BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran umum obyek penelitian

1. Sejarah singkat

Almarhum Prof. Buya Hamka pada tahun 1980 membangun rumah di Jl. Kampung Melati Cirebon. Beliau adalah ulama besar dan Imam Masjid Agung Kebayoran Baru Jakarta, dan sebagai ketua yayasan pesantren Islam Al Azhar Jakarta. Beliau ingin membangun lembaga pendidikan Islam Al Azhar filial Cirebon sebagai pengembangan dari lembaga pendidikan Islam Al Azhar yang ada di Jl. Sisingamangaraja Kebayoran Baru Jakarta.

Untuk merealisasikan keinginannya, beliau membeli rumah dan tanah milik keluarga Dr. H. Yazid Masyhudi seluas 1200 m2, yang terletak persis didepan rumah Buya Hamka. Pada tanggal 13 Mei 1981 didirikan Yayasan Siti Chodidjah Cirebon. Prof. Buya Hamka memberi nama Yayasan Siti Chodidjah diambil dari nama istri Rosulullah dan istri beliau.

2. Visi dan Misi

SMP Islam Al-Azhar 5 Cirebon ini mempunyai visi "UNGGUL DALAM IMTAQ, BERAKHLAQUL KARIMAH DAN BERPRESTASI" dan mempunyai misi, yaitu :

a. MISI YANG TERKAIT DENGAN IMAN, TAQWA SERTA AKHLAQUL KARIMAH

1. Memperkokoh aqidah dan nilai-nilai keagamaan pada peserta didik

2. Memperkokoh karakter Islami pada peserta didik
3. Meningkatkan keimanan dan ketaqwaan untuk menumbuhkan sikap mandiri, disiplin, jujur dan bertanggung jawab
4. Meningkatkan pemahaman, penghayatan dan pengamalan keagamaan bagi peserta didik di sekolah, lingkungan keluarga dan masyarakat
5. Mewujudkan nilai-nilai solidaritas dan sikap patriotik di lingkungan sekolah

b. MISI YANG TERKAIT DENGAN PRESTASI

1. Mewujudkan sekolah yang inovatif dalam pembelajaran
2. Memenuhi standar sarana prasarana minimal (fasilitas sekolah)
3. Melaksanakan kegiatan pembelajaran berbasis PAIKEM
4. Memiliki tenaga pendidik dan kependidikan yang profesional, berkompeten dan berdedikasi tinggi
5. Mewujudkan pembinaan kompetensi peserta didik secara kompetitif
6. Memberdayakan potensi kecerdasan dan keterampilan yang dimiliki oleh peserta didik
7. Meningkatkan prestasi akademik maupun non akademik

Pada SMP Islam Al-Azhar 5 Cirebon terdapat 450 murid yang terbagi menjadi kelas 7,8 dan 9. Kelas 7 ada 6 kelas, kelas 8 ada 5 kelas, dan kelas 9 ada 5 kelas. Selain guru yang berjumlah 30 ada juga 9 staf tata usaha, 2 pegawai koperasi dan 5 orang sebagai tim keamanan serta kebersihan sekolah. Untuk ruangan disekolah tersebut ada berbagai macam sesuai dengan peruntukannya yaitu, ruang kepala sekolah, ruang guru, ruang tata usaha, ruang koperasi, ruang

guru, perpustakaan, ruang rapat, ruang laboraturium, ruang ekstrakulikuler, ruang musik, ruang pramuka, ruang olahraga, ruang UKS, ruang OSIS, lapangan upacara, toilet, aula, lapangan olahraga, mesjid, kantin, dan gudang, semua tertata dengan rapih sesuai dengan kegunaannya.

Bab empat ini penulis menganalisis hasil penelitian yang telah dilakukan. Tujuan utama dari penelitian ini adalah Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Islam Al-Azhar 5 Cirebon. Data pada penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner pada 30 Guru SMP Islam Al-azhar 5 Cirebon. Untuk menjawab tujuan penelitian tersebut digunakan beberapa metode analisis data yaitu uji validitas, uji reliabilitas analisis deskriptif statistik, analisis asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda. Analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS versi 21.

