

## BAB IV

### HASIL PEMBAHASAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Data

Ketika melakukan analisis statistik deskriptif, analisis ini digunakan untuk memberikan informasi atau deskripsi data yang mencakup rata-rata (mean), simpangan baku, varians, maksimum, minimum, jumlah, rentang, kurtosis, dan kemiringan. Kita dapat mengamati hasil berikut sebagai konsekuensi dari pemrosesan data yang berkaitan dengan statistik deskriptif:

**Tabel 4.1**  
**Statistik Deskriptif**

VARIABEL	N	MIN	MAX	MEAN	STD. DEVIASI
Kepemimpinan Transformasi	136	1	4	3.460	0.584
Kemampuan	136	1	4	3.433	0.574
Motivasi	136	1	4	3.346	0.622
Kinerja Guru	136	1	4	3.409	0.565

Sumber : *Data yang telah diolah SmartPLS*

Hasil analisis deskriptif tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Kepemimpinan Transformasional

Berdasarkan informasi yang ditampilkan pada tabel 4.1, dapat dilihat bahwa kepemimpinan transformasional memiliki nilai minimum 1 dan nilai maksimum 4. Hal ini menghasilkan nilai rata-rata 3.460 dan deviasi standar 0,584. Fakta bahwa nilai rata-rata lebih tinggi daripada deviasi standar, yang kurang dari 0,584, menunjukkan bahwa data terdistribusi secara memuaskan.

b. Kemampuan

Kemampuan tersebut memiliki nilai minimum 1 dan nilai maksimum 4, seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.1. Nilai rata-rata kemampuan tersebut adalah 3,433, dan simpangan bakunya adalah

0,574. Informasi ini dapat diverifikasi dengan melihat tabel tersebut. Karena nilai rata-rata lebih tinggi daripada simpangan baku (3,433 lebih besar daripada 0,574), ini menunjukkan bahwa data terdistribusi secara memuaskan.

c. Motivasi

Berdasarkan tabel 4.1, dapat diamati bahwa nilai motivasi berkisar antara 1 hingga 4, dengan nilai minimum 1 dan nilai maksimum 4. Nilai rata-rata motivasi adalah 3,346, dan simpangan bakunya adalah 0,622. Karena nilai rata-rata lebih tinggi daripada simpangan baku ( $3,346 > 0,622$ ), dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara memuaskan.

d. Kinerja Guru

Data yang disajikan pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa nilai rata-rata kinerja guru adalah 3,409, sedangkan simpangan bakunya adalah 0,565. Hal ini menunjukkan bahwa nilai kinerja guru terkecil adalah 1, dan nilai terbesar adalah 4. Karena nilai rata-rata lebih besar daripada simpangan baku (3,409 lebih besar daripada 0,565), hal ini menunjukkan bahwa data terdistribusi secara memuaskan.

## 2. Uji Outer Model

Uji validitas dan uji reliabilitas dilakukan dengan bantuan perangkat lunak *Partial Least Square* (PLS) dalam penelitian ini untuk memastikan kualitas data. Untuk tujuan mengevaluasi model, Teknik Analisis Data yang menggunakan Smart PLS menggunakan tiga kriteria pengukuran yang berbeda. Validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas komposit adalah tiga jenis pengukuran yang dilakukan.

### a. Uji Validitas

#### 1) *Convergent Validity*

PLS digunakan untuk menghasilkan skor konstruk, dan uji validitas konvergen model pengukuran dengan model indikator refleksi dievaluasi berdasarkan korelasi antara skor item/skor komponen dan skor konstruk. Ketika ukuran refleksif memiliki korelasi dengan konstruk yang diukur

yang lebih besar dari 0,07, kita katakan bahwa ukuran refleksiif tinggi. Di sisi lain, menurut Gozali (2012), rentang nilai pemuatan 0,5 hingga 0,60 ini dianggap cukup untuk penelitian yang masih dalam tahap awal, dimulai dengan pembentukan skala pengukuran. Tujuannya adalah untuk memberikan deskripsi singkat tentang tingkat korelasi setiap item pengukuran (indikator) dengan konstruksya masing-masing. Tabel berikut memberikan beberapa informasi mengenai setiap indikator:

**Tabel 4.2**  
***Outer Loading* Kepemimpinan Transformasional**

	<b>Pemuatan luar (<i>Outer loadings</i>)</b>
KT1 <- KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	0.776
KT10 <- KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	0.842
KT11 <- KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	0.560
KT12 <- KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	0.776
KT2 <- KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	0.845
KT3 <- KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	0.805
KT4 <- KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	0.823
KT5 <- KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	0.845
KT6 <- KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	0.785
KT7 <- KEPEMIMPINAN	0.768

