

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek/Subjek Penelitian

1. Gambaran Objek Penelitian

Pendidikan merupakan salah satu pilar utama yang membesarkan nama Muhammadiyah di Indonesia. Untuk mengelola amal usaha yang bergerak di pendidikan dasar dan menengah, maka dibentuklah majelis pendidikan dasar dan menengah. Majelis pendidikan dasar dan menengah merupakan salah satu majelis dari 13 majelis yang ada di Muhammadiyah. Secara umum, majelis pendidikan dasar dan menengah memiliki visi dan misi sebagai berikut:

a. Visi

Tertatanya manajemen dan jaringan pendidikan yang efektif sebagai gerakan islam yang maju, profesional, dan modern serta untuk meletakkan landasan yang kokoh bagi peningkatan kualitas pendidikan Muhammadiyah.

b. Misi

- 1) Menegakkan keyakinan Tauhid yang murni dan mewujudkan amal
- 2) Menyebarkan ajaran Islam yang bersumber kepada Al-Qur'an dan As-Sunnah
- 3) Mewujudkan amal Islami dalam kehidupan pribadi, keluarga, dan masyarakat
- 4) Menjadikan lembaga pendidikan Muhammadiyah sebagai pusat pendidikan, dakwah, dan pengkaderan

Sebagai garda terdepan pelaksanaan dari program bidang pendidikan, maka bersama-sama dengan Majelis Pendidikan Tinggi, Majelis Dikdasmen memiliki tugas untuk:

- a. Membangun cetak biru (blue print) pendidikan Muhammadiyah untuk menjawab keteringgalan pendidikan Muhammadiyah selama ini, dan sebagai langkah antisipasi bagi masa depan pendidikan yang lebih kompleks.
- b. Menegaskan posisi dan implementasi nilai islam, kemuhammadiyah, dan kaderisasi dalam seluruh sistem pendidikan Muhammadiyah.
- c. Mempercepat proses pengembangan institusi pendidikan Muhammadiyah sebagai pusat keunggulan dengan menyusun standar mutu.
- d. Menjadikan mutu sebagai tujuan utama bagi seluruh usaha pengembangan amal usaha pendidikan Muhammadiyah.
- e. Mengintegrasikan pengembangan amal usaha pendidikan Muhammadiyah dengan program pengembangan masyarakat.
- f. Menyusun sistem pendidikan Muhammadiyah yang berbasis Al-Qur'an dan As-Sunnah.

Majelis Dikdasmen Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kabupaten Bantul yang beralamat di Jl. Jendral Ahmad Yani 31 Bantul, merupakan majelis yang bertanggung jawab untuk melaksanakan visi, misi dan tugas diatas khususnya di Kabupaten Bantul. Salah satu jenjang pendidikan menengah Muhammadiyah adalah SMP/MTs. Kabupaten Bantul memiliki 21 SMP/MTs Muhammadiyah yang tersebar di 17 kecamatan di Kabupaten Bantul. Berdasarkan hasil observasi

di lapangan, jumlah guru yang mengampu SMP/MTs Muhammadiyah di Kabupaten Bantul berjumlah 450 orang.

Populasi dalam penelitian ini adalah 450 guru yang bekerja di 21 SMP/MTs Muhammadiyah sekabupaten Bantul. Dari 21 sekolah tersebut didapatkan hasil sebanyak 15 sekolah dengan pengambilan sampel secara *purposive sampling*. Adapun 15 sekolah yang sudah terpilih dan memenuhi kriteria sampel penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1 Profil 15 SMP/MTs Muhammadiyah dan Aisyiyah Sekabupaten Bantul

| NO | Nama Sekolah | Jumlah Guru | Sampel |
|--------|----------------------------------|-------------|--------|
| 1 | SMP Muhammadiyah Piyungan | 23 | 16 |
| 2 | SMP Muhammadiyah Banguntapan | 37 | 9 |
| 3 | SMP Muhammadiyah Pleret | 32 | 10 |
| 4 | SMP Muhammadiyah Imogiri | 25 | 19 |
| 5 | SMP Muhammadiyah Pundong | 18 | 11 |
| 6 | SMP Muhammadiyah Kretek | 13 | 3 |
| 7 | SMP Muhammadiyah Bantul | 36 | 18 |
| 8 | SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro | 20 | 12 |
| 9 | SMP Unggulan Aisyiyah Bantul | 21 | 13 |
| 10 | SMP Muhammadiyah Sanden | 19 | 9 |
| 11 | SMP Muhammadiyah Srandakan | 15 | 4 |
| 12 | SMP Muhammadiyah Kasihan | 31 | 15 |
| 13 | SMP Muhammadiyah Sewon | 16 | 7 |
| 14 | MTs Muhammadiyah Pepe | 14 | 2 |
| 15 | MTs Muhammadiyah Sanden | 20 | 8 |
| Jumlah | | 340 | 156 |

Sumber: Lampiran 3 Data Karakteristik Responden

2. Hasil Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner ke SMP/MTs Muhammadiyah dan Aisyiyah sekabupaten Bantul dimulai tanggal 12 September 2019 sampai dengan 12 Oktober 2019. Kuesioner yang dipakai dalam penelitian ini merupakan kolaborasi dari berbagai ahli yaitu variabel *servant leadership* menggunakan (Dennis dan Bocarnea, 2005), variabel motivasi kerja menggunakan teori Maslow (Robins dan Judge, 2016), dan variabel kinerja menggunakan (Mathis dan Jackson, 2008). Hasil pengumpulan data adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2 Hasil Pengumpulan Data

| | |
|--------------------------|------|
| Kuesioner yang dibagikan | 156 |
| Kuesioner yang terkumpul | 156 |
| Kuesioner yang rusak | 0 |
| Kuesioner yang digunakan | 156 |
| <i>Response rate</i> | 100% |

