

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, tingkat pendidikan, usia dan masa bekerja, serta mendeskripsikan jawaban responden terhadap pernyataan mengenai kepemimpinan inovatif, lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja guru.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Data hasil pengelolaan kuisioner yang telah disebarkan kepada responden yaitu guru sebanyak 32 orang dengan pernyataan tentang variabel kepemimpinan inovatif, lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja guru. Sebelum menguraikan mengenai keempat variabel tersebut, maka akan diuraikan terlebih dahulu mengenai karakteristik dari responden seperti tertera dalam tabel-tabel berikut ini.

Tabel 4.1
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Pria	10	31,25%
Wanita	22	68,75%
Jumlah	32	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2025

Tabel 4.1 menunjukkan responden terbesar berasal dari guru pada Yayasan Andan Jejama Kabupaten Pesawaran, Provinsi Lampung berjenis kelamin wanita berjumlah 22 orang atau 68,75 persen, sedangkan pria dengan jumlah 10 orang atau 31,25 persen. Selanjutnya untuk deskripsi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.2. sebagai berikut:

Tabel 4.2
Data Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
≤25 tahun	8	25 %
26 – 30 tahun	12	37,5 %
31 – 35 tahun	4	12,5 %
36 - 40 tahun	3	9,375 %
41 - 45 tahun	4	12,5 %
>45 tahun	1	3,125 %
Jumlah	32	100 %

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2025

Tabel 4.2 menunjukkan responden terbesar jumlahnya dari guru pada Yayasan Andan Jejama Kabupaten Pesawaran, Provinsi Lampung dengan usia 26 hingga 30 tahun dengan jumlah 12 orang atau 37,5 persen, Kemudian yang berusia 31 hingga 35 tahun dan berusia 41 hingga 45 tahun dengan jumlah yang sama yaitu berjumlah 4 orang atau 12,5 persen, Lalu responden lainnya berusia 36 – 40 tahun dengan jumlah 3 orang atau 9,375 persen. Sedangkan jumlah terkecil yaitu yang berusia lebih dari 45 tahun berjumlah hanya 1 orang atau 3,1125 persen. Lalu untuk deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.3. sebagai berikut:

Tabel 4.3
Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	%
S1	30	93,75 %
S2	2	6,25 %
Jumlah	32	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2025

Tabel 4.3 menunjukkan responden terbesar berasal dari guru yang berpendidikan S1 berjumlah 30 orang atau 93,75 persen, kemudian berpendidikan S2 dengan jumlah 2 orang atau 6,25 persen. Adapun deskripsi responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4
Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	%
1 – 3 tahun	10	31,25 %
4 – 6 tahun	17	53,125 %
7 – 9 tahun	5	15,625 %
Jumlah	32	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2025

Tabel 4.4 menunjukkan responden terbesar berasal dari guru dengan masa kerja 4 – 6 tahun berjumlah 17 orang atau 53,125 persen, kemudian masa kerja 1 – 3 tahun berjumlah 10 orang atau 31,25 persen. Sedangkan jumlah terkecil adalah dengan masa kerja 7 – 9 tahun yaitu 5 orang atau 15,625 persen.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Analisis ini merupakan analisa data deskriptif yang berupa uraian data yang diperoleh dari penelitian lapangan yang kemudian akan dikemukakan dalam bentuk tabel beserta penyelesaiannya. Dalam menganalisa data lapangan dipergunakan analisis deskriptif, data yang berhasil dikumpulkan tersebut selanjutnya akan digolongkan dan disajikan dalam bentuk tabel beserta penguraian dan penyelesaiannya. Cara pengolahan data pada tabel tersebut dengan menggunakan rumus Interval (Sugiyono, 2018: 80), yaitu:

$$I = \frac{(NT - NR)}{K}$$

NT = Nilai Tertinggi

NR = Nilai Terendah

K = Kategori / jumlah kelas

I = Interval

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 32 responden dimana dalam kuesioner tersebut terdapat 38 item pernyataan yang terbagi pada variabel kepemimpinan inovatif (X_1), lingkungan kerja (X_2), motivasi (X_3) dan kinerja guru (Y), Dari skor yang diperoleh kemudian dikelompokkan menjadi 5 kategori.

