

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **A. Gambaran Objek Penelitian**

Madrasah Ibtidaiyah 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 Ibtidaiyah yang ada di Kecamatan Dawe jumlahnya mencapai 21 madrasah, yang semua statusnya madrasah swasta.

Ditingkatan Madrasah Ibtidaiyah yang bernaung di bawah Lembaga Pendidikan Ma'arif Kabupaten Kudus dibagi menjadi 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 Kecamatan Kota). Semua Madrasah Ibtidaiyah yang tergabung dalam Lembaga Pendidikan Ma'arif Kudus tersebut di atas semua statusnya swasta.

Masing-masing kelompok MI tersebut mempunyai program setiap tahunnya, pada umumnya program-program tersebut untuk meningkatkan profesionalisme guru dalam mengajar.

## 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 Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
Laki – laki	66	44,6
Perempuan	82	55,4
Jumlah	148	100

*Sumber: Data primer yang diolah, 2019*

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 44,6 % (66 Responden), sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 55,4 % (82 responden). Jadi dalam penelitian ini jumlah responden perempuan lebih banyak dibandingkan responden laki-laki.

#### b. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

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

Tabel 4.2

## Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase (%)
< 31 Tahun	48	32,4
31 – 40 Tahun	62	41,9
41 – 50 Tahun	26	17,6
> 51 Tahun	12	8,1
Jumlah	148	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui bahwa responden yang berusia kurang 31 tahun sebanyak 32,4 % (48 responden), yang berusia antara 31 – 40 tahun sebanyak 41,9 % (62 responden), yang berusia 41 – 50 tahun sebanyak 17,6 % (26 responden), dan yang berusia lebih dari 51 tahun sebanyak 8,1 % (12 responden). Jadi usia responden yang paling banyak adalah antara 31 – 40 tahun sebanyak 41,9 % (62 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	8	5,4

S1	137	92,6
S2	3	2,0
Jumlah	148	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui bahwa responden dengan jenis pendidikan <S1 sebanyak 5,4% (8 responden), sedangkan yang berpendidikan S1 sebanyak 92,6% (137 responden) sedangkan yang berpendidikan S2 sebanyak 2,0% (3 responden). Jadi dari 148 responden yang paling banyak adalah berpendidikan S1 sebanyak 92,6 % (137 responden).

#### d. Deskripsi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

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

Tabel 4.4

#### Deskripsi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Status Kepegawaian	Jumlah	Presentase (%)
PNS	4	2,7
Non PNS	144	97,3
Jumlah	148	100

*Sumber: Data primer yang diolah, 2019*

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui bahwa responden yang berstatus kepegawaian sebagai PNS sebanyak 2,7 % (4 responden), sedangkan yang berstatus Non PNS sebanyak 97,3 % (144 responden). Jadi dari 148 responden yang paling banyak adalah berstatus Non PNS sebanyak 97,3 % (144 responden) dan sisanya berstatus sebagai PNS sebanyak 2,7 % (4 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	28	18,9
6 – 10 Tahun	44	29,8
11 – 15 Tahun	48	32,4
16 – 25 Tahun	28	18,9
Jumlah	148	100

*Sumber: Data primer yang diolah, 2019*

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui bahwa responden yang masa kerjanya kurang dari 5 tahun sebanyak 18,9 % (28 responden), yang masa kerjanya 6 – 10 tahun sebanyak 29,8 % (44 responden), yang masa kerjanya 11 – 15 tahun sebanyak 32,4 % (48 responden) dan yang masa

kerjanya 16 – 25 tahun sebanyak 18,9 % (28 responden). Jadi dari 148 responden yang paling banyak memiliki masa kerja paling banyak 6 – 10 tahun yaitu sebanyak 32,4 % (48 responden).

## 2. Analisis Statistik Deskriptif

Data penelitian berupa hasil angket dari variabel kepemimpinan kepala madrasah (X1), budaya organisasi (X2), kepuasan kerja guru (Y). Sampel yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebanyak 15 Madrasah yang terdiri dari 148 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 16.0 *for windows*. dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.6

Ukuran Gejala Pusat Kepemimpinan kepala madrasah, Budaya organisasi, Kepuasan Kerja Guru MI NU di Kecamatan Dawe Kabupaten Kudus.

