

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian yang mengandalkan adanya populasi, teknik penarikan, dan menggunakan kuesioner sebagai cara yang digunakan untuk mengumpulkan data (Suyanto, B. & Sutinah, 2008). Penelitian kuantitatif digunakan untuk mengetahui data persentase gambaran umum *servant leadership* Kepala Sekolah, motivasi kerja dan kinerja Guru MAN Kota Bandung.

Metode yang digunakan adalah analisis regresi yaitu studi tentang ketergantungan variabel *dependent* (terikat) dengan satu atau lebih variabel *independent* (variabel bebas). Analisis regresi digunakan untuk memprediksi nilai rata-rata variabel *dependent* berdasarkan nilai rata-rata variabel *independent* (Subandriyo, B., 2020). Data yang terkumpul diolah dan dianalisis menggunakan program SPSS (*Statistical Product for Service Solutions*) versi 25.0 dan *ms. excel* 365. Teknik sampel yang digunakan adalah teknik *nonprobability sampling* dengan teknik sampling jenuh yang menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian.

Secara singkat, penelitian dilakukan agar mendapatkan deskripsi mengenai besarnya kontribusi *servant leadership* Kepala Sekolah (X_1) terhadap motivasi kerja (Y_1) dan kinerja mengajar Guru (Y_2) MAN Kota Bandung.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan secara bertahap dengan melalui persyaratan administratif terlebih dahulu. Terdapat dua lokasi penelitian yang digunakan yaitu MAN 1 Kota Bandung yang berlokasi di Jl. Terusan Hj. Alpi, Cibuntu, Kec. Bandung Kulon, Kota Bandung, Jawa Barat 40212. Sedangkan lokasi selanjutnya berada di MAN 2 Kota Bandung yang bertepatan di Jl. Raya Cipadung No. 57, Kec. Cibiru, Kota Bandung, Jawa Barat 40615.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik yang sesuai dengan kebutuhan penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dan sampel penelitian adalah seluruh guru yang secara aktif terdaftar dalam administrasi sekolah MAN Kota Bandung tahun ajaran 2023/2024. Jumlah guru yang berada di sekolah MAN 1 Kota Bandung yaitu 84 Guru, sedangkan MAN 2 Kota Bandung terdiri dari 72 Guru sehingga total populasi dalam penelitian berjumlah 156 Guru. Jumlah populasi dan sampel dalam penelitian ditampilkan pada tabel 3.1.

Tabel 3.1
Jumlah Populasi dan Sampel Penelitian

Sekolah	Guru
MAN 1 Kota Bandung	84
MAN 2 Kota Bandung	72
N	156

3.4 Definisi Operasional

Penelitian ini melibatkan satu variabel bebas dan dua variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian adalah *servant leadership* Kepala Sekolah MAN Kota Bandung sedangkan variabel terikat adalah motivasi kerja dan kinerja Guru MAN Kota Bandung tahun ajaran 2023/2024.

3.4.1 *Servant leadership*

Servant leadership merupakan gaya kepemimpinan dimana pemimpin mendahulukan kepentingan bawahan (Guru) diatas kepentingan pribadi. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan *servant leadership* dapat melayani kebutuhan, membantu pertumbuhan dan perkembangan guru. Adapun indikator yang dipakai dalam penelitian untuk mengukur praktek *servant leadership* didasarkan oleh karakteristik *servant leadership* yang dikemukakan oleh Dennis & Bocarnea, (2005) yaitu *love, empowerment, vision, humality,* dan *trust*.

3.4.2 **Motivasi Kerja**

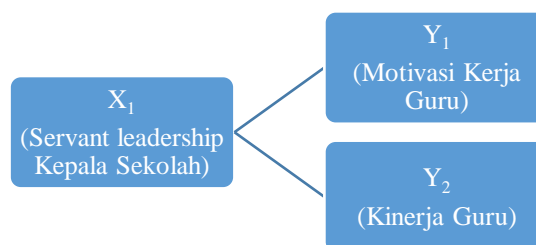
Motivasi adalah kekuatan yang mendorong individu untuk melakukan kegiatan. Adapun pengukuran motivasi dalam penelitian ini didasari pada

tingkat kebutuhan manusia yang digagas oleh Abraham Maslow, yaitu: (1) kebutuhan fisiologis (biologis), yang berkaitan dengan proses hidup secara jasmaniah dimana hal ini bersifat universalitas serta primer, sehingga wajib terpenuhi; (2) kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan ini perlu dipenuhi untuk menciptakan rasa tentram individu dalam kehidupannya. Tanpa tercapainya kebutuhan ini, kehidupan individu akan berada dalam ketegangan; (3) kebutuhan sosial, sebagai makhluk hidup, manusia merupakan makhluk sosial yang tentu perlu individu lain untuk mendukung kehidupannya; (4) kebutuhan akan harga diri. Hal ini didasarkan pada hakikat manusia yang memiliki harga diri dan selalu ingin mempertahankan serta mengembangkan harga diri tersebut; (5) kebutuhan untuk mewujudkan diri, dimana manusia sejatinya memiliki hasrat untuk menunjukkan pribadinya maupun hal khas dari dirinya kepada orang lain.