TRANSFORMASIONAL	
KT8 <- KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	0.850
KT9 <- KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	0.713

Sumber : *Data yang telah diolah SmartPLS*

Berdasarkan tabel yang baru saja disajikan, nilai outer model atau korelasi antar konstruk menunjukkan bahwa ada satu nilai yang dianggap memadai, yaitu sebesar 0,560. Selain itu, nilai outer model atau korelasi lainnya menunjukkan bahwa faktor pemuatan memiliki nilai yang lebih besar dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa variabel tersebut telah mencapai validitas konvergen, yang berarti konstruk untuk satu variabel dihilangkan, dan variabel lainnya tidak lagi dihilangkan dari model. Kesimpulan yang dapat diambil dari hal ini adalah bahwa indikator tersebut sesuai untuk mengukur setiap variabel.

**Tabel 4.3**

***Outer Loading Kemampuan***

	<b>Pemuatan luar (<i>Outer loadings</i>)</b>
K1 <- KEMAMPUAN	0.782
K2 <- KEMAMPUAN	0.754
K3 <- KEMAMPUAN	0.837
K4 <- KEMAMPUAN	0.823
K5 <- KEMAMPUAN	0.709
K6 <- KEMAMPUAN	0.788
K7 <- KEMAMPUAN	0.846
K8 <- KEMAMPUAN	0.820
K9 <- KEMAMPUAN	0.791

Sumber : *Data yang telah diolah SmartPLS*

Berdasarkan tabel yang baru saja disajikan, nilai outer model, yang juga dikenal sebagai korelasi antar konstruk, menunjukkan bahwa semua faktor pemuatan memiliki nilai yang lebih dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel telah memenuhi persyaratan validitas konvergen, yang berarti bahwa konstruk untuk semua variabel tidak lagi dihilangkan dari model. Hasilnya, dapat disimpulkan bahwa setiap indikator sesuai untuk mengukur setiap variabel.

**Tabel 4.4**  
***Outer Loading Motivasi***

	<b>Pemuatan luar (<i>Outer loadings</i>)</b>
M1 <- MOTIVASI	0.821
M2 <- MOTIVASI	0.787
M3 <- MOTIVASI	0.818
M4 <- MOTIVASI	0.803
M5 <- MOTIVASI	0.839
M6 <- MOTIVASI	0.778
M7 <- MOTIVASI	0.781
M8 <- MOTIVASI	0.633
M9 <- MOTIVASI	0.728

Sumber : Data yang telah diolah SmartPLS

Berdasarkan tabel yang baru saja disajikan, nilai outer model atau korelasi antar konstruk menunjukkan bahwa ada satu nilai yang dianggap memadai, yaitu 0,633. Selain itu, nilai outer model atau korelasi lainnya menunjukkan bahwa faktor pemuatan memiliki nilai yang lebih besar dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa variabel tersebut telah mencapai validitas konvergen, yang berarti konstruk untuk satu variabel dihilangkan, dan variabel lainnya tidak lagi dihilangkan dari model. Kesimpulan yang dapat diambil dari hal ini adalah bahwa indikator tersebut sesuai untuk mengukur setiap variabel.

**Tabel 4.5**  
**Outer Loading Kinerja Guru**

	<b>Pemuatan luar (<i>Outer loadings</i>)</b>
KG1 <- KINERJA GURU	0.758
KG10 <- KINERJA GURU	0.848
KG11 <- KINERJA GURU	0.806
KG12 <- KINERJA GURU	0.796
KG2 <- KINERJA GURU	0.861
KG3 <- KINERJA GURU	0.875
KG4 <- KINERJA GURU	0.842
KG5 <- KINERJA GURU	0.707
KG6 <- KINERJA GURU	0.880
KG7 <- KINERJA GURU	0.821
KG8 <- KINERJA GURU	0.837
KG9 <- KINERJA GURU	0.849

Sumber : *Data yang telah diolah SmartPLS*

Berdasarkan tabel yang baru saja disajikan, nilai model luar, yang juga dikenal sebagai korelasi antara konstruk, menunjukkan bahwa semua faktor pemuatan memiliki nilai yang lebih dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel telah memenuhi persyaratan validitas konvergen, yang berarti bahwa konstruk untuk semua variabel tidak lagi dihapus dari model. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua indikator sesuai untuk menilai setiap variabel mengingat keadaannya.

