

**PENGARUH IKLIM MADRASAH, KEPERCAYAAN BAWAHAN DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMPETENSI PROFESIONAL
GURU MADRASAH IBTIDAIYAH SE- KEPULAUAN NIAS**

DISERTASI

Oleh
Jul Karman Tanjung
NIM: 4002173065

Program Studi
PENDIDIKAN ISLAM



PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN
2019

PERSETUJUAN

Disertasi berjudul:

**PENGARUH IKLIM MADRASAH, KEPERCAYAAN BAWAHAN DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMPETENSI PROFESIONAL GURU
MADRASAH IBTIDAIYAH SE-KEPULAUAN NIAS**

Oleh

Jul Karman

NIM. 4002163065

Dapat disetujui dan disahkan untuk diujikan pada Sidang Terbuka (Promosi) Disertasi
Program Doktor (S3) pada Program Studi Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas
Islam Negeri Sumatera Utara Medan

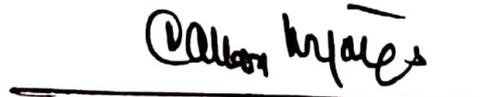
Medan, 12 Juni 2020

Pembimbing I



Prof. Dr. Saiful Akhyar Lubis, MA
NIP. 19551105 198503 1 001

Pembimbing II



Dr. Candra Wijaya, M.Pd
NIP. 19740407 200701 1 037

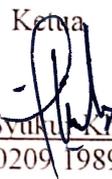
PENGESAHAN

Disertasi berjudul “Pengaruh Iklim Madrasah, Kepercayaan Bawahan dan Kepuasan Kerja terhadap Kompetensi Profesional Guru Madrasah Ibtidaiyah se-Kepulauan Nias” an. Jul Karman Tanjung, NIM. 4002173065 Program Studi Pendidikan Islam telah diuji dalam Sidang Tertutup Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan pada tanggal 15 Mei 2020.

Disertasi ini telah diperbaiki sesuai masukan dari penguji dan telah memenuhi syarat diajukan pada Sidang Terbuka (Promosi) untuk memperoleh gelar Doktor (Dr.) pada Program Studi Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.

Medan, 12 Juni 2020
Panitia Sidang Tertutup
Pascasarjana UIN-SU Medan

Ketua


(Prof. Dr. Svukur Kholil, MA)
NIP. 19640209 198903 1 003

Sekretaris

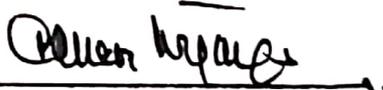

(Dr. Achvar Xein, M.Ag)
NIP. 19670216 199703 1 001

Anggota

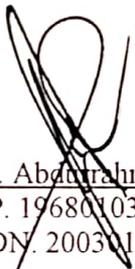
Penguji I


(Prof. Dr. Saiful Akhyar Lubis, MA)
NIP. 19551105 198503 1 001
NIDN. 2005115501

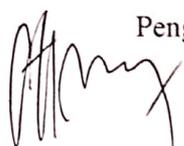
Penguji II


(Dr. Candra Wijaya, M.Pd)
NIP. 19740407 200701 1 037
NIDN. 2007047401

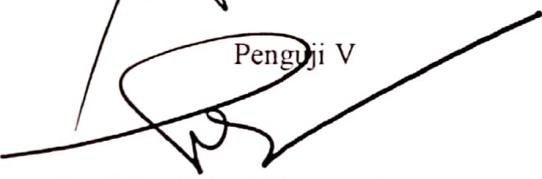
Penguji III


(Dr. Abdurrahman, M.Pd)
NIP. 19680103 199403 1 004
NIDN. 2003016802

Penguji IV


(Dr. Edi Saputra, M.Hum)
NIP. 19750211 200604 1 001
NIDN. 2011027504

Penguji V


(Prof. Dr. Zainuddin, M.Pd)
NIP. 19550703 198403 1 001
NIDN. 0007035502

Mengetahui,
Direktur Pascasarjana UIN SU Medan,


Prof. Dr. Svukur Kholil, MA
NIP. 19640209 198903 1 003

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Jul Karman Tanjung
NIM : 4002173065
Prodi : Pendidikan Islam
Tempat/Tanggal Lahir : Gunungsitoli, 03 Januari 1984
Alamat : Jl. Diponegoro No. 80 A Gunungsitoli

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa Disertasi yang berjudul *Pengaruh Iklim Madrasah, Kepercayaan Bawahan dan Kepuasan Kerja terhadap Kompetensi Profesional Guru Madrasah Ibtidaiyah se-Kepulauan Nias* adalah benar benar karya asli saya, kecuali kutipan kutipan yang disebutkan sumbernya.

Apabila ada terdapat kekeliruan dan kesalahan di dalamnya, maka kekeliruan dan kesalahan tersebut menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Medan, 08 Mei 2020

Yang membuat pernyataan,



Jul Karman Tanjung

NIM. 4002173065

ABSTRAK



PENGARUH IKLIM MADRASAH, KEPERCAYAAN BAWAHAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMPETENSI PROFESIONAL GURU MADRASAH IBTIDAIYAH SE- KEPULAUAN NIAS

Jul Karman Tanjung

NIM : 4002173065
Prodi : Pendidikan Islam
Tempat/ Tgl Lahir : Gunungsitoli, 03 Januari 1984
Nama Ayah : Muhammad Rasyid Tanjung (Alm)
Nama Ibu : Yurni Zebua
No. Alumni :
IPK :
Yudisium :
Pembimbing : 1. Prof. Dr. Saiful Akhyar Lubis, MA
2. Dr. Candra Wijaya, M.Pd

Penelitian ini bertujuan menjawab permasalahan dari delapan hipotesis yang diajukan, yakni meliputi : 1) Apakah terdapat pengaruh langsung iklim madrasah terhadap Kepuasan kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Se- Kepulauan Nias?; 2) Apakah terdapat pengaruh langsung Kepercayaan bawahan terhadap Kepuasan kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Se- Kepulauan Nias?; 3) Apakah terdapat pengaruh langsung Iklim madrasah terhadap Kompetensi profesional guru di Madrasah Ibtidaiyah Se- Kepulauan Nias?; 4) Apakah terdapat pengaruh tidak langsung Iklim madrasah terhadap Kompetensi profesional guru melalui Kepuasan kerja di Madrasah Ibtidaiyah Se- Kepulauan Nias?; 5) Apakah terdapat pengaruh langsung Kepercayaan bawahan terhadap Kompetensi profesional guru di Madrasah Ibtidaiyah Se- Kepulauan Nias?; 6) Apakah terdapat pengaruh tidak langsung Kepercayaan bawahan terhadap Kompetensi profesional guru melalui Kepuasan kerja di Madrasah Ibtidaiyah Se- Kepulauan Nias?; 7) Apakah terdapat pengaruh langsung Kepuasan kerja terhadap Kompetensi Profesional guru di Madrasah Ibtidaiyah Se- Kepulauan Nias?; dan 8) Seberapa besar pengaruh simultan antara iklim madrasah, kepercayaan bawahan, dan

kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kompetensi profesional guru di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kepulauan Nias?.

Populasi penelitian ini adalah guru Madrasah Ibtidaiyah Se-Kepulauan Nias sebanyak 202 orang dengan jumlah sampel sebanyak 97 orang yang diambil dengan menggunakan Nomogram Harry King. Instrumen penelitian adalah angket dengan skala Likert. Data penelitian diolah dan dianalisis dengan analisis jalur path analysis. Analisis jalur ini diawali dengan melakukan uji persyaratan analisis meliputi uji normalitas, uji homogenitas, uji linearitas dan keberartian regresi dan uji independensi antar Variabel Exogenus.

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan : 1) Iklim madrasah berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja sebesar 7,8%, 2) Kepercayaan Bawahan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja sebesar 10,1%; 3) Iklim madrasah berpengaruh langsung terhadap Kompetensi profesional guru sebesar 5,6%; 4) Iklim madrasah berpengaruh tidak langsung terhadap Kompetensi profesional guru sebesar 2,1%; 5) Kepercayaan Bawahan berpengaruh langsung positif terhadap Kompetensi profesional guru sebesar 3,4%; 6) Kepercayaan Bawahan berpengaruh tidak langsung terhadap Kompetensi profesional guru melalui kepuasan kerja sebesar 1,8%; 7) Kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap Kompetensi profesional guru sebesar 9,8%; dan 8) Pengaruh total (simultan) iklim madrasah, kepercayaan bawahan dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kompetensi profesionalitas guru di Madrasah Ibtidaiyah Se- Kepulauan Nias sebesar 40,6%, sedangkan sisanya berasal dari faktor lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Saran penelitian ini terkait untuk meningkatkan Kompetensi professional guru dapat dilakukan dengan cara mendorong pengembangan profesi pendidik secara berkelanjutan, memberi perlindungan hukum memang diperlukan terutama secara sosial agar *civil effect* dari profesi pendidik mendapat pengakuan yang memadai disamping perlindungan hukum dapat memberikan kekuasaan legal (*legal power*) pada pendidik, mendorong peningkatan kapasitas pribadi guru secara berkesinambungan serta membuka kesempatan untuk melanjutkan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi.

Kata Kunci : Iklim Madrasah, Kepercayaan Bawahan, Kepuasan kerja, Kompetensi Profesional Guru.

ABSTRACT



THE EFFECT OF MADRASAH CLIMATE, BELOW TRUST AND WORK SATISFACTION ON PROFESSIONAL COMPETENCE OF TEACHER MADRASAH IBTIDAIYAH NIAS ISLANDS

Jul Karman Tanjung

NIM : 4002173065
Major : Islamic Education
Place and date of birt : Gunungsitoli, 03 Januari 1984
The name father : Muhammad Rasyid Tanjung (Alm)
The name mother : Yurni Zebua
Number Alumni :
IPK :
Yudicium :
Supervisor : 1. Prof. Dr. Saiful Akhyar Lubis, MA
2. Dr. Candra Wijaya, M.Pd

This study aims to address the problems of eight proposed hypotheses, which include: 1) Is there a direct effect on the madrasa climate on teacher job satisfaction in Madrasah Ibtidaiyah in the Nias Islands ?; 2) Is there a direct influence of Subordinate Trust on teacher job satisfaction in Madrasah Ibtidaiyah in Nias Islands ?; 3) Is there a direct influence on the madrasa climate on the professional competence of teachers in Madrasah Ibtidaiyah throughout the Nias Islands ?; 4) Is there an indirect effect on the madrasa climate on teacher professional competence through job satisfaction in Madrasah Ibtidaiyah throughout the Nias Islands ?; 5) Is there a direct influence on the confidence of subordinates on the professional competence of teachers in Madrasah Ibtidaiyah throughout the Nias Islands ?; 6) Is there an indirect effect of subordinate trust on teacher professional competence through job satisfaction in Madrasah Ibtidaiyah throughout the Nias Islands ?; 7) Is there a direct effect on job satisfaction on teacher professional competence in Madrasah Ibtidaiyah throughout the Nias Islands ?; and 8) How big is the simultaneous influence of the madrasa climate, the trust of subordinates, and job satisfaction together on the professional competence of teachers in Madrasah Ibtidaiyah throughout the Nias Islands?.

The population of this research is 202 Madrasah Ibtidaiyah teachers in Nias Islands with 97 samples taken using the Harry King Nomogram. The research instrument was a questionnaire with a Likert scale. The research data is processed and analyzed by path analysis path analysis. This path analysis begins by testing the analysis requirements including normality test, homogeneity test, linearity test and significance of regression and independence test among Exogenous Variables.

The results of the analysis of this study indicate: 1) Madrasa climate has a direct effect on job satisfaction of 7.8%, 2) Subordinate Trust has a direct effect on job satisfaction of 10.2%; 3) Madrasa climate directly influences the teacher professional competence of 10.2%; 4) Madrasa climate indirect effect on teacher professional competence of 2.1%; 5) Subordinate Trust has a direct positive effect on teacher professional competence of 3.4%; 6) Subordinate Trust has an indirect effect on teacher professional competence through job satisfaction of 1.8%; 7) Job satisfaction has a direct positive effect on teacher professional competence of 9.8%; and 8) The total (simultaneous) influence of madrasa climate, subordinate trust and job satisfaction together on the professional competence of teachers in Madrasah Ibtidaiyah in Nias Islands is 40.6%, while the rest comes from other factors outside the variables used in the study this.

Suggestions of this research related to improving teacher professional competence can be done by encouraging the development of the teaching profession in a sustainable manner, providing legal protection is necessary especially socially so that the civil effect of the teaching profession gets adequate recognition besides legal protection can provide legal power to educators, encourage continuous improvement of the personal capacity of teachers and open opportunities for continuing education at a higher level.

Keywords: Madrasah climate, Subordinate Trust, Job satisfaction, Teacher Professional Competence.

مستخلص البحث



آثار مناخ المدرسة و اعتراف الرعية و رضا العمل نحو مهارة
احتراف مدرسي جميع المدارس الإبتدائية في جزيرة نياس

جول كرمان تانجونغ

رقم القيد: 4002173065:

الشعبة: التربية الإسلامية:

المكان وتاريخ الميلاد: غونونغ سيتولي, 3 من يناير 1984 ميلادية

اسم الأب: المرحوم محمد رشيد تانجونغ

اسم الأم: يورني زييوى

رقم التخرج:

النتيجة الكلية:

التقدير:

تحت اشراف: 1. الأستاذ الدكتور سيف الأخيار لوبيس الماجستر

2. الدكتور جندرا ويزايا الماجستر التربوي

يهدف هذا البحث إلى إجابة المشكلة من خمسة فروض المقدمة وهي: (1) هل هناك آثار مباشرة لمناخ المدرسة نحو رضا عمل مدرسي جميع المدارس الإبتدائية في جزيرة نياس؟، (2) هل هناك آثار مباشرة لاعتراق الرعية نحو رضا عمل مدرسي جميع المدارس الإبتدائية في جزيرة نياس؟، (3) هل هناك آثار مباشرة لمناخ المدرسة نحو اعتراف مدرسي جميع المدارس الإبتدائية في جزيرة نياس؟، (4) هل هناك آثار مباشرة لاعتراق الرعية نحو اعتراف مدرسي جميع المدارس الإبتدائية في جزيرة نياس؟، (5) هل هناك

آثار مباشرة لرضا العمل نحو احتراف مدرسي جميع المدارس الابتدائية في جزيرة نياس (6) هل هناك آثار غير مباشرة لثقة الرعية نحو مهارة احتراف المدرس من خلال رضا العمل في المدارس الابتدائية في جزيرة نياس؟ (7) هل هناك آثار مباشرة لرضا العمل نحو مهارة احتراف المدرس في المدارس الابتدائية في جزيرة نياس؟ (8) كم مقدار آثار متواصلة من مناخ المدرسة و اعتراف الرعية و رضا العمل معا نحو مهارة احتراف المدرسين في المدارس الابتدائية في جزيرة نياس؟

وأما المجموع من هذا البحث هم مدرسي جميع المدارس الابتدائية في جزيرة نياس بعدد 202 شخصا و عينته بعدد 97 شخصا المشتقين من خلال استخدام مخطط معادلة هاري كينغ. وأداة البحث هي أوراق الاستجابة باستخدام جدول ليكرت، وتم تحليل البيانات بطريقة تحليل المسار. ويبدأ تحليل المسار بأداء اختبار الشروط التحليلية يحتوي على اختبار الحالة الطبيعية و اختبار التجانس و اختبار الخطي و معنوية الانحسار و اختبار الاستقلالية بين متغيرات المصادر الخارجية.

