# BAB III

# METODE PENELITIAN

## A. Jenis Penelitian dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah field research yaitu penelitian lapangan, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu suatu pendekatan yang berlandaskan pada paradigma positivisme. Pendekatan ini diterapkan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan teknik pengumpulan data melalui instrumen penelitian. Data yang diperoleh dianalisis secara statistik dengan tujuan untuk memberikan gambaran objektif serta menguji hipotesis yang telah ditetapkan.[151]

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif eksplanatory, ini karena judul menunjukkan hubungan kausal antara variabel (kepemimpinan transformasional sebagai variabel independen, kinerja guru sebagai variabel dependen, dengan motivasi kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi). Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh langsung dan tidak langsung.

## B. Desain Penelitian

Desain penelitian ini yaitu survei yang bersifat non eksperimental. Desain ini digunakan karena penelitian ini mengumpulkan data secara langsung dari

[151] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2023), 23.

responden melalui kuesioner. Bersifat non eksperimental karena peneliti tidak memberikan perlakuan/treatment, peneliti hanya mengamati kondisi yang telah ada sebagaimana adanya, kemudian mengumpulkan data berdasarkan jawaban responden untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja dan komitmen organisasi.

## C. Setting Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Madrasah Aliyah Negeri yang ada di Kota Banjarmasin, terdapat 3 Madrasah Aliyah Negeri, yaitu:

1. MAN 1 Kota Banjarmasin yang terletak di jalan Kampung Melayu Darat No. 31 RT 11, Kelurahan Kampung Melayu, Kecamatan Banjarmasin Timur, Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan
2. MAN 2 Kota Banjarmasin yang terletak di jalan Pramuka No.28 RT. 20, Sungai Lulut, Kecamatan Banjarmasin Timur, Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan
3. MAN 3 Kota Banjarmasin yang terletak di jalan Batu Benawa I No. 61 RT. 63 Komplek Mulawarman, Kota Banjarmasin, Kecamatan Banjarmasin Tengah, Provinsi Kalimantan Selatan.

## D. Populasi dan Sampel Penelitian

### 1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan elemen yang akan dijadikan wilayah generalisasi. Elemen populasi adalah keseluruhan subjek yang akan diukur, yang

merupakan unit yang diteliti.[152] Adapun populasi yang ada dalam penelitian ini adalah tenaga pendidik (guru) di MAN 1 Kota Banjarmasin, MAN 2 Kota Banjarmasin dan MAN 3 Kota Banjarmasin, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.1 Data Populasi

| No | Nama Madrasah | Jumlah Guru |
|---|---|---|
| 1. | MAN 1 Kota Banjarmasin | 61 |
| 2. | MAN 2 Kota Banjarmasin | 89 |
| 3. | MAN 3 Kota Banjarmasin | 50 |
| **Total** | | **200** |

Dengan demikian, populasi yang akan diteliti adalah guru-guru yang bekerja di Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Banjarmasin yang berjumlah sebanyak 200 guru.

**2. Sampel**

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti.[153] Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi.[154] Dari pengertian tersebut dapat dipahami bahwa yang dimaksud sampel dalam sebuah penelitian adalah jumlah subjek penelitian tertentu yang diambil dari populasi sebagai wakilnya dengan besar jumlahnya disesuaikan dengan kebutuhan

[152] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, 126.
[153] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2014), 174.
[154] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, 127.

dengan syarat mewakili populasi. Dalam menentukan ukuran sampel dari populasi, peneliti memakai rumus Slovin, sebagai berikut:[155]

$$\mathbf{n = \frac{N}{1 + N(e)^2}}$$

Keterangan:

n : Jumlah sampel yang diperlukan

N : Jumlah populasi

e : Tingkat kesalahan sampel (sampling error)

Penghitungan sampel menggunakan rumus Slovin adalah sebagai berikut:

$$\boldsymbol{n = \frac{200}{1 + 200\ (0,05)^2}}$$

$$\boldsymbol{n = \frac{200}{1 + 200\ (0,0025)}}$$

$$\boldsymbol{n = \frac{200}{1 + 0,5}}$$

$$\boldsymbol{n = \frac{200}{1,5}}$$

$$\boldsymbol{n = 133,333}$$

Dikarenakan angka dibelakang koma kurang dari 0,5 maka dibuatkan kebawah, jadi jumlah sampel 133,333 dibulatkan menjadi 133 sampel.

Berdasarkan penghitungan di atas, maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 133 responden. Pengambilan sampel selanjutnya menggunakan teknik

[155] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, 137.