3.4.3 Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran, yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi hasil pembelajaran. Instrumen dikembangkan sesuai dengan bunyi PP No. 19 Pasal 19 yaitu setiap satuan pendidikan melakukan perencanaan, pelaksanaan, penilaian, dan pengawasan proses dan hasil pembelajaran agar pembelajaran yang efektif dan efisien dapat terlaksana.

Berdasarkan definisi operasional variabel yang telah disusun, maka paradigma penelitian dapat dilihat dalam gambar 3.1.



Gambar 3.1
Rumusan Desain Penelitian

3.5 Instrumen Penelitian

3.5.1 Jenis Instrumen

Kuesioner (angket) digunakan sebagai instrumen dalam penelitian dengan mengukur tingkat *servant leadership* Kepala Sekolah, motivasi kerja dan kinerja Guru MAN Kota Bandung tahun ajaran 2023/2024. Jenis angket yang digunakan adalah angket tertutup dimana responden diminta agar menjawab pertanyaan sesuai dengan gambaran keadaan nyata *servant leadership* yang dimiliki Kepala Sekolah, motivasi kerja dan kinerja Guru. Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data skala ordinal. Kuesioner terdiri dari 129 item pernyataan yang terdiri dari 38 item pernyataan *servant leadership*, 45 item pernyataan motivasi kerja dan 46 item pernyataan kinerja guru. Jenis kuesioner yang digunakan yaitu kuesioner/angket tertutup. Kuesioner penelitian menggunakan skala *multiple choice*, yaitu pernyataan yang diikuti oleh sejumlah alternatif pilihan jawaban. Pemberian skor untuk alternatif jawaban adalah dalam tanda cek (√) pada kolom yang disediakan.

3.5.2 Kisi-Kisi

Penyusunan kisi-kisi instrumen didasarkan pada konsep variabel *servant leadership*, motivasi kerja dan kinerja guru sesuai dengan rumusan definisi operasional yang selanjutnya diturunkan ke dalam aspek dan indikator sebagai patokan butir pernyataan tentang *servant leadership* Kepala sekolah, motivasi kerja dan kinerja Guru. Kisi-kisi instrumen untuk mengungkap *servant leadership*, motivasi kerja dan kinerja guru MAN Kota Bandung Tahun Ajaran 2023/2024 tersaji pada tabel 3.2, 3.3, dan 3.4.

Tabel 3.2
Kisi-Kisi Instrumen *Servant leadership* (Sebelum *Judgement*)

Karakteristik	Indikator	Pernyataan
Love	Pemimpin melihat setiap guru sebagai individu yang utuh (memiliki kebutuhan, keinginan dan hasrat) bukan hanya sebagai alat dalam mencapai tujuan.	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10
Empowerment	Pemimpin percaya bahwa guru dapat melaksanakan tugas sesuai dengan penugasan yang diberikan baik itu perencanaan dan pengambilan keputusan serta mendengarkan saran dari bawahan	11,12,13,14,15,16,17

Karakteristik	Indikator	Pernyataan
Vision	Pemimpin menciptakan visi yang juga melibatkan bawahan didalamnya. Pemimpin dapat berpikir jauh kedepan tanpa mengenyampingkan keadaan masa kini, sehingga pemimpin dapat memanfaatkan peluang yang datang.	18,19,20,21
Trust	Pemimpin dipercaya merupakan orang yang dipilih berdasarkan kelebihan dan kemampuan yang dimiliki.	22,23,24,25 ,26,27,28,29
Humality	Pemimpin dapat menjaga kerendahan hatinya dengan cara menghormati dan mengakui kontribusi bawahan dalam organisasi.	30,31,32,33 ,34,35,36,37,38

Tabel 3.3
Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Kerja (Sebelum *Judgement*)

Tingkat Kebutuhan	Deskripsi	Indikator	Pernyataan
Fisiologis	Dorongan untuk bekerja yang timbul agar pemenuhan kebutuhan dasar dapat terpenuhi	Kepuasan Gaji/penghasilan yang dimiliki	1,2,3,4,5
Rasa aman	Dorongan untuk bekerja yang timbul agar perasaan aman dapat terpenuhi.	Suasana dalam bekerja	6,7,8
		Tersedia fasilitas bekerja	9,10
		Keselamatan kerja	11,12,13
Sosialisasi	Dorongan bekerja yang timbul agar kebutuhan berhubungan secara sosial dengan orang lain dapat terpenuhi	Hubungan dengan rekan kerja	14,15,16,17 ,18,19
		Bantuan dalam bekerja	20,21,22,23
		Arahan dalam bekerja	24,25,26
Penghargaan	Dorongan bekerja agar mendapatkan penghargaan atau prestasi	Mendapatkan penghargaan	27,28,29
		Menghargai hasil kerja	30,31,32
		Diberikan kepercayaan	33,34,35
Aktualisasi Diri	Dorongan bekerja untuk menghasilkan hal yang prestisius	Kemauan dalam bekerja	36,37,38,39 ,40,41
		Pengembangan diri	42,43,44,45
		Berusaha secara optimal	46,47,48

Tabel 3.4
Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Guru (Sebelum *Judgement*)