B. Analisis Deskriptif Statistik

Untuk mengetahui data pada penelitian ini digunakan analisis deskriptif. Dalam pengumpulan data dilakukan secara bertahap dalam waktu 1 bulan, peneliti mendatangi sekolah sebanyak kurang lebih 7 kali untuk pengambilan kuesioner, dikarenakan kesibukan masing-masing guru sehingga tidak dapat melakukan pengisian kuesioner secara serentak. Ringkasan hasil analisis deskriptif statistik yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.1 Umur Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-30 Tahun	12	40.0	40.0	40.0
	31-40 Tahun	8	26.7	26.7	66.7
	41-50 Tahun	3	10.0	10.0	76.7
	51-60 Tahun	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer 2018

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan usia guru SMP Islam Al-Azhar 5 Cirebon, sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori 25-30 tahun yaitu sebanyak 12 responden (40.0%).

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	13	43.3	43.3	43.3
	Perempuan	17	56.7	56.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer 2018

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin guru SMP Islam Al-Azhar 5 Cirebon, sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori perempuan yaitu sebanyak 17 responden (56,7%).

C. Pengujian Instrumen

Validitas merupakan pengujian yang menunjukan sejauh mana alat pengukur yang kita gunakan mampu mengukur apa yang ingin kita ukur dan bukan mengukur yang lain (Rahmawati, dkk, 2015). Semakin tinggi validitas suatu alat ukur, semakin tepat alat ukur tersebut mengenai sasaran. Pengujian validitas memakai teknik korelasi *Product Moment*. Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur benar-benar cocok atau sesuai dengan alat ukur yang diiginkan. Suatu pertanyaan dinyatakan valid apabila r hitung lebih besar dari pada r tabel dan nilai positif dengan tingkat signifikansi 5% (Ghozali, 2012).

Setelah kuesioner telah dinyatakan valid, selanjutnya akan diuji reliabilitasnya. Tujuan dari pengujian reabilitas ini adalah untuk menguji apakah kuesioner yang dibagikan kepada responden benar-benar dapat diandalkan sebagai alat pengukur. Pengujian ini hanya dilakukan pada butir-butir pertanyaan yang sudah di uji validitasnya dan telah dinyatakan butir yang valid. Untuk mengetahui tingkat reliabilitas item digunakan rumus *Alpha Cronbach's*. Suatu instrument dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha*> 0,6 (Ghozali, 2012). Ringkasan hasil uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3 Uji Validitas

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Ket	Cronbach's Alpha	Ket
Kepemimpinan kepala sekolah (X 1)	X1.1	0,581	0,361	Valid	0,876	Reliabel
	X1.2	0,407	0,361	Valid		
	X1.3	0,485	0,361	Valid		
	X1.4	0,472	0,361	Valid		
	X1.5	0,630	0,361	Valid		
	X1.6	0,435	0,361	Valid		
	X1.7	0,521	0,361	Valid		
	X1.8	0,639	0,361	Valid		
	X1.9	0,473	0,361	Valid		
	X1.10	0,779	0,361	Valid		
	X1.11	0,640	0,361	Valid		
	X1.12	0,547	0,361	Valid		
	X1.13	0,437	0,361	Valid		
	X1.14	0,633	0,361	Valid		
	X1.15	0,541	0,361	Valid		
	X1.16	0,532	0,361	Valid		
	X1.17	0,729	0,361	Valid		
	X1.18	0,686	0,361	Valid		
Iklim Sekolah (X2)	X2.1	0,590	0,361	Valid	0,846	Reliabel
	X2.2	0,687	0,361	Valid		
	X2.3	0,388	0,361	Valid		
	X2.4	0,538	0,361	Valid		
	X2.5	0,752	0,361	Valid		
	X2.6	0,599	0,361	Valid		
	X2.7	0,807	0,361	Valid		
	X2.8	0,611	0,361	Valid		
	X2.9	0,621	0,361	Valid		
	X2.10	0,730	0,361	Valid		
	X2.11	0,573	0,361	Valid		
	X2.12	0,705	0,361	Valid		

