

BAB 1V

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Data Temuan Penelitian

Penelitian berjudul pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di MTs N 1 Kendari, ini dalam pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket/kuisisioner berisikan 30 pernyataan pada tiap variabel X_1 Yaitu tentang kepemimpinan kepala madrasah, 30 Pertanyaan untuk variabel X_2 yaitu tentang Motivasi Kerja, dan 30 pertanyaan untuk variabel Y yaitu kinerja Guru, penelitian dilakukan kepada 56 orang responden di MTs N 1 Kendari, dengan tingkat partisipasi responden 100%.

Dengan selalu bersumber pada hasil penelitian tersebut. Deskripsi data disajikan secara bertahap dari masing-masing variabel, baik variabel bebas maupun variabel terikat. Deskripsi data hasil penelitian ditampilkan dalam bentuk interval rata-rata jawaban.

Berdasarkan angket dan hasil penyekoran jawaban dilaporkan dengan cara mendeskripsikan data diawali dengan pemaparan karakteristik guru, seperti kode nama, jenis kelamin, nama sekolah, pendidikan terakhir, maplel. Lalu kemudian rekapitulasi data tersebut.

Penyajian data yang dibuat berbentuk kuantitatif yang diperoleh dari skor jawaban angket yang tersedia, yaitu sebagaimana dijelaskan pada bab

sebelumnya bahwa setiap guru diberi skor, dimana skor tertinggi adalah 5 dan skor terendah adalah 1

1. Penyajian data tentang kepemimpinan kepala madrasah

Tabel 2.1 Statistics

Kepemimpinan kepala madrasah

N	Valid Missing	56 0
Mean		141.61
Std. Error of Mean		.685
Median		142.50
Mode		143
Std. Deviation		5.123
Variance		26.243
Range		33
Minimum		117
Maximum		150
Sum		7930

(Sumber Data: Hasil Olah Data *Spss Vers.16* Tahun 2023)

Selanjutnya ditampilkan jenis data masing-masing variabel di atas kedalam uraian berikut ini.

1. Data variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah (X_1)

Dari hasil pengolahan data pada tabel 2.1 diperoleh skor rata-rata (mean) untuk variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah (X_1) sebesar 141.61, simpangan data dari mean (standar error of mean) 685, nilai tengah (median) sebesar 142,50; nilai yang sering muncul (modus) sebesar 143, simpangan baku (Std. Deviation) sebesar 5,123;, varians (variance) sebesar 26,243, rentang data (range) sebesar 33 sedangkan data terendah (minimum) dan

tertinggi (maksimum) masing-masing sebesar 117 dan 150, dan menjumlah nilai (Sum) sebesar 7930 hal ini berarti bahwa data mempunyai rentangan dari 117 sampai 150.

Menurut Widhiarso (2010) dengan menggunakan pengkategorian statistik empirik, pada teknik ini rerata (mean) dan standar deviasi yang didapatkan dari data empirik jika skor rata-rata dan standar deviasi di dalam populasi adalah $M= 141.61$ dan $SD= 5.123$ maka skornya sebesar 146,733 oleh karena itu skor mean variabel X_1 masuk dalam kategori tinggi (atau diatas rata-rata) karena melebihi $M+ 1SD$ atau $X_1 > 55$.

Secara lengkap deskripsi skor data Kepemimpinan Kepala Madrasah dapat dilihat pada tabel berikut ini.

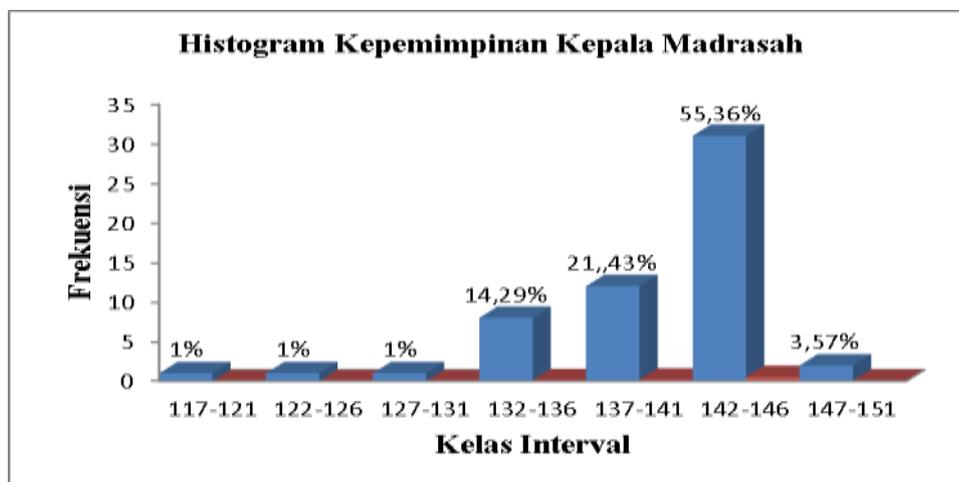
Tabel 2.2 Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kelas interval	Frekuensi	Presentase (%)	Presentase Kumulatif
117-121	1	1%	1%
122-126	1	1%	2%
127-131	1	1%	3%
132-136	8	14,29%	11%
137-141	12	21,43%	23%
142-146	31	55,36%	54%
147-151	2	3,57%	56%
Total	56	100%	

