

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Profil Objek Penelitian

4.1.1 Profil sekolah

SMA Yayasan Pembina Unila yang dikenal dengan Smanila merupakan sekolah SMA swasta yang memiliki sarana dan prasarana yang sangat memadai dalam menunjang proses pembelajaran mulai dari ruang kelas, perpustakaan, mushola dll. Sekolah ini berlokasi di Jl. Jend. Suprpto No. 88 yang terletak di pusat Kota Bandar Lampung, Indonesia. SMA YP unila berdiri pada 18 juli 1981. Memasuki usia 44 tahun, SMA YP Unila saat ini tumbuh berkembang dengan baik sehingga mampu menjadi salah satu sekolah favorit di Bandar Lampung. Berbekal nama besar Unila secara berkesinambungan berupaya meningkatkan mutu atau kualitas belajar mengajar sehingga dicapai prestasi yang maksimal. Mengingat perhatian masyarakat semakin lama semakin meningkat atas berdirinya SMA YP Unila, sehingga diharapkan dapat menghasilkan peserta didik yang mampu secara akademik dan menguasai teknologi dengan andal, cerdas dan terampil yang dilandasi nilai-nilai agama yang menjiwai setiap pribadi peserta didik dan lulusan dengan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.

4.1.2 Visi dan Misi

Visi :

Pada tahun 2025 menjadi sekolah unggul di Provinsi Lampung melalui pengembangan kreatifitas berlandaskan IMTAQ dan IPTEK..

Misi :

1. Meningkatkan proses pendidikan secara optimal
2. Meningkatkan disiplin belajar secara mandiri
3. Membina minat dan bakat secara optimal

4. Meningkatkan pemanfaatan sarana dan prasarana yang ada secara optimal
5. Meningkatkan kegiatan-kegiatan keagamaan melalui pembinaan akhlak peserta didik untuk lebih baik secara berkelanjutan dengan dihubungkan dengan materi pelajaran agama seperti pengajian-pengajian baik dikalangan siswa/i maupun guru atau kegiatan-kegiatan keagamaan lainnya.
6. Meningkatkan kesejahteraan guru dan karyawan.

4.2 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain: jenis kelamin dan lama bekerja.

4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan sebanyak 56 responden, yaitu guru SMA YP UNILA di Bandar Lampung. Seluruh data yang diperoleh telah melalui proses validasi dan reliabilitas untuk memastikan kualitas dan kelayakan instrumen penelitian. peneliti membahas mengenai karakteristik responden yang berdasarkan jenis kelamin dan lamanya masa kerja.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambaran umum mengenai jenis kelamin guru SMA YP UNILA Bandar Lampung dapat disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	15	30,51%
Perempuan	41	69,49%
Total	56	100 %

Sumber: Data Diolah, 2025

Tabel 4.1 menyajikan distribusi responden berdasarkan jenis kelamin, di mana seluruh responden yang terlibat berjumlah 56 orang, responden laki-laki sebanyak 15 atau sebesar 30,51%, responden perempuan menunjukkan angka 41 atau 69,49%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh perempuan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Gambaran umum mengenai lama guru bekerja di SMA YP UNILA dapat disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
Lebih dari 6 tahun	32	54,24%
4-6 tahun	9	15,25 %
2-4 tahun	15	30,51%
Jumlah	56	100%

Sumber : Data Diolah, 2025

Tabel 4.2 menggambarkan distribusi responden berdasarkan lama guru mengajar menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja lebih dari 6 tahun, dengan jumlah 32 orang atau 54,24% dari total 56 responden.

Sebanyak 15 orang atau 30,51% sudah bekerja selama 2-4 tahun.

Sementara 9 orang (15,25 %) sudah bekerja selama 4-6 tahun.

