

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Tempat Meneliti

SMA Negeri 2 Polewali terbentuk pada Tahun 1981 dan memiliki alumni pertama Tahun 1984. Alamat SMA Negeri 2 Polewali Jl. HOS Cokroaminoto No. 02 Polewali Kabupaten Polman - Sulawesi Barat SMA Negeri 2 Polewali terletak di Kelurahan Darma Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar dengan luas $\pm 32,05$ km². Jumlah penduduk di Kelurahan Darma Kecamatan Polewali adalah 9800 jiwa (Sensus Penduduk tahun 2007), terdiri dari laki-laki 4359 jiwa dan perempuan 5441 jiwa. Sedangkan jumlah rumah tangga ada sebanyak 2138 kk,. Dalam bidang pendidikan di Kelurahan Darma Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar sudah terdapat sekolah dari SD hingga SMA. Mutu pendidikan pada umumnya masih rendah. Rendahnya pendidikan ini berkaitan erat dengan mata pencaharian penduduk yang sebagian besar adalah Petani (37,47%) dan Pegawai 16,76 %. Tanah sekolah sepenuhnya milik negara. Luas areal seluruhnya 28350 m². Sekitar sekolah dikelilingi oleh pagar sepanjang 656 m. Gedung Sekolah bangunan sekolah pada umumnya dalam kondisi baik. Jumlah ruang kelas untuk menunjang kegiatan belajar memadai.

a. Nama – Nama Kepala Sekolah

1. H. MUSPTAPHA. S, BA. (1981-1992)
2. Drs. H. BORAHIMA (1992-1995)
3. Drs. H. RUNDAN LIDDA (1995-2003)
4. Drs. H. LAHADE (2003-2004)

5. NAWAWI NADJAMUDDIN, S.Pd, M.PD (2004-2009)
6. Drs. RAJAB TAHIR (2009-2016)
7. MUHAMMAD HATTA, S.Pd, M.Pd (2016-2020)
8. Drs. MUHAMMAD FAEZAL, M.Si. (2020-2021)
9. WAHDINA, S.Pd, MPd (2021-Sekarang)

b. Visi dan Misi SMA Negeri 2 Polewali

1. Visi

Membentuk karakter peserta didik yang jujur, disiplin dan bertanggung jawab yang mencintai budaya daerah.

2. Misi

- Menumbuhkan dan menjaga pengamalan beribadah setiap waktu oleh seluruh warga sekolah sesuai agama dan keyakinan masing-masing.
- Membentuk karakter peserta didik yang jujur, disiplin dan bertanggung jawab yang mencintai budaya daerah.

c. Tujuan SMA Negeri 2 Polewali

- Beriman Bertakwa Kepada Tuhan YME Dan Berakhlak Mulia
- Mandiri
- Bernalar Kritis
- Berkebinekaan Global
- Gotong Royong
- Kreatif

B. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Responden

Penelitian ini dilakukan terhadap guru yang ada di SMAN 2 Polewali. Data untuk penelitian ini diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada responden di SMAN 2 Polewali.

Tabel 4 Distribusi dan Pengembalian Kuesioner

No	Keterangan	Jumlah
1	Jumlah kuisisioner yang disebar	89
2	Jumlah kuisisioner yang tidak kembali	0
3	Jumlah kuisisioner yang kembali	89
4	Jumlah kuisisioner yang dapat diolah	89

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

a. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah guru yang ada di SMAN 2 Polewali. Berikut ini adalah gambaran mengenai identitas responden yang terdiri dari umur, jenis kelamin, pendidikan dan jabatan.

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 5 Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Pria	35	39,3%
2	Wanita	54	60,7%
Jumlah		89	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 5 diatas terdapat 89 responden yang merupakan guru yang ada di SMAN 2 Polewali yang terdiri dari 54 responden atau 60,7% berjenis kelamin wanita, sedangkan perempuan sebanyak 35 responden atau 39,3%.

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 6 Tingkat Umur Responden

No	Umur (Tahun)	Jumlah	Presentase
1	< 30 Tahun	14	15,7%
2	31 - 40 Tahun	35	39,3%
3	41 - 50 Tahun	17	19,1%
4	> 51 Tahun	23	25,8%
Jumlah		89	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Umur responden dapat dikelompokkan seperti pada tabel di atas dan dari hasil pengelompokkan terlihat kelompok terbesar responden adalah yang berumur 31- 40 tahun yaitu sebanyak 35 responden atau 39,3%, sedangkan kelompok terkecil berasal dari < 30 Tahun yang berjumlah 14 orang atau 15,7%, Responden yang berusia > 51 Tahun berjumlah 23 orang atau 25,8%, Responden yang berusia 41 - 50 Tahun berjumlah 17 orang atau 19,1%.

