REPOSITORI STAIN KUDUS

BAB IV
HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Objek Penelitian

Madrasah Tsanawiyah NU Ma'arif Kecamatan Dawe Kabupaten Kudus adalah madrasah yang berada dibawah naungan dan binaan Lembaga Pendidikan Ma'arif Nahdlatul Ulama' Kabupaten Kudus, Lembaga Pendidikan Ma'arif Nahdlatul Ulama (LP Ma'arif NU) merupakan aparat departentasi Nahdlatul Ulama (NU) yang berfungsi sebagai pelaksana kebijakan-kebijakan pendidikan Nahdlatul Ulama, yang ada ditingkat pengurus besar, pengurus wilayah, pengurus cabang, dan pengurus wakil cabang. Di Madrasah Tsanawiyah NU Ma'arif yang ada di Kecamaatan Dawe jumlahnya mencapai 8 madrasah, yang meliputi MTs. NU Miftahul Falah Cendono, MTs. NU Ibtida'ul Falah Samirejo, MTs. NU Al-Munawaroh Lau, MTs. NU Miftahul Huda III Lau, MTs. NU Sunan Muria Piji, MTs. NU Miftahul Huda 02 Piji, MTs. NU Matholibul Huda Soco, MTs. NU Raden Umar Said Colo dan semuanya adalah statusnya madrasah swasta.

Ditingkatan Madrasah Tsanawiyah yang bernaung di bawah Lembaga Pendidikan Ma'arif Kabupaten Kudus dibagi menjandi 5 kelompok yang terdiri kelompok Utara (Kecamatan Dawe dan Kecamatan Gebog), Kelompok Selatan (Kecamatan Undaan), Kelompok Barat (Kecamatan Kaliwungu), Kelompok Timur (Kecamatn Mejobo dan Kecamatan Jekulo) dan Kelompok Tengah (Kecamatan Jati dan Kecamatn Kota). Semua Madrasah Tsanawiyah yang tergabung dalam Lembaga Pendidikan Ma'arif Kudus tersebut di atas semua statusnya swasta.

Masing-masing kelompok MTs tersebut mempunyai program setiap tahunnya, pada umumnya program-program tersebut untuk meningkatkan profesionalisme guru dalam mengajar. Selain program peningkatan profesionalisme dan pemecahan masalah dalam mengajar juga diisi dengan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dan pembinaan kepala sekolah dari pengawas masing-masing kelompok.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

B. Deskripsi Data Penelitian

1. Deskripsi Data Responden

a. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan kuesioner yang terkumpul diperoleh tabel tentang jumlah responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 4.1.

Deskripsi Responden Bedasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
Laki – laki	78	66,10
Perempuan	40	33,89
Jumlah	118	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 66,1 % (78 Responden), sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 33,8 % (40 responden). Jadi dalam penelitian ini jumlah responden laki-laki lebih banyak dibandingkan responden perempuan.

b. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan kuesioner yang terkumpul diperoleh tabel tentang jumlah responden berdasarkan usia sebagai berikut:

Tabel 4.2

Deskripsi Responden Bedasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase (%)
< 31 Tahun	20	16,9
31 – 40 Tahun	50	42,3
41 – 50 Tahun	30	25,4
> 51 Tahun	18	15,2
Jumlah	118	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui bahwa responden yang berusia kurang 31 tahun sebanyak 16,9 % (20 responden), yang berusia antara 31 – 40 tahun sebanyak 42 % (50 responden), yang berusia 41 – 50 tahun sebanyak 25,4 % (30 responden), dan yang berusia lebih dari 51 tahun sebanyak 15,2 % (18 responden). Jadi usia responden yang paling banyak adalah antara 31 – 40 tahun sebanyak 39 % (42,3 responden).

c. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan kuesioner yang terkumpul diperoleh tabel tentang jumlah responden berdasarkan jenis pendidikan sebagai berikut:

Tabel 4.3

Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Jenis Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
<S1	5	4,2
S1	110	93,2
S2	3	2.5
Jumlah	118	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui bahwa responden dengan jenis pendidikan <S1 sebanyak 4,2% (5 responden), sedangkan yang berpendidikan S1 sebanyak 93,2% (110 responden) sedangkan yang berpendidikan S2 sebanyak 2,5% (3 responden). Jadi dari 118 responden yang paling banyak adalah berpendidikan S1 sebanyak 93 % (110 responden).

d. Deskripsi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Berdasarkan kuesioner yang terkumpul diperoleh tabel tentang jumlah responden berdasarkan status kepegawaian sebagai berikut:

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Tabel 4.4

Deskripsi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Status Kepegawaian	Jumlah	Presentase (%)
PNS	3	2,5
Non PNS	115	97,4
Jumlah	118	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui bahwa responden yang berstatus kepegawaian sebagai PNS sebanyak 2,5 % (3 responden), sedangkan yang berstatus Non PNS sebanyak 97,4 % (115 responden). Jadi dari 118 responden yang paling banyak adalah berstatus Non PNS sebanyak 97,5 % (115 responden) dan sisanya berstatus sebagai PNS sebanyak 2,5 % (3 responden).

e. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan kuesioner yang terkumpul diperoleh tabel tentang jumlah responden berdasarkan masa kerja sebagai berikut:

Tabel 4.5

Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Presentase (%)
< 5 Tahun	30	25
6 – 10 Tahun	46	39
11 – 15 Tahun	30	25
16 – 25 Tahun	12	10
Jumlah	118	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui bahwa responden yang masa kerjanya kurang dari 5 tahun sebanyak 25 % (30 responden), yang masa kerjanya 6 – 10 tahun sebanya 39 % (46 responden), yang masa kerjanya 11 – 15 tahun sebanyak 25 % (30 responden) dan yang masa kerjanya 16 – 25 tahun sebanyak 10 % (12 responden). Jadi dari 118 responden yang paling banyak memiliki masa kerja paling banyak 6 – 10 tahun yaitu sebanyak 39 % (46 responden).