Dimensi	Indikator	Pernyataan
Perencanaan Pembelajaran	Tersedianya silabus yang dijadikan sebagai acuan penyusunan RPP	1,2,3
	Tersedianya RPP dengan komponennya yang dijadikan sebagai penjabaran silabus	4,5,6
	Pengembangan materi, pendekatan, metode, dan media pembelajaran	7,8,9,10,11,12,13,14
Pelaksanaan Pembelajaran	Kegiatan pembuka	15,16,17,18,19
	Kegiatan inti: Proses pembelajaran/langkah-langkah pembelajaran	20,21,22,23,24,25,26,27,28,29,30,31,32
	Kegiatan penutup	33,34,35
Evaluasi Pembelajaran	Evaluasi proses dan hasil pembelajaran	36,37,38,39,40,41,42,43,44,45,46

3.6 Uji Kelayakan Instrumen Penelitian

3.6.1 Uji Rasional

Kuesioner terlebih dahulu ditimbang (*judgement*) oleh dua dosen ahli instrumen dari Jurusan Administrasi Pendidikan yaitu Ibu Dr. Yayah Rahyasih, M.Pd. dan Bapak Dr. Suryadi, M.Pd sebelum disebarkan kepada responden. *judgement* dilakukan berkaitan dengan konstruk, isi dan bahasa yang digunakan dalam kuesioner penelitian. Berdasarkan hasil *judgement* terdapat dua kemungkinan yang dilakukan, yaitu: (1) item pernyataan tidak digunakan/dihilangkan; dan (2) item pernyataan direvisi hingga dirasa layak.

Hasil *judgement* dengan dua orang dosen ahli, terdapat beberapa hal yang harus diperbaiki, yaitu: (1) Penyesuaian pernyataan dengan indikator dan kondisi guru; (2) Penggunaan redaksi kalimat yang lebih spesifik agar mudah dimengerti; serta (3) Penyesuaian pernyataan dengan redaksi yang lebih umum diketahui. Berikut hasil penimbangan instrumen setelah *judgement* yang disajikan pada tabel 3.5.

Tabel 3.5
Hasil Penimbangan *Judgement* Instrumen Penelitian

Variabel	Ket.	No Item	JML
Servant leadership Kepala Sekolah	Memadai	4,6,7,8,10,12,13,15,16,17,19,21,22,25,26,27,28,29,30,31,32,33,34,35,36,37,38	27
		Tidak Memadai	
	a. Revisi	1,2,3,5,8,11,14,18,20,23,24	11

	b. Dibuang	-	
	Jumlah		38
Motivasi Kerja	Memadai	2,3,4,5,6,7,8,11,12,13,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28,29,30,31,32,33,34,35,36,37,38,39,40,41,42,43,44,45	40
	Tidak Memadai		
	b. Revisi	1,9,10, 14,15	5
	b. Dibuang	-	
	Jumlah		45
Kinerja Guru	Memadai	-	
	Tidak Memadai		
	c. Revisi	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28,29,30,31,32,33,34,35,36,37,38,39,40,41,42,43,44,45,46	46
	b. Dibuang	-	
	Jumlah		46

Berdasarkan uji rasional yang dilakukan, semua pernyataan harus direvisi dan tidak ada yang dibuang.

3.6.2 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan dapat dijadikan sebagai alat ukur yang layak untuk mengukur indikator yang hendak diukur. Item pernyataan kuesioner dikatakan valid ketika menghasilkan data yang akurat sesuai tujuan penelitian. Uji validitas butir item dilakukan untuk menguji apakah kuesioner yang digunakan mampu mengukur *servant leadership* Kepala Sekolah, motivasi kerja dan kinerja Guru. Analisis validitas item dilakukan dengan menggunakan prosedur pengujian *Pearson product moment* dan sig. (2-tailed) dengan mengkorelasikan skor item yang dianalisis dengan skor total. Uji validitas diolah dengan menggunakan program SPSS versi 25.0. Hasil pengolahan data diketahui bahwa kuesioner menunjukkan indeks validitas yang bergerak antara -0,685 sampai 0,936 dengan tolak ukur $p < 0.05$. Hasil uji validitas butir item ditampilkan dalam tabel 3.6.

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Butir Item
r Tabel dengan N (30) = 0,349 < r Hitung = Valid

Variabel	No Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan	Keputusan
<i>Servant leadership</i>	1	,797**	0,349	Valid	digunakan
	2	0,247	0,349	Tidak Valid	digunakan setelah perbaikan