## **2) *Discriminant Validity***

Dimungkinkan untuk menggunakan cross loading guna menguji validitas diskriminan. Validitas diskriminan perlu dilakukan guna menjamin bahwa setiap pengertian dari setiap variabel laten berbeda dari konsep variabel lainnya. Jika setiap nilai loading dari setiap indikator variabel laten memiliki nilai loading terbesar dari nilai loading lainnya

terhadap variabel laten lainnya, maka model tersebut memiliki validitas diskriminan yang baik. Ada cukup bukti untuk mendukung pernyataan ini. Berikut ini adalah daftar hasil yang diperoleh dari uji validitas diskriminan:

**a) HTMT**

Dengan asumsi bahwa nilai HTMT dari setiap pasangan variabel kurang dari 0,9, pemeriksaan validitas diskriminan menggunakan HTMT dianggap telah terpenuhi. Setelah selesainya pemrosesan data dengan *Smart PLS 4*, temuan rasio validitas diskriminan HTMT disajikan dalam tabel yang dapat ditemukan di bawah ini:

**Tabel 4.6**

***Discriminant Validity Rasio HTMT***

	KEMAMPUAN	KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	KINERJA GURU	MOTIVASI
KEMAMPUAN				
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	0.872			
KINERJA GURU	0.851	0.870		
MOTIVASI	0.847	0.847	0.865	

Sumber : Data yang telah diolah SmartPLS

Berdasarkan tabel yang disajikan di atas, dapat diamati bahwa semua nilai HTMT untuk setiap pasangan variabel kurang dari 0,9. Oleh karena itu, evaluasi validitas diskriminan dengan HTMT terpenuhi.

**b) Cross Loading**

Pada level item pengukuran, cross loading merupakan pemeriksaan validitas diskriminan pengukuran. Nilai cross loading merupakan ukuran yang menggambarkan tingkat korelasi setiap konstruk dengan indikatornya sendiri maupun indikator dari konstruk blok lainnya. Validitas diskriminan suatu model

pengukuran dianggap tinggi jika korelasi antara konstruk dan indikatornya lebih besar daripada korelasi dengan indikator dari konstruk blok lainnya. Setelah selesainya pemrosesan data dengan Smart PLS 4, hasil *cross loading* dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.7**  
*Cross Loadings*

	<b>KEMAMPUAN</b>	<b>KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL</b>	<b>KINERJA GURU</b>	<b>MOTIVASI</b>
<b>K1</b>	<b>0.782</b>	0.666	0.753	0.751
<b>K2</b>	<b>0.754</b>	0.611	0.721	0.689
<b>K3</b>	<b>0.837</b>	0.691	0.770	0.802
<b>K4</b>	<b>0.823</b>	0.689	0.697	0.730
<b>K5</b>	<b>0.709</b>	0.564	0.571	0.558
<b>K6</b>	<b>0.788</b>	0.567	0.692	0.620
<b>K7</b>	<b>0.846</b>	0.682	0.776	0.732
<b>K8</b>	<b>0.820</b>	0.678	0.727	0.695
<b>K9</b>	<b>0.791</b>	0.695	0.699	0.709
<b>KG1</b>	0.747	0.700	<b>0.758</b>	0.714
<b>KG10</b>	0.792	0.679	<b>0.848</b>	0.747
<b>KG11</b>	0.710	0.675	<b>0.806</b>	0.749
<b>KG12</b>	0.764	0.710	<b>0.796</b>	0.753
<b>KG2</b>	0.741	0.711	<b>0.861</b>	0.754
<b>KG3</b>	0.749	0.713	<b>0.875</b>	0.786
<b>KG4</b>	0.742	0.646	<b>0.842</b>	0.766
<b>KG5</b>	0.628	0.582	<b>0.707</b>	0.663
<b>KG6</b>	0.785	0.685	<b>0.880</b>	0.822
<b>KG7</b>	0.711	0.623	<b>0.821</b>	0.715
<b>KG8</b>	0.769	0.711	<b>0.837</b>	0.766
<b>KG9</b>	0.746	0.743	<b>0.849</b>	0.758



<b>KT1</b>	0.662	<b>0.776</b>	0.629	0.603
<b>KT10</b>	0.737	<b>0.842</b>	0.740	0.719
<b>KT11</b>	0.468	<b>0.560</b>	0.493	0.437
<b>KT12</b>	0.664	<b>0.776</b>	0.677	0.661
<b>KT2</b>	0.725	<b>0.845</b>	0.728	0.697
<b>KT3</b>	0.664	<b>0.805</b>	0.640	0.611
<b>KT4</b>	0.635	<b>0.823</b>	0.704	0.659
<b>KT5</b>	0.687	<b>0.845</b>	0.666	0.653
<b>KT6</b>	0.571	<b>0.785</b>	0.612	0.585
<b>KT7</b>	0.636	<b>0.768</b>	0.609	0.574
<b>KT8</b>	0.696	<b>0.850</b>	0.687	0.672
<b>KT9</b>	0.522	<b>0.713</b>	0.577	0.551
<b>M1</b>	0.786	0.692	0.773	<b>0.821</b>
<b>M2</b>	0.694	0.616	0.711	<b>0.787</b>
<b>M3</b>	0.752	0.654	0.790	<b>0.818</b>
<b>M4</b>	0.724	0.619	0.746	<b>0.803</b>
<b>M5</b>	0.759	0.675	0.784	<b>0.839</b>
<b>M6</b>	0.655	0.633	0.703	<b>0.778</b>
<b>M7</b>	0.655	0.569	0.668	<b>0.781</b>
<b>M8</b>	0.496	0.475	0.513	0.633
<b>M9</b>	0.610	0.594	0.639	0.728