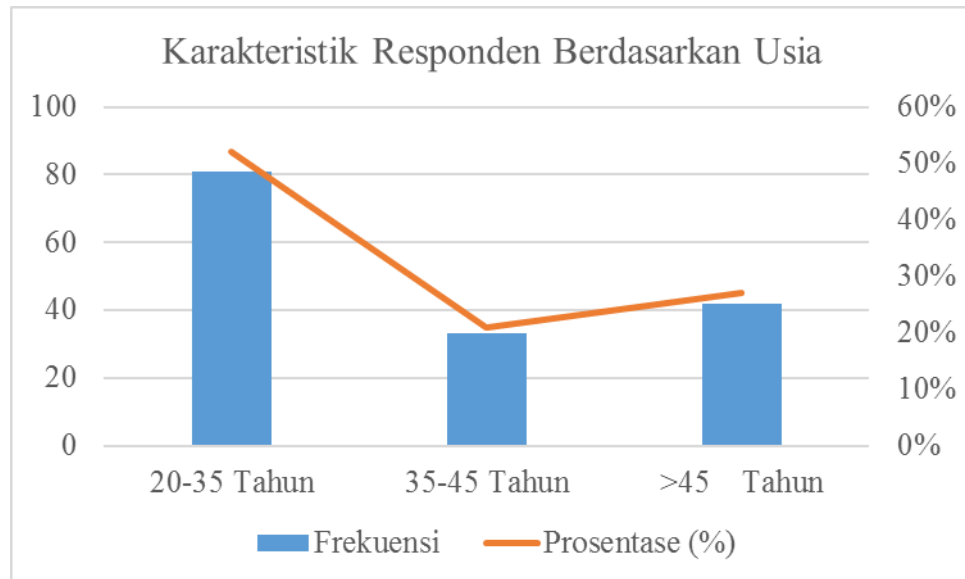
Sumber: Lampiran 3 Data Karakteristik Responden

3. Deskripsi Responden

Berdasarkan pengumpulan data di lapangan yang diperoleh dari jawaban kuesioner, diperoleh karakteristik responden berdasarkan usia, tingkat pendidikan, lama bekerja, dan Status pernikahan sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

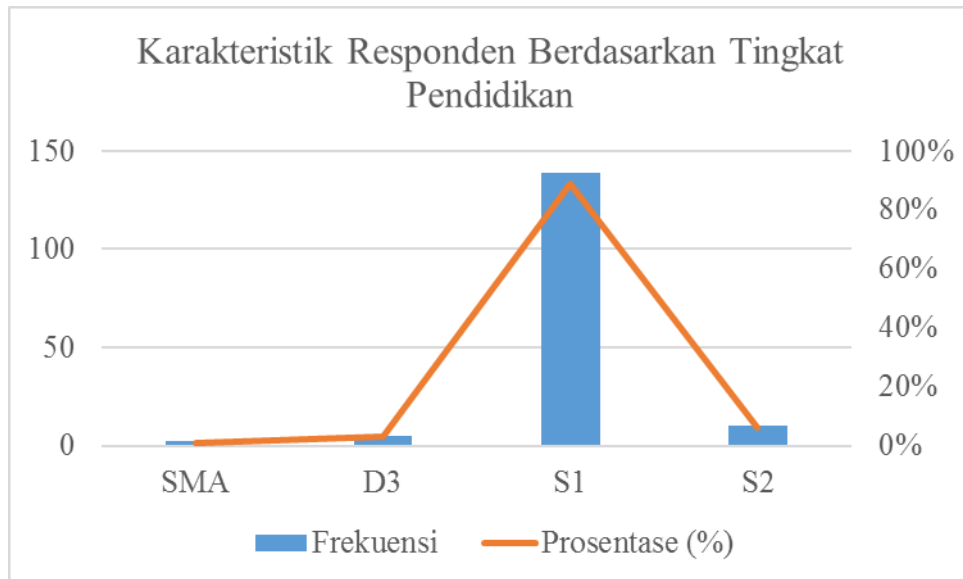


Sumber: Lampiran 3 Data Karakteristik Responden

Berdasarkan gambar 4.1 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan usia Guru 15 Sekolah Menengah Atas (SMP) Muhammadiyah di Kabupaten Bantul, yaitu 20-35 tahun sebanyak 81 responden (52%), 35-45 tahun sebanyak 33 responden (21%), dan >45 tahun sebanyak 42 responden (27%).

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

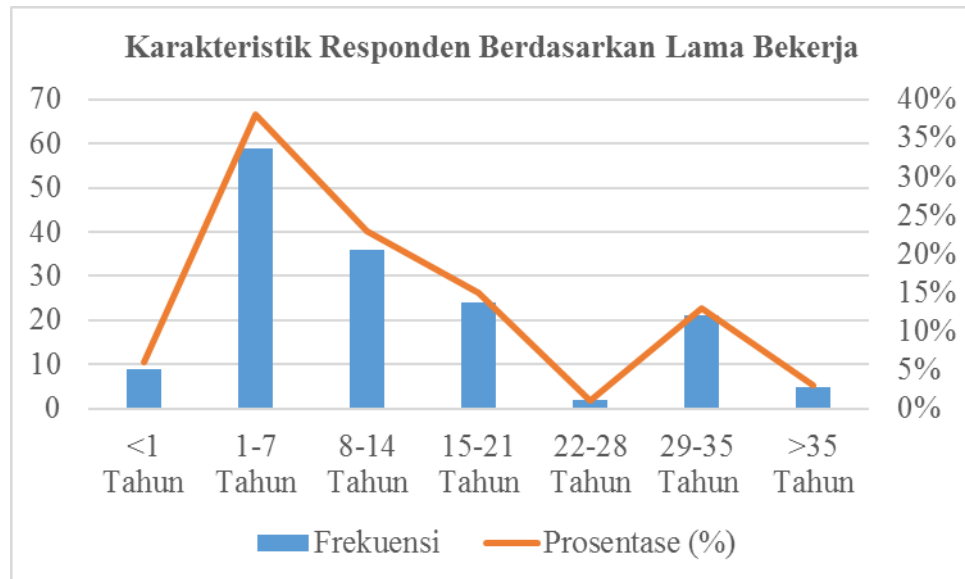


Sumber: Lampiran 3 Data Karakteristik Responden

Berdasarkan gambar 4.2 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan Guru 15 Sekolah Menengah Atas (SMP) Muhammadiyah di Kabupaten Bantul, yaitu SD sebanyak 0 responden (0%), SMP sebanyak 0 responden (0%), SMA Sebanyak 2 responden (1%), D3 Sebanyak 5 responden, S1 sebanyak 139 responden (89%), dan S2 sebanyak 10 responden (6%).