Variabel	No Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan	Keputusan	
	3	,696**	0,349	Valid	digunakan	
	4	,724**	0,349	Valid	digunakan	
	5	,868**	0,349	Valid	digunakan	
	6	,817**	0,349	Valid	digunakan	
	7	,823**	0,349	Valid	digunakan	
	8	,821**	0,349	Valid	digunakan	
	9	,735**	0,349	Valid	digunakan	
	10	,678**	0,349	Valid	digunakan	
	11	,471**	0,349	Valid	digunakan	
	12	,569**	0,349	Valid	digunakan	
	13	,733**	0,349	Valid	digunakan	
	14	,586**	0,349	Valid	digunakan	
	15	,514**	0,349	Valid	digunakan	
	16	,789**	0,349	Valid	digunakan	
	17	,598**	0,349	Valid	digunakan	
	18	,827**	0,349	Valid	digunakan	
	19	,597**	0,349	Valid	digunakan	
	20	,832**	0,349	Valid	digunakan	
	21	,752**	0,349	Valid	digunakan	
	22	,755**	0,349	Valid	digunakan	
	23	,817**	0,349	Valid	digunakan	
	24	,828**	0,349	Valid	digunakan	
	25	,755**	0,349	Valid	digunakan	
	26	,819**	0,349	Valid	digunakan	
	27	,884**	0,349	Valid	digunakan	
	28	,936**	0,349	Valid	digunakan	
	29	,867**	0,349	Valid	digunakan	
	30	,770**	0,349	Valid	digunakan	
	31	,855**	0,349	Valid	digunakan	
	32	,865**	0,349	Valid	digunakan	
	33	,867**	0,349	Valid	digunakan	
	34	,802**	0,349	Valid	digunakan	
	35	,831**	0,349	Valid	digunakan	
	36	,824**	0,349	Valid	digunakan	
	37	,833**	0,349	Valid	digunakan	
	38	,908**	0,349	Valid	digunakan	
	Motivasi Kerja	1	,523**	0,349	Valid	digunakan
		2	,191	0,349	Tidak Valid	digunakan setelah perbaikan
3		,714**	0,349	Valid	digunakan	
4		,156	0,349	Tidak Valid	digunakan setelah perbaikan	
5		,555**	0,349	Valid	digunakan	
6		,724**	0,349	Valid	digunakan	
7		,688**	0,349	Valid	digunakan	
8		,713**	0,349	Valid	digunakan	

Variabel	No Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan	Keputusan
	9	,269	0,349	Tidak Valid	digunakan setelah perbaikan
	10	-,001	0,349	Tidak Valid	digunakan setelah perbaikan
	11	,681**	0,349	Valid	digunakan
	12	,679**	0,349	Valid	digunakan
	13	,320	0,349	Tidak Valid	dihapus
	14	,776**	0,349	Valid	digunakan
	15	,301	0,349	Tidak Valid	digunakan setelah perbaikan
	16	,055	0,349	Tidak Valid	digunakan setelah perbaikan
	17	,327	0,349	Tidak Valid	digunakan setelah perbaikan
	18	,700**	0,349	Valid	digunakan
	19	,770**	0,349	Valid	digunakan
	20	,509**	0,349	Valid	digunakan
	21	,634**	0,349	Valid	digunakan
	22	,551**	0,349	Valid	digunakan
	23	,642**	0,349	Valid	digunakan
	24	,055	0,349	Tidak Valid	digunakan setelah perbaikan
	25	,381*	0,349	Tidak Valid	digunakan setelah perbaikan
	26	-,685**	0,349	Tidak Valid	digunakan setelah perbaikan
	27	,622**	0,349	Valid	digunakan
	28	,283	0,349	Tidak Valid	digunakan setelah perbaikan
	29	,577**	0,349	Valid	digunakan
	30	,726**	0,349	Valid	digunakan
	31	,437*	0,349	Valid	digunakan
	32	,505**	0,349	Valid	digunakan
	33	,735**	0,349	Valid	digunakan
	34	,654**	0,349	Valid	digunakan
	35	,718**	0,349	Valid	digunakan
	36	,733**	0,349	Valid	digunakan
	37	,387*	0,349	Valid	digunakan
	38	,475**	0,349	Valid	dihapus
	39	,386*	0,349	Valid	dihapus karena serupa dengan pertanyaan lain
	40	,746**	0,349	Valid	dihapus karena serupa dengan pertanyaan lain
	41	,552**	0,349	Valid	dihapus

Variabel	No Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan	Keputusan
	42	,794**	0,349	Valid	digunakan
	43	,688**	0,349	Valid	digunakan
	44	,753**	0,349	Valid	digunakan
	45	,661**	0,349	Valid	digunakan
	46	,775**	0,349	Valid	digunakan
	47	,642**	0,349	Valid	digunakan
	48	,859**	0,349	Valid	digunakan
Kinerja Guru	1	,365*	0,349	Valid	digunakan
	2	,447*	0,349	Valid	digunakan
	3	,546**	0,349	Valid	digunakan
	4	,665**	0,349	Valid	digunakan
	5	,593**	0,349	Valid	digunakan
	6	,730**	0,349	Valid	digunakan
	7	,721**	0,349	Valid	digunakan
	8	,831**	0,349	Valid	digunakan
	9	,804**	0,349	Valid	digunakan
	10	,810**	0,349	Valid	digunakan
	11	,747**	0,349	Valid	digunakan
	12	,616**	0,349	Valid	digunakan
	13	,560**	0,349	Valid	digunakan
	14	,789**	0,349	Valid	digunakan
	15	,557**	0,349	Valid	digunakan
	16	,737**	0,349	Valid	digunakan
	17	,673**	0,349	Valid	digunakan
	18	,717**	0,349	Valid	digunakan
	19	,634**	0,349	Valid	digunakan
	20	,403*	0,349	Valid	digunakan
	21	,573**	0,349	Valid	digunakan
	22	,279	0,349	Tidak Valid	digunakan setelah perbaikan
	23	,640**	0,349	Valid	digunakan
	24	,433*	0,349	Valid	digunakan
	25	,772**	0,349	Valid	digunakan
	26	,904**	0,349	Valid	digunakan
	27	,757**	0,349	Valid	digunakan
	28	,852**	0,349	Valid	digunakan
	29	,822**	0,349	Valid	digunakan
	30	,882**	0,349	Valid	digunakan
	31	,876**	0,349	Valid	digunakan
	32	,628**	0,349	Valid	digunakan
	33	,603**	0,349	Valid	digunakan
	34	,869**	0,349	Valid	digunakan
	35	,790**	0,349	Valid	digunakan
	36	,882**	0,349	Valid	digunakan
	37	,753**	0,349	Valid	digunakan