وتدلّ نتائج التحليل على أن: (1) مناخ المدرسة تؤثر مباشرة ايجابية نحو رضا العمل حول 7,8% (2) اعتراف الرعية يؤثر مباشرة ايجابية نحو رضا العمل حول 10,2% (3) مناخ المدرسة تؤثر مباشرة ايجابية نحو مهارة احتراف المدرسين حول 10,2% (4) مناخ المدرسة تؤثر غير مباشرة نحو مهارة احتراف المدرسين حول 2,1% (5) اعتراف الرعية يؤثر مباشرة ايجابية نحو مهارة احتراف المدرسين حول 3,4% (6) اعتراف الرعية يؤثر غير مباشرة نحو مهارة احتراف المدرسين من خلال رضا العمل بقدر 1,8% (7) رضا العمل تؤثر مباشرة ايجابية نحو مهارة احتراف المدرسين بقدر 9,8% و (8) الآثار الكلية (المتواصلة) معا من مناخ المدرسة و اعتراف الرعية و رضا العمل و نحو مهارة احتراف المدرسين في المدارس الابتدائية في جزيرة نياس بقدر 40,6% و أما الباقي ناشئ من العامل الأخرى خارج القوالب للمتغيرات في هذا البحث.

و الاقتراحات لهذا البحث تتعلق بترقية مهارة احتراف المدرسين ويمكن أن يتم من خلال دفع تنمية احتراف المربين باستمرار. باتاحة حماية القانون خصوصا من خلال الناحية الاجتماعية من أجل آثار المجتمع عن احتراف المدرس يمكن الاعتراف به بجانب حماية القانون لاتاحة السلطة الرسمية للمدرس , وكذا دفع ترقية قدرة شخصية المدرس باستمرار و اتاحة الفرصة لمواصلة الدراسة التالية.

كلمات المفاتيح: مناخ المدرسة, اعتراف الرعية, رضا العمل, مهارة احتراف

المدرسين

KATA PENGANTAR

Pertama-tama penulis mengucapkan puji syukur dan terimakasih kehadiran Allah SWT yang selalu memberikan rahmat-Nya, Sehingga Disertasi ini dapat diselesaikan dengan baik. Disertasi ini bertujuan untuk memenuhi sebagian besar persyaratan mendapat gelar Doktor Ilmu Pendidikan Islam Pada Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan. Disertasi ini berjudul “ **Pengaruh Iklim Madrasah, Kepercayaan Bawahan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kompetensi Profesional Guru Madrasah Ibtidaiyah Se- Kepulauan Nias**”, Meskipun dalam Proses penulisan banyak memenuhi hambatan dan rintangan namun dengan usaha maksimal yang dilakukan penulis serta bantuan dari berbagai pihak, akhirnya disertasi ini dapat diselesaikan. Atas bantuan yang diberikan, maka penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Saidurrahman, M.Ag selaku Rektor UIN Sumatera Utara Medan
2. Prof. Dr. Saiful Akhyar Lubis, MA dan Dr. Candra Wijaya, M.Pd selaku Promotor I dan II yang telah banyak meluangkan waktu dalam penyelesaian disertasi ini.
3. Dr. Syamsu Nahar, M.Ag dan Dr. Edi Sahputra, M.Hum Sebagai Ketua dan Sekretaris Program Strata 3 Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.
4. Kepada Bapak narasumber yang diharapkan dapat memberikan saran dan masukan bagi kesempurnaan disertasi ini.
5. Bapak Direktur, Wakil Direktur, Bapak/Ibu Dosen serta Pegawai Program Strata 3 Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan yang telah membimbing dan memberikan pelayanan kepada penulis selama menjadi mahasiswa.

6. Guru Madrasah Ibtidaiyah Se- Kepulauan Nias atas bantuan pengumpulan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Semoga bantuan ini menjadi amal baik bagi bapak/ibu sekalian.
7. Kedua orang tua dan mertua yang senantiasa mendo'akan selama menempuh perkuliahan ini, sungguh kedua orang tua dan mertua penulis ini memiliki kasih yang tiada bertepi. Do'a penulis selalu dihaturkan semoga mereka sehat selalu. Amin.
8. Teristimewa Istri dan anak-anaku, sungguh banyak pengorbanan yang mereka berikan selama penulis mengikuti perkuliahan ini. Tiada ucapan yang pantas disampaikan selain ucapan terimakasih. Kalian semua pelita bagi hidupku.

Akhirnya semoga semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan kontribusi terhadap penyelesaian disertasi ini, mendapat limpahan berkat dan rahmat dari Allah SWT.

Medan, Januari 2020

Penulis

Jul Karman Tanjung

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN PENULISAN NAMA PENGARANG

A. Sistem Transliterasi Arab-Latin

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalihan huruf dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf latin beserta perangkatnya. Menurut kamus besar Indonesia, transliterasi atau alih huruf adalah penggantian huruf dari huruf abjad yang satu ke abjad yang lain (terlepas dari lafal bunyi kata yang sebenarnya).

**Berdasarkan SKB Menteri Agama dan Menteri P & K RI
No. 158/1987 dan No. 0543 b/U/1987
tertanggal 22 Januari 1988**

a. Konsonan Tunggal

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam pedoman ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	-	tidak dilambangkan
ب	bā'	B	-
ت	tā'	T	-
ث	šā'	š	s dengan satu titik di atas
ج	Jīm	J	-

ح	ḥā'	ḥ	h dengan satu titik di bawah
خ	khā'	kh	-
د	Dāl	D	-
ذ	Ẓāl	Ẓ	z dengan satu titik di atas
ر	rā'	R	-
ز	Zāi	Z	-
س	Sīn	S	-
ش	Syīn	sy	-
ص	ṣād	ṣ	s dengan satu titik di bawah
ض	ḍād	ḍ	d dengan satu titik di bawah
ط	ṭā'	ṭ	t dengan satu titik di bawah
ظ	ẓā'	ẓ	z dengan satu titik di bawah
ع	'ain	'	koma terbalik
غ	gain	G	-
ف	fā'	F	-
ق	Qāf	Q	-
ك	Kāf	K	-
ل	Lām	L	-
م	mīm	m	-
ن	Nūn	n	-
ه	hā'	h	-

و	wāwu	w	-
ء	hamzah	tidak dilambangkan atau '	apostrof, tetapi lambang ini tidak dipergunakan untuk hamzah di awal kata
ي	yā'	y	-

b. Konsonan Rangkap

Konsonan rangkap, termasuk tanda *syaddah*, ditulis rangkap.

Contoh : رَبَّنَا ditulis rabbanâ

قَرَّبَ ditulis qarraba

الْحَدُّ ditulis al-ḥaddu

c. *Tā' marbūṭah* di akhir kata

Transliterasinya menggunakan :

- *Tā' marbūṭah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya *h*, kecuali untuk kata-kata Arab yang sudah terserap menjadi bahasa Indonesia, seperti *salat*, *zakat*, dan sebagainya.

Contoh : طَلْحَةَ ditulis *ṭalḥah*

التَّوْبَةَ ditulis *al-taubah*

فَاطِمَةَ ditulis *Fātimah*

- Pada kata yang terakhir dengan *tā' marbūṭah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tā' marbūṭah* itu ditransliterasikan dengan *h*.

Contoh : رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ ditulis *raudah al-atfāl*

- Bila dihidupkan ditulis *t*.

Contoh : رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ ditulis *raudatul atfāl*

Huruf ta marbuthah di akhir kata dapat dialihaksarakan sebagai **t** atau dialihbunyikan sebagai **h** (pada pembacaan waqaf/berhenti). Bahasa Indonesia dapat menyerap salah satu atau kedua kata tersebut.

Transliterasi	Transkripsi waqaf	Kata serapan
Haqiqat	Haqiqah	Hakikat
mu'amalat	mu'amalah	muamalat, muamalah
mu'jizat	mu'jizah	Mukjizat
Musyawarat	Musyawarah	musyawarat, musyawarah
ru'yat	ru'yah	rukyyat, rukyyah
Shalat	Shalah	Salat
Surat	Surah	surat, surah
syari'at	syari'ah	syariat, syariah

d. Vokal Pendek

Harakat fathah ditulis *a*, kasrah ditulis *i*, dan dammah ditulis *u*.

Contoh: كَسَرَ ditulis *kasara*

يَضْرِبُ ditulis *yadribu*

جَعَلَ ditulis *ja'ala*

سُئِلَ ditulis *su'ila*

e. Vokal Panjang

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf/transliterasinya berupa huruf dan tanda. Vokal panjang ditulis,

masing-masing dengan tanda hubung (-) di atasnya atau biasa ditulis dengan tanda *caron* seperti (â, î, û).

Contoh: قَالَ ditulis *qâla*

قِيلَ ditulis *qîla*

يَقُولُ ditulis *yaqûlu*

f. Vokal Rangkap

a. Fathah + yâ' tanpa dua titik yang dimatikan ditulis *ai* (أي).

Contoh: كَيْفَ ditulis *kaifa*

b. Fathah + wāwu mati ditulis *au* (او).

Contoh: هَوَلَ ditulis *haua*

g. Vokal-vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata

Vokal-vokal pendek yang berurutan dalam satu kata, dipisahkan dengan *apostrop* (') apabila ia terletak di tengah atau akhir kata. Apabila terletak di awal kata, transliterasinya seperti huruf alif, tidak dilambangkan.

Contoh: تَأْخُذُونَ ditulis *ta'khuzûna*

تُؤْمِرُنَ ditulis *tu'maruna*

شَيْءٌ ditulis *syai'un*

أُمِرْتُ ditulis *umirtu*

أَكَلَ ditulis *akala*

h. Kata Sandang Alif + Lam (ال)

Transliterasi kata sandang dibedakan menjadi dua macam, yaitu :

1. Kata sandang diikuti huruf *syamsiah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu atau huruf lam diganti dengan huruf yang mengikutinya.

Contoh : الرَّحِيمُ ditulis *ar-Rahîmu*

الرجال ditulis *ar-rijâl*

الرَّجُلُ ditulis *ar-rajulu*

السَّيِّدُ ditulis *as-sayyidu*

الشَّمْسُ ditulis *as-syamsu*

2. Kata sandang diikuti huruf *qamariah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* ditulis *al-*.

Contoh : الْمَلِكُ ditulis *al-Maliku*

الكَافِرُونَ ditulis *al-kâfirûn*

الْقَلَمُ ditulis *al-qalamu*

i. Huruf Besar

Huruf besar yang disebut juga huruf kapital merupakan unsur kebahasaan yang mempunyai permasalahan yang cukup rumit. Penggunaan huruf kapital disesuaikan dengan EYD walaupun dalam sistem tulisan Arab tidak dikenal. Kata yang didahului oleh kata sandang alif lam, huruf yang ditulis kapital adalah huruf awal katanya

bukan huruf awal kata sandangnya kecuali di awal kalimat, huruf awal kata sandangnya pun ditulis kapital.

Contoh: البُخَارِيّ ditulis al-Bukhârî

الرِّسَالَةَ ditulis al-Risâlah

البَيْهَقِيّ ditulis al-Baihaqî

المُغْنِيّ ditulis al-Mugnî

j. Kata dalam Rangkaian Frasa atau Kalimat

1. Ditulis kata perkata, atau,
2. Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya dalam rangkaian tersebut.

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim* maupun *huruf*, ditulis terpisah, hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazimnya dirangkaikan dengan kata lain. Karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh : مَنْ اسْتَطَاعَ إِلَيْهِ سَبِيلًا ditulis *Man istaṭâ'a ilaihi sabîla*

وَإِنَّ اللَّهَ هُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ ditulis *Wa innallâha lahuwa khair al-râziqîn* atau, *Wa innallâha lahuwa khairurrâziqîn*.

Huruf Arab dalam rangkaian mempunyai tiga macam bentuk menurut letaknya masing-masing: di muka, di tengah dan di belakang, sedang huruf yang terpisah (tak dirangkaikan) mempunyai bentuk sendiri, kecuali enam huruf yaitu:

و - ز - ر - ذ - د - ا

tak mungkin tersambung dari belakangnya.