Tabel 4.4 Uji Validitas

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Ket	Cronbach's Alpha	Ket
Motivasi kerja (X3)	X3.1	0,621	0,361	Valid	0,907	Reliabel
	X3.2	0,476	0,361	Valid		
	X3.3	0,532	0,361	Valid		
	X3.4	0,583	0,361	Valid		
	X3.5	0,505	0,361	Valid		
	X3.6	0,508	0,361	Valid		
	X3.7	0,401	0,361	Valid		
	X3.8	0,396	0,361	Valid		
	X3.9	0,564	0,361	Valid		
	X3.10	0,521	0,361	Valid		
	X3.11	0,595	0,361	Valid		
	X3.12	0,418	0,361	Valid		
	X3.13	0,394	0,361	Valid		
	X3.14	0,440	0,361	Valid		
	X3.15	0,404	0,361	Valid		
	X3.16	0,489	0,361	Valid		
	X3.17	0,436	0,361	Valid		
	X3.18	0,660	0,361	Valid		
	X3.19	0,518	0,361	Valid		
	X3.20	0,604	0,361	Valid		
	X3.21	0,439	0,361	Valid		
	X3.22	0,557	0,361	Valid		
	X3.23	0,598	0,361	Valid		
	X3.24	0,537	0,361	Valid		
	X3.25	0,675	0,361	Valid		
	X3.26	0,407	0,361	Valid		
	X3.27	0,645	0,361	Valid		
	X3.28	0,378	0,361	Valid		
	X3.29	0,696	0,361	Valid		
	X3.30	0,416	0,361	Valid		
	X3.31	0,367	0,361	Valid		
	X3.32	0,477	0,361	Valid		
Kinerja Guru (X4)	X4.1	0,653	0,361	Valid	0,912	Reliabel
	X4.2	0,554	0,361	Valid		
	X4.3	0,481	0,361	Valid		
	X4.4	0,580	0,361	Valid		
	X4.5	0,627	0,361	Valid		
	X4.6	0,607	0,361	Valid		
	X4.7	0,540	0,361	Valid		
	X4.8	0,590	0,361	Valid		
	X4.9	0,712	0,361	Valid		
	X4.10	0,672	0,361	Valid		
	X4.11	0,771	0,361	Valid		
	X4.12	0,789	0,361	Valid		
	X4.13	0,655	0,361	Valid		
	X4.14	0,710	0,361	Valid		
	X4.15	0,701	0,361	Valid		
	X4.16	0,688	0,361	Valid		
	X4.17	0,407	0,361	Valid		
	X4.18	0,547	0,361	Valid		
	X4.19	0,699	0,361	Valid		
	X4.20	0,532	0,361	Valid		
	X4.21	0,373	0,361	Valid		

Hasil uji validitas yang telah dilakukan seperti telah disajikan di atas diketahui semua butir pertanyaan memiliki nilai sig. < 0,05, maka semua butir pertanyaan pada penelitian ini dinyatakan valid. Tahap selanjutnya adalah uji reliabilitas. Hasil uji reliabilitas menunjukkan semua variabel dalam penelitian memiliki nilai koefisien *Alpha Cronbach*> 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

D. Analisis Diskriptif Statistik

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, jawaban dari responden telah direkapitulasi kemudian dianalisis untuk mengetahui Kepemimpinan Spiritual, Kompleksitas Penugasan, Kepuasan, dan Kinerja Pegawai. Nilai rata-rata dari masing-masing responden dari kelas interval dengan jumlah kelas sama dengan 5, sehingga dapat dihitung sebagai berikut (Sugiyono, 2017:148):

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Maksimum - Nilai Minimum}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0{,}80$$

Keterangan :

1,00 - 1,80 = Sangat Rendah / Sangat Buruk

1,81 – 2,60 = Rendah / Buruk

2,61 – 3,40 = Cukup Tinggi / Cukup Baik

3,41 – 4,20 = Tinggi / Baik

4,21 – 5,00 = Sangat Tinggi / Sangat Baik

a. Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Tabel 4.5 Statistik deskriptif vaiabel kepemimpinan kepala sekolah

