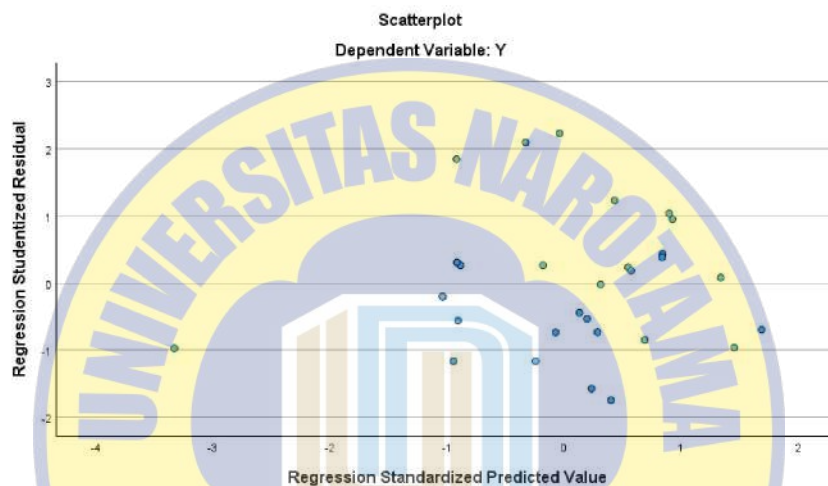
5.4.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas membantu peneliti untuk memeriksa perbedaan yang tidak sama antara residu dengan pengamatan lainnya. Untuk mendeteksi masalah heteroskedastisitas dalam data panel, dapat digunakan uji white dengan membandingkan probabilitas dengan tingkat signifikansi 5% (Vikaliana et.al., 2022:23). Model regresi memenuhi persyaratan dimana terdapat kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke lainnya yang tetap atau disebut heteroskedastisitas.

Berikut kriteria pengambilan keputusan :

3. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka, hipotesis diterima karena data tidak terdapat heteroskedastisitas

Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka, hipotesis ditolak karena data terdapat heteroskedastisitas.



Gambar 5.2 Hasil Grafik Uji Heteroskedastisitas *Scatterplot*

Sumber : Data Olahan IBM SPSS Statistics 30, 2025

Berdasarkan hasil uji 4.2 diketahui bahwa titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0 pada sumbu Y yang memberikan arti bahwa pengujian data tidak terjadi heteroskedastisitas.

5.4.2.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan korelasi yang terjadi antara residual pada suatu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah autokorelasi pada pengujian.

Dasar Pengambilan Keputusan :

1. Jika $DW < dL$ atau $DW > (4-dU)$, maka terjadi autokorelasi
2. Jika $dL < DW < (4-dU)$, maka tidak terjadi autokorelasi
3. Jika $dL < DW < dU$ atau $(4-dU) < DW < (4-dL)$, maka uji durbin watson tidak menghasilkan kesimpulan pasti

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin Watson
1	.909 ^a	.825	.806	1.35558	2.283
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1					
b. Dependent Variable: Y					

Tabel 5.14 Hasil Uji Autokorelasi

Sumber : Data Olahan IBM SPSS Statistics 30, 2025

Berdasarkan tabel 4.13 diperoleh nilai Durbin Watson (DW) sebesar 2,283. Nilai DW akan dibandingkan dengan nilai pada tabel Durbin Watson pada Signifikansi 5% dengan rumus $(k;N)$ yang mengartikan bahwa “k” adalah jumlah variabel independen sebanyak 3 dan “N” adalah jumlah responden sebanyak 31. Maka $(k;N) = (3;31)$ yang memperoleh nilai dL adalah 1,2992 dan nilai dU adalah 1,6500. Maka untuk memperoleh nilai $(4-dU)$ yaitu $(4-1,6500)$ maka diperoleh 2,35.

Kesimpulannya bahwa :

$$N = 35$$

$$dU = 1,6500$$

$$4-dU = 2,35$$

$$dL = 1,992$$

$$DW = 2,283$$

Maka hasil yang diperoleh :

Syarat tidak terjadi autokorelasi apabila $dL < DW < (4-dU)$

$$1,2992 < 2,283 < 2,35 \quad dL < dW < dU$$

5.4.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk melihat hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen yang diperoleh melalui SPSS Versi 30.

