

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Dalam konteks penelitian ini, data penelitian yang ditawarkan terdiri dari skor kuesioner yang diberikan kepada responden. Nilai rata-rata dan simpangan baku adalah rata-rata data adalah angka yang diperoleh dari uraian data yang disajikan. Selain itu, distribusi frekuensi dan grafik histogram dari setiap variabel disertakan dalam uraian data, memiliki data penelitian tambahan yang lebih komprehensif untuk setiap variabel:

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

Pengolahan data telah menghasilkan penemuan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai rata-rata 52,39 dan simpangan baku 7,83. Informasi ini diperoleh sebagai hasil analisis statistik. Ringkasan distribusi frekuensi data yang berkaitan dengan variabel gaya kepemimpinan disajikan dalam Tabel 4.2 dan dapat ditemukan di sini.

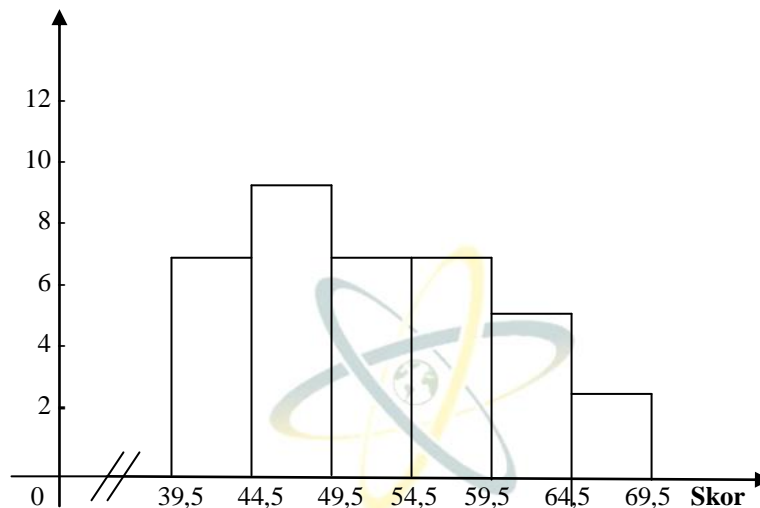
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Data Gaya Kepemimpinan

Kelas Interval	f_{absolut}	$f_{\text{relatif}} (\%)$
40 – 44	7	18,42
45 – 49	9	23,68
50 – 54	7	18,42
55 – 59	7	18,42
60 – 64	5	13,16
65 – 69	3	7,90
Jumlah	38	100

Berdasarkan informasi yang ditampilkan pada Tabel 4.2, dapat dijelaskan bahwa dengan nilai rerata skor sebesar 52,39 pada interval kelas 50 – 54, hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 18,42% responden memiliki skor yang sama dengan rata-rata kelas, sebanyak 42,10% memiliki skor yang lebih rendah dari rata-rata kelas, dan sebanyak 39,48% memiliki skor yang lebih tinggi dari rata-

rata kelas. Berikut ini adalah penyajian grafik histogram yang merepresentasikan variabel gaya kepemimpinan:

Frekuensi



Gambar 4.1 Histogram Variabel Gaya Kepemimpinan

2. Variabel Motivasi (X_2)

Dalam proses analisis data untuk variabel motivasi, temuan menunjukkan bahwa nilai rata-rata, yang juga dikenal sebagai mean, adalah 53,57, dan simpangan baku adalah 7,63. Selain itu, data pada variabel motivasi ditunjukkan pada Tabel 4.3, yang menunjukkan distribusi data.

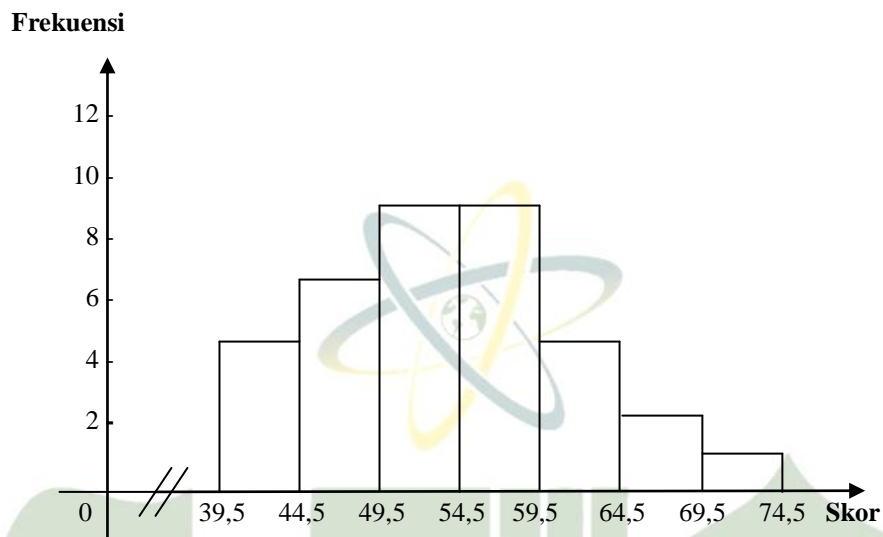
Tabel 4.3 Distribusi Data Variabel Motivasi

