

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1. Hasil uji coba instrumen

4.1.1. Sasaran uji coba

Setelah kuesioner yang akan disebar selesai disusun, peneliti menginventaris kepala-kepala sekolah yang peneliti kenal baik. Peneliti kemudian menetapkan 8 kepala sekolah yang dijadikan sampel untuk uji coba kuesioner, hal ini dilakukan dikarenakan peneliti kenal baik dengan 8 kepala sekolah tersebut yang mempunyai tingkat sabar, motivasi berprestasi dan kinerja yang berbeda-beda sebagaimana tertera pada tabel 1.

Tabel 4.1
Perbedaan tingkat sabar, motivasi berprestasi,
dan kinerja

No. Sampel	Sabar		Motivasi Berprestasi		Kinerja	
	Tinggi	Rendah	Tinggi	Rendah	Tinggi	Rendah
1	X			X		X
2	X		X		X	
3		X		X		X
4		X		X	X	
5	X		X		X	
6		X		X		X
7		X	X			X
8	X		X		X	

4.1.2. Reliabilitas

Alat ukur instrumen penelitian diujicobakan pada 8 kepala sekolah.. Setelah dilakukan uji reliabilitas terhadap asumsi tinggi dan rendahnya pada masing-masing variabel, maka didapat beberapa item yang mempunyai nilai korelasi yang sangat rendah yaitu dibawah 0,3. Data korelasi item alat ukur dalam penelitian uji coba di sajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2
Uji Korelasi Variabel Sabar

Variabel	Dimensi	No Item	Item Valid
Sabar	Pengendalian diri saat menghadapi musibah	1*, 2, 3*, 4, 5, 6*, 7*, 8*, 9, 10, 11	1, 3, 6, 7, 8
	Kekuatan dalam melaksanakan perintah	12*, 13*, 14, 15, 16*, 17*, 18*, 19*, 20*, 21*, 22, 23*	12, 13, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 23
	Kemampuan untuk menahan diri dari hal yang dibenci agama	24*, 25, 26, 27*, 28, 29*, 30	24, 27, 29

* = item valid

Hasil uji reliabilitas variabel Sabar memiliki nilai koefisien reliabilitas 0.872.

Tabel di atas menunjukkan bahwa 13 item variabel Motivasi berprestasi dianggap tidak reliabel. Dengan demikian dapat dipahami bahwa hanya 17 item yang bisa dijadikan kuesioner penelitian selanjutnya (sebenarnya) dan dijadikan bahan analisis.

Tabel 4.3

Uji Korelasi Variabel Motivasi Berprestasi

Variabel	Dimensi	No Item	Item Valid
Motivasi Berprestasi	Tanggung Jawab	1, 2, 3*, 4*, 5*, 6*	3, 4, 5, 6
	Mempertimbangkan resiko	7*, 8*, 9, 10, 11, 12*	7, 8, 12
	Umpan balik	13*, 14, 15*, 16*	13, 15, 16
	Kreatif – inovatif	17*, 18*, 19*, 20*, 21*	17, 18, 19, 20, 21
	Waktu menyelesaikan tugas	22, 23*, 24	23
	Keinginan menjadi yang terbaik	25, 26*, 27*, 28	26, 27

* = item valid

Hasil uji reliabilitas variabel Motivasi berprestasi memiliki nilai koefisien reliabilitas 0.867.

Tabel di atas menunjukkan bahwa 10 item variabel Motivasi berprestasi dianggap tidak reliabel. Dengan demikian dapat dipahami bahwa hanya 18 item yang bisa dijadikan kuesioner penelitian selanjutnya (sebenarnya) dan dijadikan bahan analisis.