4.2.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban terhadap kuesioner mengenai Lingkungan Kerja yang diberikan kepada 56 guru pada SMA YP UNILA di Bandar Lampung adalah sebagai berikut:

a. Hasil jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja (X1)

Tabel 4.3 Hasil Jawaban Responden tentang lingkungan kerja

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya merasa rekan-rekan guru saling membantu dan bekerja sama secara harmonis. (X1 1)	-	-	2	3,57	4	7,14	23	41,07	27	48,21
2	Dalam tim guru, saya merasa mendapatkan dukungan emosi dan profesional dari rekan sejawat. (X1 2)	-	-	2	3,57	4	7,14	30	53,57	20	35,71
3	Informasi penting selalu disampaikan secara jelas dan tepat waktu diantara guru. (X1 3)	-	-	2	3,57	9	16,07	29	51,79	16	28,57
4	Media komunikasi internal (rapat, pesan, email) selalu efektif dan mudah dipahami.(X1 4)	-	-	2	3,57	4	7,14	27	48,21	18	32,14

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
5	Kepemimpinan kepala sekolah mendorong partisipasi dan masukan dari guru. (X1 5)	1	1,79	1	1,79	5	8,93	31	55,36	17	30,36
6	Kepala sekolah mendukung pengambilan keputusan bersama dan transparan. (X1 6)	-	-	2	3,57	4	7,14	23	41,07	27	48,21
7	Saya merasa aman menyampaikan pendapat tanpa takut dikritik secara negatif. (X1 7)	-	-	2	3,57	2	3,57	26	46,43	26	46,43
8	Kesalahan yang saya lakukan dalam tugas tidak menyebabkan saya takut berinovasi. (X1 8)	-	-	4	7,14	10	17,86	29	51,79	13	23,21

Sumber: Data Diolah, 2025

Tabel 4.3 di atas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel X1. Secara keseluruhan responden cenderung memilih pernyataan "Setuju" (S), hal itu dapat dilihat pada jawaban X1.4 dan X1.5 dengan persentase **48,21%** sebanyak 27 dan 31 dengan persentase **55,36%** orang responden. Pada jawaban "Sangat Setuju" (SS) menghasilkan persentase tertinggi sebesar **48,21%** (27 orang responden) pada pernyataan X1.1. Persentase jawaban responden yang memilih "Netral" (N) nilai tertinggi persentase

sebesar **17,86%** (10 orang responden) ada pada pernyataan X1.8, Persentase jawaban responden yang memilih "Tidak Setuju" (TS) nilai tertinggi persentase sebesar **7,14%** (4 orang responden) ada pada pernyataan X1.8, responden yang memilih "Sangat Tidak Setuju" (STS) nilai tertinggi persentase sebesar **1,79%** (1 orang responden) pada pernyataan X1.5.

b. Hasil Jawaban Responden terhadap variabel komunikasi (X2)

Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden tentang komunikasi

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Informasi apa pun yang relevan selalu dibagikan secara terbuka oleh pihak manajemen.(X2 1)	1	1,79	5	8,93	8	14,29	26	46,43	16	28,57
2	Rekan kerja menunjukkan kepedulian terhadap keadaan pribadi atau pekerjaan saya. (X2 2)	-	-	1	1,79	5	8,93	26	46,43	24	42,86
3	Saya merasa didengar dan dimengerti oleh rekan guru saat berbicara masalah pekerjaan. (X2 3)	-	-	2	3,57	4	7,14	27	48,21	23	41,07
4	Nada bicara dan gestur rekan guru selalu mendukung pesan yang disampaikan.(X2 4)	-	-	2	3,57	7	12,5	25	44,65	22	39,29
5	Komunikasi guru dalam rapat atau kelas selalu konsisten antara ucapan dan	2	3,57	1	1,79	2	8,93	30	53,57	21	37,05

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	tindakan. (X2 5)										
6	Pesan yang disampaikan rekan guru selalu menggunakan bahasa yang positif dan membangun. (X2 6)	-	-	3	5,36	5	8,93	25	44,64	23	41,07
7	Saya lebih terdorong bekerja ketika mendapatkan pesan yang positif dari kolega. (X2 7)	1	1,79	2	3,57	4	7,14	24	42,86	25	44,65

Sumber: Data Diolah, 2025

Tabel 4.4 di atas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel X2. Secara keseluruhan responden cenderung memilih pernyataan "Setuju" (S), hal itu dapat dilihat pada jawaban X2.5 dengan persentase 53,57% sebanyak 30 orang responden. Pada jawaban "Sangat Setuju" (SS) menghasilkan persentase tertinggi sebesar 44,64% (25 orang responden) pada pernyataan X2.7,. Persentase jawaban responden yang memilih "Netral" (N) nilai tertinggi persentase sebesar 14,29% (8 orang responden) ada pada pernyataan X2.1, Persentase jawaban responden yang memilih "Tidak Setuju" (TS) nilai tertinggi persentase sebesar 8,93% (5 orang responden) ada pada pernyataan X2.1, dan responden yang memilih "Sangat Tidak Setuju" (STS) yaitu dengan persentase 3,57% (2 orang responden) pada pernyataan X2.5.