*Proportionate stratified random sampling*, yang merupakan bagian dari metode probability sampling (sampel acak). Metode ini bekerja dengan memisahkan populasi ke dalam beberapa lapisan (strata) yang berbeda dan tidak saling bertumpang tindih, sebelum sampel diambil secara acak dari masing-masing lapisan tersebut. Menurut Firmansyah, *Proportionate stratified random sampling* adalah pemilihan sampel acak yang terstruktur dengan membagi jumlah sampel keseluruhan ke dalam kelompok kelompok (strata) tertentu lalu mengambil sampel dari masing-masing strata untuk mendapatkan hasil yang proporsional dan representatif.[156]

Ukuran sampel yang dibutuhkan ditetapkan melalui perhitungan rumus spesifik sebagai berikut:

$$\mathbf{n_i = \frac{N_i}{N} \times n}$$

Keterangan:

$n_i$ : Jumlah sampel menurut strata/tingkatan

$N_i$ : Jumlah populasi menurut strata/tingkatan

N : Jumlah populasi secara keseluruhan

n : Jumlah sampel keseluruhan

[156] Deri Firmansyah and Dede, "Teknik Pengambilan Sampel Umum Dalam Metodologi Penelitian: Literature Review," *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)* 1, no. 2 (August 2022): 85–114, https://doi.org/10.55927/jiph.v1i2.937.

Setelah rumus ditetapkan, langkah berikutnya adalah menghitung jumlah sampel yang diperlukan dari masing masing kelompok (strata). Berikut adalah rincian perhitungannya:

Tabel 3.2 Sampel

| No | Madrasah | Populasi | Proporsi | Jumlah Sampel Per-Strata |
|---|---|---|---|---|
| 1. | MAN 1 Banjarmasin | 61 | $\frac{61}{200} \times 133$ | 41 |
| 2. | MAN 2 Banjarmasin | 89 | $\frac{89}{200} \times 133$ | 59 |
| 3. | MAN 3 Banjarmasin | 50 | $\frac{50}{200} \times 133$ | 33 |
| **Total Sampel** | | | | **133** |

## E. Data dan Sumber Data

### 1. Data

Data berasal dari bahasa Latin yang artinya kumpulan keterangan. Data dapat dimaknai sebagai keterangan-keterangan tentang sesuatu yang diketahui atau dianggap. Sesuatu yang diketahui atau anggapan biasanya didapat dari hasil pengamatan yang mana belum tentu terbukti kebenarannya.[157]

Jika dilihat dari sifat dan bentuknya, data dalam penelitian ini tergolong ke dalam data kuantitatif karena dinyatakan dalam bentuk angka dan dianalisis menggunakan teknik statistik. Data kuantitatif diperoleh dari hasil pengisian

[157] Rusydi Ananda and Fadhli Muhammad, *Statistik Pendidikan (Teori Dan Praktik Dalam Pendidikan)* (Medan: Widya Puspita, 2018), 40.

kuesioner oleh responden, setiap jawaban responden diberikan skor angka berdasarkan skala likert 1- 4. Adapun data yang diperlukan meliputi:

a. Data terkait kepemimpinan transformasional kepala madrasah, indikator penilaiannya yaitu *idealized influence* (pengaruh ideal)*, inspirational motivation* (motivasi yang menginspirasi)*, intellectual stimulation* (stimulasi intelektual) dan *individualized consideration* (perhatian secara individual).
b. Data terkait motivasi kerja guru, indikator penilaiannya yaitu fisiologis dan keamanan, hubungan sosial, penghargaan dan pengakuan, dan aktualisasi diri.
c. Data terkait komitmen organisasi guru, indikator penilaiannya yaitu *affective commitment* (komitmen afektif), *continuance commitment* (komitmen berkelanjutan), dan *normative commitment* (komitmen normatif).
d. Data terkait kinerja guru, indikator penilainnya yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu dan disiplin, Kerjasama interpersonal, efektifitas dan tanggung jawab kerja, dan fleksibilitas.

**2. Sumber Data**

Sumber data merupakan semua aspek yang berhubungan dengan manusia, benda, tumbuhan, dan lain-lain yang menjadi sumber peneliti untuk mendapat data yang diperlukan.[158] Sumber data dalam penelitian ini yaitu responden dan dokumen:

a. Responden merupakan sumber data utama dalam penelitian ini, Adapun responden yang dimaksud adalah guru yang bekerja di Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Banjarmasin

[158] Hardani, Nur Hikmatul Auliya, and Helmina Andriani, *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Yogyakarta: Pustaka Ilmu, 2020), 401.

b. Dokumen merupakan sumber data pendukung untuk melengkapi informasi penelitian, meliputi profil madrasah, jumlah guru, serta dokumen lain yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, komitmen organisasi dan kinerja guru.

## F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data berjenis kuesioner (angket) dan dokumen.

### 1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner atau angket adalah Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawab. Teknik ini dianggap efisien apabila peneliti telah mengetahui secara jelas variabel yang ingin diukur serta memahami informasi apa yang diharapkan dari responden. Selain itu, angket sangat sesuai digunakan dalam penelitian dengan jumlah responden yang banyak dan tersebar di wilayah yang luas. Bentuk kuesioner bisa berupa pertanyaan atau pernyataan terbuka maupun tertutup, dan dapat disampaikan kepada responden secara langsung, ataupun lewat internet.[159]

Dalam penelitian ini angket atau kuesioner akan diberikan kepada responden berupa pertanyaan atau pernyataan yang meliputi kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru.