Statistic

		Kepemimpinan	Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja
N	Valid	148	148	148
	Missing	0	0	0
Mean		60,89	79,91	48,98
Median		60	80	48
Std. Deviation		5,656	5,854	5,585
Range		25	36	28
Minimum		50	60	32
Maximum		75	96	60

#### a. Kepemimpinan Kepala Madrasah

Data kepemimpinan kepala madrasah sebanyak 15 butir dengan responden sebanyak 148 guru. Pada variabel kepemimpinan kepala madrasah diperoleh nilai maksimum 75; nilai minimum 50; mean (M) 60,89; median (Me) 60; dan standar deviasi (SD) 5,656. Jumlah kelas interval menggunakan 9 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  $25/9 = 2,77$  dibulatkan menjadi 2,8.

Berikut tabel distribusi frekuensinya:

Tabel 4.7

Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah

No	Interval	Frekuensi	Prosentase (%)	Prosentase Kumulatif
1	50 – 52	13	8.78	8.78
2	53 – 55	16	10.81	19.59
3	56 – 58	9	6.08	25.68
4	59 – 61	49	33.11	58.78
5	62 – 64	22	14.86	73.65
6	65 – 67	14	9.46	83.11
7	68 – 70	20	13.51	96.62
8	71 – 73	4	2.70	99.32
9	74 – 76	1	0.68	100.00
TOTAL		148	100	

Berdasarkan tabel di atas, frekuensi terbesar yaitu pada kelas 59 – 61 dengan frekuensi sebanyak 49 atau sebesar 33,11%. Sementara itu, frekuensi terkecil terletak pada kelas interval 74 – 76 dengan frekuensi sebanyak 1 atau sebesar 0,68%.

#### **b. Budaya Organisasi**

Data budaya organisasi sebanyak 20 butir dengan responden sebanyak 148 guru, Pada variabel budaya organisasi diperoleh nilai maksimum 96; nilai minimum 60; mean (M) 79,91; median (Me) 80; dan standar deviasi (SD) 5,854. Jumlah kelas interval menggunakan 9 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  $36/9 = 4$ . Berikut tabel distribusi frekuensinya:

Tabel 4.8

## Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi

No	Interval	Frekuensi	Prosentase (%)	Prosentase Kumulatif
1	60 – 63	2	1.35	1.35
2	64 – 67	0	0.00	1.35
3	68 – 71	7	4.73	6.08
4	72 – 75	17	11.49	17.57
5	76 – 79	47	31.76	49.32
6	80 – 83	44	29.73	79.05
7	84 – 87	17	11.49	90.54
8	88 – 91	10	6.76	97.30
9	92 – 95	4	2.70	100.00
Total		148	100,0	

Berdasarkan tabel di atas, frekuensi terbesar yaitu pada kelas 76 – 79 dengan frekuensi sebanyak 47 atau sebesar 31.76%, Sementara itu, frekuensi terkecil terletak pada kelas interval 60 – 63 dengan frekuensi sebanyak 2 atau sebesar 1.35%,

### c. Kepuasan Kerja

Data kepuasan kerja sebanyak 12 butir dengan responden sebanyak 148 guru, Pada variabel kepuasan kerja diperoleh nilai maksimum 60; nilai minimum 32; mean (M) 48,98; median (Me) 48; dan standar deviasi (SD)

5,585. Jumlah kelas interval menggunakan 4 kelas, diperoleh dari  $1+3,3 \log n$ , Rentang data sebesar  $50-34 = 16$ . Dengan diketahui rentang data maka dapat diperoleh panjang kelas interval masing-masing kelompok yaitu  $16/7 = 4,28$ .