Kelas Interval	f_{absolut}	$f_{\text{relatif}} (\%)$
40 – 44	5	13,16
45 – 49	7	18,42
50 – 54	9	23,68
55 – 59	9	23,68
60 – 64	5	13,16
65 – 69	2	5,27
70 – 74	1	2,63
Jumlah	38	100

Berdasarkan informasi yang disajikan pada Tabel 4.3, dapat dijelaskan bahwa dengan nilai rerata skor sebesar 53,57 pada interval kelas 50-54, hal ini menunjukkan bahwa terdapat 23,68% responden yang memiliki skor yang sama

dengan rerata kelas, 31,588% yang memiliki skor lebih rendah dari rerata kelas, dan 44,74% yang memiliki skor lebih tinggi dari rerata kelas.

Selanjutnya, grafik histogram variabel yang merepresentasikan motivasi ditunjukkan dengan cara berikut:



Gambar 4.2 Histogram Variabel Motivasi

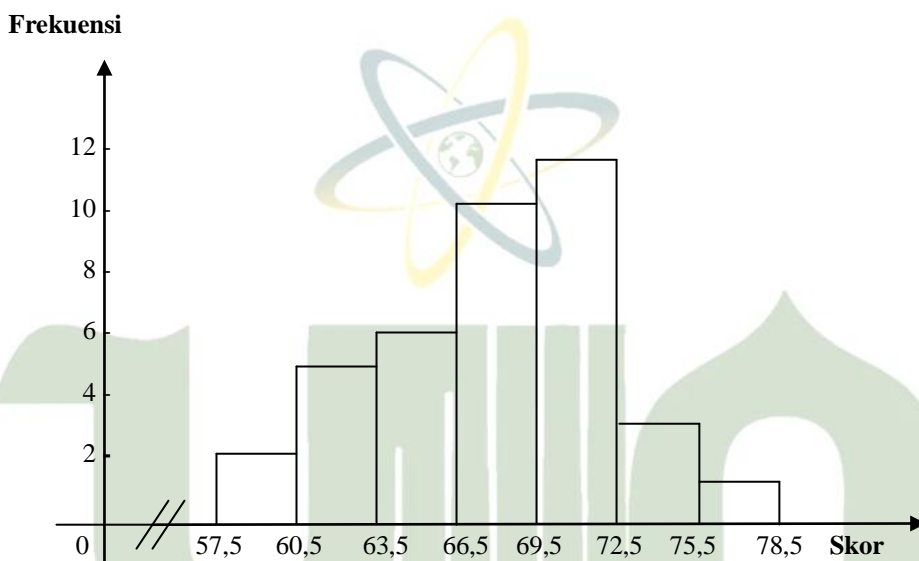
4. Variabel Kinerja guru (Y)

Setelah selesainya analisis data yang berkaitan dengan variabel independensi anak-anak Muslim, temuan yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai rata-rata, yang juga dikenal sebagai mean, adalah 67,84, dan simpangan baku hanya 4,29. Selain itu, data yang menggambarkan distribusi variabel yang berkaitan dengan kinerja instruktur disajikan dalam tabel 4.4.

Tabel 4.4 Distribusi Data Variabel Kinerja Guru

Kelas Interval	f_{absolut}	$f_{\text{relatif}} (\%)$
58 – 60	2	5,26
61 – 63	5	13,16
64 – 66	6	15,79
67 – 69	10	26,32
70 – 72	11	28,95
73 – 75	3	7,89
76 – 78	1	2,63
Jumlah	38	100

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.4 dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata sebesar 67,84 menempatkannya pada kelas interval yang berada antara 67 sampai dengan 69. Dari sini dapat disimpulkan bahwa sebanyak 34,21 persen responden berada pada nilai rata-rata kelas, sebanyak 25,93 persen berada di bawah nilai rata-rata kelas, dan sebanyak 39,47 persen berada di atas nilai rata-rata kelas yang berada pada nilai rerata kelas. Berikut ini adalah penjelasan grafik histogram variabel kinerja guru yang disajikan selanjutnya:



Gambar 4.3 Histogram Variabel Kinerja guru

B. Uji Kecenderungan Variabel Penelitian

Saat melakukan pengujian kecenderungan data untuk setiap variabel penelitian, nilai rata-rata ideal dan deviasi normal ideal untuk setiap variabel diterapkan. Hal ini memungkinkan penilaian kecenderungan data. Setelah itu, hasil pengujian dibagi menjadi empat kelompok berbeda: nilai tinggi, sedang, rendah, dan rendah.