Tabel 4.4

Uji Korelasi Variabel Kinerja

Variabel	Dimensi	No Item	Item Valid
Kinerja	Planning	1*, 2*	1, 2
	Organizing	3*, 4*, 5*	3, 4, 5
	Actuating	6*, 7*, 8*, 9*	6, 7, 8, 9
	Controlling	10*, 11*, 12*, 13*	10, 11, 12, 13

* = item valid

Hasil uji reliabilitas variabel kinerja memiliki nilai koefisien reliabilitas 0.918. Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh skala variabel kinerja dianggap reliabel sehingga seluruh item dijadikan kuesioner penelitian selanjutnya (sebenarnya) dan dijadikan bahan analisis. Jumlah keseluruhan item dari variabel sabar, motivasi berprestasi, dan kinerja yang akan dijadikan kuesioner penelitian selanjutnya (sebenarnya) dan dijadikan bahan analisis sebanyak 48 item.

4.2. Hasil penelitian sebenarnya

4.2.1. Sasaran penelitian

Setelah analisis realibilitas item uji coba dan membuang item yang tidak reliabel kemudian peneliti menyebarkan kuesioner kepada 30 kepala sekolah yang peneliti peroleh dari seminar pendidikan yang diselenggarakan di Serang, Banten.

4.2.2. Gambaran Masing-masing variabel

a. Sabar

Dari analisis kualitatif terhadap isi respon responden pada alat ukur kuesioner sabar didapat gambaran sebagai berikut:

- ◆ Responden cenderung mengartikan *'merasa tenang/tenang saat mengalami cobaan/kepahitan hidup'* dengan *'tetap tenang dalam menjalankan pekerjaan meskipun dalam keadaan tegang'* (item no 1)
- ◆ Responden cenderung mengartikan *'menempatkan diri dengan sikap yang baik dalam keselamatan/kesenangan'* dengan *'kemampuannya dalam menyingkirkan dahulu imbalan-imbalan jangka pendek demi sasaran-sasaran jangka panjang'* (item no. 7)
- ◆ Responden cenderung mengartikan *'meluruskan niat sebelum melakukan aktivitas'* dengan *'keyakinannya akan pengawasan Allah, menuntun tindakannya sehari-hari dalam bekerja'* (item no. 12)
- ◆ Responden cenderung mengartikan *'menjaga segala yang diwajibkan agama'* dengan *'sebagai seorang muslim, responden berusaha menegakkan kebenaran dan mencegah kemunkaran dalam lingkungan kerjanya'* (item no. 17) dan *'dalam menjalankan hidup ini, responden berusaha untuk menyelaraskannya dengan tuntunan syariat agamanya'* (item no. 18)
- ◆ Responden cenderung mengartikan *'menyembunyikan amal shalihnya kepada orang lain'* dengan *'keyakinan responden akan adanya malaikat Rakib yang mencatat segala perbuatan baik sehingga ia termotivasi untuk melakukan kebaikan'* (item no. 23)

b. Motivasi berprestasi

Dari analisis kualitatif terhadap isi respon responden pada alat ukur Motivasi berprestasi didapat gambaran sebagai berikut:

- ◆ Responden cenderung mengartikan *'sempurna dalam menyelesaikan tugas'* dengan *'berkonsultasi dengan sesama rekan kerja atau orang lain yang kompeten untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang baik'* (item no'. 4)

- ◆ Responden cenderung mengartikan *‘berpikir sebelum mengambil keputusan’* dengan *‘berdiskusi dengan rekan kerja/atasan sebelum mengambil keputusan’* (item no. 7)
- ◆ Responden cenderung mengartikan *‘menjadikan masukan/kritik yang diterima sebagai alat untuk memperbaiki diri’* dengan *‘menggunakan kritik/masukan sebagai sarana untuk memperbaiki sikap dan kinerja’* (item no. 15)
- ◆ Responden cenderung mengartikan *‘senantiasa melakukan pembaruan-pembaruan untuk efektifitas dan efisiensi kerja’* dengan *‘meningkatkan kemampuan diri dengan berbagai cara untuk menunjang kinerjanya’* (item no. 19)

c. Kinerja

Dari analisis kualitatif terhadap isi respon responden pada alat ukur kinerja didapat gambaran sebagai berikut:

- ◆ Responden cenderung mengartikan *‘planning’* dengan *‘membuat program sekolah’* (item no. 1)
- ◆ Responden cenderung mengartikan *‘organizing’* dengan *‘membuat job description masing-masing personalia sekolah’* (item no. 5)
- ◆ Responden cenderung mengartikan *‘actuating’* dengan *‘memotivasi semua staf/personalia sekolah agar bekerja dengan sungguh-sungguh’* (item no. 9)
- ◆ Responden cenderung mengartikan *‘controlling’* dengan *‘menjadikan hasil supervisi kinerja staf/personalia sebagai acuan untuk perbaikan/peningkatan kinerja mereka’* (item no. 13)

4.3. Pertanyaan penelitian

Peneliti berusaha menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini dengan menggunakan analisa korelasi bivariat untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi dan sabar terhadap kinerja Islam

terpadu di Banten Barat; Juga menggunakan analisa regresi linier berganda untuk menggambarkan sumbangsih kedua variabel –yakni motivasi berprestasi dan sabar- secara bersamaan dalam menjelaskan variabel kinerja.

a. Pengaruh sabar terhadap kinerja

Pertanyaan pertama adalah ‘Apakah sabar berpengaruh terhadap kinerja?’. Dengan menggunakan teknik analisa korelasi product moment, diperoleh hasil seperti tabel di bawah ini:

Tabel 4.5
Korelasi antara variabel Sabar terhadap variabel kinerja

		Kinerja
Sabar	Pearson Correlation	.638**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30

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

Dari tabel di atas maka bisa dilihat bahwa variabel Sabar memiliki pengaruh positif dengan variabel kinerja dengan indeks korelasi sebesar 0.638 dan level signifikan .000 yang lebih kecil dari 0.01.

Sesuai klasifikasi Supranto (2004: 10), indeks korelasi tersebut berada dalam rentang nilai 0.5 – 0.75 dan hal tersebut menggambarkan korelasi yang cukup kuat. Dengan demikian maka bisa didapat suatu gambaran bahwa semakin kuat kesabaran seseorang, maka semakin tinggi pula kinerja yang dimilikinya. Dari hasil analisa di atas, maka **pertanyaan pertama dapat terjawab dengan jawaban positif** yaitu adanya pengaruh yang cukup kuat dari sabar terhadap kinerja.

b. Pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja

Pertanyaan kedua adalah ‘Apakah motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja?’. Dengan menggunakan teknik analisa korelasi product moment, diperoleh hasil seperti tabel di bawah ini:

Tabel 4.6

Korelasi antara variabel motivasi berprestasi terhadap kinerja

		Kinerja
Motivasi berprestasi	Pearson Correlation	.746**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30

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

Dari tabel di atas maka bisa dilihat bahwa variabel Motivasi berprestasi memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja. dengan indeks korelasi sebesar 0.746 dan level signifikan .000 yang lebih kecil dari 0.01.

Sesuai klasifikasi Supranto (2004: 10), indeks korelasi tersebut berada dalam rentang nilai 0.5 – 0.75 dan hal tersebut menggambarkan korelasi yang cukup kuat. Dengan demikian maka bisa didapat suatu gambaran bahwa semakin kuat sabar seseorang, maka semakin tinggi pula kinerja yang dimilikinya. Dari hasil analisa di atas, maka **pertanyaan kedua dapat terjawab dengan jawaban positif** yaitu adanya pengaruh yang cukup kuat dari motivasi berprestasi terhadap kinerja.

c. Sumbangsih efektif variabel prediktor terhadap variabel kriterium

Pertanyaan penelitian ketiga adalah ‘Apakah sabar dan motivasi berprestasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja?’

Dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, diperoleh tabel sebagai berikut:

Tabel 4.7

Sumbangsih Variabel prediktor terhadap variabel Kriterion

Model	r	r ²	Adjusted r Square	Std. Error of the Estimate
1	.753(a)	.567	.535	4.32770
2	.746(b)	.557	.541	4.29932

A Predictors: (Constant), Motivasi berprestasi, Sabar

B Predictors: (Constant), Motivasi berprestasi

C Dependent: Kinerja

Dari tabel di atas dipahami bahwa variabel motivasi berprestasi memiliki korelasi berganda sebesar 0.746 terhadap kinerja dan sumbangannya terhadap variabel kinerja adalah sebesar 55.7% ($r^2 = .557$).

Dari tabel di atas pun dipahami bahwa variabel sabar dan motivasi berprestasi secara bersama-sama memiliki korelasi berganda sebesar 0.753 terhadap kinerja dan sumbangannya terhadap variabel kinerja adalah sebesar 56.7% ($r^2 = .567$). Namun bila di analisis lebih dalam, maka sesungguhnya peran sabar yang berdiri sendiri terhadap kinerja hanyalah 1%. Dengan demikian dapat dipahami bahwa sekitar 43.3% lainnya dipengaruhi oleh variabel-variabel diluar variabel prediktor dalam penelitian ini.

Selain itu, dengan menggunakan analisis regresi linier berganda metode forward, diperoleh suatu gambaran bahwa dari semua dimensi sabar, hanya dimensi kekuatan dalam melaksanakan perintah saja yang memberikan sumbangsih efektif terhadap variabel kinerja.

Tabel 4.8
Sumbangsih dimensi variabel sabar
terhadap variabel kinerja

Model	r	r ²	Adjusted r Square	Std. Error of the Estimate
1	,663(a)	,439	,419	4,83496

a Predictors: (Constant), kekuatan dalam melaksanakan perintah

Tabel di atas menunjukkan bahwa dimensi kekuatan dalam melaksanakan perintah memiliki korelasi berganda sebesar 0.663 dengan variabel kinerja. Sumbangan efektif dimensi kekuatan dalam melaksanakan perintah terhadap variabel kinerja sebesar 43.9% ($r^2 = .439$). Dengan demikian dapat dipahami bahwa sekitar 56.1% lainnya dipengaruhi oleh variabel-variabel diluar variabel prediktor dalam penelitian ini.

Sedangkan dari dimensi-dimensi motivasi berprestasi diperoleh suatu gambaran bahwa hanya dimensi kreatif-inovatif dan dimensi waktu menyelesaikan tugas saja yang memberikan sumbangsih efektif terhadap variabel kinerja.

Tabel 4.9
Sumbangsih dimensi variabel motivasi berprestasi
terhadap variabel kinerja

Model	r	r ²	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,756(a)	,571	,556	4,22832
2	,795(b)	,631	,604	3,99263

a Predictors: (Constant), Kreatif-Inovatif

b Predictors: (Constant), Kreatif-Inovatif, Waktu menyelesaikan

Tabel di atas menunjukkan bahwa dimensi kreatif-inovatif memiliki korelasi berganda sebesar 0.756 dengan variabel kinerja. Sumbangsih efektif dimensi kreatif-inovatif terhadap variabel kinerja sebesar 57.1% ($r^2 = .571$). Dimensi kreatif-inovatif dan

waktu menyelesaikan tugas memiliki korelasi berganda sebesar 0.795 dengan variabel kinerja. Sumbangsih efektif dimensi kreatif-inovatif dan waktu menyelesaikan tugas terhadap variabel etos kerja sebesar 63.1% ($r^2 = .631$). Namun bila dianalisis lebih dalam, maka sesungguhnya peran dimensi waktu menyelesaikan tugas yang berdiri sendiri terhadap kinerja hanyalah 6%. Dengan demikian dapat dipahami bahwa sekitar 36.9% lainnya dipengaruhi oleh variabel-variabel diluar variabel prediktor dalam penelitian ini. Dari hasil analisa di atas, maka **pertanyaan ketiga dapat terjawab dengan jawaban positif** yaitu adanya pengaruh yang cukup kuat dari sabar dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap kinerja.