Variabel	No Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan	Keputusan
	38	,580**	0,349	Valid	digunakan
	39	,753**	0,349	Valid	digunakan
	40	,779**	0,349	Valid	digunakan
	41	,684**	0,349	Valid	digunakan
	42	,553**	0,349	Valid	digunakan
	43	,775**	0,349	Valid	digunakan
	44	,731**	0,349	Valid	digunakan
	45	,729**	0,349	Valid	digunakan
	46	,483**	0,349	Valid	digunakan

3.6.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan mengetahui tingkat keterandalan atau ketetapan alat ukur. Alat ukur disebut memiliki reliabilitas tinggi ketika hasil skor yang diberikan relatif sama meskipun digunakan secara berulang. Pengujian reliabilitas dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan program *SPSS* versi 25.0. Pengkategorian hasil penghitungan reliabilitas, mengacu pada teori dari Drummond & Jones (2010) pada tabel 3.7.

Tabel 3.7
Evaluating Reliability Coefficient

Nilai Reliabilitas	Kriteria
.... > 0.90	<i>Very High</i>
0.80 – 0.89	<i>High</i>
0.70 – 0.79	<i>Acceptable</i>
0.60 – 0.69	<i>Moderate/Acceptable</i>
..... < 0.59	<i>Low/Unacceptable</i>

(Drummond & Jones, 2010)

Hasil uji reliabilitas kuesioner penelitian dapat dilihat pada tabel 3.8.

Tabel 3.8
Hasil Uji Reliabilitas Butir Item

Variabel	Cronbach's Alpha (0,7)	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
<i>Servant leadership</i> Kepala Sekolah	,979	,980	38
Motivasi Kerja	,934	,943	48
Kinerja Guru	,972	,974	46

Berdasarkan tabel 3.8 diketahui bahwa semua butir item dengan tolak ukur cronbach's alpha (0,7) menunjukkan koefisien reliabilitas dalam rentang 0,934 sampai dengan 0,979. Tingkat korelasi dan derajat keterandalan kuesioner penelitian berada pada kategori *very high* atau sangat tinggi. Artinya

kuesioner penelitian memiliki derajat keterandalan sangat tinggi sebagai alat pengumpul data.

3.7 Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui hasil pengamatan (Observasi), wawancara serta kuesioner. Total keseluruhan populasi dan sampel sebanyak 162 Guru terhadap 2 Kepala Sekolah. Pengumpulan data secara observasi, wawancara dan kuesioner akan dilakukan kepada Guru. Teknik pengumpulan data kepada Guru MAN Kota Bandung dilaksanakan pada 25 Juli sampai dengan 2 Agustus 2023. Angket yang dibagikan terbagi menjadi dua versi, yaitu melalui sebaran angket secara langsung maupun offline dengan menggunakan gform pada link <https://forms.gle/Psog8JcKW4CvuWhM8> yang setelah itu data diolah dengan cara yang sama.

3.8 Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data dilakukan untuk mengukur *servant leadership* Kepala Sekolah, motivasi kerja dan kinerja Guru MAN Kota Bandung Tahun Ajaran 2023/2024. Pengolahan data dilakukan untuk mengetahui kontribusi *servant leadership* Kepala Sekolah terhadap motivasi kerja dan kinerja Guru. Berikut tahapan pengolahan data yang dilakukan: (1) menginput seluruh data yang diberikan responden; (2) menghitung skor total setiap responden dari masing-masing variabel; (3) menghitung kecenderungan *servant leadership* Kepala Sekolah, motivasi kerja dan kinerja Guru; serta (4) menghitung kontribusi *servant leadership* Kepala Sekolah terhadap motivasi kerja dan kinerja Guru dengan menggunakan aplikasi *SPSS* Versi 25.0.

3.8.1. Verifikasi Data

Verifikasi data dilakukan untuk memeriksa data yang diperoleh kemudian diseleksi sebelum diolah. Tahapan verifikasi data yaitu, sebagai berikut: (1) memeriksa jumlah kuesioner yang terkumpul setelah penyebaran; (2) memeriksa isi kuesioner yang terkumpul lalu disesuaikan dengan petunjuk pengisian dan kelayakan untuk dijadikan data penelitian; (3) mengurutkan jawaban semua responden hingga selesai; (4) melakukan rekapitulasi data yang diperoleh sesuai dengan peraturan penskoran yang ditetapkan; serta (5)

melakukan perhitungan statistik untuk mengetahui gambaran umum dan kontribusi *servant leadership* Kepala Sekolah terhadap motivasi kerja dan kinerja Guru.