1. Uji kecenderungan variabel kinerja guru (X_1)

Berikut ini pada tabel 4.5 dapat dilihat hasil pengujian yang dilakukan untuk mengetahui kecenderungan variabel gaya kepemimpinan (X_1):

Dapat disimpulkan bahwa kategori tinggi untuk variabel gaya kepemimpinan adalah tidak ada, kategori sedang sebesar 28,95%, dan kategori kurang sebesar 71,05%. Kesimpulan ini berdasarkan informasi yang ditampilkan pada Tabel 4.5. Jika dibandingkan dengan ini, kategori rendah tidak ada. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang diteliti dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan kurang. Hal ini didukung oleh fakta bahwa 71,05% responden termasuk dalam kelompok yang dianggap kurang.

2. Uji kecenderungan variabel motivasi (X_2)

Tabel 4.6 menyajikan hasil penelitian mengenai kecenderungan variabel motivasi (X_2) yang dapat dilihat tepat di bawah ini:

Tabel 4.6 jenjang Kecenderungan Variabel Motivasi (X_2)

Interval Skor	Frekuensi	f_{relatif} (%)	Kategori
≥ 72	-	-	Tinggi
54 – 71	14	50,00	Sedang
36 – 53	14	50,00	Kurang
≤ 35	-	-	Rendah
Jumlah	50	100	

Berdasarkan data yang ditunjukkan pada Tabel 4.6, dapat dijelaskan bahwa tidak ada variabel motivasi tinggi, dan kategori sedang mencakup lima puluh persen dari total. Namun, persentase untuk kategori kurang adalah lima puluh persen, dan tidak ada yang namanya kategori rendah. Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi penelitian ini cenderung sedang dan kurang, sebagaimana dibuktikan oleh fakta bahwa lima puluh persen responden termasuk dalam kategori motivasi sedang dan kurang.

3. Uji kecenderungan variabel Kinerja Guru (Y)

3. Uji kecenderungan variabel Kinerja guru (Y)

Tabel 4.7 yang dapat dilihat di bawah ini menampilkan hasil pengujian yang dilakukan untuk mengetahui kecenderungan variabel kinerja guru (Y):

Tabel 4.7 jenjang Kecenderungan Variabel Kinerja guru (Y)

Interval Skor	Frekuensi	f_{relatif} (%)	Kategori
≥ 92	-	-	Tinggi
69 – 91	20	52,63	Sedang
46 – 68	18	47,37	Kurang

≤ 45	-	-	Rendah
Jumlah	38	100	

Berdasarkan informasi yang ditunjukkan pada Tabel 4.7, dapat disimpulkan bahwa tidak ada variabel kinerja guru untuk kategori tinggi, sedangkan kelompok sedang mencakup 52,63 persen dari total. Persentase untuk kategori kurang adalah 47,37 persen, sedangkan tidak ada persentase untuk kategori rendah. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja guru dalam penelitian ini bersifat sedang, sebagaimana dibuktikan oleh fakta bahwa 52,63 persen responden termasuk dalam kategori sedang.

C. Pengujian Persyaratan Analisis

Sebelum memulai proses analisis data, spesifikasi persyaratan analisis dimaksudkan untuk digunakan dalam rangka menguji persyaratan penggunaan teknik analisis korelasi dan regresi. Beberapa proses pengujian yang dilakukan untuk menentukan kriteria tersebut meliputi uji normalitas dan linearitas, serta uji independensi antar variabel independen.

1. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas data variabel penelitian, khususnya variabel pola asuh, kontak sosial, dan kemandirian anak muslim, kemungkinan besar berdistribusi normal. Hal ini terutama berlaku untuk variabel yang berkenaan dengan kemandirian. Alasannya, variabel-variabel tersebut akan diukur. Dengan syarat nilai observasi Liliefors (L_o) lebih kecil dari nilai tabel Liliefors (L_t) pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa syarat untuk menilai kenormalan data telah terpenuhi. Dari sini jelas bahwa variabel-variabel data penelitian yang dianalisis memiliki distribusi normal. Nilai observasi Liliefors lebih kecil dari nilai tabel Liliefors (L_t), sebagaimana ditentukan oleh hasil perhitungan yang dilakukan terhadap masing-masing variabel. Hasil uji normalitas dibahas secara rinci pada Tabel 4.8, yang dapat diakses melalui tautan ini.