	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
Kepala sekolah memberikan instruksi dengan tegas	30	4	5	4.33	.479
Kepala sekolah memiliki gaya kepemimpinan	30	4	5	4.33	.479
Kepala sekolah menyiapkan waktu untuk berkomunikasi	30	3	5	4.37	.556
Kepala sekolah menekankan norma-norma	30	4	5	4.37	.490
kepala sekolah memantau kemajuan murid	30	3	5	4.23	.504
Kepala sekolah menyelenggarakan pertemuan aktif	30	3	5	4.20	.484
Kepala sekolah membimbing/mengarahkan guru	30	3	5	4.33	.547
Kepala sekolah mengalokasikan dana prioritas	30	3	5	4.33	.606
Kepala sekolah melakukan kunjungan kelas	30	3	5	4.37	.556
Kepala sekolah memberikan dukungan	30	3	5	4.20	.551
Kepala sekolah memperhatikan kebutuhan	30	3	5	4.13	.507
Kepala sekolah menunjukan sikap teladan	30	3	5	4.10	.481
Kepala sekolah memberikan waktu berkonsultasi	30	3	5	4.13	.434
Kepala sekolah mengarahkan perubahan inovasi	30	3	5	4.30	.535
Kepala sekolah membangun kelompok kerja aktif	30	3	5	4.20	.484
Kepala sekolah menjamin kebutuhan	30	3	5	4.07	.583
Kepala sekolah memiliki komitmen yang jelas	30	3	5	4.17	.592
Kepala sekolah memberingan ruang pemberdayaaan	30	3	5	4.20	.551
Rata-rata	30			4,24	

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel kepemimpinan kepala sekolah menunjukan jumlah rata-rata 4,24 dengan skor tersebut termasuk kedalam kategori sangat baik dan hal itu menunjukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah SMP Islam Al-Azhar 5 Cirebon dalam kategori sangat baik.

b. Variabel Iklim Sekolah

Tabel 4.6 Statistik deskriptif vaiabel iklim sekolah

	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
Perawatan fisik sekolah	30	3	5	4.27	.521
Ruang ditata sesuai kebutuhan	30	3	5	4.30	.596
Menggunakan sistem pindah ruang kelas	30	2	5	3.43	.858
Gunakan poster berisi pesan positif	30	3	5	4.17	.648
Kepala sekolah, guru dan staf mencontohkan keteladanan	30	3	5	4.13	.629
Sekolah menciptakan suasana kekeluargaan/kebersamaan	30	3	5	4.30	.535
Karya-karya cemerlang siswa dipajang	30	4	5	4.37	.490
Sekolah menciptakan rasa memiliki	30	4	5	4.50	.509
Kesejahteraan siswa penting dalam pengambilan keputusan	30	4	5	4.17	.379
Guru besedia mengubah metode	30	3	5	4.20	.551
Guru berharap peserta didiknya berprestasi	30	3	5	4.23	.626
Semua aktivitas sekolah terjadwal dengan baik	30	3	5	4.30	.535
Rata-rata	30			4,23	

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel iklim sekolah menunjukan jumlah rata-rata 4,23 dengan skor tersebut termasuk kedalam kategori sangat baik dan hal itu menunjukan bahwa iklim sekolah SMP Islam Al-Azhar 5 Cirebon dalam kategori sangat baik.

c. Variabel Motivasi Kerja

Tabel 4.7 Statistik deskriptif vaiabel motivasi kerja

	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
Tugas membuat tidak semangat	30	3	5	3.73	.583
Tugas bagian dari hidup	30	3	4	3.67	.479
Tugas berat jadi tantangan	30	3	5	3.87	.434
Tugas berat jadi lebih giat	30	3	5	3.93	.365
Tugas menantang kesempatan maju	30	3	5	3.93	.365
Tugas menantang mengkatkan kemampuan kerja	30	3	5	3.77	.504
Berusaha melaksanakan tugas secara maksimal	30	3	5	3.93	.365
Mengerahkan segala kemampuan	30	3	4	3.77	.430
Penghargaan mendorong bekerja lebih giat	30	3	4	3.83	.379
Mengerjakan tugas ingin melebihi yang lain	30	3	5	3.87	.507
Pemilihan guru teladan mendorong mengembangkan diri	30	3	5	3.73	.521
Terlambat tugas hal biasa	30	3	4	3.77	.430
Keberatan diberikan tugas baru	30	3	4	3.70	.466
Meninggalkan tugas untuk keluarga	30	3	4	3.77	.430
Keberhasilan pekerjaan hal utama	30	3	5	3.77	.504
Menyelesaikan tugas cara mudah tapi tidak maksimal	30	3	4	3.63	.490
Berusaha mencapai prestasi terbaik	30	3	5	3.80	.484
Tugas selesai tepat waktu	30	3	5	3.83	.461
Menciptakan hal baru demi keberhasilan tugas	30	3	5	3.93	.365
Melakukan hal terbaik demi tugas	30	3	5	3.73	.521
Sesali inisiatif untuk meningkatkan kualitas kerja	30	3	5	3.90	.403
Berusaha tekun dalam bekerja	30	3	5	3.93	.365
Bersedia mengerjakan tugas tambahan	30	3	5	3.87	.434
Tanggungjawab kerjakan dengan baik	30	3	5	3.93	.450
Dorongan sukses membuat cepat penyelesaian tugas	30	3	5	3.90	.481
Setiap pekerjaan ingin umpan balik	30	3	4	3.87	.346
Mendapat pujian bekerja lebih baik lagi	30	3	5	3.70	.535
Belajar dengan teman yang lebih berhasil	30	3	5	3.97	.320
Mencari informaso untuk tantangan tugas	30	3	5	3.93	.450
Tantangan berat mendorong bekerja keras	30	3	5	3.80	.484
Terdorong bekerja setelah ada metode baru	30	3	4	3.80	.407
Berusaha bekerja mandiri	30	3	4	3.83	.379
Rata-rata	30			3,81	