(Sumber Data: Hasil Olah Data *Microsoft Excel* Tahun 2023)

Data yang diperoleh dari tabel distribusi frekuensi kepemimpinan kepala madrasah tersebut, jika digambarkan dalam bentuk grafik histogram frekuensi kepemimpinan kepala madrasah dapat dilihat seperti pada gambar 2.2 berikut:

Gambar 2.2 Data histogram Kepemimpinan Kepala Madrasah (X_1)



(Sumber Data: Hasil Olah Data *Microsoft Excel* Tahun 2023)

Dari gambar grafik distribusi frekuensi kepemimpinan kepala madrasah diatas menunjukkan jumlah guru pada interval nilai 117-121 sebanyak 1 guru (1%) jumlah guru pada interval nilai 122-126 sebanyak 1 guru (1%) jumlah guru pada interval nilai 127-131 sebanyak 1 guru (1%) , jumlah guru pada interval nilai 132-136 sebanyak 8 guru (14,29%), jumlah guru pada interval nilai 137-141 sebanyak 12 guru (21,43%), jumlah guru pada interval nilai 142-146 sebanyak 31 guru (55,36%), jumlah guru pada interval 147-151 sebanyak 2 guru (3,57%).

Kecenderungan tinggi rendahnya skor kepemimpinan kepala madrasah didasarkan pada kriteria skor ideal. Kriteria skor ideal menggunakan Mean Ideal (M) dan Simpangan baku Ideal (Sbi) sebagai perbandingan untuk mengetahui skor konsentrasi kepemimpinan kepala madrasah. Hasil deskripsi penentuan kecenderungan (kategori) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.3 Distribusi Kategori Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kategori	Kelas interval	Frekuensi	Persentase %
Rendah	$X < 136,538$	9	16.07
Sedang	$136,538 \leq X < 146,682$	41	73.211
Tinggi	$146,682 < X$	6	10.711
Jumlah		56	100%

(Sumber data: Hasil olah data *Microsoft Excel* 2023)

Data yang diperoleh dari tabel distribusi kategori kepemimpinan kepala madrasah tersebut, dapat digambarkan dalam bentuk diagram lingkaran berikut



Gambar 2.9 Kecenderungan Kategori Kepemimpinan Kepala Madrasah

Berdasarkan hasil analisis deskriptif di atas diketahui bahwa hasil angket kepemimpinan kepala madrasah menunjukkan bahwa secara umum menghasilkan kategori sedang yang artinya baik, diperoleh presentase sebesar 73% dengan frekuensi sampel sebanyak 41 orang guru. Sedangkan pada kategori tinggi (sangat baik) diperoleh presentase sebesar 11% dengan frekuensi sampel sebanyak 6 orang guru. Kemudian untuk kategori rendah (tidak baik) menghasilkan nilai presentase 16% dengan frekuensi sampel sebanyak 9 orang guru.

2. Penyajian data Motivasi Kerja

Tabel 2.3 Statistics Motivasi kerja

N	Valid	56
	Missing	0
Mean		129.84
Std. Error of Mean		.565
Median		130.00
Mode		128
Std. Deviation		4.225
Variance		17.846
Range		26
Minimum		115
Maximum		141
Sum		7271

(Sumber Data :Hasil Olah Data *Spss Vers.16* Tahun 2023)

Dari hasil pengolahan data pada tabel 2.3 diperoleh skor rata-rata (mean) untuk variabel Motivasi kerja (X_2) sebesar 129.84, simpangan data dari mean (standar error of mean) 565, nilai tengah (median) sebesar 130,00; nilai yang sering muncul (modus) sebesar 128, simpangan baku (Std. Deviation) sebesar 4,225; varians (variance) sebesar 17,846, rentang data (range) sebesar 26 sedangkan data terendah (minimum) dan tertinggi (maksimum) masing-masing sebesar 115 dan 141, dan menjumlah nilai (Sum) sebesar 7271 hal ini berarti bahwa data mempunyai rentangan dari 115 sampai 141.

Menurut Widhiarso (2010) dengan menggunakan pengkategorian statistik empirik, pada teknik ini rerata (mean) dan standar deviasi yang didapatkan dari data empirik jika skor rata-rata dan standar deviasi di dalam populasi adalah $M= 129.84$ dan $SD= 4.225$ maka skornya sebesar 134,065 oleh karena itu skor mean variabel X_2 masuk dalam kategori tinggi (atau diatas rata-rata) karena melebihi $M+ 1SD$ atau $X_2 > 55$.