Deskripsi distribusi frekuensi variabel kepemimpinan inovatif, dengan menggunakan rumus interval dapat dicari range dari skor. Berikut adalah perhitungan interval skor dari variabel kepemimpinan inovatif.

$$NT = 30$$

$$NR = 24$$

$$K = 5$$

$$I = \frac{(30 - 24)}{5}$$

$$I = 1,5 \text{ dibulatkan menjadi } 1$$

Dengan skala pengukuran yaitu sebagai berikut:

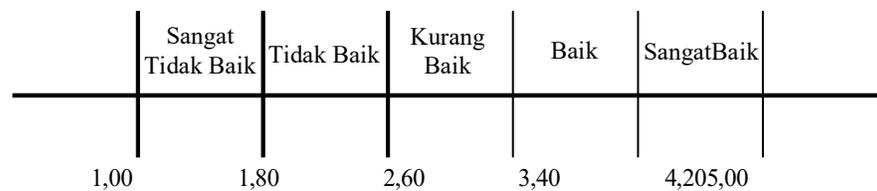
Tabel 4.5
Tafsiran Nilai Rata-Rata

Interval	Kriteria
1,00-1,80	Sangat tidak baik
1,81-2,60	Tidak baik
2,61-3,40	Kurang baik
3,41-4,20	Baik
4,21-5,00	Sangat baik

Sumber : Sugiyono (2018)

Tafsiran nilai rata-rata tersebut dapat diidentifikasi kedalam garis kontinum. Garis kontinum adalah garis yang digunakan untuk menganalisa, mengukur, dan menunjukkan seberapa besar tingkat kekuatan variable yang sedang diteliti, sesuai instrumen yang digunakan. Berikut adalah garis kontinum yang digunakan untuk memudahkan peneliti melihat katogori mengenai variabel yang diteliti:

Gambar 4.1
Garis Kontinum



Sumber: Sugiyono (2018)

Penghitungan distribusi data pada variabel kepemimpinan inovatif ditunjukkan pada tabel 4.6.

Tabel 4.6.
Distribusi data kepemimpinan inovatif secara keseluruhan

No	Skor	Kriteria	Frekuensi	%
1	Skor 28 - 30	Sangat Baik	10	31,25
2	Skor 27	Baik	11	34,375
3	Skor 26	Kurang Baik	3	9,375
4	Skor 25	Tidak Baik	6	18,75
5	Skor 24	Sangat Tidak Baik	2	6,25
Jumlah			32	100 %

Sumber: Hasil Penelitian, data diolah 2025

Dari 32 orang responden penelitian, maka yang menyatakan kepemimpinan inovatif pada Yayasan Andan Jejama Kabupaten Pesawaran, Provinsi Lampung “Sangat Baik” ada 10 orang (31,25 %), yang menyatakan “Baik” ada 11 orang (34,375 %), yang menyatakan “Kurang Baik” ada 3 orang (9,375%), yang menyatakan “Tidak Baik” ada 6 orang (18,75 %), yang menyatakan “Sangat Tidak Baik” 2 orang (6,25 %).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lebih banyak responden beranggapan bahwa kepemimpinan inovatif pada Yayasan Andan Jejama Kabupaten Pesawaran, Provinsi Lampung dengan jawaban “Baik”, hal ini perlu dipertahankan dan segera dievaluasi untuk dilakukan perbaikan bagi yang belum baik atau kurang.

Lalu dengan menggunakan rumus interval dapat dicari range dari skor. Berikut adalah perhitungan interval skor dari variabel lingkungan kerja, ditunjukkan pada tabel 4.7.

Tabel 4.7.
Distribusi data lingkungan kerja secara keseluruhan

No	Skor	Kriteria	Frekuensi	%
1	32 - 33	Sangat Baik	8	25
2	30 - 31	Baik	3	9,375
3	28 - 29	Kurang Baik	13	40,625
4	26 - 27	Tidak Baik	6	18,75
5	24 -25	Sangat Tidak Baik	2	6,25
Jumlah			32	100%

Sumber: Hasil Penelitian, data diolah 2025

Dari 32 orang responden penelitian, yang menyatakan lingkungan kerja pada Yayasan Andan Jejama Kabupaten Pesawaran, Provinsi Lampung “Sangat Baik” ada 8 orang (25 %), yang menyatakan “Baik” ada 3 orang (9,375 %), yang menyatakan “Kurang Baik” ada 13 orang (40,625 %), yang menyatakan “Tidak Baik” ada 6 orang (18,75 %), yang menyatakan “Sangat Tidak Baik” ada ada 2 orang (6,25 %),.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lebih banyak responden beranggapan bahwa lingkungan kerja pada Yayasan Andan Jejama Kabupaten Pesawaran, Provinsi Lampung dengan jawaban “Kurang Baik”, hal ini perlu dipertahankan dan bagi yang menyatakan kurang hendaknya segera dievaluasi untuk dilakukan perbaikan.