c. Hasil Jawaban Responden terhadap variabel Motivasi (X3)

Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden tentang motivasi

No.	Pernyataan	Jawaban									
		STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya percaya kemampuan mengajar dapat selalu ditingkatkan melalui usaha dan pembelajaran. (X3 1)	-	-	-	-	3	5,36	24	42,86	29	51,79
2	Saya tetap berusaha saat menghadapi hambatan dalam melaksanakan tugas sebagai guru. (X3 2)	-	-	-	-	5	8,93	22	39,29	29	51,79
3	Saya gigi menyelesaikan pekerjaan meski menghadapi bebannya berat.(X3 3)	-	-	-	-	3	5,36	21	37,5	32	57,14
4	Saya merasa senang dan menikmati setiap sesi mengajar saya. (X3 4)	-	-	-	-	2	3,57	21	37,5	33	58,93
5	Saya bekerja dengan niat hati yang tulus dan penuh semangat setiap hari. (X3 5)	-	-	-	-	3	5,36	21	37,5	32	57,14
6	Semangat kerja saya tetap tinggi meski menghadapi tekanan atau beban tugas. (X3 6)	-	-	3	5,36	7	12,05	23	41,07	23	41,07

Sumber: Data Diolah, 2025

Tabel 4.5 di atas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel X3. Secara keseluruhan responden cenderung memilih pernyataan "Sangat Setuju" (SS), hal itu dapat dilihat pada jawaban X3.4 dengan persentase **58,93%** sebanyak 33 orang responden. Pada jawaban "Setuju" (S) menghasilkan persentase tertinggi sebesar **42,86%** (24 orang responden) pada pernyataan X3.1. Persentase jawaban responden yang memilih "Netral" (N) nilai tertinggi persentase sebesar **12,5%** (7 orang responden) ada pada pernyataan X3.6, Persentase jawaban responden yang memilih "Tidak Setuju" (TS) nilai tertinggi persentase sebesar **5,36%** (3 orang responden) ada pada pernyataan X3.6, tidak ada responden yang memilih pada pernyataan "Tidak Setuju" (TS) "Sangat Tidak Setuju" (STS).

d. Hasil Jawaban Responden terhadap variabel kinerja (Y)

Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden tentang kinerja

No.	Pernyataan	Jawaban									
		STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya merencanakan kegiatan pembelajaran dengan sistematis sebelum semester dimulai. (Y1)	-	-	-	-	8	14,29	22	39,29	26	46,43
2	Saya menetapkan target kinerja pribadi yang jelas setiap semester. (Y2)	-	-	1	1,79	6	10,71	24	42,86	25	44,65
3	Saya melaksanakan kegiatan pengajaran sesuai rencana dan melakukan evaluasi rutin. (Y3)	-	-	-	-	7	12,5	29	51,79	20	35,71

No.	Pernyataan	Jawaban									
		STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
4	Saya aktif mengikuti bimbingan dan monitoring dari kepala sekolah atau pengawas. (Y4)	-	-	2	3,57	6	10,71	24	42,86	24	42,86
5	Penilaian kinerja saya didasarkan pada standar kompetensi guru yang berlaku. (Y5)	-	-	-	-	5	8,93	24	42,86	27	48,21
6	Hasil penilaian kinerja digunakan sebagai dasar pengembangan profesional saya. (Y6)	-	-	2	3,57	4	7,14	23	41,07	27	48,21
7	Saya menerapkan hasil evaluasi kinerja untuk memperbaiki tindakan mengajar selanjutnya. (Y7)	-	-	1	1,79	5	8,93	24	42,86	26	46,43

Sumber: Data Diolah, 2025

Tabel 4.6 di atas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel Y. Secara keseluruhan responden cenderung memilih pernyataan "Setuju" (S), hal itu dapat dilihat pada jawaban Y.3 dengan persentase **51,79%** sebanyak 29 orang responden. Pada jawaban "Sangat Setuju" (SS) menghasilkan persentase tertinggi sebesar **48,21%** (27 orang responden) pada pernyataan Y5&6. Persentase jawaban responden yang memilih "Netral" (N) nilai tertinggi persentase sebesar **14,29%** (8 orang responden) ada pada pernyataan Y1, Persentase jawaban responden yang memilih "Tidak Setuju" (TS) nilai tertinggi persentase sebesar **3,57%** (2 orang

responden) ada pada pernyataan Y4 & 6, tidak ada responden yang memilih pada pernyataan “Sangat Tidak Setuju” (STS)

4.3 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diuji cobakan pada responden.