4.4. Diskusi

Dari hasil analisa di atas, maka dapat dikemukakan pembahasan sebagai berikut:

4.3.1. Pengaruh sabar beserta dimensi-dimensinya terhadap kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sabar mempunyai pengaruh terhadap kinerja dengan indeks korelasi sebesar 0.638 atau sebesar 1%. Walau persentasenya kecil sabar tetap menentukan keberhasilan kinerja karena seorang pemimpin yang bersabar, maka ia akan memiliki kinerja yang tinggi, melaksanakan tugas yang diembannya dengan baik dan penuh tanggung jawab, selalu berusaha membawa institusi yang dipimpinnya ke arah kemajuan, dan mengayomi anak buah yang dipimpinnya. Bahkan Ibnu al-Qayyim al-Jauziyah mengatakan bahwa Allah Swt menggambarkan kesabaran laksana kuda tunggangan yang tidak pernah kenal lelah, seperti pedang yang tidak pernah luput dari sasaran, seperti pasukan yang tidak pernah terkalahkan, atau laksana benteng pertahanan yang tak punya celah. Dalam bidang lain seperti perdagangan/para pengusaha memperlihatkan, bahwa salah satu kepribadian dasar yang vital yang dimiliki oleh para pengusaha sukses antara lain adalah kesabaran.

Dari semua dimensi sabar hanya kekuatan dalam melaksanakan perintah yang memberikan sumbangsih efektif terhadap variabel kinerja dengan indeks korelasi 0.663 atau sebesar 43.9% ($r^2=.439$). Kekuatan fisik maupun mental juga menentukan keberhasilan seseorang dalam menerapkan kesabaran dalam menghadapi seluruh masalah hidup yang penuh dengan hawa nafsu. Karena salah satu cara untuk mengekang keinginan hawa nafsu adalah dengan bersikap sabar yang menurut Ibnu Qoyyim yang terkandung kekuatan dan ketabahan.

4.3.2. Pengaruh motivasi berprestasi beserta dimensi-dimensinya terhadap kinerja.

Motivasi berprestasi ternyata memberikan pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja seorang kepala sekolah. Pengaruh ini ditunjukkan nilai korelasi yang lebih tinggi dari variabel sabar yaitu 0.746 atau sebesar 55.7% ($r^2 = .557$). Pengaruh ini cukup beralasan karena jika dengan kesabaran saja tanpa ada langkah-langkah untuk beranjak menuju kemajuan maka kesuksesan mengemban tugas akan membutuhkan waktu lama. Langkah-langkah tersebut tentu diawali dengan adanya keinginan atau motivasi untuk berkembang dan berprestasi. John M. Keller menyatakan bahwa motivasi dipandang dari perspektif holistik sebagai salah satu dari banyak faktor yang mempengaruhi kinerja manusia yang secara positif dapat dipengaruhi oleh pola sistem motivasi, bukan suatu karakteristik manusia yang tidak dapat dikontrol, dan dapat dilihat sebagai sebuah bagian dari sebuah pendekatan yang komprehensif yang dapat dikelola untuk meningkatkan kinerja manusia secara terus-menerus.

Dari variabel motivasi berprestasi terdapat satu dimensi yang cukup memberikan sumbangan efektif terhadap kinerja yaitu dimensi kreatif-inovatif yang memberikan sumbangan sebesar 57.1%. Kreatifitas dan inovasi dalam memecahkan masalah merupakan faktor penting. Kemampuan dalam mencari cara dan langkah-langkah baru membuat seseorang lebih yakin dalam mengemban berbagai tugas dan dapat menyelesaikan tugasnya dengan efektif dan efisien.

Dimensi lain dari variabel motivasi berprestasi yang memberikan sumbangan efektif terhadap kinerja adalah dimensi waktu menyelesaikan tugas sebesar 6%. Waktu juga menentukan keberhasilan seorang kepala sekolah dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Jika inovasi yang dimilikinya amat baik tetapi waktu yang diperlukan untuk melaksanakan inovasi tersebut cukup lama maka akan mempengaruhi efektifitas dan efisien dana dan sarana.