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

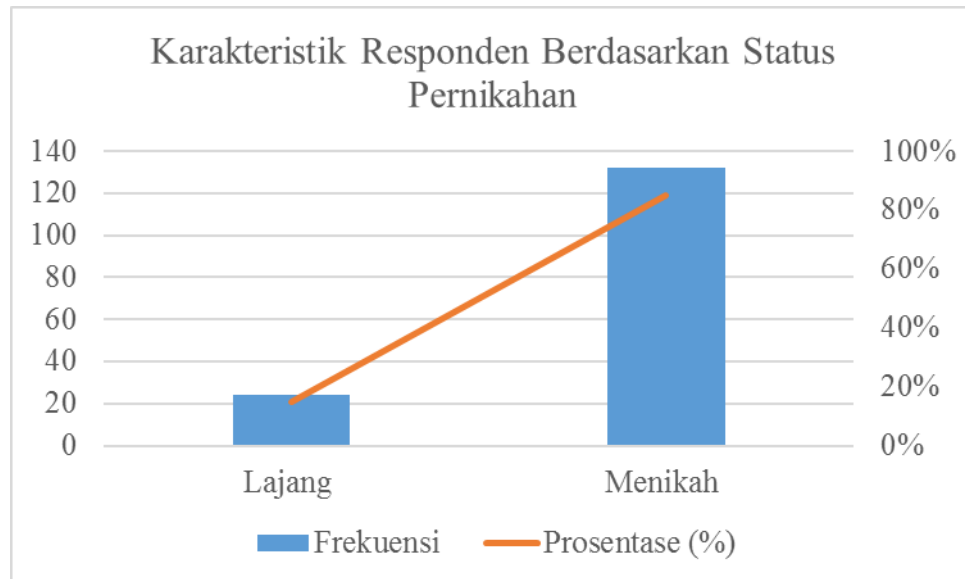


Sumber: Lampiran 3 Data Karakteristik Responden

Berdasarkan gambar 4.3 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan lama bekerja Guru 15 Sekolah Menengah Atas (SMP) Muhammadiyah di Kabupaten Bantul, yaitu <1 tahun sebanyak 9 responden (6%), 1-7 tahun sebanyak 59 responden (38%), 8-14 tahun sebanyak 36 responden (23%), 15-21 tahun sebanyak 24 responden (15%), 22-28 tahun sebanyak 2 responden (1%), 29-35 tahun sebanyak 21 responden (13%), dan >35 tahun sebanyak 5 responden (3%).

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan



Sumber: Lampiran 3 Data Karakteristik Responden

Berdasarkan gambar 4.4 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan status pernikahan Guru 15 Sekolah Menengah Atas (SMP) Muhammadiyah di Kabupaten Bantul, yaitu lajang sebanyak 24 responden (15%), dan menikah sebanyak 132 responden (85%).

B. Uji Kualitas Instrumen Dan Data

Uji kualitas instrumen digunakan untuk mengetahui apakah instrumen dalam penelitian ini memenuhi kriteria valid dan reliabel. Daftar pernyataan dalam penelitian ini berjumlah 26 yang merepresentasikan setiap variabel dengan jumlah responden sebanyak 156 responden dan diolah menggunakan aplikasi AMOS versi 24.

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengujian untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur tepat mengukur obyek yang akan diteliti. Valid atau tidaknya suatu instrumen dapat dilihat dengan cara melihat tingkat signifikansi. Instrumen dikatakan valid apabila memiliki nilai signifikansi $< 0,05$. Hasil uji validitas menggunakan program AMOS 24 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas

| Variabel | Estimate | S.E. | C.R. | P | Keterangan |
|----------------------|----------|------|-------|-----|------------|
| Servant Leadership1 | 1.000 | | | | Valid |
| Servant Leadership2 | .884 | .126 | 7.020 | *** | Valid |
| Servant Leadership3 | .949 | .149 | 6.371 | *** | Valid |
| Servant Leadership4 | .920 | .129 | 7.105 | *** | Valid |
| Servant Leadership5 | .952 | .133 | 7.154 | *** | Valid |
| Servant Leadership6 | 1.107 | .148 | 7.474 | *** | Valid |
| Servant Leadership7 | .902 | .117 | 7.683 | *** | Valid |
| Servant Leadership8 | 1.013 | .143 | 7.104 | *** | Valid |
| Servant Leadership9 | .872 | .128 | 6.806 | *** | Valid |
| Servant Leadership10 | .848 | .121 | 6.990 | *** | Valid |
| Motivasi Kerja 1 | 1.000 | | | | Valid |
| Motivasi Kerja 2 | .711 | .178 | 3.985 | *** | Valid |
| Motivasi Kerja 3 | 1.055 | .210 | 5.035 | *** | Valid |
| Motivasi Kerja 4 | 1.024 | .199 | 5.137 | *** | Valid |
| Motivasi Kerja 5 | .966 | .188 | 5.151 | *** | Valid |
| Motivasi Kerja 6 | 1.029 | .192 | 5.369 | *** | Valid |
| Motivasi Kerja 7 | 1.237 | .240 | 5.157 | *** | Valid |
| Motivasi Kerja 8 | .980 | .197 | 4.983 | *** | Valid |
| Motivasi Kerja 9 | .913 | .163 | 5.611 | *** | Valid |
| Motivasi Kerja 10 | .913 | .169 | 5.393 | *** | Valid |
| Kinerja Guru 1 | 1.000 | | | | Valid |
| Kinerja Guru 2 | 1.014 | .130 | 7.804 | *** | Valid |
| Kinerja Guru 3 | 1.193 | .133 | 8.997 | *** | Valid |
| Kinerja Guru 4 | 1.262 | .143 | 8.795 | *** | Valid |
| Kinerja Guru 5 | .642 | .154 | 4.159 | *** | Valid |
| Kinerja Guru 6 | .616 | .108 | 5.675 | *** | Valid |

Sumber : Lampiran 4. Uji Kualitas Instrumen

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa hasil uji validitas di atas menunjukkan nilai *Probability* sebesar 0.00 atau $(p) < 0.05$, sehingga instrumen pada penelitian ini dinyatakan valid karena sudah memenuhi persyaratan.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian untuk menunjukkan sejauh mana jawaban responden itu konsisten dari waktu ke waktu. Hasil pengujian dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *construct reliability* $> 0,7$ (Ghozali, 2017). Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | CR | Batas | Keterangan |
|--------------------|----------|---------|------------|
| Servant Leadership | 0.95406 | $> 0,7$ | Reliabel |
| Motivasi Kerja | 0.934641 | $> 0,7$ | Reliabel |
| Kinerja Guru | 0.918 | $> 0,7$ | Reliabel |

Sumber : Lampiran 4. Uji Kualitas Instrumen

Berdasarkan tabel 4.4 memperlihatkan bahwa nilai C.R yang terdapat dalam variabel *Servant Leadership* sebesar 0.95406, **Motivasi Kerja** sebesar 0.934641, dan **Kinerja Guru** sebesar 0.918. nilai dari setiap variabel di dalam penelitian ini lebih besar dari 0,7, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen reliabel dan bisa digunakan untuk penelitian ini.

C. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan pada setiap variabel pada penelitian ini untuk mengetahui nilai rata-rata dari masing masing indikator. Pengukuran dilakukan berdasarkan jawaban responden dari hasil kuesioner yang disebarakan. Pengukuran pada penelitian ini menggunakan interval sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}}{\text{Kelas Interval}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0.8$$

Berdasar interval di atas, maka interpretasi dari nilai kelas-kelas interval diatas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5 Interpretasi Dari Nilai Kelas-Kelas Interval

| Interval | Interpretasi |
|-----------|---------------|
| 1,00-1,79 | Sangat Rendah |
| 1,80-2,59 | Rendah |
| 2,60-3,39 | Sedang |
| 3,40-4.19 | Tinggi |
| 4,20-5,00 | Sangat Tinggi |

Sumber : Lampiran 5 Analisis Statistik Derkriptif

Tabel 4.5 merupakan interpretasi dari nilai kelas-kelas interval yang dapat digunakan sebagai acuan untuk hasil statistik deskriptif terhadap rata rata dari setiap indikator dari penelitian ini. Hasil dari statistik deskriptif dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6 Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Guru

| | N | Min | Max | Mean |
|----------------|-----|-----|-----|------|
| Kinerja Guru 1 | 156 | 2 | 5 | 3.51 |
| Kinerja Guru 2 | 156 | 2 | 5 | 3.51 |
| Kinerja Guru 3 | 156 | 2 | 5 | 3.69 |
| Kinerja Guru 4 | 156 | 2 | 5 | 3.51 |
| Kinerja Guru 5 | 156 | 2 | 5 | 3.56 |
| Kinerja Guru 6 | 156 | 2 | 5 | 3.81 |
| Rata-rata | | | | 3.60 |

Sumber : Lampiran 5 Analisis Statistik Derkriptif

Pada tabel 4.6 dapat diketahui statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian pada variabel kinerja guru. Rata-rata penilaian responden pada variabel kinerja guru adalah 3,60 dengan skor maksimum 5 dan skor minimum 2, sehingga jawaban responden pada variabel kinerja guru adalah tinggi karena berada pada interval 3,40-4,19.

Tabel 4.7 Statistik Deskriptif Variabel *Servant Leadership*

| | N | Min | Max | Mean |
|-----------------------|-----|-----|-----|------|
| Servant Leadership 1 | 156 | 2 | 5 | 4.04 |
| Servant Leadership 2 | 156 | 3 | 5 | 4.21 |
| Servant Leadership 3 | 156 | 2 | 5 | 4.13 |
| Servant Leadership 4 | 156 | 2 | 5 | 4.27 |
| Servant Leadership 5 | 156 | 2 | 5 | 4.17 |
| Servant Leadership 6 | 156 | 2 | 5 | 4.03 |
| Servant Leadership 7 | 156 | 3 | 5 | 4.24 |
| Servant Leadership 8 | 156 | 2 | 5 | 3.97 |
| Servant Leadership 9 | 156 | 2 | 5 | 4.14 |
| Servant Leadership 10 | 156 | 3 | 5 | 4.33 |
| Rata-rata | | | | 4.15 |

Sumber : Lampiran 5 Analisis Statistik Derkriptif

Pada tabel 4.7 dapat diketahui statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian pada variabel *servant leadership*. Rata-rata penilaian responden pada variabel *servant leadership* adalah 4,15 dengan skor maksimum 5 dan skor minimum 2, sehingga jawaban responden pada variabel *servant leadership* adalah tinggi karena berada pada interval 3,40-4,19.

Tabel 4.8 Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

| | N | Min | Max | Mean |
|-------------------|-----|-----|-----|------|
| Motivasi Kerja 1 | 156 | 2 | 5 | 3.96 |
| Motivasi Kerja 2 | 156 | 2 | 5 | 3.97 |
| Motivasi Kerja 3 | 156 | 2 | 5 | 3.94 |
| Motivasi Kerja 4 | 156 | 2 | 5 | 3.69 |
| Motivasi Kerja 5 | 156 | 3 | 5 | 4.34 |
| Motivasi Kerja 6 | 156 | 3 | 5 | 4.36 |
| Motivasi Kerja 7 | 156 | 2 | 5 | 3.54 |
| Motivasi Kerja 8 | 156 | 2 | 5 | 3.71 |
| Motivasi Kerja 9 | 156 | 3 | 5 | 4.06 |
| Motivasi Kerja 10 | 156 | 3 | 5 | 4.10 |
| Rata-rata | | | | 3.97 |

Sumber : Lampiran 5 Analisis Statistik Deskriptif

Pada tabel 4.8 dapat diketahui statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian pada variabel motivasi kerja. Rata-rata penilaian responden pada variabel motivasi kerja adalah 3,97 dengan skor maksimum 5 dan skor minimum 2, sehingga jawaban responden pada variabel motivasi kerja adalah tinggi karena berada pada interval 3,40-4,19.

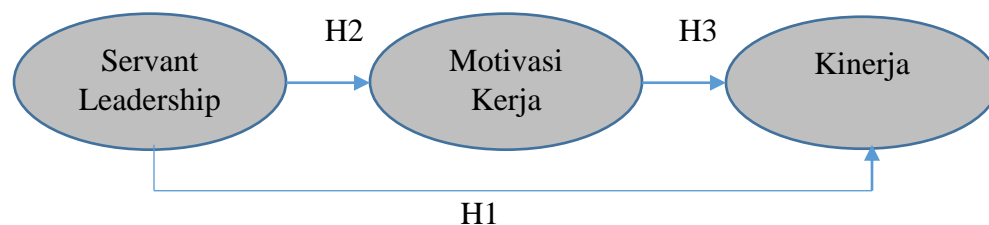
D. Analisis Data SEM

1. Pembahasan Model Berdasarkan Teori

Pengembangan model pada penelitian ini berdasarkan hasil analisis data yang telah disebutkan pada Bab II. Model pada penelitian ini menggunakan satu variabel independen (eksogen) yaitu *Servant Leadership*, satu variabel dependen (endogen) yaitu **Kinerja Guru**, dan satu variabel *intervening* yaitu **Motivasi Kerja**.