Kemudian dengan menggunakan rumus interval dapat dicari range dari skor. Berikut adalah perhitungan interval skor dari variabel motivasi. Hasil penghitungan distribusi data pada variabel motivasi ditunjukkan pada tabel 4.8, sebagai berikut:

Tabel 4.8.
Distribusi data motivasi secara keseluruhan

No	Skor	Kriteria	Frekuensi	%
1	35	Sangat Baik	3	9,375
2	33 - 34	Baik	2	6,25
3	31 - 32	Kurang Baik	13	40,625
4	29 - 30	Tidak Baik	11	34,375
5	27 - 28	Sangat Tidak Baik	3	9,375
Jumlah			32	100%

Sumber: Hasil Olah Data, 2025

Dari 32 orang responden penelitian, yang menyatakan motivasi pada Yayasan Andan Jejama Kabupaten Pesawaran, Provinsi Lampung “Sangat Baik” ada 3 orang (9,375 %), yang menyatakan “Baik” ada 2 orang (6,25 %), yang menyatakan “Kurang Baik” ada 13 orang (40,625 %), yang menyatakan “Tidak Baik” ada 11 orang (34,375 %), yang menyatakan “Sangat Tidak Baik” ada ada 3 orang (9,375 %).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lebih banyak responden beranggapan bahwa motivasi pada Yayasan Andan Jejama Kabupaten Pesawaran, Provinsi Lampung dengan jawaban “Kurang Baik”, sehingga hal ini perlu segera dievaluasi untuk dilakukan perbaikan bagi yang belum baik atau kurang dari data penyajian tabel tersebut.

4.2. Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Uji Validitas Instrumen

Uji validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrument dalam mengukur apa yang ingin diukur. Pada penelitian ini penulis menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (Produk Momen Pearson) untuk melakukan pengujian validitas.

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut (Priyatno, 2018: 91):

1. Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid). $r \text{ tabel}$ dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data $N = 32$, maka didapat $r \text{ tabel}$ sebesar 0,349. Selanjutnya dilakukan $r \text{ tabel}$ tersebut dibandingkan dengan $r \text{ hitung}$ masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Uji validitas item pernyataan untuk variabel kinerja guru

Tabel 4.9.
Hasil Uji *Bivariate Pearson* untuk kinerja guru

Pertanyaan	r hitung	Pernyataan	r hitung
item1	0,620	item7	0,507
item2	0,495	item8	0,662
item3	0,695	item9	0,582
item4	0,495	Item10	0,625
item5	0,415	Item11	0,397
item6	0,434		

Sumber: Hasil olah data, 2025

Diketahui r tabel untuk $N = 32$ adalah 0,349, dan r hitung nilainya tidak ada yang dibawah r tabel (r hitung lebih besar dari r tabel) sehingga disimpulkan semua instrument adalah valid, artinya semua pernyataan berkenaan dengan kinerja guru yang disajikan pada kuesioner penelitian ini layak untuk digunakan lebih lanjut.

2. Uji validitas item pernyataan untuk variabel kepemimpinan inovatif

Hasil uji validitas untuk variabel kompetensi dapat dilihat pada tabel 4.10. berikut:

Tabel 4.10.
Hasil Uji *Bivariate Pearson* untuk variabel kepemimpinan inovatif

Pertanyaan	r hitung	Pernyataan	r hitung
item1	0,696	Item5	0,735
item2	0,582	item6	0,852
item3	0,432	item7	0,398
item4	0,789	item8	0,398

Sumber: Hasil olah data, 2025

Diketahui r tabel untuk $N = 32$ adalah 0,349, dan r hitung nilainya tidak ada yang dibawah r tabel (r hitung lebih besar dari r tabel) sehingga disimpulkan semua instrument adalah valid, artinya semua pernyataan berkenaan dengan kepemimpinan inovatif yang disajikan pada kuesioner penelitian ini layak untuk digunakan lebih lanjut.