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
ABSTRAK.....	iv
KATA PENGANTAR	x
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN.....	xii
DAFTAR ISI	xix
DAFTAR TABEL	xxi
DAFTAR GAMBAR.....	xxiii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	15
C. Pembatasan Masalah	16
D. Perumusan Masalah	16
E. Tujuan Penelitian	17
F. Manfaat Penelitian	17
BAB II. KAJIAN TEORITIS	19
A. Deskripsi Teoretik.....	19
1. Kompetensi Profesional Guru	19
2. Iklim Madrasah.....	32
3. Kepercayaan Bawahan.....	45
4. Kepuasan Kerja	53
B. Penelitian Relevan.....	78
C. Kerangka Berfikir	81
D. Paradigma Penelitian	89
E. Hipotesis Penelitian.....	90

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	92
A. Lokasi Penelitian	92
B. Metode Penelitian.....	92
C. Populasi dan Sampel	93
D. Variabel dan Definisi Operasional Penelitian.....	95
E. Teknik Pengumpulan Data.....	97
F. Teknik Analisis Data Penelitian.....	111
G. Hipotesis Statistik	117
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	119
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian	119
B. Uji Kecenderungan Variabel Penelitian.....	125
C. Pengujian Persyaratan Penelitian	127
D. Uji Korelasi Antar Variabel	134
E. Pengujian Hipotesis.....	136
F. Pembahasan Hasil Penelitian	150
G. Keterbatasan Penelitian.....	201
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	203
A. Kesimpulan.....	203
B. Saran.....	204
DAFTAR PUSTAKA	207
LAMPIRAN.....	217

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Jumlah Populasi Penelitian	93
Tabel 3.2 Sampel Penelitian	95
Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Angket Kompetensi Profesional Guru ...	99
Tabel 3.4 Kisi-Kisi Instrumen Angket Iklim Madrasah (X_1).....	100
Tabel 3.5 Kisi-Kisi Instrumen Angket Kepercayaan Bawahan (X_2).....	101
Tabel 3.6 Kisi-Kisi Instrumen Angket Kepuasan Kerja (X_3).....	102
Tabel 3.7 Rangkuman Hasil Uji Validitas Instrumen Kompetensi Profesional Guru.....	104
Tabel 3.8 Rangkuman Hasil Uji Validitas Instrumen Iklim Madrasah.	105
Tabel 3.9 Rangkuman Hasil Uji Validitas Instrumen Kepercayaan Bawahan	107
Tabel 3.10 Rangkuman Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja.	108
Tabel 3.11 Rangkuman Uji Reliabilitas Angket Penelitian.....	110
Tabel 4.1 Rangkuman Hasil Skor Variabel Penelitian	119
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Skor Kompetensi Profesional Guru	120
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Skor Iklim Madrasah.....	121
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Skor Kepercayaan Bawahan	122
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Skor Kepuasan Kerja	125
Tabel 4.6 Tingkat Kecenderungan Variabel Kompetensi Profesional Guru	126
Tabel 4.7 Tingkat Kecenderungan Variabel Iklim Madrasah.....	126
Tabel 4.8 Tingkat Kecenderungan Variabel Kepercayaan Bawahan....	127
Tabel 4.9 Tingkat Kecenderungan Variabel Kepuasan Kerja	127

Tabel 4.10 Rangkuman Uji Normalitas	128
Tabel 4.11 Ringkasan Uji Homogenitas	128
Tabel 4.12 Ringkasan Anava Uji Linearitas X_4 atas X_1	129
Tabel 4.13 Ringkasan Anava Uji Linearitas X_4 atas X_2	130
Tabel 4.14 Ringkasan Anava Uji Linearitas X_4 atas X_3	131
Tabel 4.15 Ringkasan Anava Uji Linearitas X_3 atas X_1	132
Tabel 4.16 Ringkasan Anava Uji Linearitas X_3 atas X_2	133
Tabel 4.17 Nilai Koefisien Jalur Pengaruh Langsung, Tidak Langsung, Pengaruh Total dan Korelasi.....	148

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Model Kepuasan Kerja dari Lawler	59
Gambar 2.2 Kerangka Motivasi Dalam Kepuasan Kerja.....	62
Gambar 2.3 Hipotesis Determinan Kepuasan Kerja	77
Gambar 2.4 Pengaruh Iklim Madrasah, Kepercayaan Bawahan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kompetensi Profesional Guru	77
Gambar 3.1 Penentuan Jumlah Sampel dengan Nomogram Harry King	94
Gambar 4.1 Histogram Distribusi Skor Kompetensi Profesional Guru	120
Gambar 4.2 Histogram Distribusi Skor Iklim Madrasah.....	122
Gambar 4.3 Histogram Distribusi Skor Kepercayaan Bawahan.....	123
Gambar 4.4 Histogram Distribusi Skor Kepuasan Kerja.....	125
Gambar 4.5 Diagram Jalur Variabel Penelitian.....	136

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan bagi kehidupan manusia merupakan kebutuhan mutlak yang harus dipenuhi sepanjang hayat. Tanpa pendidikan, manusia mustahil dapat hidup bahagia dan berkembang sejalan dengan cita-citanya baik secara lahir maupun batin. Pendidikan dalam pembangunan bangsa dan negara merupakan masalah penting dan fundamental serta memerlukan tinjauan dari berbagai aspek. Mengingat pentingnya peranan pendidikan bagi tata kehidupan pribadi maupun masyarakat, maka dalam rangka pengembangan watak bangsa haruslah berpegang dan bertumpu pada landasan pendidikan yang kuat. Untuk mewujudkan itu, maka tidak ada jalan lain adalah dengan menyiapkan sistem pendidikan nasional yang memperlihatkan jati diri bangsa. Kehidupan bangsa dan negara serta tujuan terbentuknya negara terefleksikan dalam sistem pendidikan nasional. Tujuan terbentuknya negara sebagaimana tertuang dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 alinea keempat, yaitu " Untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut serta dalam perdamaian dunia..."

Pendidikan juga mempunyai kedudukan yang sangat penting dalam meningkatkan mutu kehidupan dan martabat bangsa dan negara, sebagai manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa serta berakhlak mulia. Sebagaimana termaktub dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, dinyatakan bahwa " Pembangunan nasional dalam bidang pendidikan merupakan upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia Indonesia dalam mewujudkan masyarakat yang maju, adil dan makmur serta memungkinkan warga negaranya

mengembangkan diri, baik berkenaan dengan aspek jasmaniah maupun rohaniah berdasarkan Pancasila dan UUD tahun 1945.

Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 menyebutkan bahwa Pendidikan Nasional bertujuan mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Pendidikan juga merupakan usaha sadar, karena disadari adanya unsur kesengajaan dari pendidik untuk mengembangkan kepribadian dan potensi anak. Pendidikan juga sifatnya berlangsung seumur hidup, baik yang berlangsung di dalam keluarga, sekolah maupun masyarakat.

Pendidikan memiliki peran yang begitu luas yang dimainkan dalam percaturan dan pembentukan budaya bangsa dan terasa dampaknya terhadap dunia pendidikan yang meliputi aspek kurikulum, manajemen pendidikan, tenaga kependidikan, strategi dan metode pendidikan. Selanjutnya Naisbitt mengemukakan ada 8 kecenderungan besar di Asia yang ikut mempengaruhi dunia yaitu: (1) dari negara bangsa ke jaringan, (2) dari tuntutan eksport ke tuntutan konsumen, (3) dari pengaruh Barat ke cara Asia, (4) dari kontrol pemerintah ke tuntutan pasar, (5) dari desa ke metropolitan, (6) dari padat karya ke teknologi, (7) dari dominasi kaum pria ke munculnya kaum wanita, (8) dari Barat ke Timur.¹ Kedelapan kecenderungan itu akan mempengaruhi pola-pola pendidikan yang lebih disukai dengan tuntutan kecenderungan tersebut. Dalam hubungan dengan ini pendidikan ditantang untuk mampu menyiapkan sumber daya manusia yang mampu menghadapi tantangan kecenderungan itu tanpa kehilangan nilai-nilai kepribadian dan budaya bangsanya.

¹Ibid, h. 16-17.

Keberhasilan pendidikan dapat dipengaruhi oleh banyak komponen. Adapun komponen-komponen yang mempengaruhi keberhasilan pendidikan adalah : (1) komponen guru, (2) komponen peserta didik, (3) komponen pengelolaan dan (4) komponen pembiayaan. Keempat faktor tersebut saling keterkaitan dan sangat menentukan maju mundurnya suatu pendidikan. Guru adalah komponen yang sangat menentukan dalam keberhasilan suatu pendidikan. Hal ini memang wajar, sebab guru merupakan ujung tombak yang berhubungan langsung dengan siswa sebagai subjek dan objek belajar. Bagaimanapun bagus dan idealnya kurikulum pendidikan, bagaimana lengkapnya sarana dan prasarana pendidikan dan bagaimana kuatnya antusias peserta didik, tanpa diimbangi dengan kemampuan guru, maka semuanya akan kurang bermakna. Aspek yang paling dominan dalam kaitannya dengan kependidikan adalah guru (pendidik), yang memang secara khusus diperuntukkan untuk mendukung dan bahkan menjadi ujung tombak dalam pencapaian tujuan pendidikan.

Guru memiliki peran yang penting, merupakan posisi strategis, dan bertanggung jawab dalam pendidikan nasional. Guru memiliki tugas sebagai pendidik, pengajar dan pelatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Sedangkan mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu, pengetahuan dan teknologi. Melatih berarti meneruskan dan mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa.² Untuk mencapai tujuan pendidikan tersebut maka guru yang menjadi faktor dalam meningkatkan kualitas pendidikan diharapkan menunjukkan kinerja yang baik yang nantinya berimplikasi terhadap perbaikan pendidikan pada umumnya, perbaikan mutu lulusan khususnya. Dalam pelaksanaan tugasnya guru harus mampu memberikan

² Moh Uzer Usman. *Menjadi Guru Profesional*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), h.7.

kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan pendidikan di sekolah sehingga menghasilkan *output* yang berkualitas. Tujuan pendidikan yang menghasilkan *output* yang berkualitas ditentukan berbagai faktor, diantaranya adalah melalui kompetensi guru yang baik, karena kompetensi guru yang baik akan meningkatkan kualitas mengajarnya sehingga akan bersinergi terhadap *output* siswa yang berkualitas.

Berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi maka guru harus mampu membawa siswa atau peserta didik untuk memasuki dunia ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus menerus berkembang. Guru bertanggung jawab sebagai medium agar anak didik dapat mencapai tujuan pendidikan. Oleh karena itu guru harus memiliki kepribadian yang matang dan berkembang, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi yang kuat, memiliki keterampilan untuk membangkitkan minat peserta didik, dan mengembangkan profesinya yang berkesinambungan.

Untuk mencapai keberhasilan pendidikan, diantaranya adalah peningkatan mutu pendidikan itu, maka guru harus memiliki kompetensi yang baik. Sebagaimana telah dikemukakan dalam UU Guru dan Dosen Tahun 2005 dan Penjelasan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, bahwa guru memiliki empat kompetensi menuju pada profesionalitas guru dan peningkatan kualitas pendidikan Indonesia. Adapun kompetensi yang harus dimiliki oleh guru adalah: (1) kompetensi pedagogik, (2) kompetensi kepribadian, (3) kompetensi sosial, dan (4) kompetensi profesional. Dengan adanya kompetensi ini guru akan mampu dalam melakukan dan meningkatkan kinerjanya. Hal ini juga ditegaskan oleh Haniatin Nabila menyatakan bahwa Kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.³ Keempat

³ Haniatin Nabila, *The Influence Of Pedagogic Competence And professional Competence To Performance Of teachers Social Studies In Trowulan District*, Proceeding

kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru. Colquitt, Lepine, dan Wesson dalam bentuk suatu model yang disebut *Integratif Model of Organization Behavior* menegaskan bahwa *outcomes* individu yang dianggap turut mempengaruhi perilaku kinerja dan komitmen organisasi terdiri atas: kepuasan kerja, stress, motivasi, kepercayaan, keadilan dan etika, serta pembelajaran dan pengambilan keputusan. Sementara itu, mekanisme individu dipengaruhi oleh mekanisme organisasi yang terdiri atas, budaya organisasi dan struktur organisasi, mekanisme kelompok, yang terdiri: gaya dan perilaku kepemimpinan, kekuasaan dan pengaruh kepemimpinan, proses tim, karakteristik tim, serta karakteristik individu, yang terdiri atas: kepribadian dan nilai budaya serta kemampuan.⁴

Berdasarkan model di atas, diperlihatkan bahwa perilaku kinerja dan komitmen organisasi tercermin pada keempat kompetensi yang mempengaruhi kinerja guru di kelas secara langsung adalah kompetensi pedagogis, kompetensi profesional, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian. Kompetensi pedagogis dan profesional memiliki pengaruh secara langsung di kelas daripada dua kompetensi lainnya. Kompetensi profesional yang merupakan kemampuan dasar guru menurut Cooper terbagi empat komponen, yakni: (a) mempunyai pengetahuan tentang belajar dan tingkah laku manusia, (b) mempunyai pengetahuan dan menguasai bidang studi yang dibinanya, (c) mempunyai sikap yang tepat tentang diri sendiri, sekolah, teman sejawat, dan bidang studi yang dibinanya, dan (d) mempunyai keterampilan dalam teknik mengajar. Kompetensi menjadi syarat mutlak menuju profesionalitas, karena kompetensi merupakan gambaran hakekat kualitatif dari perilaku

International Conference on Ethics of Business, Economics, and Social Science, 2016, h. 558.

⁴Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine dan Michael J. Wesson. *Organizational Behavior : Improving Performance and Commitment in the Work Place*. (New York: Mc Graw-Hill, 2009), h. 8.

seseorang.⁵ Sementara, keterampilan pribadi dan sosial di Indonesia hampir tumbuh autodidak dalam nilai-nilai agama.

Guru dapat menjadi penentu bagi keberhasilan pendidikan melalui kompetensi profesionalnya. Profesionalitas guru merupakan seperangkat fungsi, tugas dan tanggung jawab dalam lapangan pendidikan berdasarkan keahlian yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan khusus dibidang pekerjaannya dan mampu mengembangkan secara ilmiah disamping bidang profesinya. Guru profesional adalah guru yang senantiasa menguasai bahan atau materi pelajaran yang akan diajarkan dalam interaksi belajar mengajar, serta senantiasa mengembangkannya kemampuannya secara berkelanjutan, baik dalam segi ilmu yang dimilikinya maupun pengalamannya. Karakteristik guru yang professional sedikitnya ditandai dengan 4 kompetensi dasar yang harus dimiliki dan dikembangkannya, yaitu: kompetensi pedagogik, kepribadian, professional dan sosial.⁶

Kompetensi dalam profesi guru, pada awalnya dipersiapkan atau diperoleh melalui lembaga pendidikan formal keguruan, sebelum seseorang memangku jabatan (tugas dan tanggung jawab) sebagai guru. Tetapi untuk menuju ke arah pelaksanaan tugas dan tanggungjawab secara profesional, tidaklah cukup dengan berbekal dengan kemampuan yang diperoleh melalui jalur pendidikan formal tersebut. Untuk dapat disebut sebagai profesional, setiap guru harus melakukan pengembangan kompetensinya secara berkesinambungan. Danim menyebutkan bahwa Untuk memenuhi kriteria profesional itu, guru harus menjalani

⁵ Ryan, Kevin & Cooper, ES.M.. *Whose, Whom, Can Teach*. (Boston: Houghton Mifflin Company, 1984), h.15.