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel motivasi kerja menunjukan jumlah rata-rata 3,81 dengan skor tersebut termasuk kedalam kategori tinggi dan hal itu menunjukan bahwa motivasi kerja di SMP Islam Al-Azhar 5 Cirebon dalam kategori tinggi.

d. Variabel Kinerja Guru

Tabel 4.8 Statistik deskriptif vaiabel kinerja guru

	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
Menyiapkan buku pegangan mengajar	30	3	5	4.07	.450
Menyusun program pembelajaran	30	3	5	4.07	.365
Menyusun program mengajar setiap hari	30	3	5	3.93	.640
Menganalisis materi pelajaran	30	3	5	4.10	.403
Berdiskusi terkait profesi bersama guru-guru	30	3	5	4.07	.365
Masuk sekolah/kelas tepat waktu	30	3	5	4.03	.556
Memelihara dan melaksanakan tata tertib	30	3	5	4.07	.583
Mengelola kelas dengan baik	30	3	5	4.00	.455
Melaksanakan proses pembelajaran sesuai rencana	30	3	5	4.07	.450
Membimbing siswa belajar	30	3	5	4.13	.434
Membangun relasi edukatif dengan siswa	30	3	5	4.17	.531
Merumuskan teknik evaluasi yang tepat	30	3	5	4.20	.551
Melaksanakan evaluasi	30	3	5	4.03	.556
Menyiapkan/mengisi daftar niali hasil belajar siswa	30	3	5	4.17	.531
Menyampaikan hasil ujian untuk dibahas	30	3	5	4.10	.548
Melakukan pembinaan individual pada siswa	30	3	5	4.07	.450
Melengkapi perpustakaan pribadi	30	3	5	4.10	.548
Mengusulkan penambahan buku baru kepada kepsek	30	3	5	3.97	.414
Sering/pernah mengikuti seminar	30	3	5	4.03	.490
Aktif anggota organisasi ikatan profesi	30	3	5	3.93	.640
Senang menulis dibidangnya lalu mempublikasikannya	30	3	5	3.87	.571
Rata-rata	30			4,05	

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel kinerja guru menunjukan jumlah rata-rata

4,05 dengan skor tersebut termasuk kedalam kategori baik dan hal itu menunjukan bahwa kinerja guru SMP Islam Al-Azhar 5 Cirebon dalam kategori baik.

Tabel 4.9 Uji deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan	30	67	90	76.03	5.505
Iklim Sekolah	30	44	60	50.37	4.271
Motivasi Kerja	30	110	143	122.40	7.252
Kinerja Guru	30	77	104	85.17	6.422
Valid N (listwise)	30				

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan didapatkan nilai minimum 67, nilai maximum 90, nilai rata-rata (mean) 76,03, serta standar deviasi 5,505. Variabel iklim sekolah didapatkan nilai minimum 44, nilai maximum 60, nilai rata-rata (mean) 50,37, serta standar deviasi 4,271. Variabel motivasi kerja didapatkan nilai minimum 110, nilai maximum 143, nilai rata-rata (mean) 122,40, serta standar deviasi 7,252. Variabel kinerja guru didapatkan nilai minimum 77, nilai maximum 104, nilai rata-rata (mean) 85,17, serta standar deviasi 6,422.