3.8.2 Penskoran Data

Penskoran data dilakukan kepada setiap jawaban sesuai dengan bobot yang telah ditetapkan. Kuesioner penelitian menggunakan jenis skala *multiple choice* yang setiap butirnya diasumsikan memiliki bobot dengan nilai satu sampai empat. Kriteria penskoran kuesioner ditampilkan dalam tabel 3.9.

Tabel 3.9
Kriteria Penskoran Kuesioner Penelitian

Alternatif jawaban	Skor	Deskripsi
TP	1	Tidak Pernah
KK	2	Kadang-kadang
S	3	Sering
SS	4	Selalu

3.8.3 Seleksi Data

Seleksi data bertujuan untuk memastikan jumlah instrumen yang sudah disebar dan terkumpul sama dan sesuai. Dimana sebelumnya sudah dilakukan uji instrumen sehingga item pernyataan yang ada dalam penelitian ini dalam keadaan valid dan reliabel pada saat instrumen disebar. Adapun hasil rekapitulasi seleksi data dalam penelitian dapat dilihat pada tabel 3.10.

Tabel 3.10
Rekapitulasi Seleksi Data

Jumlah Sampel	Jumlah Kuesioner			Persentase
	Tersebar	Terkumpul	Dapat Diolah	
156	156	152	152	97%

Hasil dari penyeleksian data diketahui kuesioner yang tersebar sebanyak 156 pcs sedangkan yang terkumpul hanya 152 pcs, sehingga kuesioner yang dapat diolah hanya sebanyak 156 psc sehingga sebanyak 97% kuesioner yang dapat diolah oleh peneliti.

3.8.4 Klasifikasi Data

Klasifikasi data dilakukan berdasarkan variabel *servant leadership* Kepala Sekolah (X_1), Motivasi Kerja (Y_1) dan Kinerja Guru (Y_2). Selanjutnya

pemberian skor dilakukan pada setiap alternatif jawaban sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. Tahap ini dilakukan untuk mengubah skor mentah yang nantinya dijadikan skor baku dari masing-masing variabel yang ada.

3.9 Teknik Analisis Data

Proses analisis data menggunakan penghitungan dengan menggunakan program SPSS Versi 25.0.

3.9.1 Analisis Data Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian digunakan untuk melihat kecenderungan distribusi frekuensi variabel dan menentukan tingkat ketercapaian responden pada variabel *servant leadership* Kepala Sekolah, motivasi kerja dan kinerja Guru. Teknik *Weighted Mean Scored* (WMS) digunakan untuk menggambarkan kecenderungan umum setiap variabel dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n}$$

Keterangan:

\bar{x} = Skor rata rata

$\sum x$ = Jumlah skor gabungan

n = jumlah responden

Hasil perhitungan data selanjutnya dikonversikan dengan kriteria rata-rata skor yang disajikan pada tabel 3.11.

Tabel 3.11
Konsultasi Hasil Perhitungan WMS

No	Rentang Skor	Kriteria
1	3,01-4,00	Sangat Baik
2	2,01-3,00	Baik
3	1,01-2,00	Rendah
4	0,01-1,00	Sangat Baik

Sumber: Akon dan Hadi (2005)

3.9.2 Uji Persyaratan Analisis

Sebelum melakukan analisis regresi terdapat beberapa tahapan yang harus dilakukan sebelumnya, yaitu uji normalitas data dan uji linieritas. Analisis dilakukan dengan menggunakan bantuan dari program SPSS 25.0.

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah pengolahan data dalam penelitian menggunakan analisis parametrik atau non parametrik. Parametrik digunakan untuk menganalisis data yang berdistribusi normal sedangkan non parametrik digunakan untuk menganalisis data yang berdistribusi tidak normal. Pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 25.0 dengan kriteria yaitu uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji kolmogrov-Sminorv yaitu jika nilai $\text{symp. Sign } (p) > \alpha$ maka sebaran data berdistribusi normal.

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh memiliki sebaran data yang normal atau tidak, dengan melihat dasar keputusan sebagai berikut:

Ho : Tidak terdapat perbedaan antara distribusi data dengan distribusi normal (berdistribusi normal)

Ha : Terdapat perbedaan antara distribusi data dengan distribusi normal (tidak berdistribusi normal)

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 3.12.

Tabel 3.12
Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		<i>Servant leadership</i>	Motivasi Kerja	Kinerja Mengajar	
N		152	152	152	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	49,98	49,99	49,97	
	Std. Deviation	9,954	9,998	9,999	
Most Extreme Differences	Absolute	,109	,105	,128	
	Positive	,109	,105	,128	
	Negative	-,077	-,066	-,113	
Test Statistic		,109	,105	,128	
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	,078 ^d	,128 ^d	,084 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,043	,062	,008
		Upper Bound	,054	,075	,013
a. Test distribution is Normal.					
b. Calculated from data.					
c. Lilliefors Significance Correction.					
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.					

Jika nilai *Monte Carlo Sig. (2-tailed)* masing-masing variabel. Jika nilai *Monte Carlo Sig. (2-tailed)* > dari 0,05 maka disimpulkan bahwa H0 diterima. Artinya, tidak terdapat perbedaan antara distribusi data dengan distribusi normal, sehingga variabel dapat dikatakan berdistribusi normal. Berdasarkan

hasil perhitungan pada tabel 3.12 diketahui bahwa seluruh variabel yaitu variabel *servant leadership* Kepala Sekolah (X_1), motivasi kerja (Y_1) dan kinerja Guru (Y_2) memiliki distribusi data yang normal, maka persyaratan normalitas pada penelitian ini terpenuhi.

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dan variabel terikat. Uji linieritas dilakukan dengan uji linieritas regresi dengan uji-t. Jika nilai signifikansi dari *deviation of linierity* untuk X_1 terhadap Y_1 serta X_1 terhadap $Y_2 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hubungan bersifat linier.

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linier pada setiap variabel dalam penelitian. Data dikatakan linier apabila nilai *sig. deviation from linierity* $> 0,05$. Pengujian linieritas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 25.0 dengan teknik *lack-of-fit test*. Hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel 3.12.

Tabel 3.13
Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja * <i>Servant leadership</i>	Between Groups	(Combined)	10237,035	33	310,213	7,535	,211
		Linierity	6817,045	1	6817,045	165,586	,004
		Deviation from Linierity	3419,991	32	106,875	2,596	,321
	Within Groups		4857,958	118	41,169		
	Total		15094,993	151			
Kinerja Mengajar * <i>Servant leadership</i>	Between Groups	(Combined)	7496,785	33	227,175	3,528	,339
		Linierity	1849,267	1	1849,267	28,716	,002
		Deviation from Linierity	5647,518	32	176,485	2,740	,556
	Within Groups		7599,110	118	64,399		
	Total		15095,895	151			

Berdasarkan hasil tabel 3.13, diketahui bahwa *Sig.* pada *Deviation from linierity* Y_1 sebesar 0,321 dan Y_2 sebesar 0,556. Sehingga, terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel *servant leadership* Kepala Sekolah (X_1), terhadap motivasi kerja (Y_1) serta antara Kepala Sekolah (X_1) terhadap kinerja Guru (Y_2).

3.10 Uji Hipotesis Penelitian

Uji hipotesis penelitian dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh atau tidak dari masing-masing variabel yang diukur. Berikut tahapan yang dilakukan dalam pengujian hipotesis.

3.10.1 Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antar variabel. Teknik analisis koefisien korelasi yang digunakan adalah korelasi *product moment* (r) yang memiliki ketentuan nilai r tidak lebih dari $(-1 \leq r \leq +1)$. Berikut ketentuannya.

$$r = -1$$

Artinya korelasi yang terjadi adalah negatif sempurna yaitu variabel memiliki hubungan yang terbalik. Apabila variabel X memiliki nilai yang tinggi, maka variabel Y memiliki nilai rendah, dan begitupun sebaliknya apabila variabel X memiliki nilai rendah, maka variabel Y memiliki nilai tinggi.

$$r = 0$$

Artinya variabel-variabel yang diukur tidak memiliki korelasi.

$$r = 1$$

Artinya korelasi yang terjadi adalah korelasi sempurna positif (sangat kuat) yaitu variabel memiliki hubungan yang searah. Apabila variabel X memiliki nilai tinggi, maka variabel Y juga memiliki nilai tinggi dan apabila variabel X memiliki nilai rendah, maka variabel Y akan memiliki nilai rendah pula. Sugiyono (2018, hlm. 184) melakukan pengambilan keputusan dengan interpretasi nilai r yang dapat dilihat pada tabel 3.14.

Tabel 3.14
Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sehingga hipotesis yang diajukan pada penelitian adalah:

Ho = Tidak terdapat pengaruh antara *servant leadership* Kepala Sekolah terhadap motivasi kerja dan kinerja Guru MAN Kota Bandung

Ha = Terdapat pengaruh antara *servant leadership* Kepala Sekolah terhadap motivasi kerja dan kinerja Guru MAN Kota Bandung

Adapun, dasar pengambilan keputusan dalam uji koefisien korelasi dilihat dari nilai signifikansi yang dihasilkan, sebagai berikut:

- (1) Jika nilai Signifikansi $< 0,05$, maka berkorelasi
- (2) Jika nilai Signifikansi $> 0,05$, maka tidak berkorelasi

Uji koefisien korelasi dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi atau hubungan antar variabel yang hendak diukur. Hasil analisis koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel 3.15.

Tabel 3.15
Uji Koefisien Korelasi
Correlations

		<i>Servant leadership</i>	Motivasi Kerja	Kinerja Mengajar
<i>Servant leadership</i>	Pearson Correlation	1	,672**	,350**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	152	152	152
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	,350**	1	,672**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	152	152	152
Kinerja Mengajar	Pearson Correlation	,672**	,350**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	152	152	152

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel 3.15, diketahui bahwa nilai koefisien antara variabel X1 pada variabel Y1 dan Y2 adalah sebesar 0,672. Selanjutnya, nilai tersebut dikonsultasikan dengan skor interpretasi koefisien korelasi Nilai r dan nilai 0,672 berada pada interval Kuat. Dengan demikian tingkat korelasi antara variabel *servant leadership* Kepala Sekolah (X₁) kepada motivasi kerja (Y₁) serta antara Kepala Sekolah (X₁) pada variabel kinerja Guru (Y₂) Sekolah MAN Kota Bandung dalam keadaan Kuat.