Tabel 5.15 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.110	2.790		3.982	.001
	X1	.334	.154	.352	2.175	.039
	X2	.406	.169	.311	2.400	.024
	X3	.323	.127	.335	2.541	.017

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Olahan IBM SPSS Statistics 30, 2025

Ditinjau pada tabel 4.14 diperoleh suatu koefisien regresi yang dihasilkan dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

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

$$Y = 11,110 + 0,334 + 0,406 + 0,323 + 2,790$$

Keterangan :

Y = Kinerja Guru

α = Konstanta

X_1 = Kemampuan Kepala Sekolah

X_2 = Motivasi Kerja

X_3 = Kepuasan Kerja

e = error

Interpretasi dari persamaan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (α) sebesar 11,110 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel Kinerja Guru (Y) belum dipengaruhi oleh variabel Kemampuan Kepala Sekolah(X_1), Motivasi Kerja(X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3)
2. Nilai β_1 (nilai koefisien regresi X_1) sebesar 0,334 adalah variabel Kemampuan Kepala Sekolah(X_1) memiliki dampak positif atas Kinerja Guru (Y), yang berarti hubungannya searah. Artinya setiap kenaikan 1 (satu) satuan variabel Kemampuan Kepala Sekolah(X_1) memiliki dampak positif terhadap Kinerja Guru (Y) sebesar 0,334 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini
3. Nilai β_2 (nilai koefisien regresi X_2) sebesar 0,406 adalah variabel Motivasi Kerja (X_2) memiliki dampak positif atas Kinerja Guru (Y), yang berarti hubungannya searah. Artinya setiap kenaikan 1 (satu) satuan variabel Motivasi Kerja (X_2) memiliki dampak positif terhadap Kinerja Guru (Y) sebesar 0,406 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini

4. Nilai β_3 (nilai koefisien regresi X_3) sebesar 0,323 adalah variabel Kepuasan Kerja (X_3) memiliki dampak positif atas Kinerja Guru (Y), yang berarti hubungannya searah. Artinya setiap kenaikan 1 (satu) satuan variabel Kepuasan Kerja (X_3) memiliki dampak positif terhadap Kinerja Guru (Y) sebesar 0,323 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini
5. Nilai error mengukur seberapa akurat model regresi dalam memprediksi hasil berdasarkan variabel independen. Diperoleh nilai error sebesar 2,790

5.4.4 Pengujian Hipotesis

5.4.4.1 Uji T (Parsial)

Uji T bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen melalui pengujian.

Dasar Pengambilan Keputusan :

1. Jika nilai $\text{Sig} < 0,05$ atau $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka terdapat pengaruh signifikan
2. Jika nilai $\text{Sig} > 0,05$ atau $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka tidak terdapat pengaruh signifikan

Menentukan nilai $t\text{-tabel}$ melalui nilai signifikansi 5% atau 0,05 untuk pengujian dua arah dengan ketentuan :

$$\begin{aligned}
 t\text{-tabel} &= t(\alpha/2 ; n-k-1) \\
 &= t(0,025 ; 35 - 3 - 1)
 \end{aligned}$$

$$= t(0,025; 27) = 2,052$$

Tabel 5.16 Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.110	2.790		3.982	.001
	X1	.334	.154	.352	2.175	.039
	X2	.406	.169	.311	2.400	.024
	X3	.323	.127	.335	2.541	.017
a. Dependent Variable: Y						

Sumber : Data Olahan IBM SPSS Statistics 30, 2025

Berdasarkan tabel 4.15 bahwa masing-masing variabel independen memiliki nilai Signifikan $< 0,05$ dan $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ dengan interpretasi :

1. Variabel Kemampuan Kepala Sekolah (X1) memiliki nilai signifikansi 0,039 $< 0,05$ dan nilai $t\text{-hitung}$ 2,175 $> t\text{-tabel}$ 2,052 yang dapat diartikan H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga variabel Kemampuan Kepala Sekolah (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Guru (Y)
2. Variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai signifikansi 0,024 $< 0,05$ dan nilai $t\text{-hitung}$ 2,400 $> t\text{-tabel}$ 2,052 yang dapat diartikan H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Guru (Y)
3. Variabel Kepuasan Kerja (X3) memiliki nilai signifikansi 0,017 $< 0,05$ dan nilai $t\text{-hitung}$ 2,541 $> t\text{-tabel}$ 2,052 yang dapat diartikan H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga variabel Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Guru (Y)