3. Uji validitas item pernyataan untuk variabel lingkungan kerja

Hasil uji vabliditas untuk variabel lingkungan kerjadapat dilihat pada tabel 4.11. berikut:

Tabel 4.11.
Hasil Uji *Bivariate Pearson* untuk lingkungan kerja

Pertanyaan	r hitung	Pernyataan	r hitung
item1	0,793	item6	0,803
item2	0,867	item7	0,367
item3	0,721	item8	0,655
item4	0,476	Item9	0,867
item5	0,640		

Sumber: Hasil olah data, 2025

Diketahui r tabel untuk $N = 32$ adalah 0,349, dan r hitung nilainya tidak ada yang dibawah r tabel (r hitung lebih besar dari r tabel) sehingga disimpulkan semua instrument adalah valid, artinya semua pernyataan berkenaan dengan lingkungan kerja yang disajikan pada kuesioner penelitian ini layak untuk digunakan lebih lanjut.

4. Uji validitas item pernyataan untuk variabel motivasi

Hasil uji validitas untuk variabel motivasi kerja dapat dilihat pada tabel 4.12. berikut:

Tabel 4.12.
Hasil Uji *Bivariate Pearson* untuk motivasi

Pertanyaan	r hitung	Pernyataan	r hitung
item1	0,503	item6	0,659
item2	0,503	item7	0,523
item3	0,503	item8	0,647
item4	0,617	Item9	0,743
item5	0,617	Item10	0,755

Sumber: Hasil olah data, 2025

Diketahui r tabel untuk $N = 32$ adalah 0,349, dan r hitung nilainya tidak ada yang dibawah r tabel (r hitung lebih besar dari r tabel) sehingga disimpulkan semua instrument adalah valid, artinya semua pernyataan berkenaan dengan motivasi yang disajikan pada kuesioner penelitian ini layak untuk digunakan lebih lanjut.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika

pengukuran tersebut diulang. Penulis menggunakan pengujian reliabilitas dengan metode *Cronbach's Alpha*. Untuk pengujian biasanya batasan tertentu seperti 0,6. Menurut Sugiyono (2018), reliabilitas kurang dari 0,5 adalah reliabilitas rendah, 0,5-0,6 reliabilitas sedang, 0,6-0,7 reliabilitas cukup, 0,7-0,8 reliabilitas baik, 0,8-0,9 reliabilitas sangat baik dan diatas 0,9 adalah reliabilitas luar biasa. Hasil pengujian reliabilitas pada penelitian ini ialah sebagai berikut:

Tabel 4.13.
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Kriteria
1	Kinerja Guru	0,734	Baik
2	Kepemimpinan Inovatif	0,786	Baik
3	Lingkungan Kerja	0,874	Sangat Baik
4	Motivasi	0,769	Baik

Sumber: Hasil olah data, 2025

Berdasarkan data hasil pengujian reliabilitas pada tabel 4.13 diketahui nilai Cronbach's Alpha rata-rata diatas 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel, artinya semua pernyataan berkenaan dengan kinerja guru, kepemimpinan inovatif, lingkungan kerja, dan motivasi yang disajikan pada kuesioner penelitian ini telah lolos uji reliabilitas dan layak untuk digunakan lebih lanjut.

4.3. Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1. Uji Normalitas Data

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali: 2018). Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekatinormal. Ada dua cara yang dilakukan untuk mengetahui variabel berdistribusi normal atau tidak yaitu, analisis grafik dan uji statistik.

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji statistik *non-parametrik Kolmogorov-Smirnov* (KS). Alat uji ini digunakan untuk memberikan angka angka yang lebih detail agar dapat menguatkan apakah terjadi normalitas atau tidak dalam data-data yang digunakan (Ghozali:2018). Dalam uji

Kolmogorov–Smirnov, suatu data dikatakan normal jika nilai *asymptotic significance* lebih dari 0,05 (Ghozali, 2018). Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel 4.14.

Tabel 4.14.
Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
Kolmogorov-Smirnov Z	1,113
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,168

Sumber: Hasil Olah Data, 2025

Dari output di atas dapat dilihat pada kolom Kolmogorov –Smirnov dan dapat diketahui bahwa nilai Asymp. signifikansi untuk semua variabel yaitu 0,168 yang lebih besar dari 0,05, maka sesuai pernyataan Priyatno (2018) dapat disimpulkan bahwa populasi data berdistribusi normal.

4.3.2 Uji Multikolinearitas Data

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas. Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan diantaranya yaitu; dengan melihat nilai *inflation factor* (VIF) pada model regresi.