2. Analisis Statistik Deskriptif

Data penelitian berupa hasil angket dari variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1), budaya organisasi (X2), kepuasan keja (Y1), dan kinerja guru (Y2). Sampel yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebanyak 8 Madrasah yang terdiri dari 118 orang guru.

Bagian ini akan mendeskripsikan data dari masing-masing variabel yang diperoleh di lapangan. Pada deskripsi ini akan disajikan informasi data meliputi *mean* (M), *modus* (Mo), *median* (Me), Range (R) dan *standar deviasi* (SD). Rincian hasil pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS 16.00 *for windows*. dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.6

Ukuran Gejala Pusat Kepemimpinan kepala sekolah, Budaya organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru MTs NU Ma'arif NU di Kecamatan Dawe Kabupaten Kudus.

Statistics

		Kinerja Guru	Kepuasan	Budaya Organisasi	Kepemimpinan
N	Valid	118	118	118	118
	Missing	0	0	0	0
Mean		49.0169	48.7119	80.0339	61.2797
Median		48.0000	48.0000	80.0000	60.0000
Std. Deviation		5.48032	4.34830	6.10021	5.48796
Range		28.00	22.00	36.00	25.00

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Minimum	32.00	38.00	60.00	50.00
Maximum	60.00	60.00	96.00	75.00

a. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Data kepemimpinan kepala sekolah sebanyak 15 butir dengan responden sebanyak 118 guru. Pada variabel kepemimpinan kepala sekolah diperoleh nilai maksimum 75; nilai minimum 50; mean (M) 61,27; median (Me) 60,00; dan standar deviasi (SD) 5.48. Jumlah kelas interval menggunakan 8 kelas, diperoleh dari 1+3,3 log n. Rentang data sebesar 75-50 = 25. Dengan diketahui rentang data maka dapat diperoleh panjang kelas interval masing-masing kelompok yaitu 25/8 = 3,125 dibulatkan menjadi 3. Berikut tabel distribusi frekuensinya:

Tabel. 4.7.

Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Interval	Frekuensi	Prosentase	Prosentase Komulatif
1	50 – 52	9	7,6	7,6
2	53 – 55	10	8,4	16
3	56 – 58	5	4,2	20,2
4	59 – 61	44	37,2	57,4
5	62 – 64	18	15,2	72,6
6	65 – 67	11	9,3	81,9
7	68 – 70	16	13,5	95,4
8	71 – 75	5	3,8	100
Total		118	100,0	

Berdasarkan tabel di atas, frekuensi terbesar yaitu pada kelas 59-61 dengan frekuensi sebanyak 44 atau sebesar 37,2%. Sementara itu, frekuensi terkecil terletak pada kelas interval 56-58 dan 71-75 dengan frekuensi masing-masing sebanyak 5.

Distribusi kecenderungan variabel kepemimpinan kepala sekolah dapat dilihat pada table berikut:

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Tabel 4.8.

Kecenderungan Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase	Prosentase Komulatif
1	Tinggi	25	21,1	21,1
2	Sedang	71	60,1	81,2
3	Rendah	22	18,6	100
Total		118	118	

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa kecenderungan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah pada kategori tinggi sebanyak 25 guru atau sebesar 21,1 %, kelompok sedang sebanyak 60 guru atau sebesar 81,2 %, dan kategori rendah sebanyak 22 guru atau sebesar 18,6 %. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kecenderungan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah berada pada kelompok sedang.

b. Budaya Organisasi

Data budaya organisasi sebanyak 20 butir dengan responden sebanyak 118 guru. Pada variabel budaya organisasi diperoleh nilai maksimum 96; nilai minimum 60; mean (M) 80,03; median (Me) 80; dan standar deviasi (SD) 6,1. Jumlah kelas interval menggunakan 8 kelas, diperoleh dari 1+3,3 log n. Rentang data sebesar 96-60 = 36. Dengan diketahui rentang data maka dapat diperoleh panjang kelas interval masing-masing kelompok yaitu 36/8 = 5, Berikut tabel distribusi frekuensinya:

Tabel. 4.9.

Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi

No	**Interval**	**Frekuensi**	**Prosentase**	**Prosentase Komulatif**
1	60 – 64	2	1.7	1.7
2	65 – 69	2	1.7	3.4
3	70 – 74	13	11.0	14.4

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

4	75 – 79	38	32.2	46.6
5	80 – 84	37	31.4	78.0
6	85 – 89	17	14.4	92.4
7	90 – 94	6	5.1	97.5
8	95 – 96	3	2.5	100.0
Total		118	100.0	

Berdasarkan tabel di atas, frekuensi terbesar yaitu pada kelas 75-79 dengan frekuensi sebanyak 38 atau sebesar 32,2%. Sementara itu, frekuensi terkecil terletak pada kelas interval 60-64 dan 65-69 dengan frekuensi masing-masing sebanyak 2 atau sebesar 1,7%.

Distribusi kecenderungan variabel budaya organisasi dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 4.10.

Kecenderungan Variabel Budaya Organisasi

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase	Prosentase Komulatif
1	Tinggi	28	23.7	23.7
2	Sedang	84	71.2	94.9
3	Rendah	6	5.1	100.0
Total		118	100.0	

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa kecenderungan persepsi guru tentang budaya organisasi pada kategori tinggi sebanyak 28 guru atau sebesar 23,7%, kelompok sedang sebanyak 84 guru atau sebesar 71,1 %, dan sebanyak 6 atau sebesar 5 % guru pada kategori rendah. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kecenderungan persepsi guru tentang budaya organisasi berada pada kelompok sedang.

c. Kepuasan Kerja

Data kepuasan kerja sebanyak 12 butir dengan responden sebanyak 118 guru. Pada variabel kepuasan kerja diperoleh nilai maksimum 60; nilai minimum 38; mean (M) 48,7; median (Me) 48,00; dan standar deviasi (SD) 4,34. Jumlah kelas interval menggunakan 8 kelas, diperoleh dari

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

1+3,3 log n. Rentang data sebesar 60-38 = 22. Dengan diketahui rentang data maka dapat diperoleh panjang kelas interval masing-masing kelompok yaitu 22/8 = 3, Berikut tabel distribusi frekuensinya:

Tabel. 4.11.

Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja

No	Interval	Frekuensi	Prosentase	Prosentase Komulatif
1	38-40	6	5.1	5.1
2	41-43	5	4.2	9.3
3	44-46	17	14.4	23.7
4	47-49	52	44.1	67.8
5	50-52	14	11.9	79.7
6	53-55	16	13.6	93.2
7	56-58	7	5.9	99.2
8	59-61	1	0.8	100.0
Total		118	100.0	

Berdasarkan tabel di atas, frekuensi terbesar yaitu pada kelas 47-49 dengan frekuensi sebanyak 52 atau sebesar 44,1%. Sementara itu, frekuensi terkecil terletak pada kelas interval 59-61dengan frekuensi sebanyak 1 atau sebesar 0,8 %.

Distribusi kecenderungan variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 4.12.

Kecenderungan Variabel Kepuasan Kerja

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase	Prosentase Komulatif
1	Tinggi	24	20.3	20.3
2	Sedang	76	64.4	84.7
3	Rendah	18	15.3	100.0
Total		118	100,0	

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa kecenderungan persepsi guru tentang kepuasan kerja pada kategori tinggi sebanyak 24 guru atau sebesar

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

20,3 %, kelompok sedang sebanyak 76 guru atau sebesar 64,4 %, dan pada kategori rendah sebanyak 18 guru atau sebesar 19,5 %. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kecenderungan persepsi guru tentang kepuasan kerja berada pada kelompok sedang.

d. Kinerja Guru

Data kinerja guru sebanyak 15 butir dengan responden sebanyak 118 guru. Pada variabel kinerja guru diperoleh nilai maksimum 60; nilai minimum 32; mean (M) 49,01; median (Me) 48,00; dan standar deviasi (SD) 5,48. Jumlah kelas interval menggunakan 8 kelas, diperoleh dari 1+3,3 log n. Rentang data sebesar 60-32 = 28. Dengan diketahui rentang data maka dapat diperoleh panjang kelas interval masing-masing kelompok yaitu 28/8 = 3,5 dibulatkan ke atas menjadi 4. Berikut tabel distribusi frekuensinya:

Tabel. 4.13.

Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru

No	Interval	Frekuensi	Prosentase	Prosentase Komulatif
1	32-35	2	1.7	1.7
2	36-39	2	1.7	3.4
3	40-43	13	11.0	14.4
4	44-47	13	11.0	25.4
5	48-51	59	50.0	75.4
6	52-55	11	9.3	84.8
7	56-59	13	11.0	95.8
8	60-63	5	4.2	100.0
Total		118	100.0	

Berdasarkan tabel di atas, frekuensi terbesar yaitu pada kelas 48-51 dengan frekuensi sebanyak 59 atau sebesar 50,0%. Sementara itu, frekuensi terkecil terletak pada kelas interval 32-35 dan 36-39 dengan frekuensi masing-masing sebanyak 2 atau sebesar 1,7 %.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Distribusi kecenderungan variabel kinerja guru dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 4.14.

Kecenderungan Variabel Kinerja Guru

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase	Prosentase Komulatif
1	Tinggi	40	33.9	33.9
2	Sedang	72	61.0	94.9
3	Rendah	6	5.1	100.0
Total		118	100.0	

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa kecenderungan persepsi guru tentang kinerja guru pada kategori tinggi sebanyak 40 guru atau sebesar 33,9 %, kelompok sedang sebanyak 72 guru atau sebesar 61,0 %, dan pada kategori rendah sebanyak 6 guru atau sebesar 5,1 %. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kecenderungan persepsi guru tentang kinerja guru berada pada kelompok sedang.

C. Uji Kelayakan Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas Instrumen

Menurut Nana Syaodih Sukmadinata validitas instrument menunjukkan bahwa hasil dari suatu pengukuran menggambarkan segi atau aspek yang diukur.[1] Sedangkan menurut Sugiyono valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui kevalidan angket kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, profesionalisme guru, dan kepuasan kerja guru.[2]

[1] Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung, PT Remaja Rosdakarya, 2009, hlm. 228

[2] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidika, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung, Penerbit Alfabeta, 2011, Hlm. 173

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Validitas instrumen dalam penelitian ini meliputi validitas isi yaitu berkenaan dengan isi dan format dari instrumen. Validitas konstruk yaitu berkenaan dengan struktur dan karakteristik psikologis aspek yang akan diukur dengan instrumen.

Dalam penelitian ini, untuk mencari validitas dilakukan dengan menggunakan program *SPSS versi 17.0 for windows, dan* uji validitas setiap butir soal dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*. Kriteria butir soal dikatakan valid jika koefisien tersebut melebihi atau sama dengan 0,3. Berdasarkan uji validitas instrumen maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Validitas Instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah

Instrumen kepemimpinan kepala sekolah terdiri dari 15 item pernyataan. Setelah dilakukan analisis maka diperoleh semua item pernyataan valid.. Hal ini ditunjukkan oleh tabel berikut:

Tabel 4.15.

Valditas Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

No.	Koefisien Validitas	Keterangan
1	.645	Valid
2	.593	Valid
3	.653	Valid
4	.615	Valid
5	.711	Valid
6	.521	Valid
7	.535	Valid
8	.434	Valid
9	.634	Valid
10	.748	Valid
11	.611	Valid
12	.724	Valid
13	.601	Valid
14	.441	Valid
15	.560	Valid

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

b. Validitas Instrumen Budaya Organisasi

Instrumen budaya organisasi terdiri dari 20 item pernyataan. Setelah dilakukan analisis maka diperoleh semua item pernyataan valid. Hal ini ditunjukkan oleh tabel berikut:

Tabel 4.16.