⁶ Amiruddin Siahaan, *Profesionalitas Guru Menurut M. Qurais Shihab dalam Tafsir Al-Mishbah*. (Medan: Desertasi Pascasarjana UIN SU, 2016), h. 73.

profesionalisasi atau proses menuju derajat profesional yang sesungguhnya secara terus menerus”.⁷

Keharusan bagi setiap guru untuk mengembangkan kompetensinya secara terus-menerus dalam rangka pelaksanaan tugas dan tanggung jawab secara profesional, didorong oleh perkembangan dalam kehidupan bermasyarakat, perkembangan pemerintahan dan perubahan kurikulum pendidikan. Sejalan dengan pandangan ini, Saud menyatakan bahwa untuk meningkatkan mutu pendidikan saat ini, maka profesionalisasi guru (pendidik) merupakan suatu keharusan, terlebih lagi apabila kita melihat kondisi objektif saat ini berkaitan dengan berbagai hal yang ditemui dalam melaksanakan pendidikan, yaitu: (1) perkembangan Iptek, (2) persaingan global bagi lulusan pendidikan, (3) otonomi daerah, dan (4) implementasi kurikulum 2013.⁸

Kompetensi profesional guru berkembang karena disebabkan beberapa faktor diantaranya: iklim madrasah, kepercayaan bawahan, dan kepuasan kerja. Iklim madrasah merupakan keseluruhan “perasaan” yang meliputi hal-hal fisik, bagaimana para anggota berinteraksi dan bagaimana para anggota organisasi mengendalikan diri dalam berhubungan dengan pelanggan atau pihak luar organisasi.⁹ Berdasarkan pandangan ahli ini setidaknya menegaskan bahwa penciptaan iklim madrasah menjadi penting diperhatikan mengingat suasana yang dialami, dirasakan dan dilalui guru dalam mengembangkan kompetensi profesionalnya maupun kinerjanya sangat bergantung dari seberapa besar madrasah dapat memberikan situasi yang kondusif bagi guru. Adeyemi yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mungkin mempengaruhi kinerja guru adalah iklim madrasah.

⁷ Sudarwan Danim, *Karya Tulis Inovatif Sebuah Pengembangan Profesi Guru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010), h. 3.

⁸ Ibid. h.99.

⁹ Sopiah, *Prilaku Organisasional*, (Yogyakarta: Andi Office, 2011), h. 130.

Dimensi iklim madrasah diukur berdasarkan perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan perilaku guru. Kepala sekolah dapat mendorong kinerja guru yang efektif dengan mengidentifikasi kebutuhan mereka dan berusaha memenuhi kebutuhan mereka.¹⁰ Tipe-tipe dalam iklim organisasi bermacam-macam seperti iklim terkendali, iklim lepas, iklim tertutup, iklim terbuka, dimana semua tipe iklim ini sangat memberikan pengaruh terhadap profesionalisme guru.

Menurut Davis & Newstrom, iklim madrasah adalah lingkungan manusia di dalam mana para pegawai organisasi melakukan pekerjaan mereka. Iklim madrasah sebagai konsep sistem yang dinamis akan dipengaruhi oleh hampir semua hal yang terjadi dalam suatu organisasi. Dengan demikian iklim merupakan konsep sistem yang mencerminkan keseluruhan gaya hidup organisasi.¹¹

Lebih lanjut Davis & Newstrom juga mengemukakan ada beberapa unsur khas yang turut membentuk iklim yang menyenangkan yaitu: (1) kualitas kepemimpinan, (2) kadar kepercayaan, (3) komunikasi ke atas dan ke bawah, (4) perasaan melakukan pekerjaan yang bermanfaat, (5) tanggung jawab, (6) imbalan yang adil, (7) tekanan pekerjaan yang nalar, (8) kesempatan, (9) pengendalian, struktur dan birokrasi yang nalar, (10) keterlibatan pegawai dan keikutsertaan.¹²

Bagi guru, iklim madrasah tempat mereka bekerja diharapkan menyenangkan sehingga dengan perasaan ini mereka dapat melakukan sesuatu yang bermanfaat dan menimbulkan perasaan berharga. Hasil penelitian Likert menyimpulkan bahwa iklim yang lebih partisipatif dan

¹⁰ T.O. Adeyemi, *Organisational Climate and Teachers' Job Performance in Primary Schools in Ondo State, Nigeria: An Analytical Survey*. Asian Journal of Information Technology, 7(4), h. 138-145.

¹¹ Keith Davis & Newstrom. John W., *Perilaku Dalam Organisasi*. Terjemahan Agus Dharma, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 1996), h. 21.

¹² Davis & Newstrom, *Perilaku Dalam Organisasi*, h. 21.

berorientasi manusia akan menghasilkan tingkat efektivitas yang lebih tinggi dan kepuasan kerja yang lebih besar.¹³

Terciptanya iklim positif di madrasah bila terjalannya hubungan yang baik dan harmonis antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan guru, guru dengan pegawai tata usaha dan peserta didik. Hal ini senada dengan pendapat Owens dalam Tosuerdi yang menyatakan bahwa faktor-faktor penentu iklim madrasah itu terdiri dari (1) Ekologi yaitu lingkungan fisik seperti gedung, bangku, kursi, alat elektronik, dan lain-lain, (2) Milieu yaitu hubungan hubungan sosial, (3) Sistem sosial yakni ketatausahaan, perorganisasian, pengambilan keputusan dan pola komunikasi, (4) Budaya yakni nilai-nilai, kepercayaan, norma dan cara berfikir orang-orang dalam organisasi.¹⁴

Steers dalam Tosuerdi juga menyatakan bahwa bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi iklim madrasah adalah: (1). Struktur tugas, (2). Imbalan dan hukuman yang diberikan, (3). Sentralisasi; keputusan, (4). Tekanan pada prestasi, (5). Tekanan pada latihan dan pengembangan, (6). Keamanan dan resiko pelaksanaan tugas, (7). Keterbukaan dan ketertutupan individu, (8). Status dalam organisasi, (9). Pengakuan dan umpan balik, (10). Kompensasi dan fleksibilitas dalam hubungan pencapaian tujuan organisasi secara fleksibel dan kreatif.¹⁵

Nurharani Selamat, dkk menyatakan bahwa dimensi lain dari iklim madrasah yang dapat meningkatkan kompetensi guru adalah dari perilaku guru. Persepsi negatif guru terhadap tugas-tugas pengajaran dapat mempengaruhi kompetensi mereka.¹⁶ Selanjutnya Raza dan Arid,

¹³ Davis & Newstrom, *Perilaku Dalam Organisasi*, h. 24.

¹⁴Tosuerdi, *Pengaruh Pembentukan Iklim Madrasah dan Kinerja Guru Terhadap Hasil Belajar Peserta Didik Di Madrasah Aliyah Islamiyah Mundu Pesisir Kabupaten Cirebon*, *Risalah, Jurnal Pendidikan dan Studi Islam*, Vol. 4, No. 2, January 2018, DOI 10.5281/zenodo.1311837, h. 116.

¹⁵ Ibid. h. 117.

¹⁶ Nurharani Selamat, et.al, *The Impact Of Organizational Climate On Teachers' Job Performance*, *Educational Research eJournal*, Faculty of Education. University of Alicante, DOI: 10.5838/erej.2013.21.06, Tahun 2013, vol. 2 No: 1, h. 11.

guru yang kelebihan beban dengan tugas-tugas klerikal yang tidak terkait dengan mengajar mungkin tidak dapat menunjukkan tingkat kinerja pekerjaan yang tinggi. Guru-guru ini lebih cenderung memusatkan perhatian pada tugas mengajar tetapi merasa bahwa administrasi dan penguasaan tugas-tugas seperti menyiapkan catatan pelajaran, membuat catatan kehadiran di kelas dan mencatat tanda-tanda ujian sepertinya kurang diperlukan, sehingga memengaruhi kinerja pekerjaan mereka.¹⁷

Faktor lain yang juga mempengaruhi kompetensi profesional guru adalah Kepercayaan bawahan. Schurr dan Ozane menyatakan bahwa kepercayaan adalah suatu keyakinan bahwa pernyataan pihak lain dapat diandalkan untuk memenuhi kewajibannya.¹⁸ Ketidakpercayaan bisa terjadi sejalan dengan minimnya informasi dalam perencanaan dan pengukuran kinerja. Rasa percaya atau tidak percaya seseorang yang muncul dalam perilakunya ditentukan oleh faktor-faktor seperti informasi, pengaruh, dan pengendalian. Kepercayaan akan meningkat bila informasi yang diterima dinilai akurat, relevan, dan lengkap, Tingkat kepercayaan juga dipengaruhi oleh pengalaman di masa lalu, pengalaman positif yang konsisten di masa lalu dengan suatu pihak akan meningkatkan rasa saling percaya sehingga akan menumbuhkan harapan akan hubungan yang baik di masa yang akan datang, Menurut Soetomo ada lima tindakan yang menunjukkan suatu kepercayaan: (1) menjaga hubungan, (2) menerima pengaruh, (3) terbuka dalam komunikasi, (4) mengurangi pengawasan, dan (5) kesabaran akan faham.¹⁹

Kepercayaan merupakan suatu hal yang sangat penting bagi sebuah komitmen atau janji, dan komitmen hanya dapat direalisasikan

¹⁷ S.A. Raza, & Shah Arid, P.M.A. *Impact Of Organizational Climate On Performance Of College Teachers In Punjab*. Journal of College Teaching & Learning, 7(10) Tahun (2010), h. 47-52.

¹⁸ Dwyer, R. F., Schurr, P. H., & Oh, S, "Output Sector Munificence Effects On The Internal Political Economy Of Marketing Channels", Journal of Marketing Research, No. 24, (2000), h. 347-358.

¹⁹ Soetomo, *Ilmu Sosiatri: Lahir dan Berkembang dalam Keluarga Besar Ilmu Sosial, Sosiatri, Ilmu, dan Metode*, (Yogyakarta: Aditya Media, 2002), h. 45.

jika suatu saat berarti. Morgan dan Hunt dalam Dharmmesta berpendapat bahwa ketika satu pihak mempunyai keyakinan (*confidence*) bahwa pihak lain yang terlibat dalam pertukaran mempunyai reliabilitas dan integritas, maka dapat dikatakan ada trust.²⁰ Moorman, Deshpande, dan Zatman seperti dikutip oleh Dharmmesta: “Mendefinisikan trust sebagai kesediaan (*willingness*) seseorang untuk menggantungkan dirinya kepada pihak lain yang terlibat dalam pertukaran karena ia mempunyai keyakinan (*confidence*) kepada pihak lain tersebut, kepercayaan merupakan harapan umum yang dimiliki individu bahwa kata-kata yang muncul dari pihak lainnya dapat diandalkan. Kepercayaan adalah percaya dan memiliki keyakinan terhadap partner dalam hubungan”.²¹

Kepercayaan terhadap pemimpin adalah kepercayaan yang dimiliki karyawan terhadap pemimpin berdasarkan keyakinan bahwa pemimpin tersebut berkompeten, integritas, konsisten, loyalitas dan terbuka.²² Dirks & Skarlicki menyatakan bahwa kepercayaan merupakan elemen yang mendasar dalam kepemimpinan, oleh karena itu kepemimpinan berkaitan erat dengan kepercayaan. Pada kepemimpinan, kepercayaan berperan dalam perilaku karyawan, pemimpin dapat menciptakan kebudayaan organisasi yang baik apabila mendapatkan kepercayaan dari karyawan. Kepercayaan terhadap pemimpin memiliki hubungan positif terhadap berbagai hasil-hasil seperti perilaku-perilaku kinerja, serta kepuasan. Semakin besar kepercayaan antara pemimpin dan bawahannya maka pertukaran informasi semakin akurat, pemahaman tujuan kinerja semakin baik serta kualitas komunikasi yang berkembang semakin tinggi. Hubungan antara pemimpin dengan karyawannya

²⁰ Darsono, L.I. dan Dharmmesta, B.S., “Kontribusi Involvement dan Thrust in Brand dalam Membangun Loyalitas Pelanggan”, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, No 3, Vol 20, (2005), h. 27.

²¹ Ibid. h. 27

²² Nabila Rahma Aidina dan Unika Prihatsanti, *Hubungan Antara Kepercayaan Terhadap Pemimpin Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Pt Telkom Witel Semarang*, *Jurnal Empati*, Oktober 2017 Volume 6 (Nomor: 4), h. 137-142.

dengan memiliki rasa menghormati, kerjasama, komitmen, keterlibatan kerja serta dapat diandalkan akan menjadikan hubungan saling percaya antara atasan dan bawahan akan terjalin dengan baik.²³

Fakta empiris yang mendukung pandangan di atas, hasil penelitian Hasan dan Ahmed menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepercayaan bawahan terhadap pemimpinnya dengan keterikatan kerja. Pemimpin yang dianggap berkomitmen, bertindak sesuai nilai-nilai yang mendukung, dan tidak selalu mementingkan kepentingan diri sendiri maka kepercayaan akan terbentuk dengan para karyawan dimana akan berdampak positif terhadap hasil kerja karyawan. Pentingnya kepercayaan terhadap pemimpin dalam organisasi untuk meraih keberhasilan organisasi terletak pada kepercayaan yang dimiliki oleh bawahan untuk pemimpinnya serta dorongan yang diberikan oleh pemimpin atas usaha yang dibuat karyawan. Ketika bawahan memiliki kepercayaan terhadap pemimpinnya maka bawahan akan merasakan dukungan dari atasan dimana bawahan itu bekerja dan akan berpengaruh terhadap sikap, perilaku, kinerja bawahan dapat lebih bersemangat dan memiliki keterikatan kerja yang tinggi.²⁴

Kepercayaan (*trust*) bawahan merupakan konsekuensi logis dari kepemimpinan transformasional, karena kepercayaan merupakan faktor esensial dalam manajemen perubahan serta dibutuhkan untuk pengambilan resiko yang merupakan bagian integral dari transformasi organisasional, dan kepemimpinan transformasional seringkali diidentifikasi melalui dampaknya terhadap sikap, nilai, asumsi, dan

²³ K. Dirks, , & Skarlicki, D., *Trust In Leaders: Existing Research And Emerging Issues*. In Kramer, R., & Cook, K. (eds) *Trust and distrust in organizations: Dilemmas and approaches*. (New York: Russel Sage Foundation), h. 21-40.

²⁴ Ahmed, A. H. Authentic leadership, trust and work engagement. *Journal of Human and Social Sciences*, ISSN: 2220-8488 (Print), 2221-0989 (Online) Vol. 6 (3), 2011, h. 112.

komitmen para para pengikut.²⁵ Apabila bawahan bersedia mengubah sikap, nilai, asumsi dan komitmennya sedemikian rupa sehingga selaras dengan organisasinya, maka diyakini bahwa mereka memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi atas integritas dan kredibilitas pemimpinnya.²⁶

Berdasarkan paparan di atas menunjukkan bahwa kepercayaan bawahan yang tinggi terhadap kepemimpinan atasan dapat meningkatkan profesionalitas bawahan. Sehingga semakin tinggi rasa kepercayaan bawahan semakin tinggi pula profesionalitasnya. Demikian pula halnya dengan kepercayaan guru madrasah dengan kepemimpinan kepala madrasah dapat meningkatkan kompetensi profesionalitasnya. Oleh karena itu, perlu dibangun kepercayaan guru yang tinggi terhadap kepemimpinan atasanya.

Kemudian faktor lain yang juga dapat meningkatkan kompetensi profesional guru adalah Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Jadi kepuasan kerja menyangkut psikologis individu didalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya.