4.3.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Metode yang digunakan untuk menilai validitas kuesioner tersebut adalah korelasi *product moment* atau menggunakan *bivariate pearson* (Sugiono, 2020) dan dilakukan melalui aplikasi SPSS 25.0.

Kriteria pengujian untuk uji validitas adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai rhitung lebih besar dari rtabel, maka instrumen dinyatakan valid.
- b) Jika nilai rhitung lebih kecil dari rtabel, maka instrumen dinyatakan tidak valid.
- c) Jika nilai probabilitas (sig) kurang dari 0,05, maka instrumen valid.
- d) Jika nilai probabilitas (sig) lebih besar dari 0,05, maka instrumen tidak valid.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Lingkungan kerja (X1)

Item pernyataan	Sig	Nilai Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Pernyataan 1 (X1 1)	0,000	0.05	Sig<alpha	VALID
Pernyataan 2 (X1 2)	0,000	0.05	Sig<alpha	VALID

Item pernyataan	Sig	Nilai Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Pernyataan 3 (X1 3)	0,005	0.05	Sig<alpha	VALID
Pernyataan 4 (X1 4)	0,001	0.05	Sig<alpha	VALID
Pernyataan 5 (X1 5)	0,004	0.05	Sig<alpha	VALID
Pernyataan 6 (X1 6)	0,002	0.05	Sig<alpha	VALID
Pernyataan 7 (X1 7)	0,00	0.05	Sig<alpha	VALID
Pernyataan 8 (X1 8)	0,00	0.05	Sig<alpha	VALID

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, menunjukkan hasil uji validitas untuk seluruh item pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja (X1). Seluruh butir memiliki nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,00, yang lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Dengan demikian, masing-masing item memenuhi kriteria Sig < alpha, sehingga seluruh pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan dalam pengukuran variabel Lingkungan Kerja dalam penelitian ini.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Komunikasi (X2)

Item pernyataan	Sig	Nilai Alpha	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1 (X1 1)	0,000	0,05	Sig<alpha	VALID
Pernyataan 2 (X1 2)	0,002	0,05	Sig<alpha	VALID
Pernyataan 3 (X1 3)	0,009	0,05	Sig<alpha	VALID
Pernyataan 4 (X1 4)	0,003	0,05	Sig<alpha	VALID
Pernyataan 5 (X1 5)	0,001	0,05	Sig<alpha	VALID
Pernyataan 6 (XI 6)	0,000	0,05	Sig<alpha	VALID
Pernyataan 7 (X1 7)	0,001	0,05	Sig<alpha	VALID

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, menunjukkan hasil uji validitas untuk seluruh item pernyataan pada variabel Komunikasi (X2). Seluruh butir memiliki nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,00, yang lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Dengan demikian, masing-masing item memenuhi kriteria $\text{Sig} < \alpha$, sehingga seluruh pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan dalam pengukuran variabel Komunikasi dalam penelitian ini.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Motivasi (X3)

Item pernyataan	Sig	Nilai Alpha	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1 (X3 1)	0,002	0,05	Sig<alpha	VALID
Pernyataan 2 (X3 2)	0,004	0,05	Sig<alpha	VALID
Pernyataan 3 (X3 4)	0,00	0,05	Sig<alpha	VALID
Pernyataan 4 (X3 4)	0,00	0,05	Sig<alpha	VALID
Pernyataan 5 (X3 5)	0,00	0,05	Sig<alpha	VALID
Pernyataan 6 (X3 6)	0,00	0,05	Sig<alpha	VALID