[159] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, 199.

**2. Dokumentasi**

Teknik ini digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian, yaitu pengumpulan data melalui pengumpulan dokumen atau tulisan-tulisan yang berkaitan dengan penelitian.

Adapun yang dapat dilihat dalam dokumen ini adalah lampiran: Foto ketika melakukan penelitian, sebagai bukti melakukan penelitian di lapangan, dan file – file terkait profil sekolah yang menjadi lokasi penelitian, serta dokumen populasi penelitian yaitu jumlah tenaga pendidik dan kependidikan di lokasi penelitian.

## G. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat untuk menggali informasi yang diinginkan secara objektif, sehingga pengembangan skala diperlukan untuk mengumpulkan data secara sistematis. Penelitian ini menggunakan pengembangan alat ukur skala likert yang umum digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok tentang gejala sosial dalam sebuah penelitian yang variabel dan indikatornya telah ditentukan.[160] Peneliti menyediakan butir-butir pernyataan dalam bentuk skala sikap model likert dengan lima alternatif pilihan.

Berikut keterangan skala angka yang menjadi alternatif pilihan bagi responden:[161]:

[160] Hardani, Auliya, and Andriani, *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, 384–91.

[161] Djemari Mardapi, *Teknik Penyusunan Instrumen Tes dan Non Tes* (Yogyakarta: Parama Publishing, 2024), 121

Tabel 3.3 Skor Alternatif Jawaban

| Kode | Keterangan | Skor | |
|---|---|---|---|
| | | Positif (+) | Negatif (-) |
| SS | Sangat Setuju | 4 | 1 |
| S | Setuju | 3 | 2 |
| TS | Tidak Setuju | 2 | 3 |
| STS | Sangat Tidak Setuju | 1 | 4 |

Instrumen penelitian menggunakan skala pengukuran dengan alternatif pilihan jawaban sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju, tanpa pilihan netral dengan tujuan untuk mendorong responden memberikan kecenderungan sikap yang lebih jelas. Adapun dalam menentukan kuesioner yang disebar, peneliti berpedoman pada matriks atau kisi-kisi data yang didalamnya memuat variabel dengan tautan teori, dan indikator yang kemudian peneliti turunkan menjadi sejumlah item kuesioner. Berikut table matriks penelitian ini:

Tabel 3.4 kisi-kisi penelitian

| Variabel | Indikator | Deskriptor | Item Instrumen |
|---|---|---|---|
| Kepemimpinan Transformasional | 1. *Idealized Influence* (Pengaruh Ideal) | Mengukur seberapa besar kepala madrasah memiliki rasa tanggung jawab sesuai jabatannya, memiliki charisma dengan pendirian tinggi, menimbulkan rasa hormat kepercayaan bawahan, dan selalu menegakkan visi dan merealisasikan misi | 1,2,3,4,5 |
| | 2. *Inspirational Motivation* (Motivasi yang Menginspirasi) | Mengukur kemampuan kepala madrasah dalam memberikan motivasi terhadap bawahan, memberikan solusi dalam mencapai tujuan, dan meningkatkan | 6,7,8,9,10 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | kemampuan dalam bekerja | |
| | 3. *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual) | Mengukur seberapa besar kepala madrasah memberikan kebebasan berpendapat, menyelesaikan masalah dengan cara baru dan mendorong bawahan berpikir inovatif | 11,12,13, 14,15 |
| | 4. *Individualized Consideration* (Perhatian secara Individual)<br><br>Sumber: (File Buku Drive) https://drive.google.com/drive/folders/1Ph82G7mWCV98loZCadNHVEeZXjXdpJRw?usp=drive_link | Mengukur kemampuan kepala madrasah dalam memberikan perhatian kepada bawahan, memberikan penghargaan terhadap bawahan, memberikan nasehat melalui interaksi personal. | 16,17,18, 19,20 |
| Motivasi Kerja | 1. Fisiologis dan keamanan | Mengukur pemenuhan kebutuhan dasar seperti gaji guru, kesejahteraan guru, kondisi kerja yang layak, serta rasa aman dan jaminan kerja. | 1,2,3,4,5 |
| | 2. Hubungan sosial | Mengukur seberapa besar hubungan kerja yang harmonis antar guru, kerja sama dengan rekan kerja, komunikasi yang baik, serta rasa diterima dalam | 6,7,8,9,10 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | lingkungan kerja di madrasah | |
| | 3. Penghargaan dan pengakuan | Mengukur seberapa besar pemberian apresiasi atas prestasi yang dilakukan guru, status, kepercayaan, serta pengakuan dari atasan maupun organisasi | 11,12,13, 14,15 |
| | 4. Aktualisasi diri<br><br>Sumber:<br>(File Buku Drive) https://drive.google.com/drive/folders/1-uc0H0_at30JRpckcTfBB1idflDoVMgD?usp=drive_link | Mengukur sejauh mana kesempatan guru untuk berkembang, peningkatan kompetensi, tanggung jawab, kreativitas, serta pencapaian potensi diri guru. | 16,17,18, 19,20 |
| Komitmen Organisasi | 1. *Affective Commitment* (Komitmen Afektif) | Mengukur keterikatan emosional guru terhadap madrasah meliputi kebanggaan menjadi guru di madrasah, loyalitas terhadap organisasi, rasa memiliki, keterlibatan dalam pengembangan organisasi, menganggap organisasi sebagai tempat terbaik, ikatan emosional dengan organisasi. | 1,2,3,4,5 |
| | 2. *Continuance Commitment* (Komitmen Keberlanjutan) | Mengukur pertimbangan untung-rugi guru jika keluar dari | 6,7,8,9,10 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | organisasi/madrasah Meliputi rasa rugi jika meninggalkan organisasi, menganggap bertahan sebagai kebutuhan, tidak tertarik pada organisasi lain, merasa berat meninggalkan organisasi, menganggap organisasi sebagai kesempatan terbaik. | |
| | 3. *Normative Commitment* (Komitmen Normatif)<br><br>Sumber:<br>(File Buku Drive) https://drive.google.com/drive/folders/1c-oIgbjVX2gteDr2GPsslif2_4DCTyYu?usp=drive_link | Mengukur seberapa besar kewajiban moral guru untuk tetap bertahan. Rasa kesetiaan terhadap organisasi, tidak tertarik menerima tawaran kerja lain, keinginan menghabiskan karir di organisasi, menjunjung nilai dan visi misi organisasi). | 11,12,13, 14,15 |
| Kinerja Guru | 1. Kuantitas Kerja | Mengukur jumlah tugas yang diselesaikan guru seperti penyusunan perangkat pembelajaran, pelaksanaan mengajar, serta keterlibatan dalam kegiatan sekolah | 1,2,3,4,5 |
| | 2. Kualitas Kerja | Mengukur seberapa besar guru dalam penguasaan materi, penggunaan metode dan media, serta kemampuan | 6,7,8,9,10 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran) | |
| | 3. Ketepatan waktu dan disiplin | Mengukur ketepatan penyelesaian tugas guru, kepatuhan terhadap jam kerja, serta kehadiran di madrasah | 11,12,13, 14,15 |
| | 4. Kerjasama interpersonal | Mengukur kemampuan guru dalam menjalin hubungan kerja yang baik dengan rekan, siswa, dan pihak sekolah serta menjaga komunikasi dan sikap profesional) | 16,17,18, 19,20 |
| | 5. Efektifitas dan Tanggungjawab kerja | Mengukur kemampuan guru dalam menggunakan sumber daya secara optimal, bekerja mandiri tanpa banyak pengawasan, serta bertanggung jawab terhadap tugas | 21,22,23, 24,25 |
| | 6. *Flexibility* (Fleksibilitas)<br>Sumber:<br>(File Buku Drive)<br>https://drive.google.com/drive/folders/1ReNMUxHBsmk4HOqHD2a_MJPO87xzQdYu?usp=drive_link | Mengukur kemampuan guru dalam beradaptasi dengan perubahan, inovasi dalam pembelajaran dan mengelola kelas secara aktif | 26,27,28, 29,30 |

## H. Pengujian Instrumen Penelitian

### a. Uji Validitas

Uji validitas diperlukan untuk memeriksa keabsahan suatu instrumen penelitian agar dapat digunakan sebagai alat penemuan data pada saat melakukan penelitian.[162] Dengan demikian, instrumen yang valid adalah instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur.

Peneliti memanfaatkan bantuan SPSS Statistics 25 untuk menguji tingkat kevalidan instrumen dengan metode *product moment person correlation*, yaitu dengan mengkorelasikan skor tiap item dengan skor totalnya. Skor total adalah penjumlahan dari seluruh item pada satu variabel. Kemudian pengujian signifikansi dilakukan dengan kriteria menggunakan $R_{tabel}$ pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 arah. Apabila nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ maka item dapat dinyatakan valid, namun jika Rhitung < $R_{tabel}$ maka item dinyatakan tidak valid.[163]

Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$r_{\overline{xy}} = \frac{\mathbf{n}\sum \mathbf{xy} - \sum \mathbf{x}\sum \mathbf{y}}{\sqrt{\{\mathbf{n}\sum \boldsymbol{x^2} - (\sum \boldsymbol{x})^2\}\{\mathbf{n}\sum \boldsymbol{y^2} - (\sum \boldsymbol{y})^2\}}}$$

Keterangan

$n$ : Banyaknya pasangan data X dan Y

∑x : Total jumlah dari variabel X

∑y : Total jumlah dari variabel Y

∑x2 : Kuadrat dari total jumlah dari variabel X

---

[162] Sugiyono, 130.

[163] Rochmat Aldy Purnomo, *Analisis Statistik Ekonomi Dan Bisnis Dengan SPSS* (Ponorogo: Wade Group, 2016), 65.