Handoko mengemukakan bahwa kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Waktu/lama penyelesaian merupakan pencerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dapat dilihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungannya.²⁷ Disisi lain

²⁵ G.A.Yukl, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, (Jakarta: PT Elex Media Computindo, 1998), h. 59.

²⁶ James M.Kouzes, & Posner Barry Z., *Leadership & Challenge*, Edisi Ketiga, (Jakarta: Erlangga, 2004), h. 78.

²⁷ T. Hani Handoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2000), h. 193-194.

Robbins, menyatakan bahwa kepuasan kerja perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat tinggi kepuasan kerjamemegang perasaan positif tentang pekerjaannya, sementara orang dengan tingkat rendah memegang perasaan negatif.²⁸

Clara I. A. Waterkamp menyatakan bahwa untuk mendapatkan kepuasan kerja dari setiap karyawan, pimpinan harus mampu membantu karyawannya untuk mendapatkan "achievement" agar dapat meningkatkan kinerjanya dan bisa mencerminkan sikap karyawan yang mampu bekerja keras, karena dalam setiap pekerjaan yang dijalankan karyawan membutuhkan dukungan dari pihak perusahaan untuk meningkatkan semangatnya dalam bekerja. Kepuasan kerja ini yang mendorong peningkatan kinerja para karyawan.²⁹

Tingkat kepuasan kerja adalah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kompetensi profesional guru, yang akhirnya berpengaruh pada efektivitas organisasi. Dan juga kepuasan kerja guru tidak cukup hanya diberikan insentif saja akan tetapi guru juga membutuhkan motivasi, pengakuan dari atasan atas hasil pekerjaannya, situasi kerja yang tidak monoton dan adanya peluang untuk berinisiatif dan berkreasi.

Berdasarkan paparan di atas maka diketahui terdapat beberapa faktor yang dianggap turut mempengaruhi kompetensi profesional guru, baik berdasarkan uraian teori maupun fakta-fakta empiris. Maka dalam rangka mengembangkan model teori dan mengatasi masalah kompetensi profesional guru madrasah perlu dilakukan penelitian tentang "*Pengaruh Iklim Madrasah, Kepercayaan Bawahan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kompetensi Profesional Guru Madrasah Ibtidaiyah Se- Kepulauan Nias*"

²⁸ Stephen P. Robbins, *Organizational Behavior*, 15th Edition. (USA: Pearson Education, 2013), h. 74.

²⁹ Clara I. A. Waterkamp, et al, *Effect Of Professionalism, Organizational Commitment And Work Satisfaction To Employees Performance In PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Manado Branch*, Jurnal EMBA Vol.5 No.2 September 2017, h. 2808-2818.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, ada beberapa identifikasi masalah pada penelitian ini, yaitu:

1. Rendahnya kompetensi professional guru ditandai dengan masih banyak guru yang belum mampu melaksanakan tugas profesionalnya dengan baik.
2. Rendahnya kompetensi pedagogik guru ditandai dengan masih banyaknya guru yang belum mampu mengelola pembelajaran peserta didik dengan baik.
3. Guru belum mampu merancang dan melaksanakan pembelajaran dengan baik.
4. Guru belum mampu melaksanakan evaluasi hasil belajar peserta didik dengan baik.
5. Guru belum melakukan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
6. Masih ditemukan adanya guru belum menunjukkan kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.
7. Masih ditemukan guru yang belum dapat berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.
8. Iklim kerja di Madrasah belum mencerminkan iklim organisasi yang kondusif, efektif dan efisien.
9. Masih rendahnya kepercayaan bawahan terhadap atasan yang memimpinya.
10. Masih rendahnya tingkat kepuasan kerja guru madrasah dalam menjalankan tugas keprofesiannya.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, kompetensi professional guru Madrasah Ibtidaiyah merupakan masalah yang kompleks dan dipengaruhi oleh banyak faktor. Oleh karena itu peneliti membatasi masalah penelitian ini, hanya untuk mencari Pengaruh Iklim madrasah, Kepercayaan bawahan dan Kepuasan kerja terhadap Kompetensi profesional guru Madrasah Ibtidaiyah Se-Kepulauan Nias.

D. Perumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh langsung Iklim madrasah terhadap Kepuasan kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Se- Kepulauan Nias?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung Kepercayaan bawahan terhadap Kepuasan kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Se- Kepulauan Nias?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung Iklim madrasah terhadap Kompetensi profesional guru di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kepulauan Nias?
4. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung Iklim madrasah terhadap Kompetensi profesional guru melalui Kepuasan kerja di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kepulauan Nias?
5. Apakah terdapat pengaruh langsung Kepercayaan bawahan terhadap Kompetensi profesional guru di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kepulauan Nias?
6. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung Kepercayaan bawahan terhadap Kompetensi profesional guru melalui Kepuasan kerja di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kepulauan Nias?
7. Apakah terdapat pengaruh langsung Kepuasan kerja terhadap Kompetensi Profesional guru di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kepulauan Nias?

8. Seberapa besar pengaruh simultan antara iklim madrasah, kepercayaan bawahan, dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kompetensi profesional guru di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kepulauan Nias?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh langsung Iklim madrasah terhadap Kepuasan kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Se- Kepulauan Nias.
2. Pengaruh langsung Kepercayaan bawahan terhadap Kepuasan kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Se- Kepulauan Nias.
3. Pengaruh langsung Iklim madrasah terhadap Kompetensi profesional guru Madrasah Ibtidaiyah Se-Kepulauan Nias.
4. Pengaruh tidak langsung Iklim madrasah terhadap Kompetensi profesional guru melalui Kepuasan kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Se-Kepulauan Nias.
5. Pengaruh langsung Kepercayaan bawahan terhadap Kompetensi profesional guru Madrasah Ibtidaiyah Se-Kepulauan Nias.
6. Pengaruh tidak langsung Kepercayaan bawahan terhadap Kompetensi profesional guru melalui Kepuasan kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Se-Kepulauan Nias.
7. Pengaruh langsung Kepuasan kerja terhadap Kompetensi Profesional guru Madrasah Ibtidaiyah Se-Kepulauan Nias.
8. Pengaruh simultan antara iklim madrasah, kepercayaan bawahan, dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kompetensi profesional guru di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kepulauan Nias.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoretis

Manfaat secara teoretis dalam penelitian ini adalah dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan tentang Iklim madrasah, Kepercayaan bawahan dan Kepuasan kerja, dan Kompetensi profesional guru.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Kepala Madrasah

- 1) Sebagai bahan masukan dalam meningkatkan kompetensi profesional guru guna untuk peningkatan mutu layanan/pekerjaan.
- 2) Sebagai bahan masukan dalam melihat keterhubungan antara Iklim madrasah, Kepercayaan bawahan dan Kepuasan kerja terhadap Kompetensi profesional guru madrasah.

b. Bagi Guru

- 1) Sebagai bahan masukan dalam meningkatkan Kompetensi profesional guru guna untuk peningkatan mutu layanan/pekerjaan.
- 2) Sebagai bahan masukan dalam melihat keterhubungan antara Iklim madrasah, Kepercayaan bawahan dan Kepuasan kerja terhadap Kompetensi profesional guru madrasah.

c. Bagi Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Sumatera Utara dan Kantor Kementerian Agama Kepulauan Nias, sebagai masukan tentang upaya peningkatan Kompetensi profesional guru, mengingat Kompetensi profesional guru dapat dipengaruhi oleh faktor Iklim madrasah, Kepercayaan bawahan dan Kepuasan kerja.

d. Bagi peneliti lainnya. Sebagai bahan pertimbangan untuk meneliti masalah yang sama dalam tempat yang berbeda, atau menjadi pertimbangan mencari indikator-indikator yang dapat mempengaruhi Kompetensi profesional guru dalam tempat yang berbeda.

BAB II DESKRIPSI TEORETIS, KERANGKA BERFIKIR, DAN HEPOTESIS PENELITIAN

A. Deskripsi Teoretik

1. Kompetensi Profesional Guru

Kompetensi berasal dari bahasa Inggris *competency* yang berarti kecakapan, kemampuan dan wewenang. Seseorang dinyatakan kompeten di bidang tertentu jika menguasai kecakapan bekerja pada satu bidang tertentu. Menurut Nana Syaodih kompetensi adalah performan yang mengarah kepada pencapaian tujuan secara tuntas menuju kondisi yang diinginkan.¹

Epstein dan Hundert menyatakan bahawa kompetensi dapat didefinisikan sebagai keterampilan, pengetahuan, sikap, dan variabel motivasi yang membentuk dasar untuk penguasaan situasi tertentu.² Kompetensi guru disebut juga kemampuan guru. Kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru adalah sebagai berikut: (1) kompetensi pedagogik, (2). kompetensi kepribadian, (3) kompetensi sosial dan (4) kompetensi professional.³ E. Mulyasa menyatakan bahawa kompetensi yang harus dimiliki seorang guru itu mencakup empat aspek sebagai berikut:

a. Kompetensi Pedagogik.

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir a dikemukakan bahawa kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan

¹ Nana Syaodih, *Ilmu dan Aplikasi Pendidikan*, (Bandung: Imtima, 2007), h. 93.

² Epstein, R. M., & Hundert, E. M. *Defining And Assessing Professional Competence*. JAMA: Journal of the American Medical Association, 287, 226 -235 Tahun 2002. doi:10.1001/jama.287.2, h. 226.

³ Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 31.

pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.⁴

b. Kompetensi Kepribadian.

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir b, dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.⁵

c. Kompetensi Profesioanal.

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir c dikemukakan bahwa yang dimaksud kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing pesrta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.⁶

d. Kompetensi Sosial.

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir d dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserte didik, dan masyarakat sekitar.⁷

Guru dalam proses belajar mengajar harus memiliki kompetensi tersendiri guna mencapai harapan yang dicita-citakan dalam melaksanakan pendidikan pada umumnya dan proses belajar mengajar

⁴ E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (PT. Remaja Rosda Karya: Bandung, 2008), h.75.

⁵ Mulyasa, *Standar Kompetensi*, h. 117.

⁶ Ibid., h. 135.

⁷ Ibid., h. 173.

pada khususnya. Untuk memiliki kompetensi tersebut guru perlu membina diri secara baik karena fungsi guru itu sendiri adalah membina dan mengembangkan kemampuan peserta didik secara profesional dalam proses belajar mengajar.

Kompetensi profesional yang merupakan kemampuan dasar guru menurut Cooper terbagi empat komponen, yakni:⁸ (1) Mempunyai pengetahuan tentang belajar dan tingkah laku manusia, (2) Mempunyai pengetahuan dan menguasai bidang studi yang dibinanya, (3) Mempunyai sikap yang tepat tentang diri sendiri, sekolah, teman sejawat, dan bidang studi yang dibinanya, dan (4) Mempunyai keterampilan dalam teknik mengajar. Kompetensi menjadi syarat mutlak menuju profesionalitas, karena kompetensi merupakan gambaran hakekat kualitatif dari perilaku seseorang.

Menurut Lefra Cois dalam Jamal, kompetensi merupakan kapasitas untuk melakukan sesuatu yang dihasilkan dari proses belajar. Selama proses belajar stimulus akan bergabung dengan isi memori dan menyebabkan terjadinya perubahan kapasitas untuk melakukan sesuatu.⁹ Selanjutnya Masidjo mengemukakan bahwa profesional adalah kemampuan dasar keguruan. Guru adalah seorang pekerja profesional yang diberi tugas, wewenang untuk melaksanakan dan tanggung jawab oleh pimpinan yang berwenang untuk melaksanakan pendidikan di sekolah, khususnya dalam kegiatan proses belajar mengajar atau kegiatan instruksional dari mata pelajaran yang menjadi tanggung jawabnya.¹⁰

Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak

⁸ Ryan, Kevin & Cooper, ES.M., *Whose, Whom, Can Teach*, (Boston: Houghton Mifflin Company, 1984), h. 15.

⁹Jamal Ma'mur Asmani, *Manajemen Strategis Pendidikan Anak Usia Dini*, (Jogjakarta: Diva Press, 2009), h. 37.

¹⁰ Masidjo, *Penilaian Pencapaian Hasil Belajar Siswa di Sekolah*, (Yogyakarta: Kanisius, 1995), h. 10.

usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan Profesional, dan profesional berarti melakukan sesuatu sebagai pekerjaan pokok sebagai profesi dan bukan sebagai pengisi waktu luang atau sebagai hoby belaka. Profesi berarti menyatakan secara publik dan dalam bahasa latin disebut "*profession*" yang digunakan untuk menunjukkan pernyataan publik yang di buat oleh seseorang yang bermaksud menduduki suatu jabatan publik. Guru yang terjamin kualitasnya diyakini mampu melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik. Penjaminan mutu guru perlu dilakukan dan waktu ke waktu demi terselenggaranya layanan pembelajaran yang berkualitas.¹¹

Seorang guru yang profesional memiliki kemampuan-kemampuan tertentu Kemampuan-kemampuan itu diperlukan dalam membantu siswa belajar. Keberhasilan siswa belajar akan banyak dipengaruhi oleh kemampuan-kemampuan guru profesional itu, baik karena kompetensinya maupun karena penampilannya. Pada sistem penyampaian belajar sendiri pun (*self learning materials atau individuallized system of instruction*) kemampuan-kemampuan guru itu masih tetap diperlukan. Pada sistem belajar sendiri kemampuan yang diharapkan dari seorangguru itu lebih berupa pembinaan dan mengarahkan siswa belajar daripada kemampuan mengajar.

Tjutju guru sebagai tenaga kependidikan diharapkan dapat memiliki kompetensi profesional yang ditandai sebagai berikut: (1) kemampuan untuk mengembangkan kepribadian, (2) kemampuan untuk menguasai landasan pendidikan, (3) kemampuan untuk menguasai bahan pengajaran, (4) kemampuan untuk menyusun program pengajaran, (5) kemampuan untuk melaksanakan program pengajaran, (6) kemampuan untuk menilai hasil dan PBM yang telah

¹¹ Syaiful Sagala, *Konsep Dan Makna Pembelajaran*, (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 40.

dilaksanakan, (7) kemampuan untuk menyelenggarakan program bimbingan, (8) kemampuan untuk menyelenggarakan administrasi sekolah, (9) kemampuan untuk berinteraksi dengan masyarakat sejawat, (10) kemampuan untuk menyelenggarakan penelitian sederhana.¹²

Berdasarkan kajian teori di atas, maka pengertian guru yang memiliki kompetensi profesional adalah guru yang melaksanakan tugas keguruannya dengan tinggi (*profisiensi*), sebagai sumber kehidupan, guru dituntut untuk memiliki keanekaragaman kecakapan (*competencies*) yang bersifat psikologis, yang meliputi: (1) kompetensi kognitif, (2) kompetensi afektif, dan kompetensi psikomotor.