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, menunjukkan hasil uji validitas untuk seluruh item pernyataan pada variabel Motivasi (X3). Seluruh butir memiliki nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,00, yang lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Dengan demikian, masing-masing item memenuhi kriteria $\text{Sig} < \alpha$, sehingga seluruh pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan dalam pengukuran variabel Motivasi dalam penelitian ini.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Item pernyataan	Sig	Nilai Alpha		
			Kondisi	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,000	0,05	Sig<alpha	VALID
Pernyataan 2	0,001	0,05	Sig<alpha	VALID
Pernyataan 3	0,002	0,05	Sig<alpha	VALID
Pernyataan 4	0,005	0,05	Sig<alpha	VALID
Pernyataan 5	0,000	0,05	Sig<alpha	VALID
Pernyataan 6	0,000	0,05	Sig<alpha	VALID
Pernyataan 7	0,046	0,05	Sig<alpha	VALID

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, menunjukkan hasil uji validitas untuk seluruh item pernyataan pada variabel Kinerja Guru (Y). Seluruh butir memiliki nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,00, yang lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Dengan demikian, masing-masing item memenuhi kriteria Sig < alpha, sehingga seluruh pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan dalam pengukuran variabel Kinerja Guru dalam penelitian ini.

Berdasarkan Uji Validitas menggunakan analisis korelasi Pearson, seluruh item dalam variable Lingkungan Kerja, Komunikasi, Motivasi dan Kinerja Guru memiliki nilai signifikansi kurang dari dari nilai Alpha (Sig < α), yang berarti semua item dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen mampu mengukur konstruk yang dimaksud.

4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1,X2,X3 serta variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS.

Menurut Janna & Herianto (2021) Uji realibilitas merupakan sejauh mana sebuah instrument dapat dipercaya untuk digunakan dalam pengumpulan data. Instrumen dianggap reliabel jika hasil pengukuran yang diperoleh konsisten Ketika alat yang sama digunakan berulang kali untuk mengukur fenomena yang sama. Reliabilitas diukur menggunakan metode *one shot*, yaitu pengukuran dilakukan sekali, lalu hasilnya dibandingkan antar pertanyaan atau dengan menguji korelasi antar jawaban. Software SPSS menyediakan alat untuk uji reliabilitas malalui *Cronbach's Alpha (α)*. Dimana sebuah instrument kuisioner dianggap reliabel atau layak digunakan jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 tetapi jika nilai tersebut < 0,60 maka instrument tersebut dianggap tidak reliabel.

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Sig	Cronbach's Alpha	Tingkat Hubungan	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,60	0,75	Tinggi	Reliabel
Komunikasi (X2)	0,60	0,65	Tinggi	Reliabel
Motivasi (X3)	0,60	0,66	Tinggi	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,60	0,70	Tinggi	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2025

Tabel 4.11 menunjukkan hasil uji reliabilitas untuk beberapa variabel penelitian menggunakan koefisien Cronbach Alpha. Berdasarkan hasil uji

reliabilitas dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*, seluruh variable dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena memiliki nilai $> 0,60$. Variabel Lingkungan Kerja(X1) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,75. Untuk variabel Komunikasi(X2) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,65. Variabel Motivasi(X3) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,66. Dan untuk variable Kinerja Guru(Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,70. Dengan demikian, hasil ini menunjukkan Tingkat reliabilitas yang tinggi. Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa instrument yang digunakan dalam penelitian ini konsisten dalam mengukur konstruk yang diteliti, sehingga dapat dianggap konsisten, dapat dipercaya dan dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut.

4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan SPSS 26 melalui uji One Sample *Kolmogorov-Smirnov* yang bertujuan untuk menguji apakah residual dari model regresi mengikuti distribusi normal atau tidak. Uji *Kolmogorov-Smirnov* dilakukan dengan melihat Nilai signifikansi (*Asymp. Sig. (2-tailed)*) yang dihasilkan dari pengujian data menggunakan aplikasi SPSS. Dasar pengambilan Keputusan untuk menentukan data berdistribusi normal atau tidak adalah jika nilai signifikansi lebih kecil dari $<0,05$, maka disimpulkan bahwa data tidak berdistribusi normal. Sebaliknya jika nilai signifikansi lebih besar dari $>0,05$, maka disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat dalam table berikut ini:

Tabel 4.12 Hasil Uji One-Sample Kolmogroff Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	0.97662662
Most Extreme Differences	Absolute	0.067
	Positive	0.043
	Negative	-0.067
Test Statistic		0.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas *Kolmogrov-Smirnov* pada Tabel 4.12 menunjukkan, nilai *Asymp. Sig.(2-tailed)* adalah sebesar 0,200. Hasil ini menunjukkan bahwa data residual terdistribusi normal karena $0,200 > 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data memenuhi asumsi normalitas dan dapat digunakan dalam analisis statistic lebih lanjut.