Tabel 4.15.
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan Inovatif	.558	1.794
Lingkungan Kerja	.425	2.352
Motivasi	.403	2.482

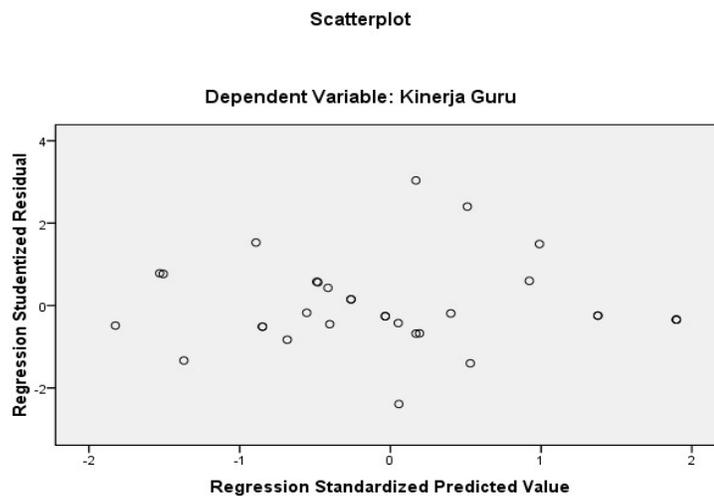
Sumber: Hasil Olah Data, 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas ditemukan bahwa semua nilai VIF di bawah 5, sehingga disimpulkan tidak terjadi masalah multikolinearitas.

4.3.3 Hasil Uji Heterokedastisitas Data

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Pada penelitian ini dilakukan dengan melihat pola titik regresi.

Gambar 4.1. Hasil Uji Heterokedastisitas



Dari output di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

4.3.4 Uji Linieritas Data

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan pada taraf signifikansi 0,05. Dua

variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (Linearity) kurang dari 0,05.

Tabel 4.16.
Hasil Uji Linearitas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Kepemimpinan Inovatif	Between	(Combined)	112.773	6	18.795	7.259	.000
	Groups	Linearity	90.585	1	90.585	34.987	.000
		Deviation from Linearity	22.188	5	4.438	1.714	.168
	Within	Groups	64.727	25	2.589		
Total			177.500	31			

Sumber: Hasil Olah Data

Dari output di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada Linearity sebesar 0,000. Karena signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel kepemimpinan inovatif dan kinerja guru terdapat hubungan yang linear.

4.4 Hasil Uji Hipotesis

4.4.1 Analisis Regresi linier Berganda

Pengujian pengaruh tiga variabel yaitu kepemimpinan inovatif (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan motivasi (X_3) terhadap kinerja guru (Y) dari hasil olah data dapat dilihat pada tabel 4.17 sebagai berikut:

Tabel 4.17.
Hasil Uji Regresi Linier Berganda tentang Pengaruh Kepemimpinan Inovatif,
Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Guru

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,138	3,456		1,487	0,148
Kepemimpinan Inovatif	0,322	0,151	0,255	2,131	0,042
Lingkungan Kerja	0,297	0,128	0,319	2,323	0,028
Motivasi	0,479	0,160	0,421	2,985	0,006

Sumber: Hasil Penelitian, data diolah 2025

Hasil uji regresi pada tabel 4.16 dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 5,138 + 0,322X_1 + 0,297X_2 + 0,479X_3$$

- a. $a = 5,138$ artinya jika X_1 (kepemimpinan inovatif), X_2 (lingkungan kerja) dan X_3 (motivasi) nilainya 0, maka Y (kinerja guru) nilainya adalah 5,138.
- b. Koefisien regresi variabel X_1 (kepemimpinan inovatif) sebesar 0,322; artinya jika nilai X_1 (kepemimpinan inovatif) mengalami kenaikan 1 satuan maka Y (kinerja guru) akan mengalami kenaikan sebesar 0,322 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.
- c. Koefisien regresi variabel X_2 (lingkungan kerja) sebesar 0,297; artinya jika nilai X_2 (lingkungan kerja) mengalami kenaikan 1 satuan maka Y (kinerja guru) akan mengalami kenaikan sebesar 0,297 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.
- d. Koefisien regresi variabel X_3 (motivasi) sebesar 0,479; artinya jika nilai X_3 (motivasi) mengalami kenaikan 1 satuan maka Y (kinerja guru) akan mengalami kenaikan sebesar 0,479 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

4.4.2 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.18 sebagai berikut:

Tabel 4.18.
Koefisien Korelasi dan Determinasi Model Regresi
Linier Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,881 ^a	0,776	0,752	1,192

Sumber: Hasil Penelitian, data diolah 2025

Hasil pengujian koefisien korelasi antara X_1 (kepemimpinan inovatif), X_2 (lingkungan kerja), dan X_3 (motivasi) dengan Y (kinerja guru) sebesar 0,881, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang masuk kategori sangat kuat antara kepemimpinan inovatif, lingkungan kerja, dan motivasi dengan kinerja guru pada Yayasan Andan Jejama Kabupaten Pesawaran, Provinsi Lampung.