E. Analisis Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang dipakai dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji linearitas, uji multikolineritas dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji ini adalah untuk menguji apakah pengamatan berdistribusi secara normal atau tidak, uji ini mengunakan kolmogorov smirnov. Hasil uji Normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.10 Uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.15346984
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.095
	Negative	-.064
Kolmogorov-Smirnov Z		.519
Asymp. Sig. (2-tailed)		.950

Sumber : data primer 2018

Dari table 4.10 terlihat bahwa hasil uji normalitas menyatakan nilai Kolmogorov-Smirnov dengan nilai *asymp.sig* sebesar 0,950>0,05. Berdasarkan hasil tersebut dinyatakan data yang digunakan dalam penelitian dinyatakan berdistribusi normal dan bisa dilanjutkan untuk lebih lanjut.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance* (α).

Tabel 4.11 Uji multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepemimpinan	.558	1.794	Tidak terjadi multikolinieritas
Iklim Sekolah	.601	1.663	Tidak terjadi multikolinieritas
Motivasi Kerja	.836	1.196	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : data primer 2018

Hasil nilai VIF yang diperoleh dalam tabel menunjukkan variabel bebas dalam model regresi tidak saling berkolerasi. Diperoleh nilai VIF untuk masing-masing variabel bebas kurang dari 10 dan nilai toleransi berada di atas 0,10. Hal ini menunjukkan tidak adanya kolerasi antara sesama variabel bebas dalam model regresi dan disimpulkan tidak terdapat masalah multikolinearitas di antara sesama variabel bebas dalam model regresi yang dibentuk.

3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya, jika varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang homoskedastisitas tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji glejser, yaitu dengan cara meregres variabel dependen dengan nilai absolute dari residual. Jika hasil pengujian diperoleh nilai sig > 0,05 maka tidak heteroskedastistitas:

Tabel 4.12 Uji heteroskedastisitas

Variabel	sig	batas	Keterangan
Kepemimpinan	0.742	>0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Iklim Sekolah	0.766	>0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi Kerja	0.842	>0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : data primer 2018

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai probabilitas lebih besar dari 5%, dengan demikian variabel yang diajukan dalam penelitian tidak terjadi heterokedastisitas.

F. Analisis Regresi Berganda

Untuk menguji Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Iklim Sekolah Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru digunakan analisis regresi linier berganda. Dalam model analisis regresi linier berganda akan diuji secara simultan (uji F) maupun secara parsial (uji t). Ketentuan uji signifikansi uji F dan uji t adalah sebagai berikut:

Menerima Ha: Jika probabilitas (p) ≤ 0,05 artinya Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah dan Motivasi Kerja secara simultan maupun parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru.

Ringkasan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13 Uji regresi linier berganda

Variabel	Beta	t hitung	Sig t	Keterangan
Kepemimpinan Kepala Sekolah	0.674	7.649	0.000	Signifikan
Iklim Sekolah	0.253	2.978	0.006	Signifikan
Motivasi Kerja	0.179	2.495	0.019	Signifikan
F hitung	68.418			
Sig F	0.000			Signifikan
Adj. R square	0.875			

Sumber : data primer 2018

$$\mathbf{Y = 0{,}674\ X_1 + 0{,}253\ X_2 + 0{,}179\ X_3 + e}$$

a. $b_1 = 0{,}674$

Artinya jika semakin baik kepemimpinan maka kinerja guru akan meningkat dengan anggapan variable bebas lain tetap.

b. $b_2 = 0{,}253$

Artinya jika iklim sekolah meningkat maka kinerja guru akan ikut meningkat dengan anggapan variable bebas lain tetap.

c. $b_3 = 0{,}179$

Artinya jika motivasi kerja meningkat maka kinerja guru akan meningkat pula dengan anggapan variable bebas lain tetap.

1. Uji Regresi Simultan (uji F)

Berdasarkan Regresi Simultan, diperoleh nilai F-hitung sebesar 68,418 dengan probabilitas (p) = 0,000. Berdasarkan ketentuan uji F dimana nilai probabilitas (p) $\leq$ 0,05, kepemimpinan, iklim sekolah dan, motivasi kerja secara simultan mampu memprediksi perubahan kinerja guru.