Sumber : Data yang telah diolah SmartPLS

Dari data *cross loading* yang disajikan pada tabel terlihat jelas bahwa nilai korelasi konstruk dengan indikator lebih tinggi dibandingkan dengan nilai korelasi dengan konstruk lainnya. Hal ini merupakan simpulan yang dapat diambil dari nilai korelasi tersebut. Setiap konstruk atau variabel laten sudah memiliki tingkat *discriminant validate* yang tinggi, artinya indikator yang terdapat dalam blok konstruk lebih unggul dibandingkan dengan indikator yang terdapat dalam blok lainnya.

### 3) *Construct Reliability and Validity*

Model luar tidak hanya dievaluasi berdasarkan validitas konvergen dan validitas diskriminan, tetapi juga dievaluasi berdasarkan reliabilitas dan validitas konsep. Hasil uji reliabilitas dan validitas konstruk dapat dilihat pada tabel berikut, yang dibuat setelah data diproses menggunakan *Smart PLS 4*:

**Tabel 4.8**  
*Construct Reliability and Validity*

	<b>Cronbach's alpha</b>	<b>Keandalan komposit (rho_a)</b>	<b>Keandalan komposit (rho_c)</b>	<b>Rata-rata varians diekstraksi (AVE)</b>
KEMAMPUAN	0.927	0.930	0.939	0.632
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	0.942	0.947	0.951	0.618
KINERJA GURU	0.957	0.958	0.962	0.680
MOTIVASI	0.918	0.924	0.932	0.606

Sumber : Data yang telah diolah *SmartPLS*

#### b. Uji Reliabilitas

##### 1) *Composite Reliability*

Dalam mengukur instrumen ukur yang berfungsi sebagai indikator variabel atau konstruk, uji reliabilitas merupakan alat yang dapat digunakan. Kemampuan instrumen ukur atau instrumen untuk memberikan hasil pengukuran yang stabil atau konstan merupakan kriteria yang digunakan untuk menentukan apakah instrumen ukur tersebut dapat diandalkan atau tidak. Dalam penelitian ini, reliabilitas instrumen penelitian dievaluasi dengan menggunakan reliabilitas komposit ( $\rho_c$ ) lebih dari 0,7. Berdasarkan hasil evaluasi ini, konstruk dianggap reliabel. Hasil keluaran *Smart PLS* untuk nilai reliabilitas komposit ditampilkan dalam tabel yang dapat ditemukan di bawah ini:

**Tabel 4.9**  
*Composite Reliability*

<b>Variabel</b>	<b>Composite Reliability (<i>rho_c</i>)</b>
Kemampuan	0,939
Kepemimpinan Transformasional	0,951
Kinerja Guru	0,962
Motivasi	0,932

Sumber : *Data yang telah diolah SmartPLS*

Seperti yang dapat dilihat pada tabel di atas, hasil keluaran SmartPLS menunjukkan bahwa nilai reliabilitas komposit untuk semua konstruksi lebih besar dari 0,7. Sesuai dengan batas nilai minimal yang telah ditetapkan, nilai yang diperoleh menunjukkan bahwa semua konstruksi memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

## 2) *Cronbach's alpha*

Ditetapkan bahwa konstruk tersebut dapat diandalkan. Jika nilai alpha Cronbach lebih dari 0,7, konstruk tersebut dianggap dapat diandalkan. Temuan perhitungan output Smart PLS untuk nilai alpha Cronbach disajikan dalam tabel yang dapat ditemukan di bawah ini:

**Tabel 4.10**  
*Cronbach's Alpha*

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>
Kemampuan	0,927
Kepemimpinan Transformasional	0,942
Kinerja Guru	0,957
Motivasi	0,918

Sumber : *Data yang telah diolah SmartPLS*

Hal ini dapat dilihat dari hasil keluaran Smart PLS pada tabel di atas bahwa nilai alpha Cronbach lebih dari 0,7. Dengan nilai yang diperoleh, maka masing-masing rancangan memiliki tingkat keandalan yang memuaskan.