4.4.2 Hasil Uji Multikolinierita

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengidentifikasi apakah terdapat korelasi antara variable independent dalam model regresi. Sebuah model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya hubungan korelasi antara variable-variabel independent. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas, diperiksa nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Nilai ambang batas yang sering digunakan adalah tolerance $\geq 0,1$ dan $VIF \leq 10$. Adapun hasil pengujian multikolinearitas dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut :

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel (<u>Constant</u>)	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0.421	2.376	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Komunikasi (X2)	0.568	1.762	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Motivasi (X3)	0.549	1.821	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diatas, menunjukkan hasil uji multikolinearitas untuk variabel bebas dalam model regresi, yaitu Lingkungan Kerja (X1), Komunikasi (X2), dan Motivasi (X3). Seluruh variabel memiliki nilai Tolerance di atas 0,1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) di bawah 10, yaitu berkisar antara 1,762 hingga 2,376. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model, sehingga masing-masing variabel bebas tidak memiliki korelasi yang tinggi satu sama lain dan layak digunakan dalam analisis regresi.

4.4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mendeteksi apakah terdapat ketidaksamaan varians error dalam model regresi, yang dapat menyebabkan estimasi yang tidak efisien. Salah satu metode yang digunakan adalah uji *Glejser*, Dimana nilai *residual absolut* (ABS RES) diregresikan terhadap variable independent. Jika hasil regresi menunjukkan koefisien yang signifikan, maka ada indikasi heterokedastisitas dalam penelitian ini, yaitu:

Tabel 4.14 Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	T hitung	Sig	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0.037	0.971	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
Komunikasi (X2)	0.640	0.525	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
Motivasi (X3)	-1.392	0.170	Tidak Terjadi Heterokedastisitas

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas diatas menunjukkan hasil uji heterokedastisitas untuk variabel bebas dalam model regresi terhadap *Absolute Residual*, diperoleh bahwa nilai signifikansi (*Sig.*) untuk masing-masing variable Lingkungan Kerja (X1), Komunikasi (X2), dan Motivasi (X3). Seluruh variabel memiliki nilai Sig diatas 0,05, yaitu berkisar 0,170 hingga 0,971. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat gejala heterokedastisitas dalam model, sehingga masing-masing variabel tersebar secara acak sehingga asumsi heterokedastisitas terpenuhi.

4.5 Hasil Analisis Data

4.5.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini meggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Lingkungan kerja (X1), komunikasi (X2), Motivasi (X3) dan Kinerja Guru (Y). Pengujian regresi linear berganda tersebut dilakukan dengan menggunakan program SPSS.

Analisis regresi linier berganda merupakan alat yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah analisis regresi berganda. Analisis ini digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, serta untuk menunjukkan arah hubungan variabel-variabel tersebut analisis ini akan membentuk sebuah persamaan yang dapat dijelaskan hasilnya dibawah ini:

Tabel 4.15 Hasil Uji Korelasi Regresi Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandar dized Coefficients		Standar dized Coeffici ents	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Toler ance	V IF
	(Constant)	3.104	2.220		1.398	0.168		
	Lingkungan Kerja (X1)	0.503	0.082	0.541	6.130	0.000	0.421	2.376
	Komunikasi (X2)	0.266	0.071	0.285	3.746	0.000	0.568	1.762
	Motivasi (X3)	0.102	0.038	0.209	2.704	0.009	0.549	1.821
a. Dependent Variable: Y								

Sumber : Data Diolah tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.15, hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan pengaruh antara Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Guru sebagai berikut :

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

$$Y = 3,104 + 0,503X_1 + 0,266X_2 + 0,102X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

Y	=	Kinerja Guru
A	=	Konstanta
β_1,	=	Koefisien Regresi
β_2,		
β_3		
X1	=	Lingkungan Kerja
X2	=	Komunikasi
X3	=	Motivasi
ϵ	=	standar eror atau Error term atau residual

Persamaan regresi tersebut dapat diterjemahkan sebagai berikut :

1. Koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) positif sebesar 0.503 menunjukkan bahwa dengan Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung, seperti pencahayaan yang baik, suhu ruangan yang pas, fasilitas kerja memadai, serta hubungan antar-rekan kerja yang harmonis, akan meningkatkan kinerja guru. Karena pengaruhnya paling besar, maka perbaikan lingkungan kerja harus menjadi prioritas utama jika ingin kinerja guru meningkat secara signifikan.
2. Koefisien regresi untuk variabel Komunikasi (X2) positif sebesar 0,266 berarti bahwa setiap peningkatan komunikasi akan meningkatkan kinerja guru. Walaupun pengaruhnya lebih kecil dibanding Lingkungan Kerja, Komunikasi yang mencakup kejelasan instruksi dari atasan, transparansi informasi, dan keterbukaan antar guru dapat membantu peningkatan kinerja guru.
3. Koefisien regresi untuk variabel Motivasi (X3) positif sebesar 0,102 menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi akan meningkatkan kinerja guru. Motivasi memiliki pengaruh paling lemah dibandingkan dua

variabel lainnya. Hal ini menunjukkan Motivasi tetap penting, meski pengaruhnya lebih kecil di model ini. Pihak sekolah harus menjaga agar motivasi guru tetap tinggi, misalnya melalui sistem penghargaan.

4.6 Hasil Uji Hipotesis

4.6.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh setiap variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Guru. Berdasarkan Tabel 4.15, hasil analisis regresi menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas, yaitu Lingkungan Kerja (X1), Komunikasi (X2), dan Motivasi (X3), masing-masing memiliki nilai t hitung dan signifikansi (Sig.) yang menunjukkan tingkat pengaruhnya terhadap variabel dependen.

Rumusan Hipotesis:

H0 = Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja guru.

H1 = Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja guru.

Pedoman pengambilan Keputusan:

Jika nilai Sig > 0,05 maka H0 diterima Jika nilai Sig < 0,05 maka H0 ditolak

Dari tabel 4.16 terlihat bahwa nilai t hitung untuk Lingkungan Kerja adalah 6,130 dengan nilai signifikansi sebesar 0,00. Karena nilai signifikansi < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Koefisien regresi positif sebesar 0,503 mengindikasikan bahwa peningkatan Lingkungan Kerja akan meningkatkan kinerja guru.

Dari tabel 4.15 terlihat bahwa nilai t hitung untuk Komunikasi adalah 3,746 dengan nilai signifikansi sebesar 0,00. Karena nilai signifikansi < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Koefisien regresi positif sebesar 0,266

mengindikasikan bahwa peningkatan Komunikasi akan meningkatkan kinerja guru.

Dari tabel 4.16 terlihat bahwa nilai t hitung untuk Motivasi adalah 2,704 dengan nilai signifikansi sebesar 0,00. Karena nilai signifikansi $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Koefisien regresi positif sebesar 0,102 mengindikasikan bahwa peningkatan Motivasi akan meningkatkan kinerja guru.

Secara keseluruhan, hasil uji t ini menguatkan temuan bahwa Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Motivasi masing-masing memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas YP UNILA Bandar Lampung. Di antara ketiganya, Lingkungan Kerja menjadi variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja guru.

4.6.2 Uji F

Untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen, digunakan uji statistik F (uji simultan). Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi secara keseluruhan signifikan, yaitu apakah variabel Lingkungan Kerja (X_1), Komunikasi (X_2), dan Motivasi (X_3) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja Guru (Y). Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F -hitung dengan F -tabel pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Kriteria pengambilan keputusan adalah: jika F -hitung $> F$ -tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti model signifikan secara simultan. Sebaliknya, jika F -hitung $< F$ -tabel, maka H_0 diterima. Adapun hasil uji F secara lengkap disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4.16 Hasil Uji F Koefisien Regresi Lingkungan Kerja (X1), Komunikasi (X2) dan Motivasi (X3) terhadap Kinerja Guru (Y)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	210,095	3	67,032	66,445	.000 ^b
	Residual	52,459	52	1,009		
	Total	253,554	55			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1						

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel diatas menunjukkan hasil uji F untuk model regresi yang menguji pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru. Nilai F hitung sebesar 84,204 dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) mengindikasikan bahwa secara simultan ketiga variabel independen tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Guru. Hal ini berarti model regresi yang digunakan layak dan mampu menjelaskan variasi kinerja guru secara signifikan.