2. Hasil Uji Instrumen Penelitian

a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas (uji kesahihan) adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah/valid tidaknya kuesioner. Uji validitas digunakan saat mengukur apakah suatu kuesioner valid (valid) atau tidak. Suatu kuesioner

dikatakan valid jika pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai *r hitung* (korelasi item-total korelasi) dengan nilai *r tabel*. Jika *r hitung* > *r tabel* berarti pernyataan tersebut dinyatakan valid. Jika *r hitung* < *r tabel* berarti pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel 7 menunjukkan hasil uji validitas pada tiga variabel yang terdiri dari Perilaku Gaya Kepemimpinan (*X1*), Motivasi (*X2*) dan Peningkatan Kinerja Guru (*Y*).

Tabel 7 Hasil Uji Validitas

Butir Pertanyaan		r hitung	r tabel	Keterangan
X1	X1.1	0,788**	0.2084	VALID
	X1.2	0,615**	0.2084	VALID
	X1.3	0,678**	0.2084	VALID
	X1.4	0,732**	0.2084	VALID
	X1.5	0,328**	0.2084	VALID
X2	X2.1	0,759**	0.2084	VALID
	X2.2	0,383**	0.2084	VALID
	X2.3	0,469**	0.2084	VALID
	X2.4	0,707**	0.2084	VALID
	X2.5	0,793**	0.2084	VALID
Y	Y1	0,845**	0.2084	VALID
	Y2	0,921**	0.2084	VALID
	Y3	0,925**	0.2084	VALID
	Y4	0,895**	0.2084	VALID

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 7 diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) dan Peningkatan Kinerja Guru (Y), memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh *item* pertanyaan dalam penelitian tersebut valid.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas ini dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui pertanyaan yang diberikan, menggunakan metode statistik *Cronbach Alpha* dengan signifikansi yang digunakan lebih dari $> 0,6$. Adapun hasil dari pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,615	Reliabel
Motivasi (X_2)	0,620	Reliabel
Peningkatan Kinerja Guru (Y)	0,919	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Tabel 8 menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) dan Peningkatan Kinerja Guru (Y), mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa *item* pertanyaan dalam penelitian ini bersifat reliabel. Sehingga setiap *item* pertanyaan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten dan apabila pertanyaan diajukan kembali maka akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

3. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) dan Peningkatan Kinerja Guru (Y). Variabel-variabel tersebut akan di uji dengan statistik deskriptif.

Tabel 9 Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan	89	3,60	5,00	4,2944	,35687
Motivasi	89	3,40	5,00	4,3685	,39989
Peningkatan Kinerja Guru	89	2,75	5,00	4,2528	,63570
Valid N (listwise)	89				

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Tabel 9 menjelaskan hasil statistik deskriptif tentang variabel-variabel dalam penelitian ini, antara lain :

1) Gaya Kepemimpinan (X_1)

Berdasarkan Tabel 9 di atas X_1 memiliki nilai minimum 3,60, nilai maksimum 5, dan *mean* 4,2944 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,35687 dari nilai rata-rata jawaban responden.

2) Motivasi (X_2)

Berdasarkan Tabel 9 di atas X_2 memiliki nilai minimum 3,40 nilai maksimum 5 dan *mean* 4,3685 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0, 9989 dari nilai rata-rata jawaban responden.

3) Peningkatan Kinerja Guru (*Y*)

Berdasarkan Tabel 9 di atas *Y* memiliki nilai minimum 2,75, nilai maksimum 5 dan *mean* 4,2528 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,63570 dari nilai rata-rata jawaban responden.

Yang di ukur Gaya Kepemimpinan dan Motivasi yang di secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Guru.

4. Hasil Uji Statistik Frekuensi

Deskripsi data hasil penelitian untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran distribusi data baik berupa ukuran gejala pusat, ukuran letak maupun distribusi frekuensi. Nilai-nilai yang akan disajikan setelah diolah dari data mentah dengan menggunakan metode statistik frekuensi.