∑y2 : Kuadrat dari total jumlah dari variabel Y

∑xy : Hasil perkalian dari total jumlah variabel X dan Y

Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kepemimpinan Transformasional

| Variabel | NO | Item Pernyataan | $R_{hitung}$ | $R_{tabel}$ | Keterangan |
|---|---|---|---|---|---|
| X Kepemimpinan Transformasional | 1 | Kepala madrasah menjadi teladan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. | 0,699 | 0,361 | Valid |
| | 2 | Kepala madrasah tidak konsisten dalam mengambil keputusan berdasarkan nilai yang diyakini | 0,887 | 0,361 | Valid |
| | 3 | Kepala madrasah menjadi teladan bagi guru dalam bersikap. | 0,783 | 0,361 | Valid |
| | 4 | Kepala madrasah tidak menunjukkan integritas dalam menjalankan tugas. | 0,870 | 0,361 | Valid |
| | 5 | Kepala madrasah secara konsisten menegakkan visi dan misi madrasah | 0,774 | 0,361 | Valid |
| | 6 | Kepala madrasah memberikan motivasi kepada guru dalam melaksanakan tugas | 0,696 | 0,361 | Valid |
| | 7 | Kepala madrasah tidak mendorong guru untuk mencapai tujuan kerja yang telah ditetapkan | 0,833 | 0,361 | Valid |
| | 8 | Kepala madrasah memberikan arahan | 0,836 | 0,361 | Valid |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | yang jelas dalam mencapai tujuan madrasah | | | |
| | 9 | Kepala madrasah tidak menumbuhkan optimisme guru dalam menghadapi tantangan kerja | 0,842 | 0,361 | Valid |
| | 10 | Kepala madrasah membangkitkan semangat kerja guru | 0,808 | 0,361 | Valid |
| | 11 | Kepala madrasah memberikan kebebasan kepada guru untuk menyampaikan pendapat | 0,838 | 0,361 | Valid |
| | 12 | Kepala madrasah tidak mendorong munculnya pemikiran kreatif guru dalam menyelesaikan masalah. | 0,888 | 0,361 | Valid |
| | 13 | Kepala madrasah membuka kesempatan bagi guru untuk mencoba cara baru berinovasi dalam bekerja | 0,846 | 0,361 | Valid |
| | 14 | Kepala madrasah tidak mendorong guru untuk berinovasi dalam pembelajaran | 0,908 | 0,361 | Valid |
| | 15 | Kepala madrasah menghargai ide-ide metode pembelajaran baru dari guru | 0,730 | 0,361 | Valid |
| | 16 | Kepala madrasah memberikan perhatian terhadap | 0,873 | 0,361 | Valid |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | kebutuhan emosional setiap guru | | | |
| | 17 | Kepala madrasah tidak memberikan penghargaan atas kinerja guru. | 0,644 | 0,361 | Valid |
| | 18 | Kepala madrasah memberikan mentoring kepada guru sesuai dengan kebutuhan masing-masing. | 0,882 | 0,361 | Valid |
| | 19 | Kepala madrasah tidak mau mendengarkan permasalahan yang dihadapi guru | 0,691 | 0,361 | Valid |
| | 20 | Kepala madrasah memberikan coaching kepada masing- masing guru sesuai kebutuhan kerja | 0,853 | 0,361 | Valid |

Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi Kerja

| Variabel | NO | Item Pernyataan | $R_{hitung}$ | $R_{tabel}$ | Keterangan |
|---|---|---|---|---|---|
| Z1 Motivasi Kerja | 1 | Gaji yang saya terima mampu memenuhi kebutuhan dasar sehari-hari. | 0,401 | 0,361 | Valid |
| | 2 | Ketersediaan fasilitas media pembelajaran belum sepenuhnya menunjang kegiatan mengajar saya | 0,436 | 0,361 | Valid |
| | 3 | Kondisi lingkungan kerja di madrasah mendukung kenyamanan dan keamanan saya dalam bekerja | 0,787 | 0,361 | Valid |
| | 4 | Saya merasa tidak aman dan khawatir kemungkinan terjadinya kesalahan dalam | 0,885 | 0,361 | Valid |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | menjalankan tugas mengajar | | | |
| | 5 | Keberlanjutan pekerjaan saya di madrasah ini terjamin | 0,908 | 0,361 | Valid |
| | 6 | Saya dapat bekerja sama secara efektif dengan rekan sesama guru | 0,787 | 0,361 | Valid |
| | 7 | Saya tidak terlibat dalam kegiatan bersama di lingkungan madrasah | 0,778 | 0,361 | Valid |
| | 8 | Saya dapat menyampaikan pendapat kepada rekan kerja dengan mudah | 0,827 | 0,361 | Valid |
| | 9 | Saya tidak mendapat bantuan dari rekan kerja saat mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas | 0,822 | 0,361 | Valid |
| | 10 | Saya merasa menjadi bagian dari kelompok kerja di madrasah | 0,873 | 0,361 | Valid |
| | 11 | Saya memperoleh penghargaan atas prestasi kerja yang saya capai | 0,811 | 0,361 | Valid |
| | 12 | Kinerja saya sebagai guru tidak mendapatkan pengakuan dari atasan dan rekan kerja | 0,931 | 0,361 | Valid |
| | 13 | Saya diberi kepercayaan untuk menangani tugas penting | 0,840 | 0,361 | Valid |
| | 14 | Saya merasa status saya sebagai guru kurang dihargai dan jarang diakui di lingkungan madrasah | 0,869 | 0,361 | Valid |
| | 15 | Hasil kerja saya mendapatkan apresiasi dan penilaian dari pihak madrasah | 0,881 | 0,361 | Valid |
| | 16 | Saya memiliki kesempatan mengikuti pelatihan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan mengajar. | 0,731 | 0,361 | Valid |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 17 | Saya jarang diberikan tanggung jawab yang mendorong perkembangan diri. | 0,439 | 0,361 | Valid |
| | 18 | Saya mampu mengoptimalkan potensi diri dalam pekerjaan sebagai guru | 0,908 | 0,361 | Valid |
| | 19 | Saya menghadapi keterbatasan dalam mengembangkan kreativitas saat mengajar. | 0,792 | 0,361 | Valid |
| | 20 | Saya terdorong untuk meningkatkan kompetensi melalui seminar dan pelatihan guru. | 0,656 | 0,361 | Valid |

Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Komitmen Organisasi

| **Variabel** | **NO** | **Item Pernyataan** | **$R_{hitung}$** | **$R_{tabel}$** | **Keterangan** |
|---|---|---|---|---|---|
| Z2 Komitmen Organisasi | 1 | Saya bangga menjadi bagian dari madrasah ini | 0,674 | 0,361 | Valid |
| | 2 | Saya kurang memiliki keterikatan emosional yang kuat terhadap madrasah | 0,803 | 0,361 | Valid |
| | 3 | Saya menunjukkan loyalitas dalam mendukung kegiatan madrasah | 0,608 | 0,361 | Valid |
| | 4 | Saya kurang berpartisipasi aktif dalam pengembangan madrasah | 0,867 | 0,361 | Valid |
| | 5 | Saya menilai madrasah ini sebagai tempat kerja yang paling sesuai bagi saya | 0,824 | 0,361 | Valid |
| | 6 | Saya merasa rugi jika meninggalkan madrasah ini | 0,880 | 0,361 | Valid |
| | 7 | Saya menilai meninggalkan madrasah ini bukan keputusan yang sulit. | 0,792 | 0,361 | Valid |
| | 8 | Saya ingin terus bekerja di madrasah ini karena adanya | 0,675 | 0,361 | Valid |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | kebutuhan hidup yang harus dipenuhi | | | |
| | 9 | Saya tidak betah dan memiliki keinginan untuk mutasi ke tempat lain | 0,542 | 0,361 | Valid |
| | 10 | Saya memandang bertahan di madrasah ini sebagai pilihan yang tepat. | 0,885 | 0,361 | Valid |
| | 11 | Saya merasa memiliki tanggung jawab untuk tetap bekerja di madrasah ini | 0,896 | 0,361 | Valid |
| | 12 | Saya tidak berupaya menjaga kesetiaan terhadap madrasah | 0,806 | 0,361 | Valid |
| | 13 | Saya setia dan menolak mutasi ke madrasah lain | 0,484 | 0,361 | Valid |
| | 14 | Saya tidak memiliki keinginan untuk melanjutkan karir di madrasah ini | 0,853 | 0,361 | Valid |
| | 15 | Saya berusaha menjalankan nilai dan visi misi madrasah dalam pekerjaan | 0,874 | 0,361 | Valid |

Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Guru

| **Variabel** | **NO** | **Item Pernyataan** | **$R_{hitung}$** | **$R_{tabel}$** | **Keterangan** |
|---|---|---|---|---|---|
| Y<br>Kinerja Guru | 1 | Saya menyelesaikan tugas administrasi pembelajaran sesuai dengan target yang ditetapkan madrasah | 0,738 | 0,361 | Valid |
| | 2 | Saya belum dapat menyelesaikan seluruh tugas mengajar sesuai beban kerja yang diberikan. | 0,708 | 0,361 | Valid |
| | 3 | Saya melaksanakan kegiatan mengajar secara rutin sesuai jadwal | 0,898 | 0,361 | Valid |
| | 4 | Saya tidak mengerjakan tugas tambahan yang | 0,813 | 0,361 | Valid |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | diberikan oleh madrasah | | | |
| | 5 | Saya mampu menyelesaikan beban kerja yang diberikan secara keseluruhan | 0,833 | 0,361 | Valid |
| | 6 | Saya menguasai materi pelajaran yang saya ajarkan | 0,846 | 0,361 | Valid |
| | 7 | Saya tidak konsisten menggunakan metode pembelajaran yang sesuai dengan tujuan pembelajaran | 0,497 | 0,361 | Valid |
| | 8 | Saya memanfaatkan media pembelajaran secara efektif untuk membantu pemahaman siswa. | 0,376 | 0,361 | Valid |
| | 9 | Saya kesulitan merencanakan kegiatan pembelajaran dengan baik | 0,684 | 0,361 | Valid |
| | 10 | Saya melaksanakan evaluasi hasil belajar siswa secara sistematis sesuai prosedur yang ditetapkan. | 0,846 | 0,361 | Valid |
| | 11 | Saya menyelesaikan tugas mengajar sesuai dengan waktu yang telah ditentukan madrasah. | 0,846 | 0,361 | Valid |
| | 12 | Saya belum konsisten hadir di madrasah sesuai jadwal yang ditetapkan. | 0,856 | 0,361 | Valid |
| | 13 | Saya mematuhi peraturan madrasah terkait jam kerja dan kehadiran | 0,891 | 0,361 | Valid |
| | 14 | Saya tidak memulai dan mengakhiri kegiatan pembelajaran dengan tepat waktu | 0,451 | 0,361 | Valid |
| | 15 | Saya menjaga kedisiplinan waktu dalam melaksanakan tugas sebagai guru. | 0,695 | 0,361 | Valid |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 16 | Saya menjalin hubungan kerja yang baik dengan rekan guru | 0,734 | 0,361 | Valid |
| | 17 | Saya belum bisa berkomunikasi secara efektif dengan siswa dalam proses pembelajaran | 0,839 | 0,361 | Valid |
| | 18 | Saya bekerja sama dengan pihak madrasah dalam melaksanakan tugas | 0,800 | 0,361 | Valid |
| | 19 | Saya belum menunjukkan sikap profesional dalam berinteraksi di lingkungan kerja | 0,800 | 0,361 | Valid |
| | 20 | Saya mampu menyesuaikan diri dalam kerja tim | 0,865 | 0,361 | Valid |
| | 21 | Saya menggunakan sumber daya pembelajaran secara efektif dan efisien | 0,902 | 0,361 | Valid |
| | 22 | Saya masih bergantung pada pengawasan dalam menyelesaikan tugas. | 0,735 | 0,361 | Valid |
| | 23 | Saya bertanggung jawab atas hasil pekerjaan yang saya lakukan | 0,794 | 0,361 | Valid |
| | 24 | Saya belum mampu melakukan pekerjaan yang sesuai dengan harapan. | 0,735 | 0,361 | Valid |
| | 25 | Saya menunjukkan kesungguhan dalam menjalankan tugas sebagai guru | 0,788 | 0,361 | Valid |
| | 26 | Saya terbuka terhadap penerapan metode pembelajaran baru | 0,668 | 0,361 | Valid |
| | 27 | Saya belum mampu menyesuaikan diri dengan perubahan dalam lingkungan kerja | 0,747 | 0,361 | Valid |
| | 28 | Saya mampu menyesuaikan strategi | 0,846 | 0,361 | Valid |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | mengajar sesuai kondisi kelas | | | |
| | 29 | Saya jarang menunjukkan inisiatif dalam melakukan inovasi pembelajaran | 0,599 | 0,361 | Valid |
| | 30 | Saya aktif dalam mengelola kelas secara dinamis | 0,816 | 0,361 | Valid |

Hasil uji validitas instrumen menggunakan rumus Pearson atau Product Moment Correlation dengan bantuan aplikasi SPSS yang dilakukan peneliti, semua item memiliki nilai rhitung yang lebih besar dari Rtabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item valid.

**b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah tes yang digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang digunakan, sehingga dapat mengetahui apakah hasilnya akan tetap sama jika pengukuran diulang[164]. Teknik pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan formula *Cronbach's Alpha*$(\alpha)$, yakni instrumen dianggap reliabel apabila nilai $\alpha > 0{,}6$.

Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$\boldsymbol{r_i = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2}\right)}$$

Keterangan:

$r_i$ = Koefisien reliabilitas instrumen (total tes)

k = Jumlah butir pertanyaan yang sah

[164] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, 175.

$\sum\sigma b^2$ = Jumlah varian butir

$\sigma t^2$ = Varian skor total

Tabel 3.10 Hasil Uji Reliabilitas

| No | Variabel | Nilai *Cronbach's Alpha* | Sig | Keterangan |
|---|---|---|---|---|
| 1. | X Kepemimpinan Transformasional | 0,970 | > 0,6 | Reliabel |
| 2. | Z1 Motivasi Kerja | 0, 955 | > 0,6 | Reliabel |
| 3. | Z2 Komitmen Organisasi | 0,943 | > 0,6 | Reliabel |
| 4. | Y Kinerja Guru | 0,971 | > 0,6 | Reliabel |

Berdasarkan kedua tabel di atas yang diuji menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan aplikasi SPSS Statistics 25 dapat disimpulkan sebagai berikut:

1) Hasil tingkat reliabilitas variabel kepemimpinan transformasional adalah 0,970
2) Hasil tingkat reliabilitas variabel motivasi kerja adalah 0,955
3) Hasil tingkat reliabilitas variabel komitmen organisasi adalah 0,943
4) Hasil tingkat reliabilitas variabel kinerja guru adalah 0,971

Berdasarkan tabel diatas, variabel yang diuji memiliki nilai koefisien Cronbach"s Alpha lebih besar dari 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

## I. Teknik Analisis Data

### a. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah analisis statistik yang digunakan dalam menganalisis berupa mendeskripsikan atau menggambarkan data yang berhasil dikumpulkan oleh seorang peneliti sebagaimana adanya tanpa maksud dan tujuan untuk membuat sebuah kesimpulan yang berlaku secara umum atau generalisasi.[165]

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan menggambarkan atau mendeskripsikan data yang dikumpulkan mengenai karakteristik dari variabel melalui penghitungan rata-rata (mean), minimun, dan maximun sehingga tinggi rendahnya setiap item pernyataan dapat diketahui.

Berpedoman pada nilai minumum dan nilai maksimum, maka dapat ditentukan interval penilaian sebagai berikut:

Skor maksimum = 4

Skor minimum = 1

Interval $= \frac{\text{Skor maksimum} - \text{skor minimum}}{\text{Jumlah Kelas}}$

$= \frac{4-1}{4} = 0{,}75$

Dari hasil perhitungan diatas, maka kemudian dapat diketahui klasifikasi skor setiap item pernyataan dengan melalui analisis indeks berdasarkan nilai interval, sebagai berikut :

Tabel 3.5 Kategorisasi Nilai Interval

| Interval | Kategori |
|---|---|
| 1,00-1,75 | Sangat Rendah |
| 1,76-2,50 | Rendah |

[165] Sugiyono, 145.

| | |
|---|---|
| 2,51-3,25 | Tinggi |
| 3,26-4,00 | Sangat Tinggi |

**b. Analisis PLS-SEM (Partial Least Squares - Structural Equation Modeling)**

PLS-SEM merupakan salah satu metode yang mendominasi dari SEM. SEM (Structural Equation Modeling) sendiri merupakan sebuah metode statistik yang digunakan untuk menguji hubungan antara variabel observed dan variabel laten. PLS-SEM dapat menguji hubungan prediktif antar konstruk/variabel dengan melihat apakah terdapat hubungan atau pengaruh antar konstruk/variabel tersebut tanpa mensyaratkan kenormalan distribusi data.[166]

Pengujian untuk melihat apakah terdapat hubungan antar konstruk/variabel akan dikembangkan menjadi model jalur (path model) yang bersandar pada teori yang peneliti pegang. Teori yang dipakai merupakan sebuah hipotesis sistematis yang dikembangkan melalui metode saintifik dan dapat digunakan untuk menjelaskan serta memprediksi hasil. Terdapat 2 (dua) tipe teori yang diperlukan untuk mengembangkan model jalur yaitu; teori pengukuran (measurement theory) dan teori struktural (structural measurement). Teori pengukuran menspesifikasikan indikator-indikator dan bagaimana indikator tersebut digunakan untuk mengukur konsep teori tertentu. Sedangkan struktural teori menspesifikasi bagaimana konstruk berhubungan dengan konstruk lainnya.[167]

---

[166] Siswoyo Haryono dan Parwoto Wardoyo, *Structural Equation Modeling untuk Penelitian Manajemen Menggunakan AMOS 18.00* (Bekasi: Intermedia Personalia Utama, 2013), 12.

[167] Joseph F. Hair Jr. dkk., *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLSSEM) Using R* (Switzerland: Springer Nature, 2021), 7.

Menguji teori menggunakan PLS-SEM mengikuti 2 (dua) langkah. Pertama, peneliti harus menguji teori pengukuran (measurement theory) untuk mengetahui reliabilitas dan validitas dari model pengukuran atau dalam penelitian ini yaitu pertanyaan dalam angket. Kemudian, dilanjutkan dengan menguji struktural teori dengan hasil reliabilitas dan validitas dari teori pengukuran yang telah sesuai dengan syarat yang berlaku.[168]

PLS-SEM memiliki beberapa kelebihan, antara lain seperti tidak mensyaratkan data berdistribusi normal karena ia merupakan teknik non parametik, dapat dengan mudah menangani model pengukuran reflektif dan informatif, dapat menangani model-model dari berbagai ukuran, termasuk model dengan banyak konstruk serta indikator, dapat bekerja pada variabel yang memiliki skala metric data dan quasi-metric (ordinal). Sedangkan kelemahannya tidak dapat diterapkan ketika struktural model memiliki lingkaran kausal (causal loops) atau hubungan melingkar antara laten variabel.[169]

[168] Joseph F. Hair Jr. dkk, 7.
[169] Joseph F. Hair Jr. dkk., 11.