2. Menyusun Diagram Alur (Path Diagram)

Langkah kedua dalam proses analisis data SEM dengan menggunakan program AMOS adalah dengan mengubah model teoritis yang sudah dibangun pada tahap pertama kemudian disusun menjadi diagram jalur (path diagram) untuk mempermudah peneliti melihat hubungan kausalitas yang akan diteliti. Seperti gambar 4.1 berikut:

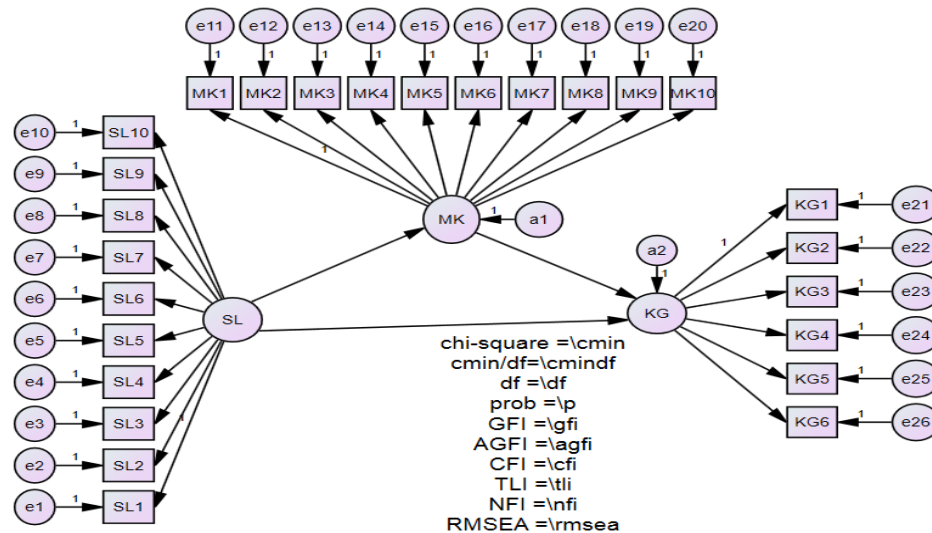


Gambar 4.5 Diagram Alur

3. Konversi Diagram Alur ke dalam Persamaan Struktural

Langkah ketiga analisis SEM setelah model diubah ke diagram jalur (path diagram) adalah mengkonversi diagram alur menjadi persamaan struktural.

Konversi diagram jalur ke persamaan struktural seperti pada gambar 4.2 sebagai berikut:



Gambar 4.6 Persamaan Model Struktural

4. Input Matriks dan Estimasi Model

Langkah keempat dalam proses analisis SEM adalah input matriks dengan kovarian dan korelasi. Dalam penelitian ini estimasi model yang dilakukan adalah maksimum likelihood (ML). Estimasi dari ML yang telah terpenuhi adalah sebagai berikut:

a. Ukuran Sampel

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebesar 156. Mengacu pada jumlah sampel yang representatif dalam model SEM adalah sekitar 100-200 (Ghozali, 2017). Sehingga ukuran sampel pada penelitian ini sudah memenuhi ketentuan uji SEM.

b. Uji Normalitas Data

Ghozali (2017) menyatakan bahwa uji normalitas dilakukan dengan *z value* (*Critical ratio* atau C.R pada output AMOS 24) pada nilai *skewness* dan *kurtosis* sebaran data. Dapat dilihat pada *assesment of normality* yang memiliki nilai kritis $\pm 2,58$ pada level 0,01. Jika hasil lebih besar dari nilai kritis yang telah ditentukan maka data tersebut berdistribusi tidak normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas

| Variable | Min | Max | Skew | c.r. | kurtosis | c.r. |
|----------|-------|-------|-------|--------|----------|--------|
| KG6 | 2.000 | 5.000 | -.420 | -2.140 | .657 | 1.674 |
| KG5 | 2.000 | 5.000 | -.479 | -2.441 | -.211 | -.538 |
| KG4 | 2.000 | 5.000 | .018 | .094 | -.225 | -.573 |
| KG3 | 2.000 | 5.000 | -.396 | -2.022 | .194 | .493 |
| KG2 | 2.000 | 5.000 | -.148 | -.757 | -.201 | -.513 |
| KG1 | 2.000 | 5.000 | .054 | .278 | -.288 | -.733 |
| MK10 | 3.000 | 5.000 | .271 | 1.383 | 1.102 | 2.809 |
| MK9 | 3.000 | 5.000 | .274 | 1.398 | 1.960 | 4.996 |
| MK8 | 2.000 | 5.000 | -.393 | -2.006 | .235 | .600 |
| MK7 | 2.000 | 5.000 | -.104 | -.530 | -.219 | -.559 |
| MK6 | 3.000 | 5.000 | -.026 | -.132 | -.864 | -2.202 |
| MK5 | 3.000 | 5.000 | -.039 | -.201 | -.757 | -1.930 |
| MK4 | 2.000 | 5.000 | -.396 | -2.020 | .149 | .381 |
| MK3 | 2.000 | 5.000 | -.757 | -3.859 | 1.828 | 4.661 |
| MK2 | 2.000 | 5.000 | -.730 | -3.720 | 2.168 | 5.526 |
| MK1 | 2.000 | 5.000 | -.345 | -1.761 | .351 | .895 |
| SL10 | 3.000 | 5.000 | -.133 | -.680 | -.664 | -1.693 |
| SL9 | 2.000 | 5.000 | -.248 | -1.263 | .371 | .945 |
| SL8 | 2.000 | 5.000 | -.358 | -1.826 | .373 | .952 |
| SL7 | 3.000 | 5.000 | .147 | .747 | -.264 | -.672 |
| SL6 | 2.000 | 5.000 | -.277 | -1.414 | -.070 | -.177 |
| SL5 | 2.000 | 5.000 | -.449 | -2.288 | .899 | 2.291 |

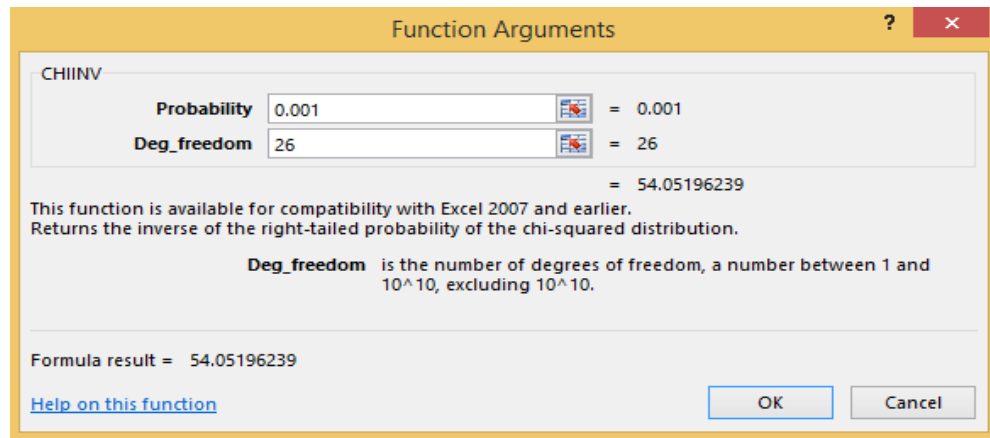
| Variable | Min | Max | Skew | c.r. | kurtosis | c.r. |
|--------------|-------|-------|-------|--------|----------|--------|
| SL4 | 2.000 | 5.000 | -.376 | -1.915 | .317 | .809 |
| SL3 | 2.000 | 5.000 | -.510 | -2.598 | .089 | .226 |
| SL2 | 3.000 | 5.000 | -.087 | -.442 | -.406 | -1.036 |
| SL1 | 2.000 | 5.000 | -.480 | -2.450 | .188 | .478 |
| Multivariate | | | | | 119.455 | 19.550 |