### 3) *Average Variance Extracted (AVE)*

Bila dibandingkan dengan reliabilitas komposit, temuan penggunaan Average Variance Extracted (AVE) untuk menguji reliabilitas skor komponen variabel laten lebih konservatif. Alat ini dapat digunakan untuk mengukur ketergantungan variabel laten. Prasyarat untuk validitas konvergen yang baik telah terpenuhi atau menunjukkan bahwa konstruk dapat menjelaskan lima puluh persen atau lebih variasi dalam itemnya jika nilai AVE variabel lebih besar dari lima puluh persen dari ambang batas lima puluh persen. Temuan keluaran Smart PLS untuk nilai AVE ditampilkan dalam tabel (lihat di bawah):

**Tabel 4.11**  
*Average Variance Extracted (AVE)*

<b>Variabel</b>	<b><i>Average Variance Extracted (AVE)</i></b>
Kemampuan	0,632
Kepemimpinan Transformasional	0,618
Kinerja Guru	0,680
Motivasi	0,606

Sumber : *Data yang telah diolah SmartPLS*

Berdasarkan hasil keluaran Smart PLS yang ditampilkan pada tabel di atas, nilai Average Variance Extracted (AVE) lebih besar dari 0,5 yang menunjukkan bahwa masing-masing konstruk tersebut memiliki tingkat ketergantungan yang memuaskan.

### 3. Uji Inner Model

Segara setelah selesainya pemeriksaan uji untuk model luar, tahap selanjutnya adalah pengujian untuk menentukan nilai model dalam, yang juga dikenal sebagai model struktural. Untuk mengevaluasi model struktural, statistik R-kuadrat digunakan untuk konstruk dependen. Tabel perhitungan untuk hasil R-kuadrat ditunjukkan dalam paragraf berikut:

**Tabel 4.12**  
***R-Square***

	<b>R-square</b>	<b>Adjusted R-square</b>
<b>KINERJA GURU</b>	0.880	0.877

Sumber : *Data yang telah diolah SmartPLS*

Berdasarkan nilai r-kuadrat yang ditampilkan pada tabel di atas, terlihat jelas bahwa kepemimpinan transformasional, kemampuan, dan motivasi mampu menjelaskan variabilitas karakteristik kinerja guru dengan total 88%. Sisanya, 12% variabilitas dijelaskan oleh konstruk lain yang tidak relevan dengan penelitian yang dilakukan.

#### **4. Uji Hipotesis**

Suatu pernyataan dimasukkan ke dalam uji statistik untuk menentukan apakah pernyataan itu benar atau tidak, dan kemudian kesimpulan ditarik mengenai apakah pernyataan itu harus diterima atau tidak melalui penggunaan pengujian hipotesis.

##### **a. Uji Parsial (Uji t)**

Temuan uji Inner Model, yang meliputi keluaran r-kuadrat, koefisien parameter, dan statistik-t, digunakan untuk menentukan apakah hipotesis harus diuji atau tidak. Antara lain, untuk menentukan apakah hipotesis dapat diterima atau ditolak dengan mempertimbangkan nilai signifikansi antara konstruk, statistik-t, dan nilai-p. Untuk tujuan penyelidikan ini, perangkat lunak SmartPLS 4 digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis. Hasil analisis bootstrapping dapat diamati untuk menunjukkan nilai-nilai ini. Jika nilai p kurang dari 0,05, itu menunjukkan adanya pengaruh. Dianggap signifikan jika statistik-t lebih besar dari 1,96. Selain itu, jika sampel awal positif, ini menunjukkan bahwa arah hubungan antara X dan Y positif. Signifikansi pengujian hipotesis dalam evaluasi ini dapat ditunjukkan dengan merujuk pada tabel, dan hasil model penelitian ini dapat dibahas dengan merujuk pada gambar yang disajikan di bawah ini:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Persial (Uji t)**

*Path Coefficients*

	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik ( O/STDEV )	P values
KEMAMPUAN -> KINERJA GURU	0.337	0.342	0.083	4.092	0.000
KEMAMPUAN -> MOTIVASI	0.702	0.703	0.0709	8.891	0.000
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL -> KINERJA GURU	0.178	0.177	0.077	2.317	0.021
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL -> MOTIVASI	0.218	0.213	0.084	2.581	0.010
MOTIVASI -> KINERJA GURU	0.470	0.466	0.081	5.771	0.000

Sumber : Data yang telah diolah SmartPLS

Hipotesis pertama menguji apakah kepemimpinan transformasional secara positif berpengaruh terhadap motivasi guru. Hasil pengujian menunjukkan nilai p value sebesar 0.010 yang dimana nilai tersebut  $< 0,05$  artinya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap motivasi guru. Sedangkan untuk nilai t-statistik, pada pengujian ini memperoleh nilai sebesar 2.581, maka nilai t-statistik  $> 1,96$  artinya kepemimpinan tranformasional signifikan terhadap motivasi guru. Sedangkan untuk *original sample* bernilai positif yang artinya arah hubungan kepemimpinan transformasional ke kinerja guru positif. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa **hipotesis pertama diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional secara positif berpengaruh signifikan terhadap motivasi guru.