Anwar berhasil merumuskan sepuluh kompetensi profesional guru yaitu : (1) menguasai bahan ajar, (2) mengelola program belajar mengajar, (3) mengelola kelas, (4) menggunakan media/sumber, (5) menguasai landasan-landasan kependidikan, (6) mengelola interaksi belajar mengajar, (7) menilai prestasi siswa untuk pendidikan dan pengajaran, (8) mengenal fungsi dan program layanan bimbingan serta penyuluhan, (9) mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, (10) memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.¹³

Kesepuluh kemampuan dasar itu tidak boleh diterima sebagai yang sejajar. Oleh karena itu kemampuan seseorang dalam hubungannya dengan upaya meningkatkan kualitas proses dan hasil belajar dikelompokkan kedalam empat gugus kemampuan yaitu (1) merencanakan proses belajar mengajar, (2) melaksanakan dan memimpin proses belajar mengajar, (3) menilai kemampuan proses belajar mengajar serta (4) menafsirkan dan memanfaatkan hasil

¹² Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2008), h. 60.

¹³ Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Refika Aditama, 2003), h. 53.

penilaian kemajuan belajar mengajar. Muhibbin lebih menekankan kompetensi profesional ke arah kompetensi kognitif, afektif dan psikomotor. Mengelompokkan kompetensi profesional guru menjadi kemampuan intelektual, kemampuan sikap dan kemampuan perilaku.¹⁴

Amiruddin Siahaan menyatakan bahwa Alquran menyatakan secara tegas tentang kompetensi profesional yang harus dimiliki oleh seorang guru, yaitu:¹⁵

- a. Kemampuan Menguasai Materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai dengan standar isi program pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang diampunya. Allah Swt. berfirman dalam Alquran Surat Al-Ankabut: 43, yang berbunyi:

وَتِلْكَ الْأَمْثَلُ نَضْرِبُهَا لِلنَّاسِ وَمَا يَعْقِلُهَا إِلَّا الْعُلَمَاءُ ۚ ٤٣

Artinya: *Dan perumpamaan-perumpamaan ini Kami buat untuk manusia; dan tiada yang memahaminya kecuali orang-orang yang berilmu.*

Akhir ayat ini berbicara tentang *amsal Alquran*. Quraish Shihab menjelaskan bahwa firman Allah Swt. yang berbicara tentang *amsal Alquran* seperti pada akhir ayat ini yang berbunyi: *“Tiada ada yang memahaminya kecuali orang-orang alim* mengisyaratkan bahwa perumpamaan-perumpamaan dalam Alquran mempunyai makna-makna yang dalam, bukan terbatas pada penegertian kata-katanya. Masing-masing orang, sesuai kemampuan ilmiahnya, dapat menimba dari *matsal itu* pemahaman yang boleh jadi berbeda, bahkan lebih dalam dari orang lain. Ini juga berarti bahwa perumpamaan yang dipaparkan di sini bukan sekedar

¹⁴ Muhibbin S., *Psikologi Pendidikan (suatu pendekatan baru)*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2010), h. 230.

¹⁵ Siahaan, *Profesionalitas Guru*, h. 135.

perumpamaan yang bertujuan sebagai hiasan kata-kata, tetapi ia mengandung makna serta pembuktian yang sangat jelas.¹⁶

Ayat ini memberikan penjelasan bahwa Allah Swt. menganugerahkan kelebihan bagi orang-orang yang berilmu untuk memahami makna yang tersirat dan tersurat dari ayat-ayat Allah. Baik ayat-ayat yang bersifat *Qauliyah* dan *Qauniyah*. Kalau kita hubungkan dengan dunia pendidikan, kebutuhan akan pendidik yang menguasai materi secara mendalam merupakan suatu keharusan sehingga dapat mengungkapkan sesuatu yang hanya terlihat secara tekstual namun bisa digambarkan secara kontekstual.

Maka dapat disimpulkan bahwa konsep Tafsir Al-Misbah tentang kemampuan guru menguasai materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai dengan standar isi program pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang diampunya adalah seorang guru yang memiliki kemampuan untuk menjelaskan materi secara mendalam dengan tidak hanya memperhatikan konsep-konsep, namun lebih dari itu guru tersebut harus dapat memberikan contoh yang aktual, sehingga siswa dapat memahami materi tersebut dengan baik. Selanjutnya seorang guru juga tidak hanya mampu mengungkap konsep dan contoh, seorang guru juga harus juga mampu memaparkan urgensi konsep dan contoh tersebut dalam kehidupan nyata peserta didik seperti ungkapan dalam Tafsir Al-Misbah bukan sekedar perumpamaan yang bertujuan sebagai hiasan kata-kata, tetapi ia mengandung makna serta pembuktian yang sangat jelas.¹⁷

- b. Kemampuan Menguasai Konsep-konsep dan metode disiplin keilmuan, teknologi atau seni yang relevan yang secara konseptual menaungi atau koheran dengan program satuan pendidikan, mata

¹⁶ Shihab, *Tafsir Al-Misbah*, Jilid X, (Jakarta: Lentera Hati, 2011), h. 88.

¹⁷ Siahaan, *Profesionalitas Guru*, h. 136.

pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu. Allah Swt. berfirman dalam Alquran Surat An-Nahl: 125, yang berbunyi:

أَدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحِكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجِدْلُهُمْ بِأَنِّي هِيَ
أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ

١٢٥

Artinya: Serulah (manusia) kepada jalan Tuhanmu dengan hikmah dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang lebih mengetahui tentang siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk.

Menurut Quraish Shihab, sebahagian ulama memahami bahwa ayat ini menjelaskan tentang tiga metode dakwah yang harus disesuaikan dengan sasaran dakwah. Terhadap cendekiawan yang memiliki intelektual tinggi diperintahkan menyampaikan dakwah dengan hikmah, yakni berdialog dengan kata-kata yang bijak sesuai dengan tingkat kepandaian mereka. Terhadap kaum awam diperintahkan untuk menyampaikan *izzah*, yakni memberikan nasehat dan perumpamaan yang menyentuh jiwa sesuai dengan taraf pengetahuan mereka yang sederhana. Sedang, terhadap Ahl al-kitab dan penganut agama-agama lain yang diperintahkan menggunakan jidal ahsan/perdebatan dengan cara yang terbaik, yaitu dengan logika dan retorika yang halus, lepas dari kekerasan dan umpatan.¹⁸

Selanjutnya beliau menjabarkan kata *al-hikmah* dalam ayat tersebut, berikut ini penjabarannya. Kata (حكمة) *hikmah* antara lain berarti yang paling utama dari segala sesuatu, baik pengetahuan maupun perbuatan. Ia adalah pengetahuan atau tindakan yang bebas dari kesalahan atau

¹⁸ Shihab, *Tafsir Al-Mishbah*, Jilid VI, h. 774.

kekeliruan. *Hikmah* juga diartikan sebagai *sesuatu yang bila digunakan/ diperhatikan akan mendatangkan kemaslahatan dan kemudahan yang besar atau lebih besar serta menghalangi terjadinya mudharat atau kesulitan yang besar atau lebih besar*. Makna ini ditarik dari kata *hakamah*, yang berarti *kendali*, karena kendali menghalangi hewan/kendaraan mengarah ke arah yang tidak di inginkan atau menjadi liar. Memilih perbuatan yang terbaik dan sesuai adalah perwujudan dari *hikmah*. Memilih yang terbaik dan sesuai dari dua hal yang buruk pun dinamai *hikmah*, dan pelakunya dinamai *hakim* (bijaksana). Siapa yang tepat dalam penilaiannya dan dalam pengaturannya, dialah yang wajar menyandang sifat ini atau dengan kata lain dia yang *hakim*. Thahir Ibn 'Asyur menggaris bawahi bahwa *hikmah* adalah nama himpunan segala ucapan atau pengetahuan yang mengarah kepada perbaikan keadaan dan kepercayaan manusia secara bersinambung. Thabathaba'i mengutip ar-Raghib al-Ashfihani yang menyatakan secara singkat bahwa *hikmah* adalah *sesuatu yang mengena kebenaran berdasar ilmu dan akal*. Dengan demikian, menurut Thabathaba'i, *hikmah* adalah argumen yang menghasilkan kebenaran yang tidak diragukan, tidak mengandung kelemahan tidak juga kekaburan.¹⁹

Selain itu, M. Quraish Shihab juga mengutip pendapat pakar tafsir al-Biq'a'i yang menggarisbawahi bahwa *al-hakim*, yakni "yang memiliki hikmah, harus yakin sepenuhnya tentang pengetahuan dan tindakan yang diambilnya sehingga dia tampil dengan penuh percaya diri, tidak berbicara dengan ragu atau kira-kira, dan tidak pula melakukan sesuatu dengan coba-coba."²⁰

Kemudian lebih lanjut beliau menjelaskan *al-mau'izhah*, berikut ini penjelasannya. Kata (الموعظة) *al-mau'izhah* terambil dari kata

¹⁹ Shihab, *Tafsir Al-Mishbah*, Jilid VI, h. 775.

²⁰ Ibid., h. 776.

(وعظ) *wa'azha* yang berarti *nasihat*. *Mau'izhah* adalah uraian yang menyentuh hati yang mengantar kebaikan. Demikian dikemukakan oleh banyak ulama. Sedang, kata (جادلهم) *jadilhum* terambil dari kata (جدال) *jidal* yang bermakna *diskusi* atau *bukti-bukti* yang mematahkan alasan atau dalih mitra diskusi dan menjadikannya tidak dapat bertahan, baik yang dipaparkan itu diterima oleh semua orang maupun hanya oleh mitra bicara.²¹

Ditemukan di atas bahwa *mau'izhah* hendaknya disampaikan dengan (حسنة) *hasanah/baik*, sedang perintah berjidal disifati dengan kata (احسن) *ahsan/yang terbaik*, bukan sekedar baik. Keduanya berbeda dengan hikmah yang tidak disifati oleh satu sifat pun. Ini berarti bahwa *mau'izhah* ada yang baik dan ada yang tidak baik, sedang *jidal* ada tiga macam, yang baik, yang terbaik, dan yang buruk.²²

Menurut M. Quraish Shihab, *mau'izhah* baru dapat mengena hati sasaran bila apa yang disampaikan itu disertai dengan pengamalan dan keteladanan dari yang menyampaikannya. Inilah yang bersifat *hasanah*. Kalau tidak demikian, maka sebaliknya, yakni yang bersifat buruk, dan ini yang seharusnya dihindari.²³ Mengenai *jidal*, M. Quraish Shihab menjelaskan bahwa *jidal* terdiri dari tiga macam.

Pertama, *jidal buruk* yakni “yang disampaikan dengan kasar, yang mengundang kemarahan lawan, serta yang menggunakan dalih-dalih yang tidak benar.” Kedua, *jidal baik* yakni “yang disampaikan dengan sopan serta menggunakan dalil-dalil atau dalih walau hanya yang diakui oleh lawan.” Ketiga, *jidal terbaik* yakni “yang

²¹ Ibid., h. 776.

²² Ibid. 776

²³ Shihab, *Tafsir Al-Mishbah*, Jilid VI, h. 776.

disampaikan dengan baik dan dengan argumen yang benar lagi membungkam lawan.”²⁴

Dalam penyebutan urutan ketiga macam metode itu menurut beliau sungguh serasi. Dimulai dengan *hikmah* yang dalam penyampaiannya tanpa adanya syarat, kemudian disusul dengan *mau'izhah* dengan syarat *hasanah* karena memang ia terdiri dari dua macam, yakni; *mau'izhah* yang baik dan *mau'izhah* yang buruk dan yang terakhir adalah *jidat* yang terdiri dari tiga macam, yakni; buruk, baik, dan terbaik, sedang yang dianjurkan adalah yang terbaik.²⁵ “Tidak dapat dipungkiri bahwa Alquran, demikian juga cara berdakwah Nabi Muhammad saw., mengandung ketiga metode di atas. Ia diterapkan kepada siapa pun sesuai dengan kondisi masing-masing sasaran.”

Mengenai penerapan tiga metode yang terdapat dalam surat An-Nahl ayat 125 di atas, telah dikemukakan bahwa sementara ulama' membagi ketiga metode ini sesuai dengan tingkat kecerdasan sasaran dakwah. Yakni cendekiawan diajak dengan *hikmah*. Adapun orang awam, mereka disentuh dengan *mau'izhah*. Sedang, penganut agama lain dengan *jidat*.

Menurut M. Quraish Shihab pendapat ini tidak disepakati oleh ulama'. Ia mengutip pendapat Thabathaba'i, salah seorang ulama' yang menolak penerapan metode dakwah itu terhadap tingkat kecerdasan sasaran, berikut ini pendapat Thabai'i yaitu: bisa saja ketiga cara ini dipakai dalam satu situasi/sasaran, di kali lain hanya dua cara, atau satu, masing-masing sesuai sasaran yang dihadapi. Bisa saja cendekiawan tersentuh oleh *mau'izhah* dan tidak mustahil pula orang-orang awam memperoleh manfaat dari *jidat*

²⁴ Ibid. 776

²⁵ Ibid., h. 777.

dengan yang terbaik.²⁶ M. Quraish Shihab juga mengutip pendapat Thahir Ibn 'Asyur yang juga berpendapat serupa dengan Thabathaba'i. Thahir Ibn 'Asyur menyatakan bahwa: jidal adalah bagian dari hikmah dan mau'izhah. Hanya saja, tulisnya, karena tujuan jidal adalah meluruskan tingkah laku atau pendapat sehingga sasaran yang dihadapi menerima kebenaran, kendati ia tidak terlepas dari hikmah atau mau'izhah, ayat ini menyebutnya secara tersendiri berdampingan dengan keduanya guna mengingat tujuan dari jidal itu.²⁷

Selanjutnya Allah Swt. berfirman dalam Alquran Surat Al-Hajj: 46, yang berbunyi:

أَفَلَمْ يَسِيرُوا فِي الْأَرْضِ فَتَكُونَ لَهُمْ قُلُوبٌ يَعْقِلُونَ بِهَا أَوْ آذَانٌ يَسْمَعُونَ بِهَا
فَإِنَّهَا لَا تَعْمَى الْأَبْصَارُ وَلَكِنْ تَعْمَى الْقُلُوبُ الَّتِي فِي الصُّدُورِ ٤٦

Artinya: Maka apakah mereka tidak berjalan di muka bumi, lalu mereka mempunyai hati yang dengan itu mereka dapat memahami atau mempunyai telinga yang dengan itu mereka dapat mendengar? Karena sesungguhnya bukanlah mata itu yang buta, tetapi yang buta, ialah hati yang di dalam dada.