ValiditasVariabel Budaya Organisasi

No.	Koefisien Validitas	Keterangan
1	.694	Valid
2	.539	Valid
3	.457	Valid
4	.543	Valid
5	.545	Valid
6	.536	Valid
7	.315	Valid
8	.451	Valid
9	.636	Valid
10	.681	Valid
11	.642	Valid
12	.650	Valid
13	.494	Valid
14	.572	Valid
15	.449	Valid
16	.520	Valid
17	.541	Valid
18	.578	Valid
19	.598	Valid
20	.629	Valid

c. Validitas Instrumen Kepuasan Kerja Guru

Instrumen kepuasan kerja guru terdiri dari 15 item pernyataan. Setelah dilakukan analisis maka diperoleh semua item pernyataan valid.. Hal ini ditunjukkan oleh tabel berikut:

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Tabel 4.17.

Validitas Variabel Kepuasan Kerja

No.	Koefisien Validitas	Keterangan
1	.572	Valid
2	.682	Valid
3	.496	Valid
4	.522	Valid
5	.413	Valid
6	.663	Valid
7	.732	Valid
8	.561	Valid
9	.716	Valid
10	.594	Valid
11	.504	Valid
12	.616	Valid

d. Validitas Instrumen Kinerja Guru

Instrumen kinerja guru terdiri dari 12 item pernyataan. Setelah dilakukan analisis maka diperoleh semua item pernyataan valid. Hal ini ditunjukkan oleh tabel berikut:

Tabel 4.18.

Validitas Variabel Kinerja Guru

No.	Koefisien Validitas	Keterangan
1	.836	Valid
2	.797	Valid
3	.825	Valid
4	.820	Valid
5	.760	Valid
6	.599	Valid
7	.650	Valid
8	.708	Valid
9	.744	Valid
10	.768	Valid

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

11	.751	Valid
12	.554	Valid

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Nana Syaodih Sukmadinata reliabilitas berkenaan dengan tingkat keajegan atau ketetapan hasil pengukuran. Suatu instrument memiliki tingkat reliabilitas yang memadai, bila instrumen tersebut digunakan mengukur aspek yang diukur beberapa kali hasilnya sama atau relatif sama.[3]

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program *SPSS versi 17.0 for windows*, dan instrumen dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan *alpha cronbach*. Instrumen dapat dikatakan reliabel jika niliai koefisien alpha tersebut melebihi 0,6. Setelah dilakukan uji reliabilitas maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel. 4.19.

Reliabilitas Instrumen

No.	Instrumen	*Cronbach's Alpha*
1	Kepemimpinan Kepala Sekolah	0.908
2	Budaya Organisasi	0.902
3	Kepuasan Kerja Guru	0.886
4	Kinerja Guru	0.941

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa instrumen reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa instrument tersebut cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat untuk mengumpulkan data.

[3] Nana Syaodih Sukmadinata, *Op. Cit*, hlm. 229

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

D. Hasil Uji Persyaratan

Guna mendapatkan suatu simpulan yang berarti diperlukan adanya suatu analisis data. Analisis data dimaksudkan untuk melakukakan pengujian hipotesis dan menjawab rumusan masalah yang telah diajukan. Adapun dalam melakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan analisis terhadap variabel kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan keunggulan sekolah. Uji persyaratan yang dimaksud adalah :

1. Uji Normalitas

Sebelum data dianalisis akhir, terlebih dahulu dilakukan pengujian tingkat kenormalannnya menggunakan analisis *Kolmogorov Smirnov Goodness of Fit Test* dengan bantuan perangkat lunak komputer pengolah data statistik *SPSS versi 16 for Windows 2007*. Ringkasan hasil analisis sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 4.20.

Hasil Uji Normalitas Struktur Pertama Y1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Predicted Value
N		118
Normal Parameters[a]	Mean	Normal Parameters[a]
	Std. Deviation	
Most Extreme Differences	Absolute	Most Extreme Differences
	Positive	
	Negative	
Kolmogorov-Smirnov Z		1.270
Asymp. Sig. (2-tailed)		.079

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS versi 17.0, diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov adalah 0.780 dan *asymp. Sig (2tailed)* adalah 0.344 > 0.05. hasil ini menunjukkan bahwa data residual terdidtribusi normal.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Tabel 4.21.

Hasil Uji Normalitas Struktur Kedua

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		118
Normal Parameters[a]	Mean	Normal Parameters[a]
	Std. Deviation	
Most Extreme Differences	Absolute	Most Extreme Differences
	Positive	
	Negative	
Kolmogorov-Smirnov Z		1.498
Asymp. Sig. (2-tailed)		.022

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS versi 17.0, diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov adalah 0.651 dan *asymp. Sig (2tailed)* adalah 0.330 > 0.05. hasil ini menunjukkan bahwa data residual terdidtribusi normal.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah hubungan variabel bebas dan variabel terikat bersifat linear. Kriteria yang digunakan yaitu dengan uji F. Jika nilai sig F tersebut < 0,05 maka hubungannya tidak linear. Hasil uji linearitas ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.22.

Hasil Uji Linearitas

Jalur	F	Sig	Keterangan
X1 → Y1	287.534	0.000	Linear
X2 → Y1	1.588	0.000	Linear
X1 → Y2	1.827	0.023	Linear
X2 → Y2	4.962	0.000	Linear

Sumber : Data primer diolah, 2016

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa kelima jalur tersebut mempunyai sig F > 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat linear.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk melihat ada tidaknya hubungan yang sangat kuat antar variabel bebas (X). Pada uji multikolinearitas yang perlu ditafsirkan hanyalah print out *coefficients*, dan yang perlu dilihat adalah nilai VIF. Jika nilai VIF tersebut kurang dari 4 maka tidak terjadi multikolinearitas dan sebaliknya. Hasil uji multikolinearitas ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.23.

Hasil Uji Multikolinearitas

No.	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1.	Kepemimpinan Kepala Sekolah	.855	1.170
	Budaya Organisasi	.855	1.170
Dependent Variable: Kepuasan Kerja			
2.	Kepemimpinan Kepala Sekolah	.734	1.256
	Budaya Organisasi	.831	1.203
Dependent Variable: Kinerja Guru			

Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui nilai VIF kurang dari 4, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan linear antar variabel bebas (independen) dalam model regresi.