Hipotesis kedua menguji apakah kemampuan secara positif berpengaruh terhadap motivasi guru. Hasil pengujian nilai p value sebesar 0.000 dimana nilai tersebut  $< 0,05$  artinya kemampuan berpengaruh terhadap motivasi guru. Sedangkan untuk nilai t- statistik, pada pengujian diperoleh 8,891 maka nilai t- statistik  $> 1,96$  kemampuan signifikan terhadap motivasi guru. Sedangkan hubungan untuk *original sample* bernilai positif yang artinya arah hubungan kemampuan ke motivasi guru positif. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa **hipotesis kedua diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan secara positif berpengaruh signifikan terhadap motivasi guru.

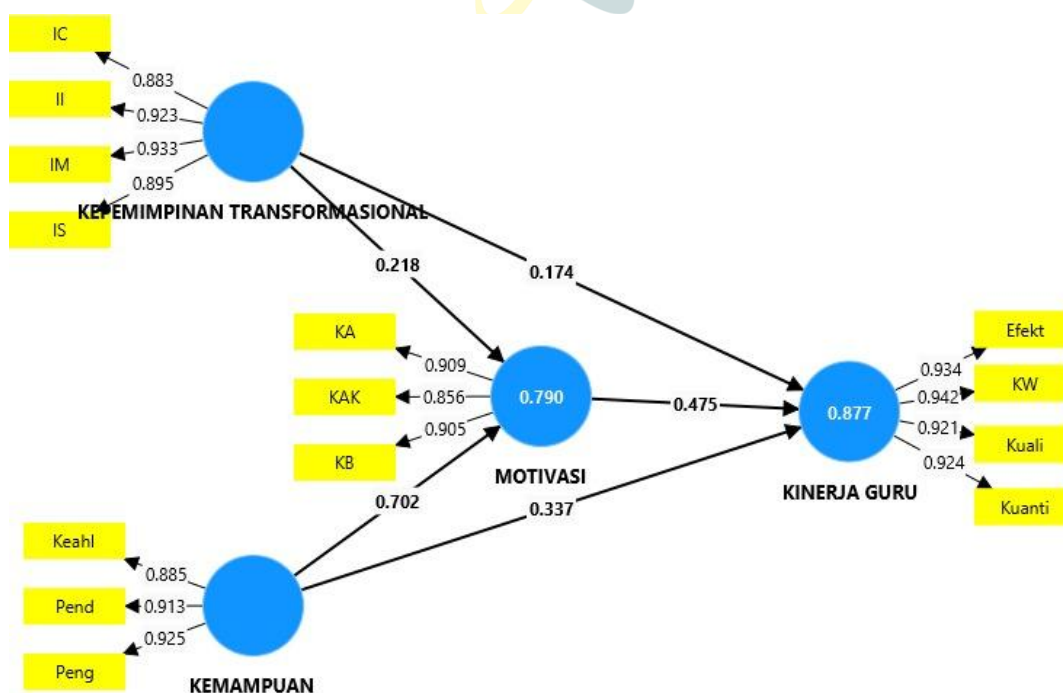
Hipotesis ketiga menguji apakah kepemimpinan transformasional secara positif berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil pengujian menunjukkan nilai p value sebesar 0,021 yang dimana nilai tersebut  $< 0,05$  artinya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja guru. Sedangkan untuk nilai t- statistik, pada pengujian ini memperoleh nilai sebesar 2,317, maka nilai t- statistik  $> 1,96$  artinya kepemimpinan transformasional signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan untuk *original sample* bernilai positif yang artinya arah hubungan kepemimpinan transformasional ke kinerja guru positif. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa **hipotesis ketiga diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional secara positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Hipotesis keempat menguji apakah kemampuan secara positif berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil pengujian menunjukkan nilai p value sebesar 0,000 yang dimana nilai tersebut  $< 0,05$  artinya kemampuan berpengaruh terhadap kinerja guru. Sedangkan untuk nilai t- statistik, pada pengujian ini memperoleh nilai sebesar 4,092, maka nilai t- statistik  $> 1,96$  artinya kemampuan signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan untuk *original sample* bernilai positif yang artinya arah hubungan kemampuan ke kinerja guru positif. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa **hipotesis keempat diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan secara positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Hipotesis kelima menguji apakah motivasi secara positif berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil pengujian menunjukkan nilai p value sebesar 0,000 yang dimana nilai tersebut  $< 0,05$  artinya motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Sedangkan untuk nilai t-statistik, pada pengujian ini memperoleh nilai sebesar 5,771, maka nilai t-statistik  $> 1,96$  artinya motivasi signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan untuk *original sample* bernilai positif yang artinya arah hubungan motivasi ke kinerja guru positif. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa **hipotesis kelima diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi secara positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Berikut adalah diagram nilai T statistic berdasarkan output dengan *SmartPLS* :