Sumber: Lampiran 6. Uji Normalitas

Dari tabel 4.9 diatas menunjukkan hasil terdapat 7 indikator yang tidak memiliki nilai antara -2,58 sampai 2,58. Hal ini dapat terjadi karena data yang di gunakan merupakan data primer sehingga memungkinkan responden setiap individu tidak sama atau beragam. Data masih dapat dilanjutkan ke analisis selanjutnya karena secara *univariate* mayoritas berdistribusi normal.

c. Identifikasi Outlier

Outliers merupakan kondisi observasi suatu data yang memiliki karakteristik unik yang terlihat sangat jauh berbeda dari observasi lainnya dan muncul dalam bentuk nilai ekstrim (Ghozali, 2017). Untuk mendeteksi multivariate outliers dapat dilihat pada nilai *mahalanobis distance*. Kriteria yang digunakan berdasarkan nilai Chi-squares pada derajat kebebasan (*degree of freedom*) yaitu jumlah variabel indikator yang terukur dalam penelitian pada tingkat signifikansi $p < 0,001$. Penelitian ini menggunakan variabel dengan total pertanyaan sejumlah 26, kemudian pada program excel pada menu **Formulas – More Functions – Compatibility – CHIINV** lalu masukkan probabilitas dan variabel terukur sebagai berikut:



Gambar 4.7 Nilai Batas Mahalanobis Distance

Maka diperoleh hasil 54,05196239. Sehingga seluruh data/hasil yang lebih besar dari 54,05196239 adalah *outliers multivariate*.

Tabel 4.10 Hasil Pengujian Outliers

| Observation number | Mahalanobis d-squared | p1 | p2 |
|--------------------|-----------------------|------|------|
| 68 | 74.632 | .000 | .000 |
| 108 | 65.414 | .000 | .000 |
| 99 | 61.101 | .000 | .000 |
| 90 | 60.254 | .000 | .000 |
| 21 | 56.907 | .000 | .000 |
| 134 | 54.354 | .001 | .000 |
| 98 | 52.422 | .002 | .000 |
| - | - | - | - |
| - | - | - | - |

Sumber: Lampiran 7. Uji Outlier

Tabel 4.10 memperlihatkan nilai *Mahalanobis Distance*. Dari hasil perhitungan batas akhir *outliers* sebesar 54,05196239. Hal ini menunjukkan dari keseluruhan data yang teridentifikasi *outliers* ada 6 responden, yaitu sampel responden nomor 21, 68, 90, 99, 108, dan 134.

5. Identifikasi Model Struktural

Analisis SEM dapat dilakukan jika hasil identifikasi model menyatakan bahwa model penelitian tergolong kategori *over-identified*. Cara identifikasi model adalah dengan cara melihat nilai df dari model penelitian yang sudah dibuat sebagai berikut:

Tabel 4.11 Identifikasi Model

| | |
|---|-----|
| Number of distinct sample moments | 351 |
| Number of distinct parameters to be estimated | 55 |
| Degrees of freedom (351 - 55) | 296 |

Sumber: Lampiran 8. Degree of freedom

Berdasarkan tabel 4.11 di atas model penelitian ini memperoleh nilai df sebesar 296. Hal ini menunjukkan bahwa model penelitian ini tergolong kategori *over-identified* karena memiliki nilai df positif. Sehingga analisis data pada penelitian ini dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya.

6. Menilai Kriteria *Goodness of fit*

Menilai kriteria *Goodness of fit* bertujuan untuk melihat sejauh mana model yang dihipotesiskan “fit” atau cocok dengan sampel data. Hasil goodness of fit ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.12 Menilai *Goodness of fit*

| <i>Goodness of fit index</i> | <i>Cut-off value</i> | Model Penelitian | Model |
|--------------------------------|----------------------|------------------|----------|
| <i>Chi-square</i> | Diharapkan kecil | 590,567 | Marginal |
| <i>Significant probability</i> | $\geq 0,05$ | 0,000 | Marginal |
| RMSEA | $\leq 0,08$ | 0,080 | Fit |
| GFI | $\geq 0,90$ | 0,785 | Marginal |
| AGFI | $\geq 0,90$ | 0,746 | Marginal |
| CMIN/DF | $\leq 2,0$ | 1,995 | Fit |

| | | | |
|-----|-------------|-------|----------|
| TLI | $\geq 0,90$ | 0,802 | Marginal |
| CFI | $\geq 0,90$ | 0,820 | Marginal |

Sumber: Lampiran 9. Uji Goodness of fit

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, dapat diketahui bahwa model penelitian ini cukup untuk dikatakan sebagai model *good fit*.

CMIN/DF merupakan indeks kecocokan parsimoni yang menghitung *goodness of fit* model penelitian dengan jumlah koefisien-koefisien estimasi yang diharapkan untuk mencapai kecocokan. Hasil CMIN/DF pada model penelitian ini adalah 1,995. Nilai tersebut berarti model penelitian ini fit karena memenuhi tingkat nilai yang direkomendasikan yaitu $\leq 2,0$.

Goodness of Fit Indeks (GFI) berfungsi mengindikasikan tingkat kecocokan model yang dihitung dari residual kuadrat dari model yang memprediksi dibandingkan dengan data sebenarnya secara menyeluruh. Hasil GFI pada model penelitian ini adalah 0,785. Nilai tersebut berarti model penelitian ini adalah marginal fit karena mendekati nilai yang direkomendasikan yaitu $\geq 0,90$.

RMSEA merupakan indeks yang digunakan ketika ingin mengkompensasi nilai chi-square dalam sampel besar. Hasil RMSEA pada model penelitian ini adalah 0,080. Nilai tersebut berarti model penelitian ini fit karena memenuhi tingkat nilai yang direkomendasikan yaitu $\leq 0,08$.