Menurut Sugiyono (2018) pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00 – 0,199	= sangat lemah
0,20 – 0,399	= lemah
0,40 – 0,599	= sedang
0,60 – 0,799	= kuat
0,80 – 1,000	= sangat kuat

Selanjutnya berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,776 atau 77,6% maka dapat dikatakan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (kepemimpinan inovatif, lingkungan kerja, dan motivasi) terhadap variabel dependen (kinerja guru) sebesar 77,6% sedangkan sisanya sebesar 22,4% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. Sehingga penelitian ini layak dilanjutkan untuk mencari faktor lain tersebut.

4.4.3. Pengujian Uji t dan Uji F

a. Uji Parsial (Uji t)

1) Pengujian koefisien regresi variabel kepemimpinan inovatif

Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 karena uji dua sisi maka 2,5% dan $N = 32$ diperoleh t tabel sebesar = 2,04841. Sedangkan t hitung dilihat dari output olah data adalah 2,131 ($t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$) maka

berdasarkan uji t ini disimpulkan kepemimpinan inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja gurupada Yayasan Andan Jejama Kabupaten Pesawaran, Provinsi Lampung (Sugiyono, 2018:206).

2) Pengujian koefisien regresi variabel lingkungan kerja

Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 karena uji dua sisi maka 2,5% dan $N = 32$ diperoleh t tabel sebesar = 2,04841. Sedangkan t hitung dilihat dari output olah data adalah 2,323 (t hitung > t tabel) maka berdasarkan uji t ini disimpulkan lingkungan kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Andan Jejama Kabupaten Pesawaran, Provinsi Lampung (Sugiyono, 2018:206).

3) Pengujian koefisien regresi variabel motivasi

Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 karena uji dua sisi maka 2,5% dan $N = 32$ diperoleh t tabel sebesar = 2,04841. Sedangkan t hitung dilihat dari output olah data adalah 2,985 (t hitung > t tabel) maka disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Andan Jejama Kabupaten Pesawaran, Provinsi Lampung(Sugiyono, 2018:206).

b. Uji Koefisien Regresi Secara Bersama-sama (Uji F)

Hasil uji F dapat dilihat pada output ANOVA dari hasil analisis regresi linier berganda. Tahap-tahap untuk melakukan uji F adalah:

1) Merumuskan Hipotesis

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$, artinya variasi dari model regresi tidak berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebas (variabel terikat)

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, artinya variasi dari model regresi berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebas (variabel terikat)

2) Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan 0,05 ($\alpha = 5\%$)

3) Menentukan F hitung

Berdasarkan output olah data diperoleh F hitung sebesar 32,300

4) Menentukan F tabel

Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$ maka diperoleh F tabel untuk $N = 32$ sebesar 2,95 karena F hitung > dari F tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2018:208).

Sehingga berdasarkan uji F diatas dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan inovatif, lingkungan kerja, dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru pada Yayasan Andan Jejama Kabupaten Pesawaran, Provinsi Lampung.

4.5. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan dengan didasari oleh temuan pada survei pendahuluan bahwa adanya informasi yang diperoleh, yaitu:

1. Masih belum tercapainya kinerja guru yang optimal pada Yayasan Andan Jejama di Kabupaten Pesawaran.
2. Masih rendahnya motivasi pada Yayasan Andan Jejama untuk mau bekerja giat dalam melaksanakan pekerjaan dan dapat memberikan hasil yang optimal.
3. Banyaknya jumlah guru yang bekerja pada Yayasan Andan Jejama dan kurangnya kenyamanan ruangan yang ditandai dengan suasana kerja fasilitas yang kurang memadai.
4. Lokasi Yayasan Andan Jejama berada pada lingkungan yang sedikit rawan dengan masalah sosial, misalnya dekat dengan daerah yang masyarakatnya suka melakukan perjudian dan arena adu ayam.