4. Uji Heteroskedastisitas

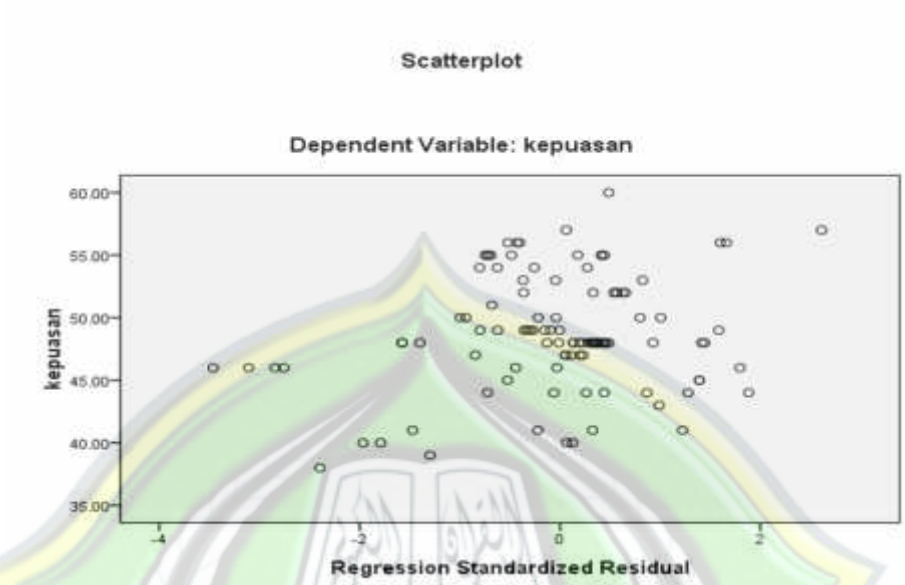
Untuk mengetahui gejala heteroskedastisitas maka aturannya jika penyebaran residual yang ditampilkan dalam grafik plot tidak teratur maka, kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi gejala homokedastisistas atau persamaan regresi memenuhi asumsi heterokedastisitas.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

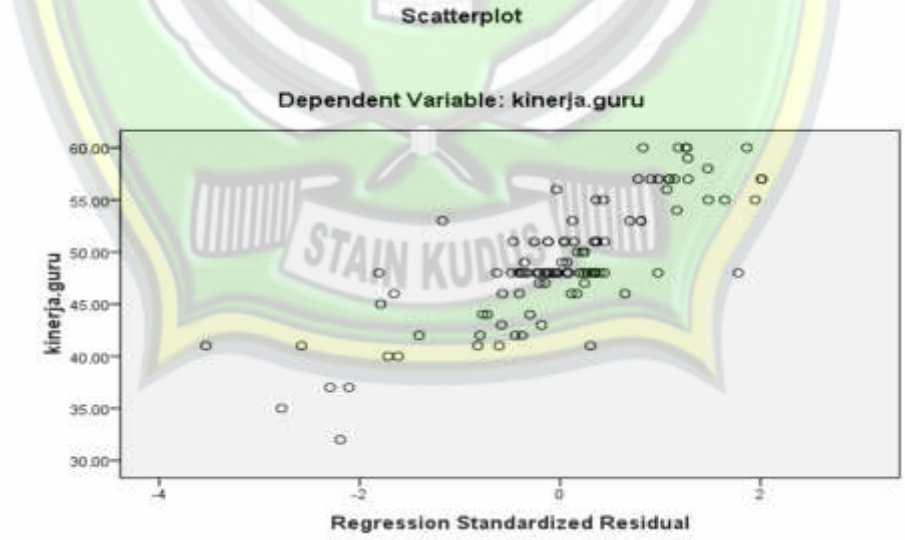
Grafik 4.1

Uji Heteroskedastisitas struktur pertama Y1



Grafik 4.2

Uji heteroskedastisitas struktur kedua Y2



E. Hasil Uji Hipotesis

1. Uji Parsial

1. **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y1).**

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Tabel 4.24.

Hasil Uji Parsial X1 Terhadap Y1

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.001	.840		1.192	.236
	Kepemimpinan Kepala	.779	.014	.983	57.029	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data primer diolah, 2016

Hasil pengujian hipotesis menggunakan uji parsial dengan bantuan program SPSSversi 16 diperoleh nilai t konstanta sebesar 1,192 dan t hitung sebesar 57,029 dengan nilai probibilitas (sig.) sebesar 0,000. Nilai probibilitas tersebut < level of signifikan (0,05) maka dapat disimpulkan pengaruh X1 terhadap Y1 dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Ha yang berbunyi ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja diterima dengan persamaan regresi Y1 = 1.001 + 0,779X1. Nilai sumbangan efektif dari fariabel X1 dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4.25.

Hasil Uji Sumbangan Efektif X1

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.983[a]	.966	.965	.810

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data primer diolah, 2016

Tabel diatas menunjukkan nilai R Square sebesar 0,966 yang berarti bahwa sumbangan efektif dari variabel kepemimpinan kepala

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

sekolah (X1) terhadap kepuasan kerja guru (Y1) sebesar 96,6% , sedangkan 3,4% disebabkan faktor lain.

2. **Pengaruh Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y1).**

Tabel 4.26.

Hasil Uji Parsial X2 Terhadap Y1

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.731	4.862		5.292	.000
	Budaya Organisasi	.287	.061	.403	4.740	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data primer diolah, 2016

Hasil pengujian hipotesis menggunakan uji parsial dengan bantuan program SPSSversi 16 diperoleh nilai t konstanta sebesar 5,292 dan t hitung sebesar 4,740 dengan nilai probibilitas (sig.) sebesar 0,000. Nilai probibilitas tersebut < level of signifikan (0,05) maka dapat disimpulkan pengaruh X2 terhadap Y1 dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Ha yang berbunyi ada pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja diterima dengan persamaan regresi Y1 = 25,731 + 0,287X2. Nilai sumbangan efektif dari fariabel X2 dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4.27.