Fakta bahwa nilai observasi Liliefors menurun dalam nilai tabel Liliefors merupakan bukti bahwa nilai total variabel penelitian mengikuti distribusi normal.

Hal ini dapat diperhatikan dengan melihat tabel. Ketika mempertimbangkan kesalahan variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru, penting untuk dicatat bahwa biaya Lo (0,1331) lebih kecil daripada biaya L tabel (0,1437). Hal ini karena kesalahan variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru mengikuti distribusi normal. Ketika mempertimbangkan kesalahan variabel motivasi terhadap kinerja guru, penting untuk dicatat bahwa biaya Lo (0,1252) lebih kecil daripada biaya L tabel (0,1437). Hal ini karena kesalahan variabel motivasi terhadap kinerja guru mengikuti distribusi normal.

2. Uji Linieritas Dan Keberartian Regresi

Persamaan regresi sederhana yang dicari adalah persamaan regresi sederhana Y pada X1 dan Y pada X2, dengan model persamaan yang terdiri dari $p = a + bX1$ dan $p = a + bX2$. Untuk memeriksa linearitas, salah satu kriteria yang digunakan adalah memastikan apakah nilai F regresi lebih besar dari nilai F tabel ketika ambang signifikansi ditetapkan pada $\alpha = 0,05$. Ketika nilai F dari kecocokan lebih rendah dari nilai F tabel pada ambang signifikansi $\alpha = 0,05$, kecocokan dianggap dapat diterima, data variabel yang diuji dianggap linier. Ini adalah pengujian signifikansi untuk pengujian.

a. Uji linieritas dan keberartian regresi variabel X_1 dengan Y

Setelah perhitungan selesai, ditemukan persamaan regresi sederhana yang dilambangkan dengan simbol $\Theta = 56,58 + 0,22X1$. Hasil ini menunjukkan bahwa kenaikan satu poin pada variabel gaya kepemimpinan akan menghasilkan peningkatan 0,22 poin pada jumlah poin dalam kategori kinerja guru.

Selain itu, diketahui bahwa nilai F hasil perhitungan fit adalah 0,95, namun nilai F tabel adalah 2,22 ketika memiliki pembilang dk 18 dan penyebut dk 18 pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Jika dibandingkan dengan nilai F tabel sebesar 2,22, nilai F hitung yang diperoleh untuk perhitungan fit lebih rendah 0,95 poin. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa variabel pola asuh ($X1$) mempunyai hubungan linier dengan variabel independen anak muslim (Y), sebagaimana ditunjukkan oleh persamaan garis regresi $\Theta = 56,58 + 0,22X1$. Perhitungan signifikansi regresi Y atas $X1$ pada Tabel 4.6 yang telah dihitung menunjukkan

bahwa nilai F_h lebih besar daripada F_t . Hal ini dibuktikan dengan nilai F_h yang lebih besar daripada F_t . Dari fakta tersebut dapat disimpulkan bahwa koefisien arah regresi Y atas X_1 signifikan secara statistik pada taraf $\alpha = 0,05$. Untuk menarik kesimpulan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap capaian kinerja guru, dapat digunakan persamaan regresi $\rho = 56,58 + 0,22X_1$ sebagai faktor yang perlu dipertimbangkan. Dengan kata lain, peningkatan skor gaya kepemimpinan sebesar satu poin akan mengakibatkan peningkatan skor kinerja guru sebesar 0,22 poin.

b. Uji linieritas dan keberartian regresi variabel X_2 dengan Y

Setelah perhitungan linearitas selesai, persamaan regresi sederhana dihasilkan, yang dapat dinyatakan sebagai $\rho = 56,04 + 0,22$ kuadrat. Akibatnya, ini menunjukkan bahwa peningkatan satu poin pada variabel motivasi akan menghasilkan peningkatan sebesar 0,22 poin pada nilai yang diterima guru atas kinerja mereka. Tabel 4.10 menyajikan hasil perhitungan dalam format ringkasan.

Seperti yang dapat diamati dari tabel yang terdapat di atas, F regresi yang telah dihitung Nilai F tabel dengan pembilang dk_1 dan penyebut dk_2 adalah 4,34, sedangkan nilai F tabel pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah 4,11. Karena nilai F regresi (4,34) lebih besar dari nilai F tabel (4,11), maka dapat disimpulkan bahwa arah koefisien regresi Y terhadap X_2 signifikan pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