Berdasarkan penelitian lebih lanjut diduga beberapa faktor yaitu; kepemimpinan inovatif, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru pada Yayasan Andan Jejama Kabupaten Pesawaran, Provinsi Lampung.

4.5.1. Pengaruh Kepemimpinan Inovatif terhadap Kinerja Guru

Kepemimpinan inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Andan Jejama Kabupaten Pesawaran Provinsi

Lampung berdasarkan hasil uji regresi pada tabel 4.24, dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 karena uji dua sisi maka 2,5% dan $N = 32$ diperoleh t tabel sebesar $= 2,04841$ (t tabel dapat dilihat di tabel statistik yang terdapat dibagian belakang buku statistik). Sedangkan t hitung dilihat dari output olah data adalah $2,131$ (t hitung $>$ t tabel) maka berdasarkan uji t ini disimpulkan bahwa kepemimpinan inovatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Andan Jejama.

Hasil pengujian tersebut masih sejalan dengan hasil penelitian Flannisa, *et.al* (2024) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru secara positif dan signifikan. Lalu Hamzah, *et.al* (2024) menyatakan gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kemudian Hidayat & Choiriyah (2024) menyatakan bahwa baik secara simultan (bersama-sama) maupun parsial (individu) ada pengaruh signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Palembang. Disusul dengan penelitian Sanasa, *et.al* (2024) menyatakan bahwa adanya pengaruh variabel kepemimpinan inovatif dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serang.

Menurut Djafri, *et.al*, (2020:1442), kepemimpinan inovatif adalah kepemimpinan yang memberikan ide-ide kreatif dalam pengambilan keputusan yang kompleks untuk menyelesaikan permasalahan unit sekolah dengan aksi yang tepat, dapat memberikan proses pembelajaran yang terampil, aktif, dan efektif terbaik untuk anak didiknya. Kepemimpinan inovatif dapat dikatakan kepemimpinan yang efektif yakni kepemimpinan yang menjadi panutan, perintis, penyelaras, dan pembudaya sehingga melahirkan pemimpin yang memiliki prinsip kuat dan berkarakter. Namun pemimpin yang sukses sejatinya adalah pemimpin yang inovatif.

Sutrisno (2019:172) menyimpulkan kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Dari berbagai uraian diatas dapat ditegaskan bahwa kinerja karyawan adalah, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja

juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Berdasarkan dari jawaban responden perlu diperbaiki terutama terhadap pernyataan yang memiliki skor masuk kategori item pernyataan yang rata-ratanya paling rendah yaitu tentang, “Pemimpin pada yayasan ini mampu mengubah kegagalan menjadi kesempatan untuk belajar untuk mencapai kesuksesan” dan “Pemimpin padayayasan ini mampu menjalin kerjasama dengan pihak luar demi kemajuan lembaga pendidikan yang dijalankan.” Sehingga perlu dievaluasi untuk dilakukan perbaikan.

4.5.2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel 4.24, dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 karena uji dua sisi maka 2,5% dan $N = 32$ diperoleh t tabel sebesar $= 2,04841$ (t tabel dapat dilihat di tabel statistik yang terdapat dibagian belakang buku statistik). Sedangkan t hitung dilihat dari output olah data adalah $2,323$ (t hitung $>$ t tabel) maka berdasarkan uji t ini disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada pada Yayasan Andan Jejama Kabupaten Pesawaran, Provinsi Lampung (Sugiyono, 2018:206). Hasil pengujian ini masih sejalan dengan hasil penelitian Lahat, *et.al.* (2023) yang menyatakan kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Disusul dengan hasil penelitian Hidayat & Choiriyah (2024) menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Palembang. Kemudian Zaskia (2024) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja guru adalah faktor lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2017:21) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun

lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Menurut Saydam (2019:226) Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Serta menurut Schultz dan Schultz (2018:405) Lingkungan atau kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja. Kemudian berdasarkan hasil penelitian Zaskia (2024) menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Sebuah lingkungan yang mendukung, seperti ruang kerja yang nyaman, fasilitas yang memadai, serta hubungan yang baik antara sesama rekan kerja dan pihak manajemen sekolah, dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas guru dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya, lingkungan yang tidak kondusif, seperti kebisingan yang mengganggu, kurangnya sarana prasarana yang memadai, serta komunikasi yang buruk, dapat mengurangi semangat kerja guru pada Yayasan Andan Jejama.