5.4.4.2 Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dasar Pengambilan Keputusan :

1. Jika nilai $\text{Sig} < 0,05$ atau $f\text{-hitung} > f\text{-tabel}$, maka terdapat pengaruh secara simultan variabel X terhadap variabel Y
2. Jika nilai $\text{Sig} > 0,05$ atau $f\text{-hitung} < f\text{-tabel}$, maka tidak terdapat pengaruh secara simultan variabel X terhadap variabel Y

$$\begin{aligned}
 \text{Ketentuan } f\text{-tabel} &= f(k ; n-k) \\
 &= f(3 ; 35-3) \\
 &= f(3 ; 28) \\
 &= 2,95
 \end{aligned}$$

Tabel 5.17 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	234.578	3	78.193	42.552	.001 ^b
	Residual	49.615	27	1.838		
	Total	284.194	30			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1						

Sumber : Data Olahan IBM SPSS Statistics 30, 2025

Berdasarkan tabel 4.16 bahwa dalam Uji F (Simultan) memiliki nilai signifikan $0,01 < 0,05$ dan memiliki nilai $f\text{-hitung} 42,552 > f\text{-tabel} 2,95$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kemampuan Kepala Sekolah(X1), Motivasi Kerja(X2), dan Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Guru (Y).

5.4.4.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen Kemampuan Kepala Sekolah (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) untuk menjelaskan variabel dependen Kinerja Guru (Y).

Dasar Pengambilan Keputusan :

1. Apabila angka koefisien determinasi dalam model regresi semakin kecil atau semakin dekat dengan nol berarti semakin kecil pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen
2. Apabila angka koefisien determinasi dalam model regresi semakin mendekati 100% berarti semakin besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

Tabel 5.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.909 ^a	.825	.806	1.35558
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber : Data Olahan IBM SPSS Statistics 30, 2025

Berdasarkan tabel 5.8 diperoleh nilai R^2 (R Square) menunjukkan nilai 0,806 atau sebesar 80,6% artinya kontribusi seluruh Variabel Independen yaitu Kemampuan Kepala Sekolah(X1), Motivasi Kerja(X2), dan Kepuasan Kerja

(X3) terhadap Variabel Dependen yaitu Kinerja Guru (Y) yaitu 80,6% sedangkan sisanya 19,4% yang dipengaruhi oleh variabel lainnya.

5.5 Analisis dan Pembahasan Hasil Penelitian

5.5.1 Pengaruh Kemampuan Kepala Sekolah(X1) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Sesuai dengan pengujian analisis regresi linier berganda diperoleh bahwa variabel Kemampuan Kepala Sekolah(X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru (Y) Pada SMKS Wahana Karya Surabaya dengan nilai koefisien sebesar 0,334 dengan signifikansi sebesar 0,039. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05.

Dengan demikian semakin baik Kemampuan Kepala Sekolah yang diterapkan perusahaan maka akan semakin besar peluang dalam peningkatan kinerja Guru. Pemberian Kemampuan Kepala Sekolah akan meningkatkan semangat kerja seluruh Guru karena adanya target yang akan dicapai. Kemampuan Kepala Sekolah dapat menunjang keberhasilan untuk mendapatkan Guru yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan pada studi lapangan, Kemampuan Kepala Sekolah yang mampu memberikan semangat bagi Guru diantaranya pemberian insentif/bonus lebih, penghargaan, promosi jabatan dan lainnya yang dapat memberikan arti bahwa adanya pengakuan pentingnya seorang Guru dalam menunjang keberhasilan perusahaan.

Maka diperoleh hasil signifikansi yang didukung oleh penelitian terdahulu dari (Rahmaviani et.al., 2024) dan (Maryaty et al., 2023) yang menjelaskan

bahwa Kemampuan Kepala Sekolah memiliki dampak signifikan terhadap Kinerja Guru pada sebuah perusahaan.

Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel Kemampuan Kepala Sekolah berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Guru.

5.5.2 Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Sesuai dengan pengujian analisis regresi linier berganda diperoleh bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru (Y) Pada SMKS Wahana Karya Surabaya dengan nilai koefisien sebesar 0,406 dengan signifikansi sebesar 0,024. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05.

Dengan demikian semakin baik pemberian Motivasi Kerjayang memadai untuk Guru, maka semakin meningkatnya Kinerja Guru. Motivasi Kerja akan mempermudah Guru dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat menciptakan efisiensi waktu. Berdasarkan pada studi lapangan, Motivasi Kerjayang mampu memberikan kemudahan pada saat bekerja diantaranya alat kerja, atribut kerja yang memberikan efisien waktu serta menunjang keamanan saat pekerjaan berlangsung. Selain itu juga adanya fasilitas sosial berupa sesi games, workshop dan lainnya untuk meningkatkan hubungan baik antar Guru lainnya.

Maka diperoleh hasil signifikansi yang didukung oleh penelitian terdahulu dari (Asjimi dan Utama, 2023) dan (Sari, 2019) yang menjelaskan bahwa Motivasi Kerja memiliki dampak signifikan terhadap Kinerja Guru pada sebuah perusahaan.

Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel Motivasi Kerjaberpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Guru.

5.5.3 Pengaruh Kepuasan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Sesuai dengan pengujian analisis regresi linier berganda diperoleh bahwa variabel Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru (Y) Pada SMKS Wahana Karya Surabaya dengan nilai koefisien sebesar 0,323 dengan signifikansi sebesar 0,017. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05.

Semakin baiknya penerapan Kepuasan Kerja pada suatu perusahaan, akan meningkatkan kinerja Guru. Aturan terhadap Kepuasan Kerja memberikan peringatan bahwa Guru harus menaati tata tertib perusahaan selama menjalankan tugasnya untuk dapat menerapkan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah ditetapkan. Berdasarkan pada studi lapangan, Kepuasan Kerja yang mampu memberikan ketaatan Guru saat menjalankan prosedur terkait menangani pelanggan. Tentunya dari berbagai aturan yang diberikan perlunya mempererat komunikasi serta evaluasi agar dapat selalu mengawasi perkembangan dari tiap individu.

Maka diperoleh hasil signifikansi yang didukung oleh penelitian terdahulu dari (Widodo et al., 2024) dan (Idham et al., 2022) yang menjelaskan bahwa Kepuasan Kerja memiliki dampak signifikan terhadap Kinerja Guru pada sebuah perusahaan.

Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Guru.

5.5.4 Pengaruh Kemampuan Kepala Sekolah (X1) , Motivasi Kerja (X2) , dan Kepuasan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Sesuai dengan pengujian analisis regresi linier berganda diperoleh bahwa variabel Kemampuan Kepala Sekolah(X1), Motivasi Kerja(X2), dan Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Guru (Y) Pada SMKS Wahana Karya Surabaya dengan nilai koefisien sebesar 11,110 dengan signifikansi sebesar 0,01. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05.

Semakin baik penerapan motivasi kerja, fasilitas kerja, dan Kepuasan Kerja pada suatu perusahaan akan mampu meningkatkan Kinerja Guru. Setiap perusahaan tentu memiliki tujuan dan target dalam mencapai produktivitas dan kelangsungan hidup perusahaan. Namun apabila akan mencapai keuntungan bagi perusahaan tentunya juga perlu memprioritaskan kebutuhan dari Guru. Untuk itu dari hasil evaluasi dari lapangan, ketiga variabel bebas memberikan pengaruh terhadap kinerja Guru dengan tujuan yang sama yaitu peningkatan kualitas kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman tanpa membedakan antara atasan atau bawahan.

Maka diperoleh hasil signifikansi yang didukung oleh penelitian terdahulu dari (Khasanah dan Pramono, 2024) dan (Yasa dan Suartina, 2024) yang menjelaskan bahwa Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja, dan Kepuasan Kerja memiliki dampak signifikan terhadap Kinerja Guru pada sebuah perusahaan.

Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel Kinerja Guru.