Secara lengkap deskripsi skor data Motivasi Kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 2.4 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja

Kelas interval	Frekuensi (%)	Presentase	Presentase Kumulatif
115-118	1	1%	1
119-122	1	1%	2
123-126	7	12,5%	9
127-130	20	35.71%	29
131-134	23	41.07%	52
135-138	3	5.35%	55
139-142	1	1%	56
Total	56	100%	

(Sumber Data: Hasil Olah Data *Microsoft Excel* Tahun 2023)

Data yang diperoleh dari tabel distribusi frekuensi motivasi kerja tersebut, jika digambarkan dalam bentuk grafik histogram frekuensi motivasi kerja dapat dilihat seperti pada gambar 2.3 berikut:

Gambar 2.3 Data histogram Motivasi Kerja (X₂)



(Sumber Data: Hasil Olah Data *Microsoft Excel* Tahun 2023)

Dari gambar grafik distribusi frekuensi motivasi kerja diatas menunjukkan jumlah guru pada interval nilai 115-118 sebanyak 1 guru (1%) jumlah guru pada interval nilai 119-122 sebanyak 7 guru (12,5%) jumlah guru pada interval

nilai 127-130 sebanyak 20 guru (35,71%) , jumlah guru pada interval nilai 131-134 sebanyak 23 guru (41,07%), jumlah guru pada interval nilai 137-141 sebanyak 12 guru (21,43%), jumlah guru pada interval nilai 135-138 sebanyak 3 guru (5,35%), jumlah guru pada interval 139-142 sebanyak 1 guru (1%).

Kecenderungan tinggi rendahnya skor motivasi kerja didasarkan pada kriteria skor ideal. Kriteria skor ideal menggunakan Mean Ideal (M) dan Simpangan baku Ideal (Sbi) sebagai perbandingan untuk mengetahui skor konsentrasi motivasi kerja. Hasil deskripsi penentuan kecenderungan (kategori) dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 2.5 Distribusi Kategori Motivasi Kerja

Kategori	Interval	Frekuensi	Presentase%
Rendah	$X < 125.813$	3	5.35
Sedang	$125.813 \leq X < 133.722$	47	83.92
Tinggi	$133.722 < X$	6	10.71
Jumlah		56	100%

Data yang diperoleh dari tabel distribusi kategori motivasi kerja tersebut, dapat digambarkan dalam bentuk diagram lingkaran berikut:



Gambar 3.1 Kecenderungan Kategori Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diatas diketahui bahwa hasil angket motivasi kerja menunjukkan bahwa secara umum menghasilkan kategori sedang yang artinya baik, diperoleh presentase sebesar 84% dengan frekuensi sampel sebanyak 47 orang guru. Sedangkan pada kategori tinggi (sangat baik) diperoleh presentase sebesar 11% dengan frekuensi sampel sebanyak 6 orang guru. Kemudian untuk kategori rendah (tidak baik) menghasilkan nilai presentase 5% dengan frekuensi sampel sebanyak 3 orang guru.

3. Penyajian data Kinerja Guru

Tabel 2.5 Statistic Kinerja Guru

N	Valid	56
	Missing	6
Mean		144.61
Std. Error of Mean		.755
Median		144.00
Mode		143
Std. Deviation		5.646
Variance		31.879
Range		40
LMinimum		110
Maximum		150
Sum		8098

(Sumber Data: Hasil Olah Data *Spss Vers.16* Tahun 2023)

Dari hasil pengolahan data pada tabel 2.5 diperoleh skor rata-rata (mean) untuk variabel Kinerja Guru (Y) sebesar 144.61, simpangan data dari mean (standar error of mean) 755, nilai tengah (median) sebesar 130,00; nilai yang sering muncul (modus) sebesar 143, simpangan baku (Std. Deviation) sebesar 5,646; varians (variance) sebesar 31,879, rentang data (range) sebesar 40 sesedangkan data terendah (minimum) dan tertinggi (maksimum) masing-

masing sebesar 110 dan 150, dan menjumlah nilai (Sum) sebesar 8098 hal ini berarti bahwa data mempunyai rentangan dari 110 sampai 150. Secara lengkap deskripsi skor data Motivasi Kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Menurut Widhiarso (2010) dengan menggunakan pengkategorian statistik empirik, pada teknik ini rerata (mean) dan standar deviasi yang didapatkan dari data empirik jika skor rata-rata dan standar deviasi di dalam populasi adalah $M= 144.61$ dan $SD= 5.646$ maka skornya sebesar 150,256 oleh karena itu skor mean variabel Y masuk dalam kategori tinggi (atau diatas rata-rata) karena melebihi $M+ 1SD$ atau $Y>55$.