Nilai F hasil perhitungan fit adalah 1,15, dan nilai F tabel dengan pembilang dk_1 dan penyebut dk_2 pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah 2,18. Informasi lain yang diketahui adalah nilai F hasil perhitungan fit adalah 1,15. Hasil dari hal ini adalah nilai F dari perhitungan fit adalah 1,15, yang lebih rendah dari nilai F tabel sebesar 2,18. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel motivasi (X_2) dan variabel kinerja guru (Y) bersifat linier, sebagaimana ditunjukkan oleh persamaan garis regresi $\rho = 56,04 + 0,22X_2$. Pada Tabel 4.9, harga F_h yang lebih besar dari F_t ditampilkan sebagai hasil perhitungan signifikansi regresi Y pada X_2 . Pada tingkat $\alpha = 0,05$, dapat disimpulkan bahwa koefisien arah regresi Y pada X_2 secara statistik ditentukan signifikan. Untuk membuat kesimpulan tentang dampak motivasi terhadap kinerja guru, dapat

diperhitungkan persamaan regresi $\hat{y} = 56,04 + 0,22X_2$. Dengan kata lain, peningkatan satu skor pada penilaian motivasi akan menghasilkan peningkatan 0,22 skor pada penilaian kinerja instruktur.

3. Uji Independensi Antar Variabel Bebas

Sebelum melakukan analisis korelasi dan regresi, perlu dilakukan uji independensi terlebih dahulu antar variabel yang dianggap independen. Untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel independen gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) benar-benar independen atau tidak terdapat korelasi antara kedua variabel tersebut, maka dilakukanlah hal tersebut. Apabila nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, maka hal tersebut menunjukkan bahwa variabel yang diteliti tidak menunjukkan hubungan yang signifikan. Dengan kata lain, variabel yang dievaluasi dianggap sebagai variabel independen. Kriteria ini sangat penting dalam menentukan apakah dua variabel independen satu sama lain. Sesuai dengan hasil pengujian hubungan antar faktor, diperoleh koefisien korelasi antara variabel gaya kepemimpinan (X_1) dengan variabel motivasi (X_2) sebesar 0,214. Tabel 4.11 memberikan gambaran umum hasil perhitungan yang telah dilakukan.

Tabel 4.11 Rangkuman Uji Independensi diantara Variabel X_1 melalui X_2

Korelasi	Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Determinan (r^2)	t hitung	t tabel ($\alpha = 0,05$)
$r_{X_1X_2}$	0,214	0,045	1,311	1,688

Seperti yang dapat dilihat dari tabel, koefisien korelasi antara variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan variabel motivasi (X_2) adalah 0,214, dan koefisien determinasi (r^2) adalah 0,045. Kedua nilai ini signifikan secara statistik. Hal lain yang perlu diperhatikan adalah adanya hubungan antara kedua variabel tersebut. Hasil uji- t yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai t hitung adalah 1,311, sedangkan nilai yang ditemukan dalam tabel- t adalah 1,688 secara rata-rata. Informasi ini diperoleh melalui proses analisis data. Mengingat bahwa nilai t estimasi (1,311) lebih rendah dari nilai t tabel (1,688), maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kedua variabel independen tersebut tidak menunjukkan

hubungan yang signifikan satu sama lain. Oleh karena itu, kedua variabel yang dianggap independen tersebut sebenarnya adalah variabel independen.

D. Pengujian Hipotesis

Peneliti dapat menentukan apakah hipotesis penelitian yang diajukan untuk penelitian ini sah atau tidak dengan menggunakan metode pengujian hipotesis. Di antara kriteria yang digunakan dalam proses pengujian hipotesis adalah sebagai berikut: Pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, hipotesis penelitian yang dapat diterima peneliti adalah hipotesis yang nilai t hitungnya lebih tinggi daripada nilai t tabelnya.

1. Hipotesis Pertama

Hiptesis statistik yang diuji adalah:

$$H_0 : \rho_{yx1} \leq 0$$

$$H_1 : \rho_{yx1} > 0$$

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel gaya kepemimpinan (X1) dan kemandirian anak muslim (Y) signifikan secara statistik. Untuk menilai sifat hubungan yang ada antara kedua variabel tersebut, digunakan analisis regresi sederhana. Gambaran umum tentang korelasi yang ada antara variabel gaya kepemimpinan (X1) dan variabel kinerja guru (Y) dapat dilihat pada Tabel 4.12, yang berisi ringkasan perhitungan yang dapat dilihat pada tabel tersebut.