Berikut tabel distribusi frekuensinya:

Tabel 4.9

Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja

No	Interval	Frekuensi	Prosentase (%)	Prosentase Kumulatif
1	32 – 35	3	2.03	2.03
2	36 – 39	3	2.03	4.05
3	40 – 43	15	10.14	14.19
4	44 – 47	17	11.49	25.68
5	48 – 51	74	50.00	75.68
6	52 – 55	13	8.78	84.46
7	56 – 59	16	10.81	95.27
8	60 – 63	7	4.73	100.00
Total		148	100,0	

Berdasarkan tabel di atas, frekuensi terbesar yaitu pada kelas 48 – 51 dengan frekuensi sebanyak 74 atau sebesar 50 %, Sementara itu, frekuensi terkecil terletak pada kelas interval 32 – 35 dan 36 – 39 dengan frekuensi masing-masing sebanyak 3 atau sebesar 2,03 %,

### 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,<sup>1</sup> 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 madrasah, lingkungan kerja, profesionalisme guru, dan kepuasan kerja guru,<sup>2</sup>

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 16,0 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 Madrasah

Instrumen kepemimpinan kepala madrasah terdiri dari 15 item pernyataan, Setelah dilakukan analisis maka diperoleh semua item pernyataan valid.

---

<sup>1</sup> Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung, PT Remaja Rosdakarya, 2009, hlm. 228

<sup>2</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung, Penerbit Alfabeta, 2011, Hlm. 173

Tabel 4.10

## Validitas Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah

No.	Koefisien Validitas	Keterangan
1	.729	Valid
2	.659	Valid
3	.718	Valid
4	.688	Valid
5	.735	Valid
6	.615	Valid
7	.651	Valid
8	.528	Valid
9	.663	Valid
10	.771	Valid
11	.671	Valid
12	.754	Valid
13	.646	Valid
14	.512	Valid
15	.605	Valid

**b. Validitas Instrumen Budaya Organisasi**

Instrumen budaya organisasi terdiri dari 20 item pernyataan, Setelah dilakukan analisis maka diperoleh semua item pernyataan valid.

Tabel 4.11

## Validitas Variabel Budaya Organisasi

No.	Koefisien Validitas	Keterangan
1	.733	Valid
2	.568	Valid
3	.493	Valid
4	.563	Valid
5	.444	Valid
6	.613	Valid

7	.454	Valid
8	.505	Valid
9	.630	Valid
10	.720	Valid
11	.711	Valid
12	.701	Valid
13	.502	Valid
14	.515	Valid
15	.434	Valid
16	.563	Valid
17	.602	Valid
18	.568	Valid
19	.587	Valid
20	.659	Valid

### c. Validitas Instrumen Kepuasan Kerja Guru

Instrumen kepuasan kerja guru terdiri dari 12 item pernyataan, Setelah dilakukan analisis maka diperoleh semua item pernyataan valid.

Tabel 4.12

#### Validitas Variabel Kepuasan Kerja

No.	Koefisien Validitas	Keterangan
1	.864	Valid
2	.658	Valid
3	.594	Valid
4	.604	Valid
5	.496	Valid
6	.441	Valid
7	.499	Valid
8	.575	Valid
9	.559	Valid

10	.668	Valid
11	.778	Valid
12	.629	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.<sup>3</sup>

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program *SPSS versi 16,0 for windows*, dan instrumen dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan *alpha cronbach*, Instrumen dapat dikatakan reliabel jika nilai koefisien alpha tersebut melebihi 0,6. Setelah dilakukan uji reliabilitas maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel. 4.13

### Reliabilitas Instrumen

No.	Instrumen	<i>Cronbach's Alpha</i>
1	Kepemimpinan Kepala Madrasah	0.759
2	Budaya Organisasi	0.748
3	Kepuasan Kerja Guru	0.775

<sup>3</sup> Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung, PT Remaja Rosdakarya, 2009, hlm. 229

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.

#### **D. Hasil Uji Persyaratan**

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

##### **1. Uji Normalitas**

Sebelum data dianalisis akhir, terlebih dahulu dilakukan pengujian tingkat kenormalannya 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 4.14  
Hasil Uji Normalitas Struktur Pertama

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		148
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.23228914
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.112
	Negative	-.098
Kolmogorov-Smirnov Z		1.363
Asymp. Sig. (2-tailed)		.049

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS versi 16,0, diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov adalah 1,363 dan *asymp. Sig (2tailed)* adalah 0,49 data residual terdistribusi normal.