Tabel 2.6 Distribusi Frekuensi Kinerja Guru

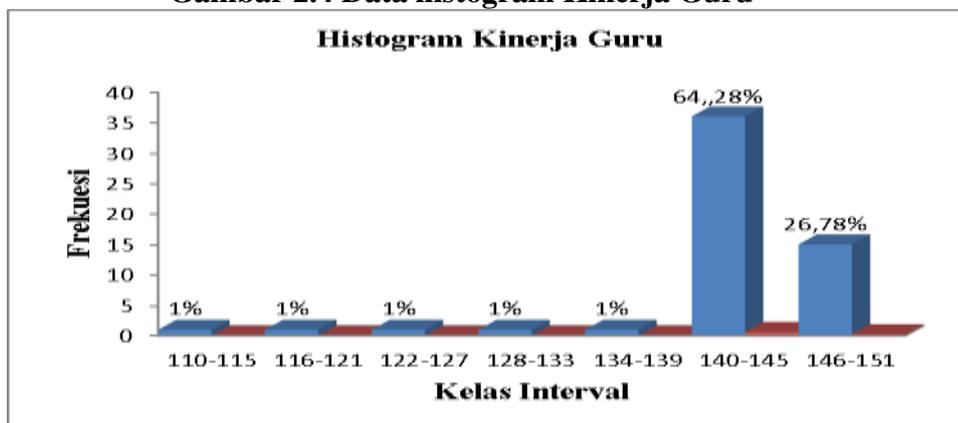
interval kelas	Frekuensi	Presentase %	Presentase Kumulatif
110-115	1	1%	1
116-121	1	1%	2
122-127	1	1%	3
128-133	1	1%	4
134-139	1	1%	5
140-145	36	64.28%	41
146-151	15	26.78%	56
Total	56	100%	

(Sumber Data: Hasil Olah Data *Microsoft Excel* Tahun 2023)

Distribusi frekuensi merupakan susunan data yang telah di kelompokkan menurut kategori tertentu dalam sebuah tabel yang disertai dengan frekuensi yang sesuai.

Data yang diperoleh dari tabel distribusi frekuensi kinerja guru tersebut, jika digambarkan dalam bentuk grafik histogram frekuensi kinerja guru dapat dilihat seperti pada gambar 2.4 berikut:

Gambar 2.4 Data histogram Kinerja Guru



(Sumber Data: Hasil Olah Data *Microsoft Excel* Tahun 2023)

Dari gambar grafik distribusi frekuensi kinerja guru diatas menunjukkan jumlah guru pada interval nilai 110-115 sebanyak 1 guru (1%) jumlah guru pada interval nilai 116-121 sebanyak 1 guru (1%) jumlah guru pada interval nilai 122-127 sebanyak 1 guru (1%) , jumlah guru pada interval nilai 128-133 sebanyak 1 guru (1%), jumlah guru pada interval nilai 134-139 sebanyak 1 guru (1%), jumlah guru pada interval nilai 140-145 sebanyak 36 guru (64,28%), jumlah guru pada interval 146-151 sebanyak 15 guru (26.78%).

Kecenderungan tinggi rendahnya skor motivasi kerja didasarkan pada kriteria skor ideal. Kriteria skor ideal menggunakan Mean Ideal (M) dan Simpangan baku Ideal (Sbi) sebagai perbandingan untuk mengetahui skor konsentrasi motivasi kerja. Hasil deskripsi penentuan kecenderungan (kategori) dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 2.6 Distribusi Kategori Kinerja Guru

Kategori	Interval	Frekuensi	Presentase%
Rendah	$X < 138.964$	4	7.142857143
Sedang	$138.964 \leq X < 150.256$	42	75
Tinggi	$150.256 < X$	10	17.85714286
Jumlah		56	100%

Data yang diperoleh dari tabel distribusi kategori kinerja guru tersebut, dapat digambarkan dalam bentuk diagram lingkaran berikut:



Gambar 3.2 Kecenderungan Kategori Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diatas diketahui bahwa hasil angket kinerja guru menunjukkan bahwa secara umum menghasilkan kategori sedang yang artinya baik, diperoleh presentase sebesar 75% dengan frekuensi sampel sebanyak 42 orang guru. Sedangkan pada kategori tinggi (sangat baik) diperoleh presentase sebesar 18% dengan frekuensi sampel sebanyak 10 orang guru. Kemudian untuk kategori rendah (tidak baik) menghasilkan nilai presentase 7% dengan frekuensi sampel sebanyak 4 orang guru.

4.2 Pengujian asumsi klasik

Data diperoleh dari hasil analisis dengan menggunakan statistic. penelitian ini menggunakan analisis korelasi regresi berganda. uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya seringkali uji normalitas di lakukan pada masing-masing variabel hal ini memang tidak dilarang tetapi mudah regresi memerlukan normalitas pada nilai residualnya bukan pada masing-masing variabel penelitian. hal ini

diperkuat dengan pendapat Imam Ghozali yang menyatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal (Imam Ghozali, 2016:154) Penggunaan analisis tersebut harus memenuhi persyaratan yang dikehendaki yakni: 1) Uji normalitas 2) Uji linearitas, dan 3) Uji homogenitas data.