Hasil Uji Sumbangan Efektif X2

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.403[a]	.162	.155	3.997

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data primer diolah, 2016

Tabel diatas menunjukkan nilai R Square sebesar 0,162 yang berarti bahwa sumbangan efektif dari variabel budaya organisasi (X2) terhadap kepuasan kerja guru (Y1) sebesar 98,3% , sedangkan 1,7% disebabkan faktor lain.

3. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) Terhadap Kinerja Guru (Y2).

Tabel 4.28.

Hasil Uji Parsial X1 Terhadap Y2

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.141	5.362		5.248	.000
	Kepemimpinan Kepala	.341	.087	.341	3.909	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data primer diolah, 2016

Hasil pengujian hipotesis menggunakan uji parsial dengan bantuan program SPSSversi 16 diperoleh nilai t konstanta sebesar 5,248 dan t hitung sebesar 3,909 dengan nilai probibilitas (sig.) sebesar 0,000. Nilai probibilitas tersebut < level of signifikan (0,05) maka dapat disimpulkan pengaruh X1 terhadap Y1 dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Ha yang berbunyi ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru diterima dengan persamaan regresi Y2 = 28.141+ 0,341X1. Nilai sumbangan efektif dari fariabel X1 dapat dilihat dari tabel berikut :

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Tabel 4.29.

Hasil Uji Sumbangan Efektif X1

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.341[a]	.116	.109	5.174

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data primer diolah, 2016

Tabel diatas menunjukkan nilai R Square sebesar 0,116 yang berarti bahwa sumbangan efektif dari variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap kinerja guru (Y2) sebesar 11,6% , sedangkan 88,4% disebabkan faktor lain.

4. Pengaruh Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y2).

Tabel 4.30.

Hasil Uji Parsial X2 Terhadap Y2

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.915	5.493		1.441	.152
	Budaya Organisasi	.514	.068	.572	7.504	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data primer diolah, 2016

Hasil pengujian hipotesis menggunakan uji parsial dengan bantuan program SPSSversi 16 diperoleh nilai t konstanta sebesar 1,441 dan t hitung sebesar 7,504 dengan nilai probibilitas (sig.) sebesar 0,000. Nilai probibilitas tersebut < level of signifikan (0,05) maka dapat disimpulkan pengaruh X2 terhadap Y2 dapat diterima.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Ha yang berbunyi ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru diterima dengan persamaan regresi Y2 = 7.915 + 0,514X2. Nilai sumbangan efektif dari fariabel X2 dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4.31.

Hasil Uji Sumbangan Efektif X2

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.572[a]	.327	.321	4.516

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data primer diolah, 2016

Tabel diatas menunjukkan nilai R Square sebesar 0,327 yang berarti bahwa sumbangan efektif dari variabel budaya organisasi (X2) terhadap kinerja guru (Y1) sebesar 32,7% , sedangkan 67,3% disebabkan faktor lain.

2. Uji Simultan

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan Budaya organisasi (X2) secara simultan terhadap variabel terikat yaitu Kepuasan kerja (Y1) dan Kinerja guru (Y2), dilakukan dengan analisis regresi linier ganda.

a. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) Dan Budaya Organisasi (X2) Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja (Y1)

Adapun langkah-langkahnya sebagai berikut :

1) Menentukan Persamaan Regresi

Agar dapat menentukan pengaruh dan seberapa besar pengaruhnya variabel dependen secara simultan terhadap variabel independen, maka langkah pertama yang harus

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

dilakukan adalah menentukan model regresi (persamaan regresi), sebagai berikut :

Tabel 4.32.

Hasil Uji Pengaruh X1 dan X2 Terhadap Y1

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.275	1.095		.251	.802
	Kepemimpinan	.769	.015	.970	52.542	.000
	budaya.organisasi	. 242	.013	.033	1.794	.026

a. Dependent Variable: kepuasan

Sumber : Data primer diolah, 2016

Dari ke-dua variabel bebas yang dimasukakan dalam persamaan regresi keduanya berpengaruh secara signifikan. Hal ini dapat dilihat nilai T hitung kepemimpinan kepala sekolah 52.542 dengan signifikansi 0,000 dan t hitung budaya organisasi 1,794 dengan signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.

Berdasarkan tabel diatas dapat disusun persamaan regresinya sebagai berikut:

Y1= 0,257 + 0,769X1 + 0,242X2 + e

a) Persamaan diatas memiliki nilai konstanta sebesar 0,257 menyatakan bahwa jika tidak ada kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi maka skor kepuasan kerja guru adalah 0,257.
b) Koefisien regresi kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,769 menyatakan bahwa setiap skor kepemimpinan kepala

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

sekolah naik satu satuan maka akan menaikkan skor kepuasan kerja sebesar 0,769.

c) Koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,242 menyatakan bahwa setiap skor budaya organisasi naik satu satuan maka akan menaikkan skor kepuasan kerja sebesar 0,242

Berdasarkan nilai koefisien regresi antara kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan budaya organisasi.

2) Uji Hipotesis

Untuk memprediksi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan dengan uji linieritas model regresi, hipotesis (Ho) diterima apabila nilai probabilitas signifikansi (sig) >α 0,05. Ringkasan hasil uji linier berganda sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 4.33.

Hasil Uji Linier Berganda

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2138.091	2	1069.046	1.659E3	.000[a]
	Residual	74.112	115	.644		
	Total	2212.203	117			

a. Predictors: (Constant), budaya.organisasi, kepemimpinan

b. Dependent Variable: kepuasan

Sumber : Data primer diolah, 2016

Dari uji Anova atau F test, didapatkan F hitung adalah 1.659E3 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena probabilitas nya 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel kepuasan kerja. Atau

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

dapat dikatakan, kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja para guru.

3) Koefisien Determinasi

Tabel 4.34.

Output Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.883[a]	.766	.666	.80278

a. Predictors: (Constant), budaya.organisasi, kepemimpinan

b. Dependent Variable: kepuasan

Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan hasil output regresi didapatkan nilai koefisien diterminasi 0,766 dapat diambil kesimpulan bahwa secara simultan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Besaran pengaruh simultan adalah 0,766 atau dibulatkan menjadi 77% merupakan kontribusi dari variabel kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Sedangkan sisanya 23 % dipengaruhi faktor lain di luar model.

b. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dan Budaya Organisasi (X2) Secara Simultan Terhadap Kinerja Guru (Y1)

Persamaan regresinya sebagai berikut : Y2 = a + b1X1 + b2X2 + e1.

Dimana : X1 adalah Kepemimpinan Kepala Sekolah, X2 adalah Budaya Organisasi dan Y1 adalah Kepuasan Kerja.

Adapun langkah-langkahnya sebagai berikut :

1) Menentukan Persamaan Regresi

Tabel 4.35

Hasil Uji Pengaruh X1 dan X2 Terhadap Y2

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.042	6.103		.498	.619
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	.144	.082	.144	1.766	.080
	Budaya Organisasi	.464	.073	.517	6.327	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data primer diolah, 2016

Dari ke-dua variabel bebas yang dimasukakan dalam persamaan regresi ketiganya berpengaruh secara signifikan. Hal ini dapat dilihat nilai t hitung kepemimpinan kepala sekolah 1,766 dengan signifikansi 0,080, t hitung budaya organisasi 6,327 dengan signifikansi 0,000 yang kesemuanya nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05.

Berdasarkan tabel diatas dapat disusun persamaan regresinya sebagai berikut:

Y2 = 3,042+ 0,144X1 + 0,464X2 + e

Dari persamaan ini memiliki arti sebagai berikut:

a) Persamaan diatas memiliki nilai konstanta sebesar 3,042 menyatakan bahwa jika tidak ada kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan kepuasan kerja maka skor kinerja guru adalah 3,042
b) Koefisien regresi kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,144 menyatakan bahwa setiap skor kepemimpinan kepala sekolah naik satu satuan maka akan menaikkan skor kinerja

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

guru sebesar 0,144 satuan.

c) Koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,464 menyatakan bahwa setiap skor budaya organisasi naik satu satuan maka akan menaikkan skor kinerja guru sebesar 0,464 satuan

Berdasarkan nilai koefisien regresi antara kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan yang lainnya.

2) Uji Hipotesis

Untuk memprediksi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan dengan uji linieritas model regresi, hipotesis (Ho) diterima apabila nilai probabilitas signifikansi (sig) >α 0,05. Ringkasan hasil uji linier berganda sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 4.36.

Hasil Uji Linier Berganda

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1210.737	2	605.368	30.226	.000[a]
	Residual	2303.229	115	20.028		
	Total	3513.966	117			

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari uji Anova atau F test, didapatkan F hitung adalah 30,226 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena probabilitas nya 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel kinerja guru. Atau dapat dikatakan, kepemimpinan kepala sekolah, budaya

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

organisasi secara bersama-sama berpengaruh langsung terhadap kinerja guru.

3) Koefisien Determinasi

Tabel 4.37.

Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.587[a]	.345	.333	4.475

a. Predictors: (Constant) kepemimpinan, budaya.organisasi,
b. Dependent Variable: kinerja.guru
Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan hasil output regresi didapatkan nilai koefisien diterminasi 0,345 dapat diambil kesimpulan bahwa Secara simultan Kepemimpinan Kepala Sekolah, budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Besaran pengaruh simultannya adalah 0,345. Hal ini berarti 34,5% merupakan kontribusi dari variabel kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi terhadap kinerja guru. Sedangkan sisanya 75,5 % dipengaruhi faktor lain di luar model.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpegaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa semakin tinggi persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah maka akan meningkatkan kinerja guru. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Mulyono bahwa perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat, dan penuh pertimbangan terhadap para guru. Artinya dorongan yang diberikan oleh kepala sekolah

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

terhadap guru mampu memotivasi guru untuk mengembangkan kemampuannya sehingga profesionalisme guru akan meningkat pula.[4]

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan peran kepemimpinan kepala sekolah dimana kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan dituntut untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang berkaitan dengan kepemimpinan pendidikan dengan sebaik mungkin, termasuk di dalamnya sebagai pemimpin pengajar.[5] Harapan yang segera muncul dari para guru, siswa, staf administrasi, pemerintah dan masyarakat adalah agar kepala sekolah dapat melaksanakan tugas kepemimpinannya dengan seefektif mungkin untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan yang diemban dalam mengoptimalkan sekolah., selain itu juga memberikan perhatian kepada pengembangan individu dan organisasi. Responden penelitian beranggapan bahwa ketika mereka mendapatkan dukungan dari atasan atau kepala sekolah responden merasa mendapat motivasi yang berdampak pada nilai kinerja dan kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Djumaji Purwoatmodjo,[6] yaitu terdapat pengaruh secara signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan kepala sekolah yang sesuai dengan keinginan guru mampu meningkatkan kepuasan kerja guru. Artinya, guru akan merasa puas bekerja pada suatu instansi/sekolah ketika pemimpinnya mampu mendorong dan memotivasi guru untuk meningkatkan kinerja guru tersebut.