2. Uji Regresi Parsial (uji t)

a. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Berdasarkan uji regresi parsial, ini menunjukkan semakin baik kepemiminan dari kepala sekolah di SMP Islam Al-azhar 5 Cirebon secara otomatis akan mampu meningkatkan kinerja guru. Diperoleh dari nilai t-hitung sebesar 7,649 koefisien regresi (beta) 0,674 dengan probabilitas (p) = 0,000. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p) ≤ 0,05 dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

b. Iklim Sekolah

Berdasarkan uji regresi parsial, ini menunjukkan semakin baik iklim sekolah di SMP Islam Al-azhar 5 Cirebon secara otomatis akan mampu meningkatkan kinerja guru. Diperoleh dari nilai t-hitung sebesar 2,978 koefisien regresi (beta) 0,253 dengan probabilitas (p) = 0,006. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p) ≤ 0,05 dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

c. Motivasi Kerja

Berdasarkan uji regresi parsial, ini menunjukkan semakin baik motivasi kerja di SMP Islam Al-azhar 5 Cirebon secara otomatis akan mampu meningkatkan kinerja guru. Diperoleh dari nilai t-hitung sebesar 2,495 koefisien regresi (beta) 0,179 dengan probabilitas (p) = 0,019. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p) ≤ 0,05

dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

3. Koefisisen Determinasi (R^2)

Besar pengaruh kepemimpinan, iklim sekolah dan, motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,875. Artinya, 87,5% kinerja guru dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan motivasi kerja. Sisanya sebesar 12,5% dipengaruhi oleh variable lain diluar variable yang diteliti.

G. Pembahasan

a. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Semakin baik kepemimpinan kepala sekolah akan meningkatkan kinerja guru dan sebaliknya, jika kepemimpinan kepala sekolah menurun akan menyebabkan kinerja guru menurun.

Menurut Mulyasa (2014:17-18) mengatakan bahwa kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan manajemen sekolah untuk perkembangan kebutuhan zaman dan tuntutan masyarakat, khususnya kemajuan di bidang ilmu pengetahuan, tekhnologi, budaya dan seni. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dapat dilihat berdasarkan kriteria, mampu memberdayakan guru untuk melaksanakan proses pembelajaran dengan baik, lancar, dan produktif. Kepala sekolah dapat menjelaskan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah

ditetapkan, mampu membangun hubungan yang harmonis dengan guru, masyarakat dalam rangka mewujudkan tujuan sekolah. Selain menjadi pemimpin, kepala sekolah juga berperan sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator (Dinas Pendidikan dalam Septiana dkk, 2013).

Pada sebuah organisasi, kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan, dipengaruhi oleh kepemimpinan, dan didukung oleh kapasitas organisasi yang memadai (Istianto dalam Satriadi, 2016). Kepemimpinan yang baik dari kepala sekolah akan dapat mempengaruhi kinerja dari guru. Pelaksanaan suatu kepemimpinan tidak terlepas dari perilaku atau cara-cara yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam memberikan pengaruh pada guru, sehingga guru akan menjalankan tugas atau pekerjaannya secara efektif dan produktif. Kepala sekolah akan menjadi contoh bagi guru yang lain, jika dalam kepemimpinannya baik, maka guru akan menjalankan peranannya dengan baik pula. Hal ini akan meningkatkan kinerja guru dalam pelaksanaannya sebagai tenaga pendidik.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Suryani Dewi Pratiwi (2013) yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Keberhasilan organisasi juga sangat ditentukan oleh keberhasilan pemimpin dengan kepemimpinan dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan mempengaruhi kinerja dari guru,

dikarenakan kepala sekolah mempunyai peranan sebagai pemimpin yang dituntut dapat melaksanakan tanggungjawabnya dengan baik. Nur Cahya Edi Sukendar juga telah meneliti terlebih dahulu pada tahun 2013 hasilnya "Terdapat pengaruh positif dan signifikan keterampilan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP negeri di Sub Rayon 03 Kabupaten Jepara." Dan Ni Komang Ayu Lidyawati juga telah meneliti pada tahun 2014 yang hasilnya "Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Abiansemal."

b. Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Semakin baik iklim sekolah yang dirasakan oleh guru maka akan meningkatkan kinerja, iklim sekolah yang kurang baik akan menyebabkan kinerja guru menurun.

Iklim sekolah merupakan kualitas dan frekuensi dari interaksi antara para peserta didik, diantara anggota staf di sekolah dengan peserta didik, hubungan antarstaf, serta interaksi staf dengan orang tua. Iklim di suatu organisasi tidak tetap, namun dapat berubah ke suasana yang lebih baik atau sebaliknya, tergantung pada bagaimana proses interaksi anggota organisasi tersebut (Davis dalam Abdul Hamid, 2014). Iklim kerja yang menyenangkan akan tercipta, apabila hubungan antar manusia berkembang dengan harmonis. Keadaan iklim yang harmonis ini sangat mendukung

terhadap prestasi kerja seseorang. Dengan adanya suasana kerja yang nyaman dan tenang tersebut memungkinkan guru untuk bekerja lebih baik.