**Tabel 4.12. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi X₁ melalui Y
Dan Uji Kebermaksudannya**

Korelasi	Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Determinan (r ²)	t hitung	t tabel ($\alpha = 0,05$)
r _{X₁Y}	0,357	0,128	2,292	1,688

Koefisien korelasi (X1) antara variabel gaya kepemimpinan (X1) dengan kinerja guru (Y) adalah 0,357, dan koefisien determinasi (r²) adalah 0,128. Kedua koefisien ini dinyatakan dalam bentuk persentase. Berdasarkan besarnya koefisien determinasi ini, pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru mencapai 12,8%. Sisanya, yaitu sebesar 12,8%, bersumber dari variabel lain yang tidak

relevan dengan penelitian tentang hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja guru ini. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kualitas kepemimpinan dengan kinerja pendidik. Informasi ini dapat Anda lihat pada tabel di atas. Uji t yang dilakukan menghasilkan kesimpulan bahwa nilai t hitung sebesar 2,292, sedangkan nilai yang diperoleh pada tabel t berada pada kisaran 1,688. Informasi tersebut diperoleh melalui proses analisis data. Berdasarkan fakta bahwa nilai t yang diharapkan (2,292) lebih tinggi daripada nilai t yang sebenarnya (1,688), dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang substansial antara variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja guru. Contoh hubungan linear dan prediktif diberikan oleh pengaruh ini, seperti yang terlihat oleh garis regresi $\rho = 56,58 + 0,217X_1$, yang merupakan ukuran hubungan.

2. Hipotesis Kedua

Hiptesis statistik yang diuji adalah:

$$H_0 : \rho_{yx2} \leq 0$$

$$H_1 : \rho_{yx2} > 0$$

Analisis regresi langsung digunakan untuk memastikan sejauh mana variabel motivasi (X2) memiliki dampak terhadap kinerja guru (Y), sedangkan uji t digunakan untuk menetapkan signifikansi hubungan. Anda dapat mengamati hubungan antara faktor-faktor yang mengukur motivasi (X2) dan kinerja guru (Y) dalam ringkasan yang disajikan dalam Tabel 4.13.

**Tabel 4.13 Rangkuman Hasil Analisis Korelasi X₂ melalui Y
Dan Uji Kebermaksudannya**

Korelasi	Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Determinan (r ²)	t hitung	t tabel (α = 0,05)
rX ₂ Y	0,328	0,108	2,082	1,688

Berdasarkan informasi yang ditampilkan pada tabel di atas, koefisien yang terkait dengan variabel motivasi (X2) dan variabel kinerja guru (Y) adalah 0,328, dan koefisien determinasi (r²) adalah 0,128. Berdasarkan besarnya koefisien determinasi ini, dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja guru adalah sekitar 10,8%. Pengaruh yang tersisa dikaitkan dengan variabel lain

yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Setelah melakukan uji-t, hasilnya menunjukkan bahwa nilai t hitung adalah 2,082, sedangkan nilai t tabel adalah 1,688. Ini adalah kesimpulan yang dapat ditarik dari temuan pengujian. Ada hubungan yang signifikan antara variabel motivasi dan kinerja guru, sebagaimana dibuktikan oleh fakta bahwa nilai t hitung (2,082) lebih tinggi daripada nilai t tabel (1,688). Ini menunjukkan bahwa hubungan tersebut cukup signifikan. Garis regresi $\Theta = 56,04 + 0,221 X_2$ menunjukkan bahwa terdapat hubungan linear dan prediktif antara kedua variabel. Hal ini, pada gilirannya, menunjukkan bahwa hubungan tersebut bersifat linear dan prediktif. Jika fakta-fakta yang disajikan sebelumnya dipertimbangkan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan, dan merupakan prediktor signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan informasi yang disajikan di sini, jelas bahwa hipotesis kedua dari penelitian ini telah mengalami pengujian empiris.

3. Hipotesis Ketiga

Hipotesis statistik yang diuji adalah:

$$H_0 : \rho_{yx_{12}} \leq 0$$

$$H_1 : \rho_{yx_{12}} > 0$$

Untuk mengkaji signifikansi hubungan antara variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) secara simultan terhadap kinerja guru (Y), digunakan analisis regresi berganda. Hal ini memungkinkan dilakukannya penyelidikan signifikansi hubungan tersebut. Uji F digunakan untuk menentukan signifikansi statistik hubungan tersebut. Dalam ringkasan hasil perhitungan yang dapat ditemukan pada Tabel 4.14, Anda akan menemukan hasil analisis korelasi berganda serta uji signifikansi koefisien korelasi.