2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

---

[4] Mulyono, *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan,* Ar-Ruzz Media, Yogyakarta 2008, hlm. 143

[5] Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta, 1999, hlm. 83

[6] Djumaji Purwoatmodjo & Sunarto, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru SMP di Wilayah Sub Rayon 04 Kabupaten Demak,* dalam Jurnal Analisis Managemen vol.5 no. 1, Juli 2011, diakses tanggal 15 Februari 2016, hlm. 22

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa budaya organisasi berpegaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Responden penelitian menyakini bahwa ketika mereka telah melakukan pengajaran menggunakan metode yang telah direncanakan dengan baik dan melakukan program penenganan kesiswaan dengan baik hal tersebut akan berdampak baik pada hasil yag dicapai dan mendorong suatu kepuasan kerja seorang guru. Hasil penelitian ini mendukung pendapat yang disampaiakan Umam, budaya organisasi merupakan sistem nilai yang di yakini dan dapat dipelajari, dapat diterapkan dan dikembangkan secara terus-menerus. Menurut Sondang budaya organisasi adalah penggabungan antara gaya kepemimpinan manajemen puncak dan norma-norma serta sistem nilai keyakinan para anggota organisasi.[7]

Hasil diatas menunjukkan bahwa budaya organisasi adalah kebiasaan yang berlaku pada sebuah organisasi. Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan pola dasar nilai-nilai, harapan, kebiasaan-kebiasaan dan keyakinan yang dimiliki bersama seluruh anggota organisasi sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang diungkapkan oleh Ester Manik yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.[8]

3. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru

Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Responden berpendapat bahwa ketika kepala sekolah mampu memberikan pembinaan kepada guru dan siswa, memberikan visi misi yang baik dan jelas serta mampu memberdayakan guru dengan baik maka tujuan untuk mencapai kinerja guru yang maksimal akan mudah terealisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Wahjosumidjo dan

[7] Sondang P Siagian. *Teori Pengembangan Organisasi*, Bumi Aksara, Jakarta, 1995, hlm. 233

[8] Ester Manik, 2010, *Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan motifasi kerja guru pada SMP Negeri 3 Rancaekek*, dalam e-jurnal Bisnis & enterprenership, vol.5 no. 2, oktober 2011, diakses tanggal 15 Februari 2016, hlm. 99

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Djumaji Purwoatmodjo, kepala sekolah adalah seorang tenaga profesional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana sekolah tersebut menjadi tempat proses belajar mengajar dan terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dengan murid yang menerima pelajaran."[9] Penemuan penelitian ini senada dengan Permendiknas RI No. 13 tahun 2007 tentang standar kompetensi kepala sekolah dan buku mengenai Standar Kompetensi Kepala Sekolah TK, SD, SMP, SMA, SMK&SLB.

4. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diungkapkan di atas menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini meyatakan bahwa ketika budaya organisasi yang telah ada di lingkungan sekolah diterapkan dengan baik maka akan berdampak pada tingginya kinerja guru. Pernyataan ini senada dengan pendapat yang diungkapkan oleh Ester Manik[10] dan Djumaji Purwoatmodjo[11] yang menyatakan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja seorang guru.

Penemuan ini mendukung pendapat yang diungkapkan oleh Supardi[12] dimana factor kinerja guru dipengaruhi oleh Komponen *instrumental input* dan Komponen *environmental input*. Selain itu responden penelitian berkeyakinan bahwa ketika mereka mendapatkan dukungan dari lingkungan kerja baik dari atasan, teman guru atau dari siswa mereka akan merasa mampu melakukan kerja dengan lebih baik.

5. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja

Dari hasil penelitian tampak bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi sekolah secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dengan koefisien korelasi sebesar 0,766.

---

[9] Wahdjosumijo, *Kepemimpinan kepala sekolah: Tinjauan teoritik dan permasalahannya*, Raja Grafindo, Jakarta, 2003, hlm. 83

[10] Ester Manik, Op.Cit. hlm. 99

[11] Djumaji Purwoatmodjo & Sunarto, *Op.Cit*. hlm 22

[12] Supardi, *Kinerja Guru*, PT. Raja Grafindo Persada, Cetakan ke-2, *Jakarta*, *2014*, hlm.19.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Banyak faktor yang telah dikemukakan oleh para peneliti sebagai faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja seseorang. Faktor-faktor tersebut sangat berperan dalam memberikan kepuasan, tergantung pribadi seseorang masing-masing. Menurut Sondang Siagian faktor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut: 1) Pekerjaan yang penuh tantangan. 2) Penerapan sistem penghargaan yang adil. 3) Kondisi yang sifatnya mendukung 4) Sikap rekan kerja[13].

Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh interaksi antara orang-orang yang terdapat dalam suatu satuan kerja tertentu. Interaksi positif antara rekan setingkat yang melakukan kegiatan yang berbeda dalam satu satuan kerja tertentu merupakan keharusan. Dukungan atasan/pimpinan merupakan hal yang penting dengan pemberian penghargaan kepada pekerja.

6. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru

Berdasarkan hasil output regresi didapatkan nilai koefisien diterminasi 0,333 dapat diambil kesimpulan bahwa secara simultan kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Besaran pengaruh simultannya adalah 0,333 atau dibulatkan menjadi 0,33. Hal ini berarti 33% merupakan kontribusi dari variabel kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi terhadap kinerja guru. Sedangkan sisanya 67 % dipengaruhi faktor lain di luar model.

Secara teoritis, kinerja dipengaruhi oleh berbagai variabel antara lain variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis.[14] Sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi *"performance"* dan potensi individu dalam organisasi. Variabel individu, meliputi : a) kemampuan dan

[13] Sondang P. Siagian. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta. 2004. Hlm. 128-134.

[14] Cepi Triatna, *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*", PT. Remaja Rosdakarya, Jakrarta, 2015, hlm. 75

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

ketrampilan (fisik), b) latar belakang (keluarga, tingkat sosial, pengalaman), c) demografi (umur, asal usul, jenis kelamin). Variabel organisasi meliputi : a) sumber daya, b) kepemimpinan, c) imbalan, d) struktur, e) desain pekerjaakan kinerjan. Sedangkan variabel psikologis meliputi : a) mental/intlektual, b) persepsi, c) sikap, d) kepribadian, e) belajar, f) motivasi.

Kajian diatas menunjukkan bahwa utuk mewujudkan kinerja individu pada suatu organisasi, maka individu tersebut harus memiliki suasana yang kondusif. Budaya organisasi di sekolah menggambarkan suasana dan hubungan kerja antara sesama guru, antara guru dengan kepala sekolah, antara guru dengan tenaga kependidikan lainnya, serta antara dinas dilingkungannya. Dengan demikian, kinerja organisasi akan dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi yang ada di sekolah tersebut.

http://eprints.stainkudus.ac.id