**Gambar 4.1**  
*Output Bootstrapping*



Dari hasil penelitian menunjukkan variabel bahwa yang memberikan pengaruh tertinggi yaitu kemampuan terhadap motivasi guru dengan besaran hasil 0.702, kemudian pengaruh motivasi terhadap kinerja guru sebesar 0.475. Selanjutnya pengaruh kemampuan terhadap kinerja guru sebesar 0,337. Dan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi guru sebesar 0.218,



kemudian pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru sebesar 0.174

Berikut dibawah ini dapat dilihat indikator mana yang paling tinggi pengaruhnya:

**Table 4.14**

No	Variabel	Indikator	Hasil
1	Kepemimpinan Transformasional	<i>Inspirational Motivation (IM)</i>	0.933
		<i>Idealized Influence (II)</i>	0.924
		<i>Intellectual Stimulation (IS)</i>	0.895
		<i>Individuallized Consideration (IC)</i>	0.883
2	Kemampuan	Pengetahuan (peng)	0.925
		Pendidikan (pend)	0.913
		Keahlian (keahl)	0.884
3	Motivasi	Kebutuhan Afiliasi (KA)	0.909
		Kebtuhn Berprestasi (KB)	0.906
		Kebutuhan akan kekuasaan (KAK)	0.855
4	Kinerja Guru	Ketepatan Waktu (kw)	0.943
		Efektifitas (efekt)	0.934
		Kuantitas (kuanti)	0.924
		Kualitas (kuali)	0.921

## B. Pembahasan Penelitian

### 1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Terhadap Motivasi Guru

Hasil uji hipotesis dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi guru Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Langkat yang ditunjukkan dengan nilai p value sebesar 0.010 yang dimana nilai tersebut  $< 0,05$  artinya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap motivasi guru. Sedangkan untuk nilai t-statistik, pada pengujian ini memperoleh nilai sebesar 2.581, maka nilai t-statistik  $> 1,96$  artinya kepemimpinan tranformasional signifikan terhadap motivasi guru.

Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan sejati, dimana seorang pemimpin memberikan motivasi kepada bawahannya untuk bekerja secara maksimal agar tercapai tujuan organisasi dan seorang pemimpin yang memberikan inspirasi serta inovasi terhadap organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ririet (2021) yang menyatakan kepemimpinan transformasional secara signifikan mempengaruhi kinerja guru SMP di Wilayah Kabupaten Bone Bolango.

## **2. Pengaruh Kemampuan Terhadap Motivasi Guru**

Hasil uji hipotesis dari penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi guru Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Langkat yang ditunjukkan dengan nilai p value sebesar 0.000 dimana nilai tersebut  $< 0,005$  artinya kemampuan berpengaruh terhadap motivasi guru. Sedangkan untuk nilai t- statistik, pada pengujian memperoleh nilai sebesar 8,891 maka nilai t- statistik  $> 1,96$  kemampuan signifikan terhadap motivasi guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Laksmi (2022) yang menyatakan kemampuan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Pada PT. BPR Santi Pala. Seorang guru memerlukan pengetahuan dan kemampuan untuk menciptakan situasi sehingga menimbulkan motivasi pada kinerja guru. Dorongan yang timbul baik dari dalam diri maupun dari luar yang positif akan menstimulus atau menjadi dorongan guru untuk meningkatkan kinerjanya.

## **3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru**

Hasil uji hipotesis dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Langkat yang ditunjukkan dengan nilai p value sebesar 0,021 yang dimana nilai tersebut  $< 0,05$  artinya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja guru. Sedangkan untuk nilai t- statistik, pada pengujian ini memperoleh nilai sebesar 2,317, maka nilai t- statistik  $> 1,96$  artinya kepemimpinan transformasional signifikan terhadap kinerja guru.

Dari hasil penelitian ditemukan indikator yang berpengaruh tinggi terhadap kinerja guru dalam fokus penelitian ini yaitu *Inspirational Motivation* dengan besaran hasil 0.933, dilanjutkan dengan indikator *Idealized Influence* dengan hasil 0.924 dan *Intellectual Stimulation* dengan hasil 0.895 dan yang terakhir hasil indikator paling rendah *Individuallized Consideration* dengan besaran 0.883.