Tabel 4.15

Hasil Uji Normalitas Struktur Kedua

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		148
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.45023460
Most Extreme Differences	Absolute	.158
	Positive	.072
	Negative	-.158
Kolmogorov-Smirnov Z		1.928
Asymp. Sig. (2-tailed)		.001

a. Test distribution is Normal.



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		148
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.45023460
Most Extreme Differences	Absolute	.158
	Positive	.072
	Negative	-.158
Kolmogorov-Smirnov Z		1.928
Asymp. Sig. (2-tailed)		.001

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS versi 16,0, diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov adalah 1,928 dan *asympt. Sig (2tailed)* adalah 0,001 data residual terdistribusi 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 4.16

Hasil Uji Linearitas

Jalur	F	Sig	Keterangan
X1 → Y	2,766	0,000	Linear
X2 → Y	7,139	0,000	Linear

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa kedua 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 4.17

Hasil Uji Multikolinearitas

No,	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1.	Kepemimpinan Kepala Madrasah	,856	1,168
2.	Budaya Organisasi	,856	1,168

Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber : Data primer diolah, 2019

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

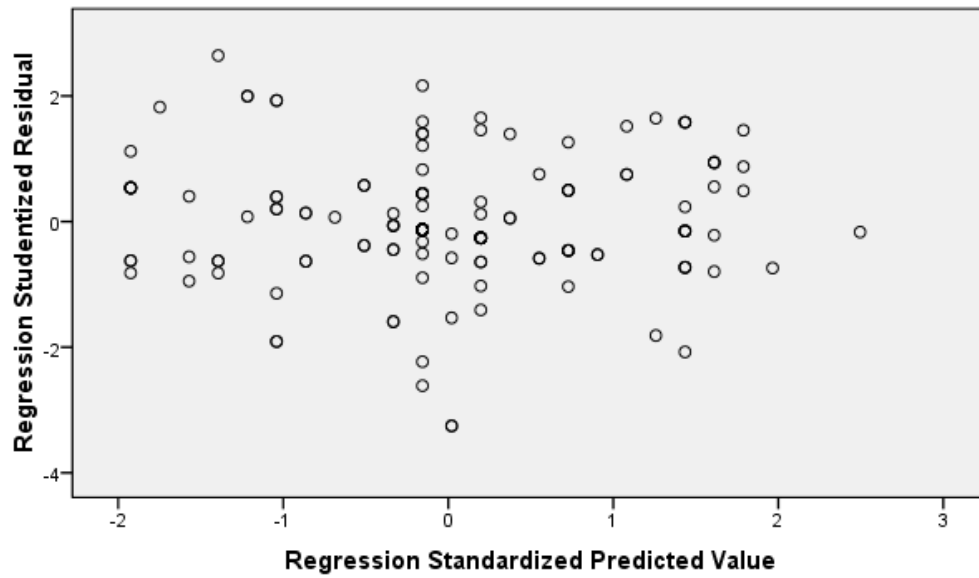
Untuk mengetahui gejala heteroskedastisitas maka aturannya jika penyebaran residual yang ditampilkan dalam grafik plot tidak teratur maka, kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi gejala homokedastisitas atau persamaan regresi memenuhi asumsi heterokedastisitas,