Berdasarkan banyaknya variabel dan merujuk kepada masalah penelitian, maka deskripsi data dikelompokkan menjadi empat bagian yaitu: Gaya Kepemimpinan (*X1*), Motivasi (*X2*) dan Peningkatan Kinerja Guru (*Y*). Hasil perhitungan statistik frekuensi masing-masing variabel secara lengkap dapat dilihat pada lampiran. Uraian singkat hasil perhitungan statistik frekuensi tersebut dikemukakan berikut ini.

Untuk mengetahui tingkat pencapaian responden digunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{TPR} = (\text{Rata-Rata Skor} \times 100) / \text{Total Skor}$$

Tabel 10 Pedoman Interpretasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Tinggi
0,80 – 1,00	Sangat Tinggi

1) Gaya Kepemimpinan (X_1)

Instrumen yang digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan terdiri dari lima *item* pertanyaan dengan menggunakan pertanyaan tertutup gaya kepemimpinan yaitu responden memberikan jawaban yang telah disediakan. Dari hasil penelitian distribusi frekuensi tanggapan responden gaya kepemimpinan dilihat pada tabel.

Tabel 11 Tanggapan Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan

Item	Frekuensi Skor dan Persentase						Total Skor	Rata-rata	
	1	2	3	4	5	N			
1	F	0	0	6	53	30	89	380	4,26
	%	0	0	6,7	59,6	33,7			
2	F	0	0	6	62	21	89	371	4,16
	%	0	0	6,7	69,7	23,6			
3	F	0	0	6	56	27	89	377	4,23
	%	0	0	6,7	62,9	30,3			
4	F	0	0	5	48	36	89	387	4,34
	%	0	0	5,6	53,9	40,4			
5	F	0	0	4	41	44	89	396	4,44
	%	0	0	4,5	46,1	49,4			
Mean variabel Gaya Kepemimpinan									4,29

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa sesuai item pernyataan yang digunakan paling banyak responden memberikan penilaian setuju dan

paling sedikit responden memberikan penilaian kurang setuju. Jumlah nilai rata-rata keseluruhan dari 5 pernyataan yaitu sebesar 4,2944 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju.

2) Motivasi (X_2)

Instrumen yang digunakan untuk mengukur motivasi terdiri dari lima *item* pertanyaan dengan menggunakan pertanyaan tertutup yaitu responden memberikan jawaban yang telah disediakan. Dari hasil penelitian distribusi frekuensi tanggapan responden terhadap motivasi dapat dilihat pada tabel dibawah.

Tabel 12 Tanggapan Responden Motivasi

Item	Frekuensi Skor dan Persentase						Total Skor	Rata-rata	
	1	2	3	4	5	N			
1	F	0	0	7	40	42	89	391	4,39
	%	0	0	7,9	44,9	47,2			
2	F	0	0	3	50	36	89	389	4,37
	%	0	0	3,4	56,2	40,4			
3	F	0	0	8	43	38	89	386	4,33
	%	0	0	9	48,3	42,7			
4	F	0	1	3	44	41	89	392	4,40
	%	0	1,1	3,4	49,4	46,1			
5	F	0	2	7	39	41	89	386	4,33
	%	0	2,2	7,9	43,8	46,1			
Mean variabel Motivasi									4,36

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa sesuai item pernyataan yang digunakan paling banyak responden memberikan penilaian setuju dan paling sedikit responden memberikan penilaian tidak setuju. Jumlah nilai

rata-rata keseluruhan dari empat pernyataan yaitu sebesar 4,3685 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju.

3) Peningkatan Kinerja Guru (Y)

Instrumen yang digunakan untuk mengukur peningkatan kinerja guru terdiri dari empat *item* pertanyaan dengan menggunakan pertanyaan tertutup yaitu responden memberikan jawaban yang telah disediakan. Dari hasil penelitian distribusi frekuensi tanggapan responden terhadap peningkatan kinerja guru dapat dilihat pada tabel

Tabel 13 Tanggapan Responden Mengenai Peningkatan Kinerja Guru

Item		Frekuensi Skor dan Persentase					N	Total Skor	Rata-rata
		1	2	3	4	5			
1	F	0	0	10	46	33	89	379	4,25
	%	0	0	11,2	51,7	37,1			
2	F	0	0	18	34	37	89	375	4,21
	%	0	0	20,2	38,2	41,6			
3	F	0	1	13	38	37	89	378	4,24
	%	0	1,1	14,6	42,7	41,6			
4	F	0	0	11	41	37	89	382	4,29
	%	0	0	12,4	46,1	41,6			
Mean variabel Motivasi									4,25

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa sesuai item pernyataan yang digunakan paling banyak responden memberikan penilaian setuju dan paling sedikit responden memberikan kurang setuju. Jumlah nilai rata-rata keseluruhan dari 4 pernyataan yaitu sebesar 4,2528 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju.

5. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Uji asumsi ini akan menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal (Sunyoto, 2011:84). Uji ini bertujuan untuk menguji apakah ada variabel pengganggu atau variabel residual dalam model regresi. Uji normalitas data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan menguji normalitas data digunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dikatakan berdistribusi normal jika *asymptotic significant* data lebih besar daripada 0.05 ($p > 0.05$) (Sufren, 2013:68). Hasil uji Normalitas dapat dilihat pada tabel 13

Tabel 14 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Predicted Value
N		89
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	17,0112360
	Std. Deviation	1,20207619
Most Extreme Differences	Absolute	,072
	Positive	,055
	Negative	-,072
Test Statistic		,072
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 14 pengujian normalitas pada penelitian ini menunjukkan hasil pengujian yaitu data penelitian berdistribusi secara normal. Diketahui bahwa nilai signifikansi *two tailed* sebesar 0,200, dengan nilai Test Statistic *Kolmogorov-Smirnov* adalah 0,072. Model regresi pada penelitian ini berdistribusi secara normal dan memenuhi kriteria pengujian normalitas dengan nilai probability value $> 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

b. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel independennya, maka hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya menjadi terganggu. Untuk menguji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *VIF* (*Variance Inflation Faktor*). Jika nilai *VIF* tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas (Sunjoyo,dkk., 2013). Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 15 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan	,874	1,145
	Motivasi	,874	1,145

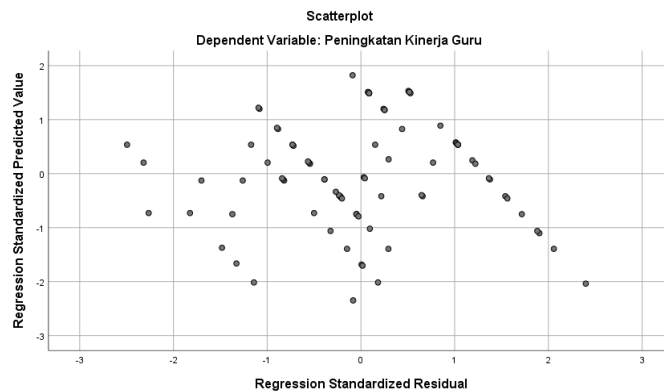
a. Dependent Variable: Peningkatan Kinerja Guru

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 15 terlihat bahwa Perilaku Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) dan Peningkatan Kinerja Guru (Y), memiliki nilai *tolerance* diatas 0,1 dan *VIF* lebih kecil dari 10. Hal ini berarti dalam model persamaan regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas sehingga data dapat digunakan dalam penelitian ini.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan *varians* pada residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode *scatterplot* di mana penyebaran titik-titik yang ditimbulkan terbentuk secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu serta arah penyebarannya berada di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data yang diolah, 2024

Berdasarkan Gambar 2 grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa data tersebar pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola yang jelas dalam penyebaran data tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi tersebut, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi Peningkatan Kinerja Guru (Y) dengan variabel yang mempengaruhi yaitu Gaya Kepemimpinan ($X1$) dan Motivasi ($X2$).

6. Hasil Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap berikut adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda.

Tabel 16 Model Persamaan Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,273	3,386		,081	,936
	Gaya Kepemimpinan	,399	,145	,280	2,753	,007
	Motivasi	,374	,129	,294	2,894	,005

a. Dependent Variable: Peningkatan Kinerja Guru

Sumber : Data yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah:

$$Y = 0,273 + 0,399 X_1 + 0,374 X_2$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a) Nilai konstanta adalah 0,273 ini menunjukkan bahwa, jika variabel independen (Gaya Kepemimpinan dan Motivasi) bernilai nol (0), maka nilai variabel dependen (Peningkatan Kinerja Guru) sebesar 0,273 satuan.
- b) Gaya Kepemimpinan (b_1) adalah 0,399 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,399 jika nilai variabel X_1 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Gaya Kepemimpinan (X_1) dengan variabel Peningkatan Kinerja Guru (Y). Semakin baik Gaya Kepemimpinan maka semakin tinggi tingkat Peningkatan Kinerja Guru.