Indikator tertinggi yaitu *Inspirational Motivation* dengan hasil 0.933, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Amin et al.( 2022) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pentingnya *Inspirational Motivation*, dimana pemimpin memotivasi pengikutnya dengan menerima tantangan dan menjadi teladan bagi pengikutnya. untuk menginspirasi para pengikut untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif. Pemimpin seperti itu menggambarkan makna tantangan yang harus dihadapi para pengikutnya dan juga memotivasi mereka. Hal ini dapat meningkatkan kinerja organisasi. Sesuai dengan hasil penelitian menunjukkan dampak positif pengaruh idealisasi dan *Inspirational Motivation* terhadap budaya organisasi dan organisasi kinerja.

#### **4. Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Guru**

Hasil uji hipotesis dari penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Langkat yang ditunjukkan dengan nilai p value sebesar 0,000 yang dimana nilai tersebut  $< 0,05$  artinya kemampuan berpengaruh terhadap kinerja guru. Sedangkan untuk nilai t-statistik, pada pengujian ini memperoleh nilai sebesar 4,092, maka nilai t-statistik  $> 1,96$  artinya kemampuan signifikan terhadap kinerja guru.

kemampuan kerja merupakan suatu kapasitas yang dimiliki oleh masing-masing individu. Kapasitas tersebut berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, serta keahlian individu dalam menjalankan suatu pekerjaan. Dengan adanya kemampuan yang dimiliki, maka individu akan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai kemampuan tersebut.

Pengaruh kemampuan terhadap kinerja guru yang tertinggi di indikator pengetahuan dengan besaran hasil 0.925 dan dilanjutkan dengan indikator

pendidikan sebesar 0.913, dan yang paling rendah indikator keahlian dengan hasil 0.884. Indikator tertinggi di variabel kemampuan yaitu indikator pengetahuan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maria et al., (2021) Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pengetahuan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Cahaya Sakti Karanganyar. Dengan demikian apabila terdapat peningkatan pengetahuan yang ada, maka akan dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawannya.

### **5. Pengaruh Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru**

Hasil uji hipotesis dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Langkat yang ditunjukkan dengan nilai p value sebesar 0,000 yang dimana nilai tersebut  $< 0,05$  artinya motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Sedangkan untuk nilai t-statistik, pada pengujian ini memperoleh nilai sebesar 5,771, maka nilai t-statistik  $> 1,96$  artinya motivasi signifikan terhadap kinerja guru.

Indikator yang tertinggi dalam motivasi yaitu kebutuhan afiliasi hasilnya sebesar 0.909 dan dilanjutkan dengan indikator kebutuhan berprestasi hasil 0.906, dan indikator paling rendah kebutuhan akan kekuasaan dengan hasil 0.855. Dan terdapat satu instrumen pernyataan yang gugur pada M8 karna hasilnya 0.633. Karna setiap nilai yang dibawah 0.7 dianggap gugur.

Hal ini sejalan dengan penelitian Edi Murgijanto:2017 dari hasil penelitian Variabel kebutuhan afiliasi mempunyai nilai  $t_{hitung} 3,212 > t_{tabel} 2,08$ , hal ini berarti variabel kebutuhan afiliasi menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja dosen pada sekolah tinggi ilmu ekonomi ama salatiga.

Kemudian motivasi kerja guru adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seorang guru, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai kepuasan sesuai dengan keinginannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Yonatan (2021) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap

kinerja guru. Hal ini berarti bahwa semakin tingginya penerapan motivasi kerja, maka semakin tinggi pula kinerja guru. Usaha sadar merupakan faktor yang memotivasi kerja seorang guru. Jika usaha sadar guru dalam melakukan kegiatan pembelajaran semakin tinggi maka akan semakin tinggi juga kinerja guru; dan sebaliknya jika usaha sadar semakin rendah maka semakin rendah juga kinerja guru tersebut.

#### **6. Keterbatasan Penelitian**

Setelah penelitian dilakukan, hasil analisis menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa fenomena yang belum dapat dilacak oleh peneliti. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan kemampuan peneliti dalam mengamati serta menganalisis semua faktor yang berhubungan dengan pola aktivitas responden. Misalnya, teknis pengisian instrumen (kuesioner) yang telah diberikan kepada responden, serta efisiensi waktu antara peneliti dan responden yang belum sesuai. Oleh karena itu, untuk memperoleh objektivitas, responden perlu menunjukkan kejujuran, pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan dalam mengomunikasikan atau mengisi tanggapan pada instrumen yang telah disediakan. Variabel bebas ini tidak hanya berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja guru), tetapi masih banyak faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Langkat. Hal ini dapat disimpulkan dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan.