

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat SMA Muhammadiyah 1 Pontianak

Menurut keterangan para tokoh-tokoh Muhammadiyah di Kalimantan Barat dan dari data-data autentik yang ada, bahwa SMA Muhammadiyah 1 Pontianak berdiri pada tanggal 1 Agustus 1961, atas dorongan dari para pemuka Muhammadiyah yang melihat kebutuhan lembaga pendidikan pada tingkat menengah umum terutama di kota Pontianak. Berdirinya SMA Muhammadiyah 1 memang sejalan dengan nilai Muhammadiyah sebagai organisasi kemasyarakatan yang bergerak di bidang dakwah, pendidikan dan sosial. Pada awal berdirinya SMA Muhammadiyah 1 Pontianak banyak mengalami kesulitan-kesulitan antara lain : Kurang sarana yang mendukung proses belajar mengajar, kurangnya tenaga profesional dibidang masing-masing, belum dapat menarik siswa yang potensinya baik.

Sejak tahun 1980, SMA Muhammadiyah 1 Pontianak mulai dibenahi dengan penyediaan sarana memadai, tenaga pengajar sesuai dengan bidangnya. Dalam perjalanan yang panjang ini, seiring dengan pertumbuhan pembangunan maka SMA Muhammadiyah 1 Pontianak mulai mengalami perkembangan yang awalnya berstatus “Terdaftar” berdasarkan Surat Keputusan Dirjen Pendidikan

Dasar dan Menengah, berkat usaha dari semua pihak yang terlibat dalam usaha peningkatan mutu pendidikan akhirnya :

Tanggal 30 Desember 1983 dengan Surat Keputusan Direktorat Jendral Pendidikan Dasar dan Menengah, SMA Muhammadiyah 1 Pontianak berubah status akreditasi menjadi “Diakui”. Kemudian tanggal 1 Februari 1989 dengan Surat Keputusan Direktorat Jendral Pendidikan Dasar dan Menengah, SMA Muhammadiyah 1 Kota Pontianak mendapat status akreditasi “Disamakan”. Pada tanggal 22 Maret 1995 dengan Surat Keputusan Direktorat Jendral Pendidikan Dasar dan Menengah, SMA Muhammadiyah 1 Pontianak mampu mempertahankan status akreditasi “Disamakan” untuk kedua kalinya. Tanggal 30 Maret 2007 dengan Sertifikat Akreditasi Sekolah Sekolah Menengah Atas Badan Akreditasi Sekolah Nasional Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia, SMA Muhammadiyah 1 Pontianak mendapat status Akreditasi “A”. Hingga Tahun Pelajaran 2011 / 2012.

SMA Muhammadiyah 1 Pontianak menempati lokasi : Komplek Lembaga Pendidikan Muhammadiyah Jalan Parit H. Husin II Pontianak 78124. Memiliki Tenaga Edukatif : guru tetap persyarikatan Muhammadiyah sebanyak 14 orang, guru tidak tetap Muhammadiyah sebanyak 39 orang. Memiliki tenaga administrasi staf tata usaha sebanyak 10 orang, pembantu sekolah sebanyak 1 orang.

Pada tanggal 28 Muharram 1421 H / 3 Mei 2000 H, Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah Pimpinan Pusat Muhammadiyah telah menerbitkan Piagam Pendirian Pendidikan Muhammadiyah. Sejak berdirinya hingga saat ini SMA Muhammadiyah 1 Pontianak telah 12 kali mengalami pergantian Kepala Sekolah

sebagai berikut :

1. MS. Siregar (1961 – 1962)
2. Munjiri Sarkawi (1962 – 1964)
3. Imam Hambali, BA (1964 – 1966)
4. Drs. D. Yakim Noor, BA (1966 – 1980)
5. Drs. Wanto Riva'ie (1980 – 1982)
6. Drs. Hanafi Tahir (1982 – 1984)
7. Luthfi Ali (1984 – 1987)
8. H.M. Choesnan, BA (1987 – 1995)
9. Ali Rohman Nasution, BA (1995 – 2004)
10. Ahmad Zaini, S.Pi (2004 – 2012)
11. Iswaldi. Periode (2012-2016)
12. Deni Hamdani (2016 -)

2. Visi dan Misi SMA Muhammadiyah

Sebagai yayasan yang terbaik berikut adalah visi dan misi SMA Muhammadiyah 1 Pontianak Mewujudkan SMA Muhammadiyah 1 Pontianak Sebagai Sekolah Bertaraf Internasional.

B. Gambaran Umum Subyek Penelitian

1. Hasil Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan data primer, yaitu data yang diambil secara langsung terjun ke lapangan yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan instrumen yang sudah dipilih untuk menghimpun data dari lapangan. Pada penelitian ini menggunakan instrumen yaitu kuisisioner yang dibagikan kepada responden yaitu guru SMA Muhammadiyah 1 Pontianak yang berjumlah 40 guru. Dari hasil pengumpulan kuisisioner didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Hasil Pengumpulan Data

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang dibagikan	40
Kuesioner yang kembali	40
Response Rate	100%

Sumber : Lampiran 6 Deskripsi Responden

Populasi pada penelitian ini adalah guru di SMA Muhammadiyah 1 Pontianak dengan jumlah keseluruhan 53 orang guru. Dengan menggunakan teknik *Sampling Purposive* maka mempunyai ciri-ciri tertentu dijadikan sebagai responden dalam penelitian ini. Dari total kuisisioner yang dibagikan kepada 40 responden, kuisisioner yang kembali yaitu seluruh kuisisioner, sehingga dapat dikatakan bahwa response rate nya bernilai 100%.

Tabel 4. 2 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Perempuan	19 orang	47.50%
Laki-Laki	21 orang	52.50%
	40	100%

Sumber : Lampiran 6 Deskripsi Responden

Pada tabel 4.2 menjelaskan jenis kelamin responden sejumlah 47,50% perempuan dan 52,50% laki-laki.

Tabel 4. 3 Pengalaman Mengajar Responden

Pengalaman Mengajar	Orang	Persentase
4-10 Tahun	16 orang	40.00%
11-17 Tahun	13 orang	32.50%
18-24 Tahun	5 orang	12.50%
Diatas 25 Tahun	6 orang	15.00%
	40 Orang	100%

Sumber : Lampiran 6 Deskripsi Responden

Pada tabel 4.3 menjelaskan pengalaman mengajar para responden, responden yang mempunyai pengalaman mengajar selama 4-10 Tahun sebanyak 40%, responden yang mempunyai pengalaman 11-17 Tahun mengajar sebanyak 32.50%, responden yang mempunyai pengalaman mengajar 18-24 Tahun sebanyak 12.50% responden dan responden dengan pengalaman mengajar diatas 25 Tahun sebanyak 15%.

Tabel 4. 4 Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
S1	37	92.50%
S2	3	7.50%
	40	100%

Sumber : Lampiran 6 Deskripsi Responden

Pada tabel 4.4 menjelaskan pendidikan terakhir pada responden, responden yang mempunyai pendidikan terakhir S1 sebanyak 92.50% sedangkan S2 7.50%.

C. Uji Kualitas Instrumen dan Data

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengujian yang menunjukkan sejauh mana alat pengukuran yang digunakan mampu mengukur apa yang ingin diukur. Pada penelitian ini di dalam melakukan uji validitas peneliti menggunakan uji kolerasi bivariate antara masing – masing skor indikator kuesioner dengan total skor konstraknya, dari hasil uji kolerasi bivariate tersebut dapat diketahui valid atau tidaknya suatu kuesioner penelitian. Kriteria pengujian validitas yang dinyatakan valid adalah apabila nilai Signifikan (Probabilitas) $> 0,5$ dan dinyatakan tidak valid apabila nilai signifikan (Probabilitas) $< 0,5$ (Ghozali, 2011).

Berikut ini terdapat hasil uji validitas dari kuesioner masing – masing variabel penelitian:

Tabel 4. 5 Uji Validitas *Servant Leadership*

Item Pertanyaan	Sig	Keterangan
Pemimpin menunjukkan sikap mau berkorban untuk anda.	0,000	Valid
Pemimpin mampu menunjukkan perilaku yang terbuka terhadap anda.	0,000	Valid
Pemimpin mampu menunjukkan perilaku yang memperlihatkan kerendahan hati terhadap anda.	0,000	Valid
Pemimpin mampu membina hubungan yang mendalam dengan anda (misalnya : mau memahami masalah keluarga yang anda hadapi).	0,000	Valid
Pemimpin menunjukkan pola perilaku yang bermoral (misalnya: tidak bertindak semena-mena pada anda).	0,000	Valid

Pemimpin mengarahkan anda untuk percaya pada keyakinan yang anda anut agar anda dapat bekerja dengan lebih baik.	0,000	Valid
Secara keseluruhan pemimpin mampu mengubah anda menjadi lebih baik dalam melakukan pekerjaan.	0,000	Valid

Sumber : Lampiran 2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Servant Leadership, motivasi intrinsik dan kinerja

Pada tabel 4.5 merupakan hasil dari uji validitas kuesioner untuk variabel *Servant Leadership*. Dari data diatas, dapat dilihat hasil uji validitas nilai setiap item pertanyaan memiliki signifikan $< 0,05$.

Tabel 4. 6 Uji Validitas Motivasi Intrinsik

Item Pertanyaan	Sig	Keterangan
Tugas-tugas yang saya lakukan ditempat kerja sendiri mewakili kekuatan pendorong dalam pekerjaan saya.	0,000	Valid
Tugas yang saya lakukan di tempat kerja menyenangkan.	0,000	Valid
Pekerjaan saya bearti.	0,000	Valid
Pekerjaan saya sangat menyenangkan.	0,000	Valid
Pekerjaan saya sangat menarik yang merupakan motivasi tersendiri.	0,000	Valid
Terkadang saya menjadi begitu terinspirasi oleh pekerjaan saya sehingga saya hampir melupakan semua hal lain di sekitar saya.	0,002	Valid

Sumber : Lampiran 2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Servant Leadership, motivasi intrinsik dan kinerja

Pada tabel 4.6 merupakan hasil dari uji validitas kuesioner untuk variabel Motivasi Intrinsik. Dari data diatas, dapat dilihat hasil uji validitas nilai setiap item pertanyaan memiliki signifikan $< 0,05$.

Tabel 4. 7 Uji Validitas Kinerja

Item Pertanyaan	Sig	Keterangan
Setiap mau mengajar saya mempersiapkan diri dalam penguasaan materi.	0,000	Valid
Saya mengajar sesuai dengan karakteristik siswa.	0,000	Valid
Setiap mau mengajar saya membuat rencana pengajaran.	0,000	Valid
Saya menggunakan sarana dan fasilitas pembelajaran yang ada untuk mengajar.	0,000	Valid
Saya berusaha optimal dalam proses mengajar.	0,000	Valid

Saya mempersiapkan rencana pembelajaran jika mau ada pemeriksaan.	0,485	Tidak Valid
Saya membuat catatan khusus untuk memantau perkembangan belajar siswa.	0,000	Valid
Saya memotivasi siswa untuk meningkatkan semangat belajar dan tanggung jawab belajar.	0,000	Valid
Saya memasuki kelas dan mengajar tepat waktu.	0,001	Valid
Saya memberikan pertanyaan atau tugas untuk mengetahui tingkat pemahaman siswa terhadap materi yang diajarkan.	0,000	Valid
Saya mengakhiri kegiatan mengajar dikelas lebih cepat dari waktu yang ditentukan.	0,393	Tidak Valid
Saya membantu siswa yang mengalami kesulitan dalam memahami materi yang diajarkan.	0,014	Valid

Sumber : Lampiran 2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Servant Leadership, motivasi intrinsik dan kinerja

Pada tabel 4.7 merupakan hasil dari uji validitas kuesioner untuk Variabel Kinerja. Dari data diatas dapat diketahui bahwa 10 item pertanyaan memiliki nilai dibawah 0,05, dan 2 item pertanyaan bernilai 0,485 dan 0,393 lebih besar dari 0,005 artinya tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan di dalam penelitian ini untuk mengukur konsistensi dari setiap item pertanyaan pada suatu instrument. Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggambarkan *Cronbach Alpha* dengan ketentuan suatu kuesioner dikatakan reliable apabila *Cronbach Alpha* > 0,6 (Sewkaran dalam Rahmawati dkk, 2016).

Pengujian reliabilitas dilakuka dengan menggunakan *SPSS*. Berikut ini adalah hasil pengujian reliabilitas instrument, sebagai berikut :

Tabel 4.8 Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
<i>Servant Leadership</i>	0,907	Reliabel
Motivasi	0,780	Reliabel
Kinerja	0,715	Reliabel

Sumber : Lampiran 2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen *Servant Leadership*, motivasi intrinsik dan kinerja

Pada tabel 4.8 merupakan hasil dari uji Reliabilitas. Dari data diatas dapat diketahui bahwa *Servant Leadership Cronbach Alpha* bernilai 0,907, Motivasi *Cronbach Alpha* bernilai 0,780 dan Kinerja *Cronbach Alpha* bernilai 0,715.

3. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah suatu analisis yang dilakukan dapat berupa penyajian data berupa tabel biasa maupun distribusi frekuensi, grafik, diagram lingkaran, dan piktogram, yang memberikan gambaran mengenai responden penelitian. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Servant Leadership*, Motivasi Intrinsik, dan Kinerja. Kriteria perhitungan pada data statistik deskriptif sebagai berikut

$$i = \frac{\text{range}}{\text{banyaknya kelas}}$$

Range = angka terbesar-angka terkecil.

Angka terbesar = 5

Angka terkecil = 1

Banyaknya kelas = 5

Besarnya interval (i) adalah :

$$i = \frac{5-1}{5}$$

$$i = \frac{4}{5}$$

$$i = 0,8$$

Dengan demikian, didapat keterangan sebagai berikut :

1 - 1,8 = Sangat rendah/kurang baik.

1,8 - 2,6 = Rendah/tidak baik.

2,7 - 3,4 = Cukup.

3,5 - 4,3 = Tinggi/baik.

4,4 - 5 = Sangat tinggi/sangat baik.

Berikut ini merupakan hasil data statistik deskriptif atas hasil tanggapan dari responden terhadap variabel *Servant Leadership*, Motivasi Intrinsik dan kinerja.

a. Variabel *Servant Leadership*

Hasil tanggapan responden terhadap variabel *Servant Leadership* dirangkum dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.9 Statistik Deskriptif *Servant Leadership*

Pertanyaan	N	Min	Max	Mean	Std.Deviation
------------	---	-----	-----	------	---------------

Pemimpin menunjukkan sikap mau berkorban untuk anda.	40	3	5	3.95	.783
Pemimpin mampu menunjukkan perilaku yang terbuka terhadap anda.	40	3	5	4.10	.632
Pemimpin mampu menunjukkan perilaku yang memperlihatkan kerendahan hati terhadap anda.	40	3	5	4.05	.677
Pemimpin mampu membina hubungan yang mendalam dengan anda (misalnya : mau memahami masalah keluarga yang anda hadapi).	40	3	5	4.10	.744
Pemimpin menunjukkan pola perilaku yang bermoral (misalnya: tidak bertindak semena-mena pada anda).	40	3	5	4.13	.791
Pemimpin mengarahkan anda untuk percaya pada keyakinan yang anda anut agar anda dapat bekerja dengan lebih baik.	40	3	5	4.37	.705
Secara keseluruhan pemimpin mampu mengubah anda menjadi lebih baik dalam melakukan pekerjaan.	40	3	5	4.00	.716
<i>Mean</i>	4,1				

Sumber : Lampiran 3. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel

Pada tabel 4.9 dapat dilihat hasil tanggapan responden terhadap variabel *servant leadership* yang menunjukkan bahwa nilai atau skor minimum yang diberikan responden terhadap variabel *servant leadership* sebesar 3 dan nilai atau skor maksimum yang diberikan responden terhadap variabel kualitas kehidupan kerja sebesar 5. Dan rata – rata jawaban yang diberikan responden terhadap variabel *servant leadership* sebesar 4,1, hal ini menunjukkan bahwa *servant leadership* yang dimiliki pimpinan SMA Muhammadiyah 1 Pontianak masuk kedalam kategori tinggi.

b. Variabel Motivasi Intrinsik

Hasil tanggapan responden terhadap variabel motivasi intrinsik dirangkum dalam tabel berikut ini

Tabel 4.10 Statistik Deskriptif Motivasi

Pertanyaan	N	Min	Max	Mean	Std.Deviation
Tugas-tugas yang saya lakukan ditempat kerja sendiri mewakili kekuatan pendorong dalam pekerjaan saya.	40	3	5	4.63	0,586
Tugas yang saya lakukan di tempat kerja menyenangkan.	40	4	5	4.70	0,464
Pekerjaan saya bearti.	40	3	5	4.53	0,716
Pekerjaan saya sangat menyenangkan.	40	3	5	4.55	0,714
Pekerjaan saya sangat menarik yang merupakan motivasi tersendiri.	40	3	5	4.45	0,815
Terkadang saya menjadi begitu terinspirasi oleh pekerjaan saya sehingga saya hampir melupakan semua hal lain di sekitar saya.	40	2	5	3.38	1,125
<i>Mean</i>	4,373				

Sumber : Lampiran 3. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel

Pada tabel 4.10 dapat dilihat hasil tanggapan responden terhadap variabel motivasi intrinsik yang menunjukkan bahwa nilai atau skor minimum yang diberikan responden terhadap variabel motivasi intrinsik sebesar 3 dan nilai atau skor maksimum yang diberikan responden terhadap variabel motivasi intrinsik sebesar 5. Dan rata – rata jawaban yang diberikan responden terhadap variabel motivasi intrinsik sebesar 4,373, hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang dimiliki guru SMA Muhammadiyah 1 Pontianak masuk kedalam kategori tinggi.

c. Variabel Kinerja

Hasil tanggapan responden terhadap variabel kinerja dirangkum dalam tabel berikut

Tabel 4.11 Statistik deskriptif Kinerja

Pertanyaan	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
------------	---	-----	-----	------	----------------

Setiap mau mengajar saya mempersiapkan diri dalam penguasaan materi.	40	3	5	4.70	.564
Saya mengajar sesuai dengan karakteristik siswa.	40	3	5	4.23	.733
Setiap mau mengajar saya membuat rencana pengajaran.	40	3	5	4.25	.809
Saya menggunakan sarana dan fasilitas pembelajaran yang ada untuk mengajar.	40	3	5	4.45	.597
Saya berusaha optimal dalam proses mengajar.	40	4	5	4.60	.496
Saya membuat catatan khusus untuk memantau perkembangan belajar siswa.	40	2	5	4.27	.816
Saya memotivasi siswa untuk meningkatkan semangat belajar dan tanggung jawab belajar.	40	3	5	4.62	.667
Saya memasuki kelas dan mengajar tepat waktu.	40	3	5	4.18	.712
Saya memberikan pertanyaan atau tugas untuk mengetahui tingkat pemahaman siswa terhadap materi yang diajarkan.	40	3	5	4.40	.591
Saya membantu siswa yang mengalami kesulitan dalam memahami materi yang diajarkan.	40	2	5	4.48	.679
Mean	4,418				

Sumber : Lampiran 3. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel

Pada tabel 4.11 dapat dilihat hasil tanggapan responden terhadap variabel kinerja yang menunjukkan bahwa nilai atau skor minimum yang diberikan responden terhadap variabel kinerja sebesar 3 dan nilai atau skor maksimum yang diberikan responden terhadap variabel kinerja sebesar 5. Dan rata – rata jawaban yang diberikan responden terhadap variabel kinerja sebesar 4,418, hal ini menunjukkan bahwa kinerja yang dimiliki guru SMA Muhammadiyah 1 Pontianak masuk kedalam kategori sangat tinggi.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi diantara variabel bebas (independen). Suatu model regresi yang baik yaitu tidak terdapat multikolonieritas diantara variabel bebas (Ghozali, 2018). Berikut ini terdapat tabel hasil uji multikolonieritas:

Tabel 4.13 Uji Multikolonieritas

Variabel	Nilai tolerance	Nilai VIF	Keterangan
<i>Servant Leadership</i>	0,942	1.062	Tidak ada Multikolonieritas
Intrinsik	0,942	1.062	

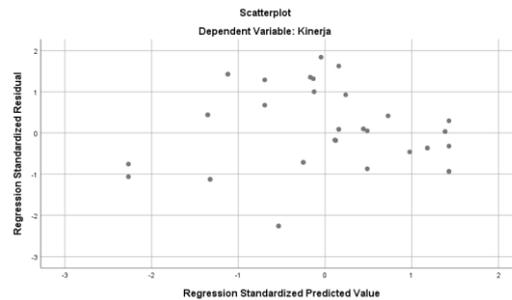
Sumber : Lampiran 4 Hasil Analisis Uji Asumsi Klasik

Dari tabel 4.13 dilihat bahwa nilai Tolerance menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai Tolerance $> 0,10$ dan hasil perhitungan VIF tidak terdapat variabel bebas yang memiliki nilai < 10 . Sehingga dapat dinyatakan tidak adanya multikolonieritas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Pada penelitian ini uji heteroskedastisitas digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya perbedaan varian variabel pada model regresi yang dapat dilakukan dengan melihat grafik scatterplots, jika titik-titik yang terdapat pada grafik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, (2018). Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Gambar 4.15 Uji Heteroskedastisitas



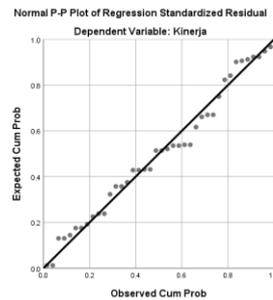
Sumber: Lampiran 4 Hasil Analisis Uji Asumsi Klasik

Dari gambar 4.15 dapat diketahui bahwa titik – titik menyebar secara acak tidak terbentuk suatu pola tertentu dan tersebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas di dalam model regresi.

c. Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk menguji apakah variabel pengganggu atau residualnya berdistribusi normal atau tidak di dalam model regresi. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Peneliti melakukan uji normalitas dengan menggunakan analisis grafik dan uji statistik non – parametric Kolmogorov – Smirnov. Berikut hasil uji normalitas pada model regresi:

Gambar 4.16 Uji Normalitas



Sumber: Lampiran 4 Hasil Analisis Uji Asumsi Klasik

Pada gambar 4.16 dapat dilihat bahwa titik – titik pada diagram menyebar disekitar garis diagonalnya tidak menyauhi garis diagonalnya dan titik – titik tersebut menyebar mengikuti arah garis diagonalnya. Sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi berdistribusi normal. Selanjutnya hasil dari uji statistik non parametric Kolmogorov - Smirnov sebagai berikut :

Tabel 4.17 Hasil Uji Normalitas Non Parametrik Kolmogorov - Smirnov

Asymp.sig (2-tailed)	Keterangan
0,200	Berdistribusi Normal

Sumber : Lampiran 4 Hasil Analisis Uji Asumsi Klasik

Dari tabel 4.17 merupakan hasil dari uji normalitas dengan menggunakan uji non parametrik Kolmogorov – Smirnov. Hasil pada tabel tersebut menunjukkan nilai Asymp.sig sebesar $0,200 > 0,05$. Maka dari itu dapat dinyatakan bahwa model regresi penelitian berdistribusi normal.

5. Analisis Regresi Berganda

Untuk menguji hubungan *Servant Leadership* dan motivasi terhadap kinerja digunakan analisis regresi linier berganda. Dalam model analisis regresi linier

berganda diuji secara simultan (uji F) maupun secara parsial (uji t). Ketentuan uji signifikansi uji F dan uji t adalah sebagai berikut:

Diterima H_a : jika probabilitas $(p) \leq 0,05$ artinya *Servant Leadership*, dan motivasi intrinsik secara simultan maupun parsial memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja.

Ringkasan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.18 Analisis Regresi Berganda

Variabel	Beta	Nilai t	Sig
<i>Servant Leadership</i>	0,607	5,262	0,00
Motivasi Intrinsik	0,288	2,496	0,017
Adjusted R Square	0,511		

Sumber : Lampiran 5 Hasil Analisis Regresi Berganda

Pada tabel 4.18 Berdasarkan hasil uji analisis regresi linier berganda yang terdapat pada tabel di atas, maka dapat dibentuk rumus persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = +5,262x_1 + 2,496x_2$$

Dimana :

- Y = Kinerja (variabel dependen)
- b1 = Koefisien regresi *Servant Leadership*
- b2 = Koefisien regresi Motivasi Instrinsik
- x1 = *Servant Leadership* (variabel independen)
- x2 = Motivasi Intrinsik (variabel independen)

Uji hipotesis pada penelitian ini merupakan uji pengaruh antara variabel independen *Servant Leadership* dan Motivasi Intrinsik terhadap variabel dependen yaitu Kinerja. Oleh karena itu, alat analisis yang tepat untuk menguji adanya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

a. Uji Regresi Simultan (uji F)

Berdasarkan Regresi Simultan, diperoleh nilai F-hitung sebesar 21.359 dengan probabilitas (p) = 0,000. Berdasarkan ketentuan uji F dimana nilai probabilitas (p) \leq 0,05, *servant leadership* dan motivasi secara simultan mampu memprediksi perubahan kinerja.

b. Uji Regresi Parsial (uji t)

1) Servant Leadership

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 5,262 koefisien regresi (beta) 0,607 dengan probabilitas (p) = 0,000. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p) \leq 0,05 dapat disimpulkan bahwa *Servant Leadership* berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja. Ini menunjukkan semakin baik *servant leadership* dari guru SMA Muhammadiyah 1 Pontianak secara otomatis akan mampu meningkatkan kinerja.

2) Motivasi Intrinsik

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,496 koefisien regresi (beta) 0,288 dengan probabilitas (p) = 0,017. Berdasarkan hasil

olah data dimana nilai probabilitas (p) $\leq 0,05$ dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja. Ini menunjukkan semakin rendah motivasi intrinsik dari guru SMA Muhammadiyah 1 Pontianak secara otomatis akan mampu meningkatkan kinerja.

D. Pembahasan

1. Hubungan *Servant Leadership* terhadap kinerja.

Pemimpin pelayan adalah orang dengan rasa kemanusiaan yang tinggi. Bukan nasib pemimpin untuk dilayani, tetapi adalah hak istimewanya untuk melayani. Harus ada sejumlah elemen atau pemahaman tentang hidup dalam kepemimpinan berkualitas tinggi karena tanpa karakter pemimpin pelayan ini kepemimpinan dapat tampak menjadi dan sebenarnya menjadi termotivasi untuk melayani diri sendiri dan mementingkan kepentingannya sendiri. Neuschel, (2008).

Servant Leadership memiliki hubungan terhadap Kinerja Karyawan. Karakteristik utama yang membedakan antara kepemimpinan pelayan dengan model kepemimpinan lainnya adalah keinginan untuk melayani hadir sebelum adanya keinginan untuk memimpin. Model kepemimpinan ini adalah model kepemimpinan yang jarang diterapkan dalam suatu perusahaan dikarenakan pemimpin harus memiliki jiwa untuk melayani yaitu pelayanan kepada karyawan, pelanggan, dan masyarakat, sebagai prioritas utama dan yang pertama. Tatilu, (2014).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aji & Palupiningdyah (2016) telah menunjukkan bahwa pemimpin yang melayani berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Semakin baik pemimpin yang melayani karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian Potu (2013) telah menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian Taroreh (2014) telah menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. Hubungan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja.

Oleh sebab itu setiap pemimpin organisasi atau perusahaan harus mengetahui faktor-faktor yang dapat memotivasi karyawan untuk dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan sesuai dengan yang telah ditetapkan Gibson, Inancevics & Donnelly, (1985) dalam Linawati (2014). Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang agar berprestasi yang bersumber dari dalam diri individu tersebut, yang dikenal dengan faktor motivasional. Luthans, (2011) Semakin baik motivasi karyawan maka semakin baik kinerja yang dicapai karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan *two factor theory* yang dikembangkan oleh Frederick Hezberg untuk menghubungkan motivasi intrinsik dengan kinerja karyawan. Menurut teori ini yang dimaksud faktor motivasi adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang. Kaswan, (2017)

Hasil penelitian ini sesuai yang dilakukan oleh Taroreh (2014) menunjukkan bahwa motivasi berhubungan terhadap kinerja.. Penelitian ini juga sejalan dengan Potu (2013) menunjukkan bahwa motivasi berhubungan terhadap kinerja. Dan penelitian ini sejalan dengan penelitian Muogbo, (2013) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berhubungan terhadap kinerja.