c) Koefisien regresi Motivasi (b_2) adalah 0,374 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,374 jika nilai variabel X_2 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel Motivasi (X_2) dengan variabel Peningkatan Kinerja Guru (Y). Semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi tingkat Peningkatan Kinerja Guru.

b. Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Tabel 17 Hasil Uji R^2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,473 ^a	,223	,205	2,26662

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan

Sumber : Data yang diolah, 2023

Dari Tabel 17 di atas terdapat angka R sebesar 0,473 yang menunjukkan bahwa hubungan antara Peningkatan Kinerja Guru dengan dua variabel independennya kurang kuat, karena berada di defenisi kurang kuat yang angkanya diantara 0,1 – 0,5. Sedangkan nilai R square sebesar 0,223 atau 22,3% ini menunjukkan bahwa variabel Peningkatan Kinerja Guru dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan dan

Motivasi sebesar 22,3% sedangkan sisanya 77,7% dapat dijelaskan dengan variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

c. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan uji t yaitu dengan melihat nilai signifikansi t_{hitung} , Jika nilai signifikansi $t_{hitung} < 0,05$ maka dapat dikatakan variabel independen tersebut mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut.

Tabel 18 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,273	3,386		,081	,936
	Gaya Kepemimpinan	,399	,145	,280	2,753	,007
	Motivasi	,374	,129	,294	2,894	,005

a. Dependent Variable: Peningkatan Kinerja Guru

Sumber : Data yang diolah, 2023

Melalui statistik uji t yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan dan Motivasi dapat diketahui secara parsial pengaruhnya terhadap Peningkatan Kinerja Guru.

a) Pengujian Hipotesis Pertama (H_1)

Tabel 18 menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memiliki tingkat signifikan sebesar 0,007 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai b_1 yang bernilai +0,399 menunjukkan pengaruh yang diberikan

bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti H_1 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Guru.

b) Pengujian Hipotesis Kedua (H_2)

Tabel 18 menunjukkan bahwa variabel Motivasi memiliki tingkat signifikan sebesar 0,005 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai b_2 yang bernilai +0,226 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti H_2 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan Peningkatan Kinerja Guru.

d. Hasil Uji Simultan F (Uji F)

Uji Statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat.

Tabel 19. Hasil Uji Simultan F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	127,159	2	63,579	12,375	,000 ^b
	Residual	441,830	86	5,138		
	Total	568,989	88			
a. Dependent Variable: Peningkatan Kinerja Guru						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan						

Sumber : Data yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 19 diatas jika menggunakan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ maka dapat dibandingkan bahwa signifikan $< \alpha$ atau $0,000 < 0,05$. Hasil uji pada tabel 18 diketahui bahwa nilai dari uji F-hitung

12,375 > F-tabel 3,95 dan nilai signifikan $0,000 < 0,5$. Hal ini berarti yang di ukur Gaya Kepemimpinan dan Motivasi yang di secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Guru.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Peningkatan Kinerja Guru

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan peningkatan kinerja guru, hal ini semakin baik gaya kepemimpinan maka semakin baik tingkat peningkatan kinerja guru. Hal ini, dimana pimpinan tak akan terlepas dari bawahan sehingga dibutuhkan relasi yang profesional antara atasan dan bawahan, atasan menghormati tanggapan guru dan staff lainnya serta atasan dapat berkomunikasi dengan guru secara efektif dan jelas

Menurut (Wati et al., 2022) Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, memotivasi, mendorong dan mengarahkan pihak atau kelompok yang dipimpin. Sukses atau tidaknya seorang pemimpin dapat dinilai dari cara orang tersebut memimpin kelompoknya untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin yang memberdayakan guru memberikan tanggung jawab dan kepercayaan kepada mereka untuk mengambil keputusan dan berkontribusi dalam pembuatan kebijakan sekolah. Hal ini dapat meningkatkan keterlibatan guru, karena mereka merasa memiliki peran yang lebih besar dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Adapun indikator dominan dalam variabel gaya kepemimpinan adalah Mengambil keputusan dalam melaksanakan rencana pengembangan profesional dengan melibatkan guru dalam kegiatan-kegiatan yang mendukung pencapaian tujuan pengembangan. Pemimpin yang mendukung kerja tim dan kolaborasi dapat menciptakan lingkungan yang positif dan mendukung perkembangan profesional guru. Kolaborasi antar guru dan pemimpin dapat memfasilitasi pertukaran ide dan praktik terbaik, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas pengajaran.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Darsono (2020) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas guru dan Adang Rukmana (2021) hasil pengolahan data dan hasil penelitian, terlihat bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh sebesar 26,9% terhadap kinerja guru madrasah. Gaya kepemimpinan yang baik dari atasan mampu mempengaruhi kinerja guru melaksanakan tugasnya sebagai anggota organisasi. Apabila seseorang guru memiliki gaya kepemimpinan yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat. Seorang guru yang dipimpin oleh seorang pimpinan yang memiliki cara memimpin yang baik, maka bawahan akan merasa senang dalam bekerja sehingga kinerjanya akan meningkat.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Peningkatan Kinerja Guru