Tabel 4.14 Rangkuman Hasil Analisis Korelasi serta Uji Kebermaksudan Variabel X_1 serta X_2 melalui Y

Korelasi	Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Determinan (R^2)	F hitung	F tabel ($\alpha = 0,05$)
$R_{yx_{12}}$	0,441	0,194	5,93	3,27

Hasil penelitian dirinci dalam tabel yang dapat ditemukan di atas. Berdasarkan data yang disajikan dalam tabel, koefisien determinasi adalah 0,194, dan koefisien korelasi ganda antara variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja guru ($R_{y1.2}$) adalah 0,441. Berdasarkan besarnya koefisien determinasi ini, pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru secara bersama-sama mencapai 19,4%. Sisanya sebesar 19,4% pengaruh berasal dari variabel lain yang tidak terkait dengan penelitian ini. Setelah dilakukan uji F, ditemukan bahwa nilai F estimasi sebesar 5,93 lebih tinggi dari nilai F tabel sebesar 3,27 pada tingkat signifikansi 0,05. Hal inilah yang menjadi penyebab terjadinya perbedaan tersebut. Dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi ganda cukup besar dan positif. Sebagai poin menarik tambahan, adalah mungkin untuk menegaskan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen bersifat prediktif, seperti yang ditunjukkan oleh persamaan regresi $\rho = 48,809 + 0,183X_1 + 0,177X_2$. Anda juga dapat menetapkan jumlah kontribusi relatif dan kontribusi efektif dari setiap variabel prediktor dengan melihat ringkasan hasil perhitungan kontribusi relatif dan kontribusi efektif, yang dapat ditemukan di Tabel 4.15. Ini akan memungkinkan Anda untuk memperkirakan kontribusi relatif dan kontribusi efektif dari setiap variabel prediktor. Tabel ini memberikan informasi mengenai sumbangan relatif dan sumbangan efektif.

Tabel 4.15 Rangkuman Sumbangan Relatif serta Sumbangan Efektif Masing-Masing Variabel Prediktor

Variabel	Sumbangan Relatif (%)	Sumbangan Efektif (%)
Pola Asuh persona Tua (X_1)	23,88	8,52
Interaksi Sosial (X_2)	13,90	4,56

According to the information shown in the table that is located above, it is possible to draw the conclusion that the value of the leadership style variable contributes to overall teacher performance by a percentage of 23.88%, while the value of the motivation variable contributes to overall teacher performance by a percentage of 13.90%.

D. Pembahasan Penelitian

Dalam penyelidikan khusus ini, uji hipotesis ketiga yang dilakukan disahkan, baik secara individu maupun kolektif, berdasarkan data yang dikumpulkan dan hasil analisis statistik. Bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara gaya pengasuhan orang tua Muslim dan fakta bahwa anak-anak mereka mandiri adalah item pertama yang ditemukan. Ini adalah hal pertama yang ditemukan. Ada hubungan positif dan kuat antara tingkat kebebasan yang dimiliki anak-anak Muslim dan jumlah interaksi sosial yang mereka miliki, yang merupakan temuan kedua yang ditemukan. Ada hubungan positif dan substansial antara gaya pengasuhan dan kuantitas interaksi sosial yang terjadi antara anak-anak Muslim dan tingkat kemandirian mereka, menurut hasil ketiga. Hubungan ini hadir dalam temuan ketiga. Ada hubungan positif dan signifikan secara statistik antara variabel gaya kepemimpinan dan kinerja guru, seperti yang ditunjukkan oleh nilai korelasi 0,357 dan garis prediksi yang diberikan oleh persamaan $\Theta = 56,58 + 0,217X1$. Penting juga untuk mempertimbangkan fakta bahwa gaya kepemimpinan seorang guru merupakan kontributor atau pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja instruktur, yaitu sebesar 8,52 persen. Kinerja seorang individu ditentukan oleh tiga aspek, sebagaimana dikemukakan Simamora dalam Wardana: (1) faktor individu, yang meliputi bakat dan keahlian; (2) latar belakang; dan (3) determinan demografi.

Temuan ini sesuai dengan pendapat Simamora. Pertama, persepsi; kedua, sikap; ketiga, kepribadian; keempat, pembelajaran; dan kelima, motivasi merupakan komponen-komponen yang membentuk aspek-aspek psikologis tersebut. (1) Kepemimpinan, (2) Penghargaan, (3) Struktur, dan (4) Desain Pekerjaan merupakan komponen-komponen yang membentuk faktor-faktor organisasi.³⁸ Pandangan lain dikemukakan oleh Sedarmayanti yang mengemukakan bahwa kinerja adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas yang berkaitan dengan pembelajaran. Di samping itu disebutkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa unsur yang berbeda-

³⁸ D. S. Wardana. *Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru yang Sudah di Sertifikasi*. Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan, 1(1), Tahun 2013, h. 98–109.

beda. Dalam kaitannya dengan kinerja, berikut ini adalah beberapa hal yang mempengaruhinya: Faktor-faktor yang perlu diperhatikan adalah: (1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etos kerja); (2) pendidikan; (3) keterampilan; (4) kepemimpinan; (5) tingkat penghasilan; (6) gaji dan kesehatan; (7) jaminan sosial; (8) iklim kerja; (9) sarana dan prasarana; (10) teknologi; dan (11) kesempatan berprestasi. Ditemukan adanya hubungan dan pengaruh yang positif dan kuat antara variabel motivasi dengan kinerja guru, yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,328 yang ditemukan antara kedua variabel tersebut.