4.3 Pengujian persyaratan Analisis

Uji persyaratan analisis yang digunakan adalah uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dan uji linearitas dengan menggunakan uji ANOVA. Adapun persyaratan yang diperlukan untuk melakukan analisis regresi, baik regresi linear sederhana maupun regresi ganda data tersebut dinyatakan valid dan mempunyai distribusi normal dan bersifat homogen.

4.3.1 Pengujian Normalitas

Pengujian normalitas populasi dimaksudkan untuk mengetahui penelitian berasal dari populasi yang berdistribusi normal. uji Kolmogorov-Smirnov (Uji K-S) dengan menggunakan taraf signifikansi α 0,05, pengujian ini menjadi sangat penting karena akan memberikan indikasi lebih lanjut apakah data dapat diolah atau tidak dengan menggunakan analisis regresi. apabila nilai signifikansi $< 0,05$, maka distribusi data tidak normal dan nilai signifikansi $> 0,05$, maka distribusi data normal, Imam Ghozali yang menyatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. model regresi yang

baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal (Imam Ghozali, 2016:154).

Tabel 2.7 One-sampel Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual		
N		56		
Normal Parameters ^a Mean		.0000000		
Std. Deviation		5.33720014		
Most Extreme Differences	Absolute	.180		
	Positive	.089		
	Negative	-.180		
Kolmogorov-Smirnov Z		1.344		
Asymp. Sig. (2-tailed)		.054		
a. Test distribution is Normal.				
		kepemimpinan kepala madrasah	Motivasi kerja	Kinerja guru
N		56	56	56
Normal Parameters ^a Mean		141.61	129.84	144.61
Std. Deviation		5.123	4.225	5.646
Most Extreme Differences	Absolute	.221	.117	.263
	Positive	.147	.102	.170
	Negative	-.221	-.117	-.263
Kolmogorov-Smirnov Z		1.651	.878	1.968
Asymp. Sig. (2-tailed)		.009	.424	.006

(Sumber Data: Hasil Olah Data *Spss Vers.16* Tahun 2023)

Tabel 2.7 di atas menunjukkan bahwa nilai probabilitas X_1 sebesar 0,009 nilai probabilitas X_2 sebesar 0,424 dan nilai probabilitas Y sebesar 0,006. Dengan nilai residual sebesar $0,54 > 0,05$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data ketiga variabel penelitian ini berasal dari data yang berdistribusi normal, karena nilai signfikasi atau probabilitas dari residual menunjukkan besaran $>$ dari 0,05.

4.3.2 Uji Linearitas (Uji F)

Pengujian linearitas variabel bebas dengan variabel terikat dilakukan dengan melalui uji Anova (uji F) pada taraf kepercayaan 0,05, dengan pengajuan hipotesis linearitas yang akan diuji sebagai berikut:

- 1) H_0 : Tidak ada hubungan yang linear antara kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru
- 2) H_1 : ada hubungan yang linear antara kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru

Selanjutnya kriteria pengambilan keputusan dari uji linearitas ini adalah :

- 1) Jika nilai probabilitas atau signifikansi $> 0,05$ maka hubungan antara variabel (X_1) dan (X_2) terhadap (Y) adalah linear
- 2) Jika nilai probabilitas atau signifikansi $< 0,05$ maka hubungan antara variabel (X_1) dan (X_2) terhadap (Y) adalah tidak linear

Berdasarkan pada ketentuan kriteria pengambilan keputusan untuk masing-masing variabel yaitu kepemimpinan kepala madrasah (X_1), Motivasi Kerja (X_2) terhadap variabel terikat Kinerja Guru (Y) terangkum pada tabel 2.8 di bawah ini:

Tabel 2.8 Rangkuman Uji Linearitas (Uji F) Kepemimpinan Kepala Madrasah (X_1) Terhadap Kinerja Guru (Y)

ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	69.340	1	69.340	2.223	.142 ^a
	Residual	1684.018	54	31.186		
	Total	1753.357	55			

(Sumber Data: Hasil Olah Data *Spss Vers.16* Tahun 2023)

Dari hasil perhitungan seperti pada tabel 2.8 di atas menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan kepala madrasah (X_1) dengan variabel kinerja guru (Y) diperoleh angka $F_h=2.223 > F_t=3,17$ pada signifikansi $0,142 > 0,05$ nilai signifikansi lebih besar dari $0,05$ menunjukkan syarat linearitas terpenuhi dan data ini dapat digunakan untuk uji regresi.