4.5.3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

Pada hasil uji regresi tabel 4.24, dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 karena uji dua sisi maka 2,5% dan $N = 32$ diperoleh t tabel sebesar $= 2,04841$ (t tabel dapat dilihat di tabel statistik yang terdapat dibagian belakang buku statistik). Sedangkan t hitung dilihat dari output olah data adalah $2,985$ (t hitung $>$ t tabel) maka disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Yayasan Andan Jejama Kabupaten Pesawaran, Provinsi Lampung (Sugiyono, 2018:206). Hasil pengujian ini masih sejalan dengan hasil penelitian Lahat, *et.al.* (2023) yang menyatakan motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Kemudian Zaskia (2024) yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan antaran motivasi terhadap kinerja guru.

Hasibuan (2017:95), bahwa motivasi berasal dari kata dasar motif, yang mempunyai arti suatu perangsang, keinginan dan daya gerak kemauan bekerja seseorang. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rivai (2019:455), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arahan perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru, karena motivasi yang kuat dapat mempengaruhi sikap, disiplin, dan ketekunan dalam menjalankan tugas mengajar. Guru yang termotivasi cenderung lebih proaktif dalam mengembangkan kemampuan diri, mencari solusi terhadap masalah yang dihadapi, dan berusaha memberikan pengalaman belajar yang menarik bagi siswa. Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat menyebabkan guru menjadi kurang antusias, tidak memiliki inisiatif dalam mengembangkan materi ajar, dan berpotensi menurunkan kualitas pembelajaran pada Yayasan Andan Jejama Kabupaten Pesawaran Provinsi Lampung.

4.5.4. Pengaruh Kepemimpinan Inovatif, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan koefisien korelasi yang menyatakan hubungan yang masuk kategori sangat kuat antara kepemimpinan inovatif, lingkungan kerja dan motivasi dengan kinerja guru pada Yayasan Andan Jejama Kabupaten Pesawaran, Provinsi Lampung, dan hasil uji F dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$ maka diperoleh F tabel untuk N = 32 sebesar 2,95 (F tabel dapat dilihat di tabel statistik yang terdapat dibagian belakang buku statistik), sedangkan F hitung (hasil olah data) sebesar 32,300, karena F hitung > dari F tabel maka H_0 ditolak dan H_a

diterima atau ada pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2018:208).

Menurut Djafri, *et.al*, (2020:1442), kepemimpinan inovatif adalah kepemimpinan yang memberikan ide-ide kreatif dalam pengambilan keputusan yang kompleks untuk menyelesaikan permasalahan unit sekolah dengan aksi yang tepat, dapat memberikan proses pembelajaran yang terampil, aktif, dan efektif terbaik untuk anak didiknya. Kepemimpinan inovatif dapat dikatakan kepemimpinan yang efektif yakni kepemimpinan yang menjadi panutan, perintis, penyelaras, dan pembudaya sehingga melahirkan pemimpin yang memiliki prinsip kuat dan berkarakter. Namun pemimpin yang sukses sejatinya adalah pemimpin yang inovatif.

Menurut Saydam (2019:226) Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Serta menurut Schultz dan Schultz (2018:405) Lingkungan atau kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja. Kemudian berdasarkan hasil penelitian Zaskia (2024) menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

Hasibuan (2017:95), bahwa motivasi berasal dari kata dasar motif, yang mempunyai arti suatu perangsang, keinginan dan daya gerak kemauan bekerja seseorang. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Supardi (2020:47), kinerja guru adalah hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan standarisasi atau skala (ukuran) dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya serta konsisten dengan norma dan etika yang telah ditetapkan. Kemudian menurut Aziz (2020:14), kinerja guru adalah prestasi yang diraih gurusebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh guru sesuai wewenang dan tanggung jawabnya mencapai tujuan sekolah. Pada poin ini kinerja merupakan

hasil kerja guru untuk mencapai tujuan sekolah berdasarkan wewenang dan tanggung jawabnya.

Dengan demikian, Ho ditolak dan Ha diterima, atau dengan kata lain kepemimpinan inovatif, lingkungan kerja, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Andan Jejama Kabupaten Pesawaran, Provinsi Lampung. Hal ini mengandung arti bahwa semakin baik kepemimpinan inovatif, lingkungan kerja dan motivasi, maka akan mampu meningkatkan kinerja guru pada Yayasan Andan Jejama Pesawaran Provinsi Lampung.