Ayat berbicara tentang kebermanfaatan alat indera dan hati dalam proses pendidikan. Quraish Shihab menjelaskan bahwa melalui ayat ini Allah Swt. menjelaskan kepada rasulNya unyuka menyampaikan tuntunan dan nasehat, sehingga mereka dapat merenung dan menarik pelajaran kendati mata kepala mereka buta karena sesungguhnya bukanlah mata kepala yang buta yang menjadikan orang tidak mendapatkan kebenaran, tetapi yang buta dan

²⁶ Shihab, *Tafsir Al-Mishbah*, Jilid VI, h. 777

²⁷ Ibid. 778

menjadikan seseorang menarik pelajaran dan menemukan kebenaran adalah *hati yang berada di dalam dada*.²⁸

Dengan demikian konsep Tafsir Al-Misbah tentang kemampuan guru menguasai konsep-konsep dan metode disiplin keilmuan, teknologi atau seni yang relevan yang secara konseptual menaungi atau koheran dengan program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu yaitu seorang guru harus menguasai berbagai metode dalam setiap melakukan proses pembelajaran. Dan yang paling penting adalah setiap metode pembelajaran yang ditawarkan guru adalah metode pembelajaran yang tidak hanya bisa dilihat oleh mata dan didengar oleh telinga namun metode yang ditawarkan adalah metode yang dapat menyentuh hati dan jiwa peserta didik. Sehingga dengan metode pembelajaran tersebut dapat menggiring peserta pada hasil belajar yang baik dan mencapai tujuan pendidikan.²⁹

Berdasarkan uraian di atas, maka disintesis bahwa kompetensi profesional guru merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan yang diukur dengan menggunakan indikator: menguasai bahan ajar, mengelola program belajar mengajar, mengelola kelas, menggunakan media/sumber, menguasai landasan-landasan kependidikan, mengelola interaksi belajar mengajar, menilai prestasi siswa untuk pendidikan dan pengajaran, mengenal fungsi dan program layanan bimbingan serta penyuluhan, mengenal dan menyelenggarakan administrasi madrasah, dan memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.

²⁸ Ibid., Jilid VIII, h. 236.

²⁹ Siahaan, *Guru Profesional*, h. 138.

2. Iklim Madrasah

Iklim madrasah merupakan hal yang perlu mendapat perhatian kepala madrasah karena iklim madrasah merupakan faktor yang berhubungan dengan tingkah laku guru dan pegawai. Dengan demikian hendaknya madrasah yang berkembang secara dinamis akan berdampak positif bagi kelangsungan dan keuntungan madrasah. Salah satu cara dalam pengembangan organisasi adalah tercapainya iklim madrasah yang kondusif.

Membahas tentang iklim madrasah, sama dengan sedang membahas sifat-sifat atau ciri yang dirasakan dalam lingkungan kerja dan yang timbul terutama karena kegiatan organisasi yang dilakukan secara sadar atau tidak sadar dan yang dianggap mempengaruhi tingkah laku kemudian. Dengan kata lain, iklim dapat dipandang sebagai kepribadian madrasah seperti yang dilihat oleh para anggotanya.

Iklim Organisasi atau *organization climate* menurut Davis dan Newstrom adalah lingkungan manusia dimana didalamnya personil suatu organisasi melakukan pekerjaannya.³⁰ Masih menurut Davis dan Newstrom bahwa iklim merupakan suatu konsep sistem yang menggambarkan keseluruhan gaya hidup sebuah organisasi.³¹ Ketika gaya hidup itu ditingkatkan, ada kecendrungan terjadinya peningkatan kinerja yang dapat diukur. Sedangkan Gibson dkk mengemukakan bahwa iklim sangat ditentukan oleh karakteristik, etika, sikap, tuntutan orang lain, juga oleh realitas sosial dan budaya.³² Iklim merupakan penentu sikap secara tidak langsung yang didalamnya sesuatu bertindak atas dasar sikap dan kondisi bergerak yang keduanya merupakan penentu

³⁰ Davis, Keith dan Newstrom, John W. *Human behavior at Work Organization Behavior*, (New York: Mc.Graw - Hill,1985), h. 558

³¹ Ibid, h. 585

³² Gibson, JM, J.W. Hill & J.Reaser, 1973. Leadership Behavior Correlates at Two managerial Levels in a mental Institution, *Journal of Applied Social Psychology*, 3(2) h.174-185

sikap secara langsung. Iklim memiliki konsekuensi sikap yang merupakan seperangkat unsur lingkungan kerja yang dirasakan secara langsung dan tidak langsung oleh para pimpinan yang bekerja dalam lingkungan tersebut dan diasumsikan sebagai kekuatan utama dalam mempengaruhi sikap mereka terhadap pekerjaan.

Iklim organisasi mengacu pada persepsi bersama dari kebijakan, pelaksanaan dan prosedur organisasi, baik secara formal dan informal. Iklim organisasi dapat didefinisikan sebagai seperangkat unsur lingkungan organisasi yang dapat diukur dan relative stabil/tetap, yang mempengaruhi dan dipengaruhi oleh sikap pimpinan dan karyawan dan berdasarkan persepsi kolektif.³³ Menurut Hoy dan Miskel, iklim organisasi adalah seperangkat karakteristik internal yang membedakan antara organisasi dengan organisasi lainnya yang mempengaruhi sikap orang didalamnya. Sementara itu Owens, R.G menyatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi-persepsi yang dimiliki individu dari berbagai aspek lingkungan dalam organisasi.³⁴ Morrow, P.C., & McElroy, J.C. menyatakan bahwa iklim organisasi dapat didefinisikan sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan organisasi faktor-faktor ini termasuk faktor ekologi (aspek fisik dan materi), trait sosial (karakteristik kelompok), kebudayaan (kepercayaan, norma) dan interaksi antar individu (bahasa yang digunakan dan ritual-ritual yang berlaku) serta aturan main secara konvensional.³⁵

Steers and Lyman mengidentifikasi aspek-aspek iklim organisasi yaitu : (a) struktur tugas, (b) hubungan antar penghargaan dan hukuman, (c) pemusatan keputusan, (d) penekanan pada prestasi, (e) penekanan pada pelatihan dan pengembangan, (f) keamanan dan resiko, (g)

³³ Ibid. hal 1 -585

³⁴Owen, R.G. *Organization Behavior in Education (4th edition)*, (New Jersey: Englewood Cliffs,1987), h. 543.

³⁵ Morrow, P.C., & McElroy, J.C.1987. Work Commitment and Job Satisfaction over Three Career Stage. *Journal of Vocational Behavior*, 30, h. 330-346.

keterbukaan dan defensivitas, (h) status dan moral, (i) pengakuan dan umpan balik, dan (j) kemampuan organisasi serta fleksibilitas. Secara prinsip iklim organisasi mengacu pada sikap, nilai-nilai, norma dan perasaan karyawan yang berkenan dengan organisasi.³⁶ Squares, Huit, dan Segar menyatakan bahwa iklim organisasi meliputi tiga suasana yaitu penekanan terhadap akademis, lingkungan yang kondusif, dan harapan untuk berhasil. Secara prinsip iklim organisasi mengacu pada sikap, nilai-nilai, norma dan perasaan karyawan yang berkenan dengan organisasi.

Menurut Lussier, iklim organisasi sangat penting karena persepsi karyawan terhadap organisasi merupakan basis bagi perkembangan sikap mereka terhadap organisasi dan trait tentang iklim organisasi, yaitu (1) *Structure*, yaitu derajat pembatasan yang berlaku untuk anggota organisasi yang nampak pada jumlah aturan, peraturan dan prosedur yang ada; (2) *Responsibility*, yaitu derajat pengontrolan atas pekerjaan seseorang; (3) *Reward*, yaitu derajat ganjaran atau hukuman yang wajar yang diberlakukan terhadap usaha atau hasil pekerjaan seseorang; (4) *Warm*, yaitu derajat kepuasan seseorang atas relasi antar anggota; (5) *Support*, yaitu derajat dukungan yang diberikan terhadap seseorang dan pengalaman bekerjasama dengan orang lain; (6) *Organizational Identity dan Loyalty*, yaitu derajat identifikasi dan loyalias karyawan terhadap organisasi; dan (7) *Risk*, yaitu derajat resiko yang ditoleransi. Sedangkan Litwin dan Stringer membagi trait-trait iklim organisasi atas 9 (sembilan) dimana interaksi antar trait tersebut akan berpengaruh pada motivasi pekerja yang terungkap dalam organisasi yaitu :

1. Struktur pekerjaan yakni tingkat aturan-aturan yang diberikan pada pegawai apakah ada penekanan dari atasan terhadap mereka.

³⁶ Steers, R.M. & Lyman (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, h. 46-56

2. Tanggungjawab yakni berhubungan dengan memotivasi karyawan untuk membuat keputusan yang meliputi elemen penting dari desentralisasi untuk melaksanakan pekerjaan.
3. Imbalan atau hadiah merupakan penghargaan yang diterima pegawai atas prestasi yang mereka capai.
4. Kesiediaan menerima resiko, artinya karyawan dalam mengambil keputusan harus dapat memikirkan kemungkinan timbulnya resiko akibat keputusan yang diambil.
5. Kehangatan yakni karyawan dapat merasakan suasana yang hangat dalam organisasi.
6. Dukungan yaitu pegawai dapat merasakan kepentingan mereka untuk mendapatkan dukungan.
7. Standar kinerja yaitu penetapan kualitas dan kuantitas produk yang diharapkan organisasi pada karyawan.
8. Konflik yaitu pertentangan yang muncul diantara sebagian karyawan.
9. Identitas yaitu kesetiaan karyawan pada kelompoknya.

Sementara itu Fink, Jenks dan Willits (1983) secara garis besar hampir sama dengan pendapat yang diuraikan Litwin dan Stringer (1968). Fink dkk membagi trait iklim organisasi atas 8 (delapan) faktor yaitu: (1) tujuan organisasi, mengandung misi yang diemban dan menjadi tanggungjawab dari anggota tersebut. Tujuan ini akan menentukan ciri atau spesifikasi orang yang tertarik untuk menjadi anggota organisasi, mempengaruhi sistem imbalan, pengakuan, penghargaan yang akan diberikan, pola kepemimpinan yang akan dijalankan serta struktur organisasi yang akan diterapkan. (2) Struktur Organisasi, yakni merupakan peta organisasi yang menggambarkan pola interaksi, garis koordinasi, hirarki wewenang serta peran yang dituntut demi tercapainya tujuan organisasi. (3) Ukuran Organisasi, yaitu yang menunjukkan besar kecilnya. Organisasi kecil lebih memiliki iklim yang terbuka, saling percaya dan adanya saling ketergantungan yang mandiri sehingga

peluang untuk aktualisasi juga lebih besar, sedangkan organisasi yang besar dianggap sebaliknya. (4) Sistem Imbalan, apakah yang berupa materi atau ungkapan penghargaan atas hasil kerja, merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi anggota dalam mempersepsikan iklim dimana mereka berada dan bekerja. (5) Komunikasi, yaitu bagaimana cara pendekatan yang dilakukan atasan terhadap bawahan, antara teman sekerja, juga terhadap relasi di luar lingkungan organisasi, akan sangat mewarnai tercapainya iklim maupun kesan yang memberi karakteristik khas pada organisasi. (6) Norma, yaitu merupakan peraturan yang tidak tertulis namun dirasakan mengatur apa yang harus dan pantas dilakukan oleh karyawan dalam suatu sistem organisasi sosial sehingga menentukan iklim yang tercipta. (7) Lokasi, merupakan subsistem yang berada dalam lingkaran supra sistem dan iklim organisasi tidak terlepas dari lingkungan geografis, lingkungan sosial dimana organisasi itu berada, dan (8) Physical Setting, mencakup kondisi bangunan, tata ruang kantor yang sangat berpengaruh pada rasa nyaman, kehangatan ataupun gairah kerja³⁷.

Trait iklim organisasi yang lebih sederhana dan komprehensif dikemukakan oleh Kolb dan Rubin, yang merupakan modifikasi dari Litwin dan Stringer (1968) dan Fink, Jenks dan Willits (1983). Kolb dan Rubin, membagi trait iklim organisasi atas 7 (tujuh) trait yaitu :

1. Konfirmetas, yaitu seberapa banyak batasan yang dikenakan di dalam organisasi secara eksternal.
2. Tanggungjawab, yaitu karyawan merasa bahwa mereka diberi tanggungjawab untuk melaksanakan pekerjaan demi tujuan organisasi dan dapat mengambil keputusan dan memecahkan persoalan.
3. Standar pelaksanaan pekerjaan, yaitu bagaimana organisasi menetapkan tujuan yang menantang dan mengutamakan kualitas pelaksanaan dan produksi.

³⁷ Fink , S.L., Jenk, R.S., & Willits, R.D (1983) *Designing and managing organization*. New York: Richard D Irwin Inc, h. 467.

4. Imbalan, yaitu karyawan merasa dihargai, mendapat imbalan dengan baik, tidak hanya dikritik dan diabaikan jika melakukan sesuatu yang salah.
5. Kejelasan organisasi, yaitu karyawan merasa bahwa segala sesuatunya diorganisir dengan baik, tujuan organisasi dirumuskan dengan jelas dan tidak membingungkan.
6. Hubungan interpersonal dan semangat kelompok, yaitu karyawan saling mempercayai, saling membantu dan hubungan baik antar pegawai di dalam lingkungan organisasi.
7. Kepemimpinan, yaitu sejauhmana kepemimpinan yang ada di dalam organisasi diterima atau ditolak karyawan.

Halpin dan Croft dalam Gibson *et al*, mengelompokkan delapan dimensi iklim organisasi, yaitu sebagai berikut:³⁸

1. Semangat kerja, yaitu dimensi yang menunjukkan adanya semangat juang yang muncul dari arti pelaksanaan tugas dan rasa puas karena telah terpenuhinya kebutuhan sosial.
2. Pengawasan yang ketat, menunjuk kepada perilaku pimpinan organisasi yang memberikan pengawasan ketat kepada para bawahannya, berperilaku serba perintah, dan tidak peka terhadap keadaan dan kemampuan bawahannya.
3. Pertimbangan dan perhatian, menunjuk kepada perilaku pimpinan organisasi yang berupaya menciptakan suasana hangat dan perasaan berteman antara semua anggota organisasi, berusaha memberikan bantuan dalam batas kemampuan yang dapat diberikannya kepada anggota organisasi, terutama yang menjadi bawahan langsung.
4. Pembuatan jarak sosial, yang menunjuk kepada perilaku pimpinan organisasi yang selalu serba resmi dan tidak menunjuk adanya upaya pendekatan pribadi dengan anggota organisasi. Ia selalu menekankan

³⁸ Ibid., h. 316.

kepada rujukan-rujukan secara tertulis, serta senantiasa memelihara adanya jarak sosial dengan para bawahannya.