4.7 Pembahasan

a. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata skor kuesioner variabel lingkungan kerja berada pada kategori baik. Indikator yang memperoleh skor tertinggi adalah hubungan kerja yang harmonis antar rekan guru, sementara indikator terendah terdapat pada aspek fasilitas fisik dan kenyamanan ruang kelas. Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum guru merasa didukung dalam hubungan sosial, namun masih terdapat kekurangan dari sisi fasilitas yang perlu ditingkatkan.

Hasil regresi parsial (uji t) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ($p\text{-value} < 0,05$). Artinya,

semakin kondusif lingkungan kerja baik dari aspek fisik maupun non-fisik, semakin tinggi pula kinerja guru. Temuan ini sesuai dengan Teori Dua Faktor Herzberg (1959) yang menjelaskan bahwa faktor hygiene, seperti kondisi kerja dan keamanan, berfungsi untuk mencegah ketidakpuasan dan menjadi dasar bagi peningkatan kinerja.

Penelitian terdahulu mendukung hasil ini, seperti penelitian Octaviani dkk. (2021) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dan penelitian Rahmadhani & Kusdiyanto (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu determinan prestasi kerja guru.

b. Pengaruh Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata skor variabel komunikasi berada pada kategori cukup baik. Guru menilai indikator keterbukaan informasi dan kesamaan persepsi sebagai aspek paling kuat, sementara indikator empati dan komunikasi non-verbal masih memerlukan peningkatan. Kondisi ini menunjukkan bahwa komunikasi antar guru dan pimpinan sekolah relatif berjalan baik, meskipun belum sepenuhnya optimal.

Hasil uji regresi parsial (uji t) menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru ($p\text{-value} < 0,05$). Hal ini mendukung teori Robbins & Judge (2017) yang menyatakan bahwa komunikasi dalam organisasi berfungsi sebagai sarana koordinasi, motivasi, dan pengendalian perilaku kerja. Komunikasi yang efektif dapat memperlancar koordinasi tugas, memberikan umpan balik, serta mendorong pencapaian tujuan pembelajaran.

Temuan ini selaras dengan penelitian Pradana Ajie & Febriansyah (2013) yang menunjukkan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil, serta penelitian Risman dkk. (2024) yang menegaskan

bahwa komunikasi, motivasi, dan supervisi bersama-sama meningkatkan kinerja guru SMA.

c. Pengaruh Motivasi (X3) Terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis deskriptif memperlihatkan bahwa skor rata-rata variabel motivasi berada pada kategori tinggi. Indikator teaching enjoyment menempati nilai tertinggi, diikuti oleh growth mindset dan grit. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru memiliki dorongan intrinsik yang kuat dalam melaksanakan tugas mengajar, meskipun aspek grit (kegigihan) masih perlu diperkuat untuk mendukung konsistensi kinerja jangka panjang.

Hasil uji regresi parsial (uji t) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ($p\text{-value} < 0,05$). Hal ini memperkuat Teori Dua Faktor Herzberg bahwa faktor motivator (intrinsik) seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab adalah penggerak utama peningkatan kinerja. Selain itu, Robbins & Judge (2017) menegaskan bahwa motivasi berkaitan dengan arah, intensitas, dan persistensi upaya individu dalam mencapai tujuan.

Penelitian terdahulu oleh Hotiana & Febriansyah (2018) juga membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan itu, penelitian Octaviani dkk. (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi secara simultan meningkatkan kinerja guru.

d. Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru (Y)

Analisis deskriptif kinerja guru berdasarkan kuesioner menunjukkan bahwa sebagian besar guru berada pada kategori ‘baik’ (60–79%). Indikator dengan skor tertinggi adalah perencanaan pembelajaran, sedangkan indikator dengan skor terendah adalah pengembangan keprofesian berkelanjutan. Hal ini menunjukkan bahwa guru mampu merencanakan dan

melaksanakan pembelajaran, namun masih kurang aktif dalam mengikuti program pengembangan diri.

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa lingkungan kerja, komunikasi, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ($p\text{-value} < 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel independen tersebut memiliki kontribusi komplementer dalam meningkatkan kinerja guru. Lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan komunikasi yang lancar, komunikasi yang efektif mendorong motivasi, dan motivasi yang tinggi menghasilkan kinerja optimal.

Hasil ini mendukung temuan Saleh dkk. (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja, komunikasi, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian, strategi peningkatan kinerja guru perlu difokuskan pada integrasi ketiga aspek tersebut secara terpadu.