Garis prediksi $\rho = 56,039 + 0,221X_2$ juga ditemukan signifikan. Interaksi dengan orang lain bertanggung jawab atas 4,56% sumbangan efektif yang diberikan terhadap kemandirian pemuda muslim. Kesimpulannya menunjukkan bahwa peningkatan efektivitas guru memiliki pengaruh besar pada tingkat motivasi mereka. Untuk mencapai hasil yang baik dan memastikan pekerjaan berkualitas tinggi, menumbuhkan motivasi yang kuat juga dapat menghasilkan konsekuensi positif. Oleh karena itu, setiap peningkatan tingkat motivasi instruktur akan secara langsung meningkatkan kapasitas kinerja mereka secara keseluruhan.

Umat manusia didorong oleh dorongan ini untuk bekerja guna memenuhi kebutuhan mereka. Jika tidak ada persyaratan untuk memenuhi kebutuhan, tidak akan ada aktivitas manusia dalam bentuk pekerjaan yang menghasilkan kinerja. Untuk tujuan mencapai rasa kepuasan, bekerja adalah suatu bentuk aktivitas. Hasil dari upaya dan keinginan karyawan telah berkontribusi pada kepuasan ini, yang merupakan kombinasi dari keduanya. Dalam skenario khusus ini, motivasi karyawan merupakan faktor yang menentukan tingkat kinerja yang ditunjukkan dalam pekerjaan mereka. Hal ini karena upaya dan keinginan yang terlibat. Secara khusus, Hasil penelitian yang dilakukan oleh Guven, G.O., menunjukkan bahwa motivasi memang memiliki pengaruh terhadap jumlah pekerjaan yang dilakukan guru. Jelas bahwa penelitian yang dilakukan oleh Chaudhary, N., dan B. Sharma didukung oleh penemuan-penemuan yang telah ditemukan di sini. Dengan korelasi sebesar 0,441 dan koefisien determinan sebesar 0,194, yang setara dengan 19,4%, variabel gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki hubungan dan

dampak yang positif dan substansial terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan oleh dampak yang mereka miliki terhadap kinerja guru. Fakta bahwa hubungan dan pengaruh tersebut positif dan signifikan ditunjukkan oleh garis prediksi $\Theta = 48,66 + 0,44X_1 + 0,45X_2$, yang memberikan dukungan untuk pernyataan ini. Hal ini menunjukkan bahwa faktor gaya kepemimpinan dan motivasi bertanggung jawab atas 19,4% variasi yang terjadi dalam kinerja mereka sebagai guru. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor ini bertanggung jawab atas variasi tersebut. Kesimpulan yang dapat diambil dari sini adalah, selain variabel yang terkait dengan gaya kepemimpinan dan motivasi, masih ada unsur-unsur tambahan yang berdampak pada kinerja guru yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Demikian simpulan yang dapat diambil dari sini. Jika ditelusuri lebih lanjut, apabila kita cermati sumbangan efektif kedua variabel tersebut, khususnya variabel gaya kepemimpinan dan motivasi, kita temukan bahwa variabel gaya kepemimpinan memberikan sumbangan efektif terbesar terhadap kinerja guru, yaitu sebesar 8,52 persen. Ini merupakan temuan yang signifikan.

E. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa pelaksanaan penelitian ini telah diupayakan sesempurna dan sebebaskan mungkin dari kesalahan dengan memanfaatkan teknik penelitian ilmiah; namun, peneliti juga menyadari bahwa penelitian ini tidak luput dari kesalahan dan kekurangan; oleh karena itu, penelitian ini mengandung keterbatasan dan kelemahan yang tidak dapat disangkal. Dalam sebuah penelitian, dua faktor yang paling mungkin menyebabkan kesalahan adalah subjek sampel atau analisis dan alat yang digunakan untuk penelitian. Sebagai cara mengatasi tantangan ini, peneliti berunding dengan pembimbing tentang pengambilan sampel dan instrumen penelitian untuk mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan ini. Faktor keterbatasan juga terjadi sepanjang proses pengumpulan data penelitian, yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disebarluaskan kepada responden penelitian. Akibatnya, diduga ada responden yang memberikan pilihan pernyataan kuesioner yang tidak sesuai dengan keadaan sebenarnya.

Diperlukan pemberian dukungan kepada responden saat mereka mengisi kuesioner untuk menghindari kendala ini selama pelaksanaan kuesioner.