Iklim sekolah meruapkan variable salah satu variable yang mempengaruhi kinerja (Townsend, dalam Fitriana, 2013). Iklim sekolah yang kondusif, akan menjadikan guru merasa nyaman dalam bekerja dan terpacu untuk bekerja lebih baik. Karena kebutuhan guru itu sendiri akan adanya kebutuhan rasa aman, nyaman, dan tentram tanpa adanya ancaman atau tekanan dari pihak manapun terpenuhi dengan baik. Akan tetapi, apabila iklim sekolah yang tidak kondusif dan tidak mendukung kinerja guru akan berdampak negatif, baik bagi guru maupun personil sekolah lainnya, dan sulitnya tercapai tujuan pendidikan, sehingga menyebabkan guru merasa jenuh dengan kinerjanya di sekolah.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Basilius Redan Werang (2012) yang menyatakan bahwa iklim sekolah berpengaruh signifikan pada kinerja guru. Nilai P2y yang merupakan hubungan langsung Iklim Sekolah (X2) dengan Kinerja Guru (Y) SMA Negeri di kota Merauke yang digambarkan dengan beta (β) sebesar 0,320 dengan Sig=0,000. Dengan menggunakan taraf signifikasi 0,05, nampak bawah nilai probabilitasnya jauh lebih kecil daro 0,05. Desy Noor Indah Fitriana, (2013) "pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Muntilan menunjukkan β (0,723) > 0 sehingga Ha diterima yang berarti bahwa iklim sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SD." dan logikanya jika iklim sekolah yang bagus serta mendukung maka

kinerja guru pun akan bagus, begitupun sebaliknya jika iklim sekolah tidak mendukung maka kinerja pun akan tidak maksimal untuk mencapai tujuan. Nani Dewi Sunengsih (2015) mengatakan bahwa "Terdapat hubungan antara iklim sekolah dengan kinerja guru, dengan kata lain makin tinggi iklim sekolah akan makin baik kinerjanya" berarti sudah positif dan signifikan.

c. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Semakin tinggi motivasi kerja dari guru maka akan meningkatkan kinerja, motivasi kerja yang rendah akan dapat menyebabkan kinerja guru menurun.

Motivasi kerja guru merupakan daya penggerak yang ada dalam diri seorang guru yang menimbulkan suatu dorongan kepada guru untuk bekerja guna mencapai tujuan pekerjaannya (Purwanto, 2011). Sebagai tenaga profesional kependidikan, guru memiliki motivasi kerja yang berbeda antara guru yang satu dengan lainnya. Guru yang mempunyai motivasi tinggi terhadap pekerjaannya sebagai tenaga pendidik akan bersungguh-sunggguh dalam melakukan pekerjaannya, namun tidak semua guru demikian. Hal ini kelak akan berdampak pada berakibat adanya perbedaan kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Motivasi kerja guru merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja guru karena sebagai pendorong utama setiap guru melaksanakan tugas profesinya sesuai ketentuan yang berlaku (Winardi dalam Septiana,

2013). Motivasi kerja yang tinggi dari guru akan menjadikannya bekerja dan menjalankan tanggung jawabnya dengan baik. Guru merasa mempunyai tanggung jawab untuk memberikan seluruh kemampuannya dalam mendidik siswa. Dengan demikian motivasi yang tinggi dari guru akan meningkatkan kinerja dalam menjalankan pekerjaan dan tanggung jawabnya.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Yulia Noordianti (2012) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan pada kinerja guru. Motivasi kerja yang tinggi dari guru akan menjadikan guru bekerja sesuai dengan peranannya dengan sungguh-sungguhm, dengan demikian kinerjanya akan semakin baik. Selain itu juga sudah dibuktikan oleh Reza Ahmadiansyah (2016) yang menghasilkan penelitian bahwa "Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Muhammadiyah Salatiga". Engkay Karweti (2010) juga telah melakukan penelitian terlebih dahulu dengan hasil " Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Kabupaten Subang"