Grafik 4.18

Uji Heteroskedastisitas struktur X1-Y

## Scatterplot

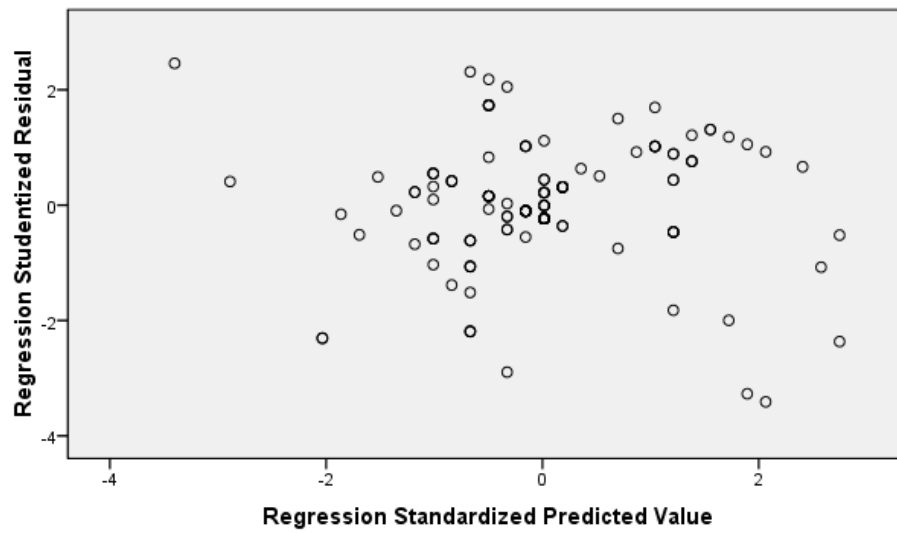
Dependent Variable: TOTAL\_Y



Uji Heteroskedastisitas struktur X2-Y

**Scatterplot**

Dependent Variable: TOTAL\_Y

**E. Hasil Uji Hipotesis****1. Uji Parsial**

## 1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Tabel 4.19

Hasil Uji Parsial X1 Terhadap Y

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	27.960	4.681		5.973	.000		
	TOTAL_X1	.345	.077	.350	4.510	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber : Data primer diolah, 2019

Tabel 4.20

Hasil Uji Parsial X2 Terhadap Y

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.920	5.041		.579	.563		
	TOTAL_X2	.576	.063	.604	9.162	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Hasil pengujian hipotesis menggunakan uji parsial dengan bantuan program SPSS versi 16.0 diperoleh nilai t konstanta sebesar 0,579 dan t hitung sebesar 9,162 dengan nilai probabilitas (sig.)

sebesar 0,000. Nilai probabilitas tersebut  $<$  level of signifikan (0,05) maka dapat disimpulkan pengaruh X1 terhadap Y dapat diterima, Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial  $H_a$  yang berbunyi ada pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kepuasan kerja diterima dengan persamaan regresi  $Y = 2,920 + 0,576X_1$ , Nilai sumbangan efektif dari variabel X1 dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4.21  
Hasil Uji Sumbangan Efektif X1

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.350 <sup>a</sup>	.122	.116	5.250

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X1

b. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber : Data primer diolah, 2019

Tabel diatas menunjukkan nilai R Square sebesar 0,122 yang berarti bahwa sumbangan efektif dari variabel kepemimpinan kepala madrasah (X1) terhadap kepuasan kerja guru (Y) sebesar 12,2% , sedangkan sisanya disebabkan faktor lain.

## 2. Pengaruh Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Tabel 4.22

### Hasil Uji Parsial X2 Terhadap Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.920	5.041		.579	.563		
	TOTAL_X2	.576	.063	.604	9.162	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber : Data primer diolah, 2019

Hasil pengujian hipotesis menggunakan uji parsial dengan bantuan program SPSS versi 16 diperoleh nilai t konstanta sebesar 0,579 dan t hitung sebesar 9,162 dengan nilai probabilitas (sig.) sebesar 0,000, Nilai probabilitas tersebut < level of signifikan (0,05) maka dapat disimpulkan pengaruh X2 terhadap Y dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Ha yang berbunyi ada pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja diterima dengan persamaan regresi  $Y = 2,920 + 0,576X_2$ , Nilai sumbangan efektif dari variabel X2 dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4.23

Hasil Uji Sumbangan Efektif X2



Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.604 <sup>a</sup>	.365	.361	4.465

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X2

b. Dependent Variable: TOTAL\_Y

*Sumber : Data primer diolah, 2019*

Tabel diatas menunjukkan nilai R Square sebesar 0,365 yang berarti bahwa sumbangan efektif dari variabel budaya organisasi (X2) terhadap kepuasan kerja guru (Y) sebesar 36,5%, sedangkan sisanya disebabkan faktor lain.