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan peningkatan kinerja guru, hal ini semakin baik motivasi maka semakin baik tingkat peningkatan kinerja guru. Hal ini, guru yang termotivasi

memiliki kecenderungan untuk menjadi lebih kreatif dan inovatif dalam metode pengajaran. Motivasi dapat mendorong mereka untuk mencari pendekatan baru, mengadopsi teknologi, dan mengembangkan strategi pembelajaran yang lebih efektif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja guru.

(saripuddin J, 2018) Motivasi adalah Salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai dorongan, keinginan, dukungan atau kebutuhan yang dapat membangkitkan dan mendorong seseorang untuk mengurangi dan menjalankan dorongannya sendiri. Motivasi yang efektif seperti memberikan gaji, insentif, bonus, kompensasi, THR, tempat kerja yang aman, kondisi kerja yang layak, tersedianya mobil dinas, rumah dinas, tunjangan pensiun, tunjangan kesehatan dan keselamatan kerja dan promosi sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja dengan giat dan semangat sesuai dengan ketrampilan dan kemampuan yang dimiliki. motivasi yang efektif seperti ini tidak di pungkiri lagi prestasi karyawan akan semakin baik, gairah semangat kerja semakin meningkat dengan rajin ke kantor, menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan perusahaan dan lain-lain.

Adapun indikator dominan dalam variabel motivasi adalah Hubungan rekan kerja, adanya kompetisi sehat di antara rekan kerja dapat memotivasi individu untuk meningkatkan kinerja mereka. Kompetisi ini dapat menciptakan atmosfer yang dinamis dan mendorong pencapaian lebih tinggi dan Saat rekan kerja memiliki visi bersama dan berkolaborasi untuk mencapai

tujuan yang serupa, ini dapat memotivasi individu untuk berkontribusi secara aktif dan merasa terlibat dalam pencapaian tujuan tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Supriah & Muin (2022) Motivasi kerja berpengaruh signifikan 20,4% terhadap kinerja guru MTs di Kecamatan Cenrana Kabupaten Bone dan Darsono (2020) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas guru. Motivasi dapat mendorong guru untuk mencari metode pengajaran yang inovatif dan kreatif. Guru yang termotivasi mungkin lebih cenderung mencoba pendekatan baru dan memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan pengalaman belajar siswa.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Peningkatan Kinerja Guru

Hasil penelitian dan pengujian hipotesis secara simultan membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi yang di secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Pemimpin yang menerapkan gaya pemberdayaan dan keterlibatan dapat menciptakan situasi di mana guru merasa memiliki peran yang penting dalam pengambilan keputusan dan perkembangan sekolah. Motivasi guru untuk berpartisipasi secara aktif dapat diperkuat dengan memberikan tanggung jawab dan kepercayaan kepada mereka.

Gaya kepemimpinan dan motivasi, penting untuk memahami kebutuhan dan karakteristik individu guru, serta konteks sekolah secara keseluruhan. Pendekatan yang holistik dan berkelanjutan dapat menciptakan lingkungan yang mendukung peningkatan kinerja guru. emimpin yang memfasilitasi pengembangan profesional guru, sejalan dengan motivasi guru untuk terus

belajar dan berkembang, menciptakan lingkungan yang mendukung peningkatan kinerja. Pelatihan, lokakarya, dan program pengembangan lainnya dapat menjadi sarana motivasi dan pertumbuhan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Supriah & Muin (2022) Berdasarkan hasil penelitian kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja merupakan faktor penentu peningkatan kinerja guru di MTs Kecamatan Cenrana Kabupaten Bone. Oleh karena itu, kepemimpinan dan motivasi kerja pemimpin madrasah harus ditingkatkan sehingga dapat memberikan dampak yang lebih positif terhadap kinerja guru