AGFI merupakan pengembangan dari GFI yang dicocokkan dengan rasio antara *degree of freedom* dari null model. Hasil AGFI pada model

penelitian ini adalah 0,746. Nilai tersebut berarti model penelitian ini adalah marginal fit karena mendekati nilai yang direkomendasikan yaitu $\geq 0,90$.

TLI adalah indeks kecocokan yang tidak terlalu dipengaruhi oleh besar kecilnya model. Hasil TLI pada model penelitian ini adalah 0,802. Nilai tersebut berarti model penelitian ini adalah marginal fit karena mendekati nilai yang direkomendasikan yaitu $\geq 0,90$.

CFI adalah indeks yang relating tidak terpengaruh oleh ukuran sampel serta keruwetan model. Hasil CFI pada model penelitian ini adalah 0,820. Nilai tersebut berarti model penelitian ini adalah marginal fit karena mendekati nilai yang direkomendasikan yaitu $\geq 0,90$.

Dari hasil pengukuran *goodness of fit* di atas secara keseluruhan menunjukkan bahwa model yang diusulkan pada penelitian ini diterima.

7. Interpretasi dan Modifikasi Model

Jika model sudah diterima maka peneliti dapat mempertimbangkan untuk dilakukannya modifikasi model untuk memperbaiki penjelasan teoritis atau goodness-of-fit. Apabila model tidak fit maka tindakan yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- a. Memodifikasi model dengan menambahkan garis hubung
- b. Menambah variabel jika data tersedia
- c. Mengurangi variabel

E. Uji Hipotesis

Model hipotesis yang dirumuskan pada penelitian ini merupakan perubahan dari diagram alur pada gambar 4.5 menjadi model persamaan struktural. Model hipotesis setelah melalui perubahan dapat dilihat pada gambar 4.6 di atas. Hasil uji hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan SEM dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13 Hasil Uji Hipotesis

| | | | Estimate | S.E. | C.R. | P | Hipotesis |
|----------------|------|---------------------------|----------|------|-------|------|------------------|
| Motivasi Kerja | <--- | <i>Servant Leadership</i> | .507 | .107 | 4.761 | *** | Signifikan |
| Kinerja Guru | <--- | Motivasi Kerja | .394 | .183 | 2.153 | .031 | Signifikan |
| Kinerja Guru | <--- | <i>Servant Leadership</i> | .160 | .125 | 1.284 | .199 | Tidak Signifikan |

Sumber: Lampiran 10. Uji Hipotesis

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat dijelaskan hubungan antar variabel sebagai berikut:

1. Hubungan antara *Servant Leadership* dan Kinerja Guru

Hasil output parameter estimasi antara *Servant Leadership* dan Kinerja Guru memiliki nilai koefisien *standardized regression weight* sebesar 0,160. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel *servant leadership* dan kinerja guru positif. Semakin tinggi tingkat *servant leadership* yang diterapkan maka kinerja guru akan semakin baik. Pengujian dari kedua variabel ini menunjukkan nilai probabilitas 0,199 ($p > 0,05$), dengan ini maka **H1 tidak terdukung** dan dapat dinyatakan bahwa ada hubungan positif dan tidak signifikan antara *servant leadership* terhadap kinerja guru.

2. Hubungan antara *Servant Leadership* dan Motivasi Kerja

Hasil output parameter estimasi antara *Servant Leadership* dan Motivasi Kerja memiliki nilai koefisien *standardized regression weight* sebesar 0,507. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel *servant leadership* dan motivasi kerja positif. Semakin tinggi tingkat *servant leadership* yang diterapkan maka motivasi kerja akan semakin baik. Pengujian dari kedua variabel ini menunjukkan nilai probabilitas 0,00 ($p < 0,05$), dengan ini maka **H2 terdukung** dan dapat dinyatakan bahwa *servant leadership* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

3. Hubungan antara Motivasi kerja dan Kinerja Guru

Hasil output parameter estimasi antara Motivasi kerja dan Kinerja Guru memiliki nilai koefisien *standardized regression weight* sebesar 0,394. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel motivasi kerja dan kinerja guru positif. Semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang diterapkan maka kinerja guru akan semakin baik. Pengujian dari kedua variabel ini menunjukkan nilai probabilitas 0,031 ($p < 0,05$), dengan ini maka **H3 terdukung** dan dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

4. Hubungan antara *Servant Leadership* dan Kinerja Guru melalui Motivasi

Kerja sebagai variabel *intervening*

Untuk melihat pengaruh variabel *intervening* antara *Servant Leadership* dan Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja sebagai variabel *intervening* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14 Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

| | <i>Servant Leadership</i> | Motivasi Kerja | Kinerja Guru |
|----------------|---------------------------|----------------|--------------|
| Motivasi Kerja | .683 | .000 | .000 |
| Kinerja Guru | .167 | .305 | .000 |

Sumber: Lampiran 10. Uji Hipotesis

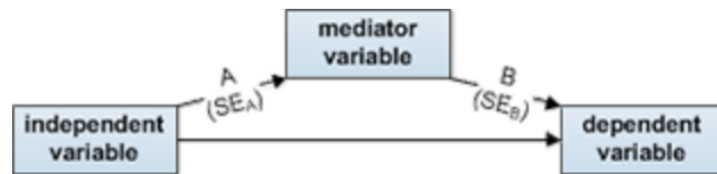
Tabel 4.15 Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

| | <i>Servant Leadership</i> | Motivasi Kerja | Kinerja Guru |
|----------------|---------------------------|----------------|--------------|
| Motivasi Kerja | .000 | .000 | .000 |
| Kinerja Guru | .208 | .000 | .000 |

Sumber: Lampiran 10. Uji Hipotesis

Pengaruh *Servant Leadership* terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja sebagai variabel *intervening* melihat nilai antara *direct effect* < *indirect effect*. Berdasarkan tabel 4.14 dan 4.15 hasil pengujian hubungan dua variabel tersebut mengindikasikan nilai $0,167 < 0,208$. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja memediasi pengaruh *Servant Leadership* terhadap Kinerja Guru. Semakin tinggi tingkat *servant leadership* yang diterapkan maka akan meningkatkan motivasi kerja, dan berdampak pada meningkatnya kinerja guru.

Dengan ini maka **H4 terdukung** dan dapat dinyatakan bahwa *servant leadership* memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru.



A: ?

B: ?

SE_A: ?

SE_B: ?

Calculate!