Tabel 2.9 Rangkuman Uji Linearitas (Uji F) Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	152.161	1	152.161	5.132	.028 ^a
	Residual	1601.196	54	29.652		
	Total	1753.357	55			

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja

b. Dependent Variable: Kinerja guru

(Sumber Data: Hasil Olah Data *Spss Vers.16* Tahun 2023)

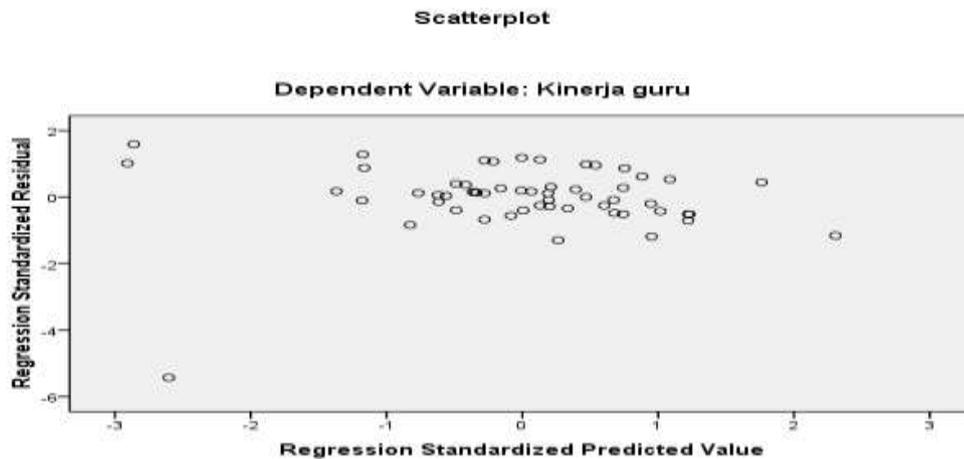
Berdasarkan hasil output uji simultan (uji F) tabel 2.9 menunjukkan nilai signifikan antara variabel motivasi kerja (X_2) dengan variabel kinerja guru (Y). Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka persamaan regresi yang di pergunakan dapat diterapkan dalam analisis data. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

4.3.3 Uji Homogenitas data

uji homogenitas varians sampel dilakukan untuk menguji kesamaan varians populasi yang berdistribusi normal. Uji homogenitas dilakukan uji *heteroscedascity* uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain maka disebut heteroskedastisitas yaitu melihat grafik

scatterplot yang menggunakan bantuan computer dengan program SPSS versi 16. Hasil pengujian tertera pada grafik berikut:

Tabel 2.10 Uji Homogenitas heteroscedascity



(Sumber Data: Hasil Olah Data *Spss Vers.16* Tahun 2023)

Berdasarkan gambar 2.10 grafik scatterplot, terlihat titik menyebar secara acak, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, dan tidak membentuk pola tertentu dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan atau homogen

4.4 Pengujian hipotesis (Uji T)

a. Hipotesis pertama: Kepemimpinan Kepala Madrasah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru

Untuk menguji hipotesis pertama yakni Kepemimpinan Kepala Madrasah (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) digunakan analisis regresi sederhana. Hasil analisis dan perhitungannya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.1: Rangkuman Hasil Analisis Regresi Sederhana Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah (X₁) dengan Kinerja Guru (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.210 ^a	.044	.027	5.33657

Sumber Data: Hasil Olah Data *Spss Vers.16* Tahun 2023

Tabel diatas menunjukkan bahwa koefisien korelasi atau hubungan @ antara variabel kepemimpinan kepala madrasah (X₁) dengan kinerja guru (Y) sebesar 0,210 dengan demikian hubungan keduanya tergolong sedang. Sementara itu berdasarkan rangkuman diatas terlihat koefisien determinasi (r²) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0,044 yang memberikan makna bahwa kepemimpinan kepala madrasah (X₁) memberikan pengaruh sebesar 0,044 x 100 % =4,4 % terhadap kinerja guru (Y).

Selanjutnya untuk menentukan signifikansi pengaruh keduanya (Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru) dapat dilihat melalui uji 't'. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh t_{hitung} (5,656) sedangkan nilai t_{tabel} = 1,674 . oleh karena t_{hitung} (5,656) > t_{tabel} (1,674, hal ini menunjukkan bahwa yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. selain itu berdasarkan hasil perhitungan regresi sederhana Y atas X₁, didapat persamaan regresi $\hat{Y} = 112.5 + 0,210 X_1$.

Berdasarkan analisis diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah mempunyai pengaruh positif dan signifikan dengan kerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini telah teruji secara empiris.

b. Hipotesis kedua: Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru (Y).

Untuk menguji yakni Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan dengan Kinerja Guru (Y) digunakan analisis regresi sederhana. Hasil analisis dan perhitungannya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.1: Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Variabel Motivasi Kerja (X_2) dengan Kinerja Guru (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.366 ^a	.134	.118	5.07947

Sumber Data: Hasil Olah Data *Spss Vers.16* Tahun 2023

Tabel diatas menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara Motivasi Kerja (X_2) dengan Kinerja Guru (Y) sebesar 0,336 dengan koefisien determinasi (r^2) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0,134 yang memberikan makna bahwa Motivasi Kerja memberikan pengaruh sebesar $0,134 \times 100 \% = 13,4 \%$ bagi Kinerja Guru (Y).