## 2. Uji Simultan

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Kepemimpinan kepala madrasah (X1) dan Budaya organisasi (X2) secara simultan terhadap variabel terikat yaitu Kepuasan kerja (Y) dilakukan dengan analisis regresi linier ganda,

### a. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah (X1) Dan Budaya Organisasi (X2) Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

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

Tabel 4.24

Hasil Uji Pengaruh X1 dan X2 Terhadap Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	27.960	4.681		5.973	.000		
	TOTAL_X1	.345	.077	.350	4.510	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.920	5.041		.579	.563		
	TOTAL_X2	.576	.063	.604	9.162	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

## Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	42.214	8.342		5.060	.000		
	TOTAL_X1	-.044	.120	-.030	-.365	.715	.996	1.004
	TOTAL_X2	.053	.066	.067	.802	.424	.996	1.004

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber : Data primer diolah, 2019

Dari kedua variabel bebas yang dimasukkan dalam persamaan regresi keduanya berpengaruh secara signifikan, Hal ini dapat dilihat nilai T hitung kepemimpinan kepala madrasah - 4,510 dengan signifikansi 0,000 dan t hitung budaya organisasi 9.162 dengan signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05

Berdasarkan tabel diatas dapat disusun persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 27,960 + (0,345)X1 + 0,576X2 + e$$

a) Persamaan diatas memiliki nilai konstanta sebesar 27,960 menyatakan bahwa jika tidak ada kepemimpinan kepala madrasah dan budaya organisasi maka skor kepuasan kerja guru adalah 27,960.

b) Koefisien regresi kepemimpinan kepala madrasah sebesar -

0,345 menyatakan bahwa setiap skor kepemimpinan kepala madrasah naik satu satuan maka akan menaikkan skor kepuasan kerja sebesar 0,345.

- c) Koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,576 menyatakan bahwa setiap skor budaya organisasi naik satu satuan maka akan menaikkan skor kepuasan kerja sebesar 0,576.

Berdasarkan nilai koefisien regresi antara kepemimpinan kepala madrasah dan budaya organisasi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah 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 ( $H_0$ ) diterima apabila nilai probabilitas signifikansi ( $\text{sig}$ )  $> \alpha$  0,05, Ringkasan hasil uji linier berganda sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 4.25

Hasil Uji Linier Berganda

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1751.522	2	875.761	44.817	.000 <sup>a</sup>
	Residual	2833.418	145	19.541		
	Total	4584.939	147			

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X2, TOTAL\_X1

b. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber : Data primer diolah, 2019

Dari uji Anova atau F test, didapatkan F hitung adalah 44,817 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena probabilitasnya 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel kepuasan kerja. Atau dapat dikatakan, kepemimpinan kepala madrasah dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja para guru.

### 3) Koefisien Determinasi

Tabel 4.26

Output Koefisien Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.618 <sup>a</sup>	.382	.373	4.420

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X2, TOTAL\_X1

b. Dependent Variable: TOTAL\_Y

*Sumber : Data primer diolah, 2019*

Berdasarkan hasil output regresi didapatkan nilai koefisien diterminasi 0,005 dapat diambil kesimpulan bahwa secara simultan Kepemimpinan Kepala Madrasah dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Besaran pengaruh simultan adalah 0,382 atau dibulatkan menjadi 38,2 % merupakan kontribusi dari variabel kepemimpinan kepala madrasah dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model.

### 1) Uji Hipotesis

Untuk memprediksi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan dengan uji linieritas model regresi, hipotesis ( $H_0$ ) diterima apabila nilai probabilitas signifikansi ( $\text{sig}$ ) >

$\alpha$  0,05, Ringkasan hasil uji linier berganda sebagaimana pada tabel

berikut :

Tabel 4.27

Hasil Uji Linier Berganda

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1751.522	2	875.761	44.817	.000 <sup>a</sup>
	Residual	2833.418	145	19.541		
	Total	4584.939	147			

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X2, TOTAL\_X1

b. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Dari uji Anova atau F test, didapatkan F hitung adalah 44,817 dengan tingkat signifikansi 0,000, Oleh karena probabilitasnya 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel kinerja guru, Atau dapat dikatakan, kepemimpinan kepala madrasah, budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh langsung terhadap kinerja guru.