Sobel test statistic: 1.96014481
One-tailed probability: 0.02498943
Two-tailed probability: 0.04997887

Gambar 4.8 Kalkulator Sobel Test

Berdasarkan dari kalkulator *sobel test* pada gambar 4.8 bahwa A merupakan nilai koefisien regresi dari variabel *servant leadership* terhadap variabel motivasi kerja sebesar 0,507, B merupakan nilai koefisien regresi dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,394. SE_A merupakan nilai *standar error* dari pengaruh variabel *servant leadership* terhadap variabel motivasi kerja sebesar 0,107, sedangkan SE_B merupakan nilai *standar error* dari pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,183. variabel dapat dikatakan berpengaruh tidak langsung apabila memiliki nilai yang

diperoleh dari *sobel test* $> 1,96$ dengan signifikansi 5%. Hasil dari *sobel test* mendapatkan nilai z sebesar 1,96014481 atau $1,96014481 > 1,96$, jadi terdapat pengaruh tidak langsung dari variabel *servant leadership* terhadap variabel kinerja guru melalui variabel motivasi kerja.

F. Hasil Pembahasan

1. Pengaruh *Servant Leadership* terhadap Kinerja Guru

Hasil output parameter estimasi antara *Servant Leadership* dan Kinerja Guru memiliki nilai koefisien *standardized regression weight* sebesar 0,160. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel *servant leadership* dan kinerja guru positif. Semakin tinggi tingkat *servant leadership* yang diterapkan maka kinerja guru akan semakin baik. Pengujian dari kedua variabel ini menunjukkan nilai probabilitas 0,199 ($p > 0,05$), dengan ini maka H1 tidak terdukung dan dapat dinyatakan bahwa ada hubungan positif dan tidak signifikan antara *servant leadership* terhadap kinerja guru.

Pengujian hipotesis pertama menunjukkan hasil bahwa *Servant leadership* tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Tingkat *servant leadership* yang dimiliki oleh atasan tidak mampu mempengaruhi kinerja guru SMP/MTs Muhammadiyah dan Aisyiyah di Bantul karena ada faktor lain yang mendorong kinerja guru menjadi baik. Faktor pertama adalah adanya kelompok MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) yang dapat menjadi wadah untuk melakukan koordinasi dan penyusunan materi pembelajaran demi terwujudnya kinerja yang baik dan optimal.

Faktor lain *servant leadership* tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SMP/MTs Muhammadiyah dan Aisyiyah di Kabupaten Bantul karena sekolah-sekolah tersebut merupakan salah satu amal usaha Muhammadiyah di bidang pendidikan dan guru-guru yang bekerja memiliki komitmen untuk berjuang dan memajukan organisasi Muhammadiyah melalui bidang pendidikannya. Oleh sebab itu, tingkat *servant leadership* yang dimiliki atasan tidak mempengaruhi kinerja guru-guru SMP/MTs Muhammadiyah dan Aisyiyah di Kabupaten Bantul.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kamanjaya, Supartha, dan Dewi (2017) dan Dewi dan Riana (2019) yang menunjukkan hasil bahwa *Servant Leadership* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh *Servant Leadership* terhadap Motivasi Kerja

Kepemimpinan pelayan adalah kepemimpinan yang hadir dari dalam hati dan menempatkan bawahan sebagai prioritas utama. Motivasi kerja merupakan dorongan untuk melakukan sesuatu ditandai dengan meningkatnya semangat. Berdasarkan hipotesis kedua (H2) yang berbunyi: “*Servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.” Hasil pengujian dari kedua variabel ini menunjukkan bahwa *servant leadership* berpengaruh terhadap motivasi kerja dengan nilai probabilitas sebesar 0,00 ($p < 0,05$).

Dalam menjalankan pekerjaannya, guru SMP/MTs Muhammadiyah dan Aisyiyah di Kabupaten Bantul akan termotivasi ketika memiliki pemimpin yang memiliki sifat tulus dan melayani. Dalam hal ini, perilaku *servant leadership* ditunjukkan dengan sifat atasan yang selalu mendengarkan kritik dan saran dari bawahannya sehingga para guru merasa pendapat mereka selalu dihargai oleh atasan. Ketika guru merasa pendapatnya dihargai oleh atasan, maka dorongan untuk melakukan pekerjaan menjadi tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aprilliansyah, Siti Astuti, dan Sulityo (2018) dan Dewi dan Riana (2019) yang menunjukkan hasil bahwa *Servant Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Motivasi kerja adalah dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja merupakan hasil yang dicapai setelah melakukan suatu pekerjaan. Berdasarkan hipotesis ketiga (H3) yang berbunyi: “Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.” . Pengujian dari kedua variabel ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai probabilitas sebesar 0,031 ($p < 0,05$).

Motivasi di SMP/MTs Muhammadiyah dan Aisyiyah sekabupaten Bantul tinggi terlihat dari semangat para guru dalam mendidik para siswa. Semangat ini timbul dari dalam diri karena kecintaannya mengabdikan kepada

Negara untuk mencerdaskan generasi penerus dan memajukan organisasi Muhammadiyah melalui bidang pendidikan. Faktor usaha kepala sekolah jugalah yang membuat guru termotivasi dengan adanya pendekatan secara personal, menghargai setiap pendapat, dan memberikan kritik dan saran sehingga membuat para guru di SMP/MTs Muhammadiyah dan Aisyiyah kabupaten Bantul menjadi lebih maju dan kinerjanya meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marzuki, Sularso, dan Purbangkoro (2018) dan Djafar dan Nurhafizah N (2018) yang menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

4. Pengaruh *Servant Leadership* terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

Pengaruh *Servant Leadership* terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja sebagai variabel *intervening* melihat nilai antara *direct effect* < *indirect effect*. Hasil pengujian hubungan dua variabel tersebut mengindikasikan nilai $0,167 < 0,208$. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja memediasi pengaruh *Servant Leadership* terhadap Kinerja Guru. Artinya semakin tinggi tingkat *servant leadership* yang diterapkan maka akan meningkatkan motivasi kerja, dan berdampak pada meningkatnya kinerja guru.

Hal tersebut menunjukkan bahwa jika tingkat *servant leadership* pada SMP/MTs Muhammadiyah dan Aisyiyah sekabupaten Bantul menunjukkan tingkat yang tinggi, belum tentu juga hal tersebut dapat menghasilkan kinerja

guru yang tinggi. Fakta yang terjadi di SMP/MTs Muhammadiyah dan Aisyiyah sekabupaten Bantul adalah apabila guru merasakan *servant leadership* dari yang tinggi maka akan berdampak pada meningkatnya dorongan untuk bekerja atau motivasi kerja. Guru yang memiliki motivasi yang tinggi akan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja akan meningkat dan target organisasi dapat tercapai dengan baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Riana (2019) yang menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja mampu memediasi penuh antara *servant leadership* dan kinerja.