Selanjutnya untuk menentukan signifikansi pengaruh keduanya (Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru) dapat dilihat melalui uji 't'. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh t_{hitung} (3,948) sedangkan nilai $t_{tabel} = t$ tabel (1,674, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru. selain itu berdasarkan hasil perhitungan regresi sederhana Y atas X_2 , didapat persamaan regresi $Y = 83.148 + 0,366 X_2$.

c. Hipotesis ketiga: Kepemimpinan Kepala Madrasah (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikansi terhadap Kinerja Guru (Y).

Untuk menguji hipotesis ketiga yakni kepemimpinan kepala madrasah (X₁) dan motivasi kerja (X₂) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan dengan kinerja guru (Y) di peroleh dari analisis regresi ganda.

Hipotesis pertama yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. dari hasil perhitungan korelasi antara X₁ dan X₂ bersama-sama terhadap Y sebesar 0,05 dengan probabilitas 0,012 dan taraf signifikan 0,05 maka angka 0,012 < alpha 0,05 maka H₀ ditolak H₁ diterima yang menyatakan terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan kepala madrasah (X₁) dan motivasi kerja (X₂) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y). selain itu berdasarkan hasil perhitungan regresi $\hat{Y} = 67.136 + 0,210X_1 + 0,366X_2$. secara keseluruhan pengujian signifikan pengaruh antara kepemimpinan kepala madrasah (X₁) dan motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja guru (Y) dapat dilihat pada tabel 3.2

Tabel 3.2: Hasil Analisis Regresi Ganda Variabel X₁ X₂ dengan Y

Model Summary

LModel	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.391 ^a	.153	.121		5.07168

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	67.136	25.731		2.609	.012
	Kepemimpinan kepala madrasah	.147	.137	.140	1.080	.285
	Motivasi kerja	.431	.166	.337	2.605	.012

a. Dependent Variable: Kinerja guru

Sumber Data: Hasil Olah Data *Spss Vers.16* Tahun 2023

Kepemimpinan kepala madrasah (X_1) motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y) sebesar 0,391 selanjutnya koefisien determinasi (r^2) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0,153 yang memberikan makna bahwa kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar $0,153 \times 100\% = 15,3\%$ bagi kinerja guru (Y).

Selanjutnya untuk menentukan signifikansi pengaruh secara bersama-sama (kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru) dari hasil perhitungan korelasi diperoleh koefisien korelasi antara X_1 dan X_2 bersama-sama terhadap Y sebesar 0,05 dengan probabilitas 0,012 dengan taraf signifikansi 0,05, maka angka $0,012 < \alpha 0,05$ maka H_0 ditolak H_1 diterima yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja.

dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan kepala madrasah (X_1) dan motivasi kerja (X_2) Secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y) sebesar 36,6%.

Selanjutnya berdasarkan hasil uji signifikansi regresi yang dilakukan dengan uji F pada taraf 0,05 diketahui F hitung sebesar 67,136 dengan signifikansi 0,012. ini berarti bahwa dengan nilai $p < \alpha$ 0,05 maka persamaan regresi tersebut diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi “ada pengaruh antara kepemimpinan kepala madrasah (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) di MTs N 1 Kendari dapat diterima”

4.2. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari pengkajian awal penelitian, berdasarkan kajian teoritis yang dikemukakan, dinyatakan bahwa kinerja guru dipengaruhi berbagai faktor internal maupun eksternal.

Dari hasil pengujian hipotesis, menunjukkan bahwa baik hipotesis satu, hipotesis kedua maupun hipotesis ketiga semuanya bersifat signifikan. Dengan demikian penelitian ini telah berhasil menunjukkan adanya pengaruh kepemimpinan kepala madrasah (X_1) terhadap kinerja guru (Y) adanya pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) dan pengaruh kepemimpinan kepala madrasah (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y). Hal tersebut dibuktikan dengan hasil pengolahan analisis data penelitian. Melalui prosedur penelitian ilmiah yang logis dan akurat, dengan menggunakan bantuan SPSS Windows versi 16 telah membuktikan hal tersebut. Untuk jelasnya gambaran pengaruh kedua variabel bebas dengan variabel terikat dapat diuraikan sebagai berikut:

4.2.1. Pengaruh kepemimpinan kepala madrasah (X_1) terhadap kinerja guru (Y)

Dari hasil perhitungan yang telah dilakukan di atas, menunjukkan bahwa antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru terdapat pengaruh yang simultan pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$, Dikatakan signifikan karena hasil perhitungan tersebut didapat koefisien korelasi $r = 0,210$. hal ini berarti pula bahwa kepemimpinan kepala madrasah memberi kontribusi yang nyata terhadap kinerja guru.

Setelah dilakukan uji signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru terdapat pengaruh yang signifikan. Dengan adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja maka baik buruknya kinerja guru dapat diprediksi dari bagaimana kepemimpinan kepala madrasah.

Kontribusi yang diberikan oleh variabel kepemimpinan kepala madrasah (X_1) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 21,0% angka ini menunjukkan sumbangan yang efektif dari pengujian parsial (uji t). ditemukan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru.