### 3) Koefisien Determinasi

Tabel 4.28

Hasil Koefisien Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.618 <sup>a</sup>	.382	.373	4.420

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X2, TOTAL\_X1

b. Dependent Variable: TOTAL\_Y

*Sumber : Data primer diolah, 2019*

Berdasarkan hasil output regresi didapatkan nilai koefisien determinasi 0,382 dapat diambil kesimpulan bahwa Secara simultan Kepemimpinan Kepala Madrasah, budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Besaran pengaruh simultannya adalah 0,382. Hal ini berarti 38,2% merupakan kontribusi dari variabel kepemimpinan kepala madrasah, budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru. Sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model.

## **F. Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1. Pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kepuasan kerja**

Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam



penelitian ini ditemukan bahwa semakin tinggi persepsi guru tentang kepemimpinan kepala madrasah maka akan meningkatkan kepuasan kerja guru. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Mulyono bahwa perilaku kepala madrasah harus dapat mendorong kerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat, dan penuh pertimbangan terhadap para guru. Artinya dorongan yang diberikan oleh kepala madrasah terhadap guru mampu memotivasi guru untuk mengembangkan kemampuannya sehingga profesionalisme guru akan meningkat pula.<sup>4</sup>

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan peran kepemimpinan kepala madrasah dimana kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan dituntut untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang berkaitan dengan kepemimpinan pendidikan dengan sebaik mungkin, termasuk di dalamnya sebagai pemimpin pengajar.<sup>5</sup> Harapan yang segera muncul dari para guru, siswa, staf administrasi, pemerintah dan masyarakat adalah agar kepala madrasah dapat melaksanakan tugas kepemimpinannya dengan seefektif mungkin untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan yang diemban dalam mengoptimalkan madrasah, selain itu juga memberikan perhatian kepada pengembangan individu dan organisasi. Responden penelitian beranggapan bahwa ketika mereka mendapatkan dukungan dari atasan atau kepala madrasah responden merasa mendapat motivasi yang berdampak pada nilai kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh

---

<sup>4</sup> Mulyono, *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan*, Ar-Ruzz Media, Yogyakarta 2008, hlm. 143

<sup>5</sup> Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Madrasah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta, 1999, hlm. 83

Djumaji Purwoatmodjo,<sup>6</sup> yaitu terdapat pengaruh secara signifikan kepemimpinan kepala madrasah terhadap kepuasan kerja, Kepemimpinan kepala madrasah yang sesuai dengan keinginan guru mampu meningkatkan kepuasan kerja guru. Artinya, guru akan merasa puas bekerja pada suatu instansi/madrasah ketika pemimpinnya mampu mendorong dan memotivasi guru untuk meningkatkan kinerja guru tersebut.

## **2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.**

Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Responden penelitian menyakini bahwa ketika mereka telah melakukan pengajaran menggunakan metode yang telah direncanakan dengan baik dan melakukan program penenangan kesiswaan dengan baik hal tersebut akan berdampak baik pada hasil yang dicapai dan mendorong suatu kepuasan kerja seorang guru. Hasil penelitian ini mendukung pendapat yang disampaikan 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.<sup>7</sup>

---

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

<sup>7</sup> Sondang P Siagian. *Teori Pengembangan Organisasi*, Bumi Aksara, Jakarta, 1995, hlm. 233

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.<sup>8</sup>

### **3. Pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja**

Dari hasil penelitian tampak bahwa kepemimpinan kepala madrasah dan budaya organisasi madrasah secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

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<sup>9</sup>.

Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh interaksi antara

---

<sup>8</sup> Ester Manik, 2010, *Pengaruh kepemimpinan kepala madrasah, 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

<sup>9</sup> Sondang P. Siagian. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta. 2004. Hlm. 128-134.

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.