3.10.2 Uji Regresi Ganda dengan Uji-t

Uji-t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel yang diuji memiliki kontribusi yang digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian. Koefisien

korelasi dianggap signifikan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hasil uji-t dapat dilihat dalam tabel 3.16.

Tabel 3.16
Uji-t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,419	3,465		5,027	,000
	<i>Servant leadership</i>	,692	,073	,695	9,482	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Mengajar, Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel 3.16, diketahui hasil dari uji-t (t_{hitung}) yang bernilai 9,482 dan nilai t_{tabel} dengan ($dk = n - 2$) adalah 1,976. Dengan demikian H_a diterima, yaitu nilai korelasi *product moment* tersebut signifikan. Sehingga, kesimpulan dari hasil uji-t yaitu terdapat hubungan/kontribusi yang signifikan antara variabel *servant leadership* Kepala Sekolah (X_1) kepada motivasi kerja (Y_1) serta antara Kepala Sekolah (X_1) pada variabel kinerja Guru (Y_2) MAN Kota Bandung.

3.10.3 Uji Regresi Ganda dengan Uji-f

Uji-f dilakukan untuk mengetahui keberpengaruhannya variabel X_1 terhadap Y_1 dan Y_2 secara simultan (bersama-sama). Uji-f dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel yang diukur apakah terdapat hubungan secara langsung (bersama-sama) atau tidak. Koefisien korelasi dianggap signifikan jika $f_{hitung} > f_{tabel}$. Hasil uji-f dapat dilihat pada tabel 3.17.

Tabel 3.17
Uji-f

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6773,438	2	3386,719	61,633	,000 ^b
	Residual	8187,503	149	54,950		
	Total	14960,941	151			

a. Dependent Variable: Kinerja Mengajar, Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), *Servant leadership*

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 3.17, diperoleh hasil f_{hitung} yang bernilai 61,633 dengan nilai f_{tabel} ($dk = n - 2$) adalah 2,028. Dengan demikian

Ha diterima, yaitu terdapat hubungan yang simultan secara bersama-sama dari variabel independen terhadap variabel dependen. Maka, kesimpulannya adalah terdapat hubungan langsung secara simultan antara variabel *servant leadership* Kepala Sekolah (X_1) kepada motivasi kerja (Y_1) serta antara Kepala Sekolah (X_1) pada variabel kinerja Guru (Y_2) MAN Kota Bandung.

3.10.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Zulkifli dan Solot, (2018, hlm. 47) mengemukakan bahwa uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besaran atau persentase (%) pengaruh masing-masing variabel. Uji koefisien korelasi dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS versi 25.0. sedangkan rumus untuk menguji koefisien korelasi adalah sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Uji Determinasi dilakukan untuk mengetahui besar kontribusi yang ada pada variabel independent terhadap variabel dependent yang digambarkan dengan persen (%). Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 3.18 dan 3.19.

Tabel 3.18
Uji Determinasi *Servant Leadership* terhadap Motivasi Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,689 ^a	,475	,471	9,746

a. Predictors: (Constant), *Servant leadership*

Berdasarkan tabel 3.18, diketahui koefisien determinasi pada *R Square* bernilai 0,475. Selanjutnya, dilakukan perhitungan dengan menggunakan rumus $KD = (r^2) \times 100$, maka akan menghasilkan koefisien determinasi sebesar 47,5%. Artinya, tingkat kontribusi variabel X_1 terhadap variabel Y_1 adalah sebesar 47,5%. Kesimpulannya bahwa variabel *Servant leadership* terhadap variabel Motivasi Kerja Guru MAN Kota Bandung memiliki kontribusi atau keberpengaruhannya sebesar 47,5%, dan sisanya yaitu sebesar 52,5% dapat dipengaruhi oleh faktor lain diluar *Servant leadership*.

Tabel 3.19
Uji Determinasi *Servant Leadership* terhadap Kinerja Guru

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,353 ^a	,125	,119	16,732

a. Predictors: (Constant), *Servant leadership*

Berdasarkan tabel 3.19, diketahui koefisien determinasi pada *R Square* bernilai 0,125. Selanjutnya, dilakukan perhitungan dengan menggunakan rumus $KD = (r^2) \times 100$, maka akan menghasilkan koefisien determinasi sebesar 12,5%. Artinya, tingkat kontribusi variabel X_1 terhadap variabel Y_1 adalah sebesar 12,5%. Kesimpulannya bahwa variabel *Servant leadership* terhadap variabel Kinerja Guru MAN Kota Bandung memiliki kontribusi atau keberpengaruhannya sebesar 12,5%, dan sisanya yaitu sebesar 87,5% dapat dipengaruhi oleh faktor lain diluar *Servant leadership*.