Temuan penelitian diatas sejalan dengan penelitian (Syarif Sagala, 2009) yang menyatakan kepemimpinan kepala madrasah sangat menentukan mutu, tanpa kepemimpinan yang baik proses peningkatan mutu tidak dapat dilakukan dan diwujudkan. keutamaan pengaruh (*influence*) kepemimpinan kepala madrasah bukanlah semata-mata berbentuk intruksi, melainkan lebih

merupakan motivasi atau pemicu (*trigger*) yang dapat memberi inspirasi terhadap para guru dan karyawan, sehingga inisiatif dan kreatifitasnya berkembang secara optimal untuk meningkatkan kinerjanya.

4.2.2. Pengaruh motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja guru (Y)

Dari hasil perhitungan yang telah dilakukan diatas, menunjukkan bahwa antara motivasi kerja terhadap kinerja guru terdapat pengaruh yang signifikan pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ Dikatakan signifikan karena hasil perhitungan tersebut didapat koefisien korelasi $r = 0,366$. Hal ini berarti pula bahwa motivasi kerja memberi kontribusi yang nyata terhadap kinerja guru,

Kontribusi yang diberikan oleh variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 36,6% angka ini menunjukkan sumbangan yang efektif dari pengujian parsial (uji t). Ditemukan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Temuan penelitian diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Renita Dwi Astuti,2014) faktor internal yang mempengaruhi kinerja guru yaitu motivasi kerja. seorang guru diharapkan memiliki semangat kerja dan motivasi yang tinggi, untuk mewujudkan tujuan pendidikan yang ditetapkan. motivasi kerja guru dapat meningkatkan apabila guru mendapatkan rasa aman dan nyaman dalam bekerja. selain itu mendapat penghargaan atas prestasi yang diperoleh seorang guru juga dapat memotivasi seorang guru untuk lebih giat bekerja.

4.2.3. Pengaruh (X₁) dan (X₂) secara bersama-sama terhadap (Y)

Dari hasil pengujian hipotesis penelitian diperoleh persamaan garis regresi yaitu $\hat{Y} = 67.136 + 0,210X_1 + 0,366X_2$. mengandung arti bahwa setiap kenaikan satu skor kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja akan menyebabkan kenaikan pada kinerja guru sebesar 67.136 menunjukkan bahwa kedua variabel bebas yaitu kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi

kerja terhadap kinerja guru. Dikatakan signifikan karena hasil perhitungan tersebut didapat koefisien korelasi $r = 0,391$. pengaruh yang signifikan tersebut ditunjukkan dengan besarnya sumbangan kedua faktor tersebut terhadap kinerja guru sebesar 39,1% artinya ada faktor lain sebesar 60,9% mempengaruhi kinerja guru.

Dengan menguatnya pengaruh tersebut, berarti bahwa pencapaian kinerja guru dapat diprediksi melalui pendekatan kedua variabel bebas tersebut yakni kepemimpinan kepala madrasah (X_1) dan motivasi kerja (X_2). pendekatan ini menjadi cukup karena kedua variabel bebas ini satu sama lain saling mendukung dalam upaya mencapai kinerja guru (Y) yang lebih baik.

Temuan penelitian diatas sejalan dengan penelitian (Wuradji, 2013) yang berjudul pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. juga menyatakan ada hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Kinerja guru sangat tergantung dari guru sendiri. Untuk menghasilkan output atau lulusan yang kreatif diperlukan pengajaran yang kreatif. Oleh karena itu, kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya jelas akan turut menentukan keberhasilan pelaksanaan setiap program pendidikan atau pembelajaran. kepemimpinan kepala sekolah mutlak diperlukan dalam memimpin organisasi bekerja, karena sikap kepemimpinan kepala sekolah dapat mempengaruhi kinerja guru dengan memberikan motivasi kerja yang positif kepada para bawahan maka pada akhirnya kinerja guru dapat ditingkatkan dan pencapaian tujuan pendidikan dapat dengan mudah terlaksana.

4.3. Keterbatasan Penelitian

Sebagai manusia yang tak luput dari sifat silap dan lupa serta memiliki kekurangan, menyadari sepenuhnya bahwa penelitian ini masih memiliki keterbatasan-keterbatasan diantaranya:

1. Dalam penelitian yang mengungkapkan kinerja guru, peneliti hanya membatasi pada dua variabel saja yaitu Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja, peneliti menyadari masih banyak variabel lain yang dapat dianggap sebagai faktor pendukung bagi upaya meningkatkan Kinerja Guru.
2. Instrumen yang di rancang dan disusun mungkin belum sempurna seperti apa yang diharapkan untuk dapat menjawab seluruh permasalahan dalam penelitian ini.
3. Keterbatasan penelitian yang berasal dari responden, dimungkinkan tidak memberikan tanggapan atau jawaban sebagaimana yang diharapkan, dan kemungkinan terjadi biasa dalam penelitian ini.