5. Gangguan, yang menunjuk kepada perasaan bawahan yang dibebani tugas-tugas di luar bidang garapannya, atau di luar batas kemampuannya. Hal itu menjadi pekerja merasa terganggu karena tugas utamanya seringkali menjadi terbengkalai.
6. Keakraban, yaitu dimensi yang menunjuk kepada perasaan senang dari semua anggota organisasi karena merasa adanya hubungan pribadi yang hangat dan permisif diantara sesama anggota organisasi.
7. Keadaan berlepas diri, menunjuk kepada kecenderungan dari anggota organisasi untuk tidak merasakan adanya tanggung jawab yang penuh terhadap pelaksanaan tugasnya. Mereka beranggapan bahwa yang bertanggung jawab adalah pimpinan saja.
8. Dorongan dan bimbingan, adalah dimensi yang menunjuk kepada perilaku pimpinan organisasi yang menggambarkan sifatnya yang dinamis dalam usaha menggerakkan organisasi dengan mengupayakan pemberian contoh, dorongan, dan bimbingan kepada semua anggota organisasi.

Sedangkan Dunham, mengelompokkan dimensi-dimensi iklim organisasi sebagai berikut:³⁹

1. Ukuran dan struktur.

Struktur organisasi dalam konteks ini terutama berkaitan dengan besar kecilnya organisasi. Dalam banyak hal dijumpai bahwa semakin besar suatu organisasi, akan semakin besar juga jarak antara pejabat tingkat pusat dengan pekerja lapangan di tingkat bawah. Jarak tersebut menciptakan rintangan psikologis, karena para pekerja dapat mempersepsi dirinya sebagai orang yang tidak termasuk ke dalam jajaran barisan utama, yaitu kalangan pembuat keputusan. Jarak itu

³⁹ R.B. Dunham, *Organizational Behavior*, (Illinois: Richard D. Irwin, Inc., 1984), h. 86.

juga akan menimbulkan suasana yang tidak bersifat perorangan, karena para anggota organisasi akan kesulitan menjalin hubungan sosial dengan anggota yang lain, terutama dengan pihak atasan.

2. Pola-pola kepemimpinan.

Pada beberapa perusahaan, Rumah Sakit, Lembaga Pendidikan, dan Badan Pemerintah dipergunakan suatu rentang gaya kepemimpinan yang besar. Praktek-praktek kepemimpinan merupakan kekuatan pokok dalam menciptakan iklim yang memberikan pengaruh secara langsung kepada output yang berupa kepuasan dan hasil produksi. Dimensi pengawasan yang ketat pertimbangan dan perhatian, dan pembuatan jarak sosial, merupakan contoh faktor-faktor gaya kepemimpinan yang dipersepsi bawahan dan mempengaruhi perilaku mereka.

3. Kerumitan sistem.

Dalam menjalankan fungsi dan peranannya, dijumpai adanya berbagai kerumitan sistem dalam berbagai organisasi. Kerumitan itu tampak dalam banyaknya jumlah interaksi dan sifat interaksi antar bagian-bagian dalam sistem itu. Satu bagian sistem merupakan berbagai departemen dalam organisasi. Bila suatu departemen erat sekali hubungannya dan bahkan tergantung kepada departemen lain, maka banyak interaksi dilakukan dengan unit-unit yang bersangkutan. Keanekaragaman jenis interaksi selaras dengan faktor yang menyangkut tujuan, teknologi, dan kepemimpinan departemen itu.

4. Arah dan tujuan.

Dalam setiap organisasi memiliki arah tujuan yang berbeda-beda. Keanekaragaman dalam tujuan memberikan dasar pengelompokan organisasi sebagai organisasi perusahaan, organisasi pelayanan umum, atau organisasi untuk tujuan kemanusiaan. Keanekaragamana itu mempengaruhi perilaku anggota organisasi, karena dalam pencapaian

tujuan itu akan berkaitan dengan pemberian imbalan dan sanksi-sanksi.

5. Jaringan kerja komunikasi.

Jaringan kerja komunikasi merupakan dimensi iklim yang penting artinya bagi gerak organisasi. Jaringan kerja komunikasi mejelajahi seluruh aspek organisasi yang memberikan tilikan ke dalam jaringan kerja status, susunan otoritas, dan interaksi kelompok organisasi. Pertanyaan penting yang berkaitan dengan masalah ini adalah apakah komunikasi yang berlangsung dalam organisasi memberikan pengetahuan tentang keseluruhan filsafat pengelolaan yang dianut organisasi itu. Suatu iklim dengan komunikasi satu arah akan merupakan faktor utama yang melumpuhkan personil inti organisasi yang bersangkutan.

Pandangan mengenai iklim organisasi dalam setting pendidikan dikemukakan oleh Hoy dan Miskel, yang menyatakan bahwa cara seseorang melakukan tugas dalam organisasi pendidikan ditentukan sebagian oleh sifat orang itu, siapa dia adanya, dan sebagian lagi ditentukan oleh keadaan lingkungan organisasi itu.⁴⁰ Keadaan lingkungan digambarkan sebagai milieu, sifat, atau sebagai iklim. Istilah-istilah itu menunjuk kepada kualitas batiniah organisasi, terutama sebagaimana yang dialami oleh anggota-anggotanya.

Kekondusifan iklim organisasi dalam lembaga pendidikan dapat dilacak dari aspek-aspek yang mempengaruhinya. Hoy dan Miskel mengemukakan bahwa komponen iklim organisasi pendidikan meliputi: "...*jobstructure, intimacy, esprit, production emphasis, training and development emphasis, disengagement, and consideration*".⁴¹ Ahli lain, Halpin dan Crofts dalam Gibson mengemukakan empat komponen iklim

⁴⁰ Wayne K Hoy and Miskel, Cecil G., *Educational Administration: Theory, Research and Practice*. New York: Randim House, Inc., 1991), h. 128.

⁴¹ *Ibid.*, h. 136.

organisasi dalam institusi pendidikan, yaitu: "...*esprit, consideration, production, and aloofness*". Sedangkan Forehand mengemukakan lima komponen, yaitu: "...*size and structure, leadership, pattern, system complexity, goal direction, and communication*".⁴²

Konsep-konsep mengenai iklim madrasah yang melandasi penelitian ini berda-sar pada konsep iklim organisasi dan implikasinya pada madrasah sebagai sebuah organisasi, juga konsep dari iklim madrasah itu sendiri akan dikemukakan berikut ini: Menurut Davis & Newstrom, iklim organisasi adalah lingkungan manusia di dalam mana para pegawai organisasi melakukan pekerjaan mereka. Iklim madrasah sebagai konsep sistem yang dinamis akan dipengaruhi oleh hampir semua hal yang terjadi dalam suatu organisasi. Dengan demikian iklim merupakan konsep sistem yang mencerminkan keseluruhan gaya hidup organisasi. Lebih lanjut Davis & Newstrom mengemukakan ada beberapa unsur khas yang turut membentuk iklim yang menyenangkan yaitu: (1) kualitas kepemimpinan, (2) kadar kepercayaan, (3) komunikasi ke atas dan ke bawah, (4) Perasaan melakukan pekerjaan yang bermanfaat, (5) tanggung jawab, (6) imbalanyang adil, (7) tekanan pekerjaan yang nalar, (8) kesempatan, (9) pengendalian, struktur dan birokrasi yang nalar, (10) keterlibatan pegawai dan keikutsertaan.⁴³

Secara umum seorang guru akan merasa bahwa iklim madrasah tempat mereka bekerja menyenangkan apabila mereka dapat melakukan sesuatu yang bermanfaat dan menimbulkan perasaan berharga. Pekerjaan yang menantang juga akan memberikan kepuasan bagi mereka yang mampu mengerjakannya dengan baik. Mereka menginginkan tanggung jawab dan mempunyai kesempatan yang sama untuk berhasil, ingin didengarkan, dipandang dan diperlukan sebagai orang yang bernilai, sebagai bagian dari organisasi. Pegawai ingin merasakan bahwa

⁴² Gibson, *Organisasi dan Manajemen*, h. 317.

⁴³ Keith Davis, & Newstrom. John W. *Perilaku Dalam Organisasi*, Terjemahan Agus Dharma, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 1996), h. 21.

organisasi benar-benar memperhatikan kebutuhan dalam masalah mereka.

Sebagaimana dituliskan Davis & Newstrom, seorang peneliti bernama Rensis Likert telah mengembangkan sebuah instrumen untuk mengukur iklim organisasi. Instrumen tersebut berfokus pada gaya manajemen yang diterapkan dalam organisasi yang meliputi faktor kepemimpinan, motivasi, komunikasi, interaksi-pengaruh, pengambilan keputusan, penyusunan tujuan dan pengendalian. Hasil penelitian tersebut, Likert menyimpulkan bahwa iklim yang lebih partisipatif dan berorientasi manusia akan menghasilkan tingkat efektivitas yang lebih tinggi dan kepuasan kerja yang lebih besar.⁴⁴

Penelitian yang lebih berfokus pada iklim madrasah adalah penelitian yang dilakukan oleh Hoy dan Miskel, dengan mengembangkan sebuah instrumen yang terkenal dengan "*Organization Climate Description Questionnaire*" (OCDQ). Dikemukakan dimensi iklim madrasah (madrasah) dalam 8 spektrum, yaitu: (1) *hindrance*, (2) *intimacy*, (3) *disengagement*, (4) *esprit*, (5) *production mphasis*, (6) *allopness*, (7) *consideration*, (8) *trust*. Kedelapan dimensi inilah yang menurut Hoy dan Miskel berinteraksi secara fungsional dalam sistem madrasah yang membentuk iklim madrasah sebagai suatu sistem sosial.⁴⁵

Dari beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah karakteristik suatu organisasi yang membedakannya dengan organisasi lain menurut persepsi para karyawan atau orang-orang di dalam organisasi yang sekaligus akan mempengaruhi perilaku orang tersebut. Dalam lingkup madrasah sebagai sebuah organisasi, iklim madrasah berarti sifat/karakteristik suatu madrasah yang membedakannya dengan madrasah lain menurut persepsi warga

⁴⁴ Ibid., h. 24.

⁴⁵ Hoy and Miskel, *Educational Administration*, h. 128.

madrasah (kepala madrasah, guru, karyawan dan siswa) yang sekaligus mempengaruhi perilaku mereka.

Dari teori-teori tersebut, terlihat bahwa iklim madrasah mempunyai kontribusi yang jelas untuk peningkatan kualitas kehidupan kerja di sebuah madrasah, kepuasan kerja para guru dan selanjutnya juga akan mempermudah peningkatan kualitas belajar mengajar di madrasah tersebut. Keefektifan sebuah madrasah akan sulit meningkat jika tidak didukung oleh iklim madrasah yang kondusif dan kepemimpinan kepala madrasah yang berkualitas. Dalam kaitan dengan penelitian ini, maka peneliti lebih menekankan pengertian iklim madrasah dari aspek faktor-faktor atau unsur-unsur pembentuknya, sebagai landasan untuk merumuskan definis operasional variabel iklim madrasah. Iklim dalam suatu organisasi dianggap sebagai sesuatu yang abstrak, namun iklim organisasi mempunyai dimensi dengan karakteristik tertentu yang dapat didefinisikan dan diukur. Robbins berdasar pendapat Gordon & Cummings mengungkapkan beberapa dimensi yang membedakan tingkatan iklim suatu organisasi, yaitu:⁴⁶

1. *Individual Initiative* (inisiatif individual), yaitu tingkat kreativitas, inisiatif atau ketidaktergantungan (independensi) individu dalam mengembangkan tugastuganya dalam organisasi.
2. *Risk tolerance* (toleransi terhadap tindakan beresiko), adalah sejauh mana para pegawai dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif dan berani mengambil resiko.
3. *Direction* (pengarahan), yaitu arah yang diinginkan organisasi dengan menciptakan atau menentukan tujuan atau sasaran secara jelas dan harapan untuk mencapai efektivitas.
4. *Integration* (pengintegrasian), ialah tingkat kerja sama antar unit untuk mendorong bagian-bagian dalam organisasi agar bekerja sama dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

⁴⁶ Robbins, *Perilaku Organisasi*, h. 573.

5. *Management support*, yaitu tingkat dukungan dari manajemen dalam arti sejauh mana para pimpinan memberikan motivasi, mengadakan komunikasi yang jelas, bantuan serta dukungan terhadap bawahannya.
6. *Control*, adalah aturan-aturan dan pengawasan langsung yang dilakukan para pimpinan organisasi dalam mengendalikan perilaku bawahannya.
7. *Identity*, yaitu tingkat rasa bangga dari tiap individu atau sejauh mana pegawai yang bersangkutan mengidentifikasi dirinya secara keseluruhan dengan organisasinya.
8. *Reward System*, adalah tingkat alokasi imbalan (kompensasi) yang diberikan pada para pegawai yang didasarkan atas kriteria efektivitas, bukan didasarkan atas sistem senioritas atau pilih kasih.
9. *Conflict Tolerance*, yaitu sejauh mana tingkat dorongan terhadap pegawai untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka.
10. *Communication Patterns* (pola-pola komunikasi) yaitu pola komunikasi yang ada dalam organisasi atau sejauh mana tingkat komunikasi organisasi dibatasi oleh tingkatan (hierarki) kewenangan yang formal.

Dimensi dari Robbins inilah yang kemudian dikembangkan ke dalam indikator sebagai instrumen penelitian. Steers menguraikan dimensi-dimensi iklim organisasi terdiri dari: (a) struktur tugas, (b) hubungan imbalan hukum, (c) tekanan pada efektivitas, (d) sentralisasi keputusan, (e) keamanan versus resiko, (f) keterbukaan versus tertutupan, (g) status dan semangat, (h) pengakuan dan umpan balik, dan (i) kompetensi dan keluwesan organisasi secara umum.⁴⁷

Berdasarkan uraian diatas, dapat disintesis bahwa iklim madrasah merupakan refleksi dari nilai-nilai umum, norma, sikap tingkah laku dan perasaan guru terhadap organisasi madrasah. Tanggapan ini dihasilkan dari interaksi antara struktur organisasi, standar kinerja yang

⁴⁷ Richard M. Steers, *Efektivitas Organisasi*. Terjemahan Magdalena Jamin. (Jakarta: Erlangga, 1985), h. 201.

dinamis, rasa tanggung jawab guru didalam melaksanakan tugas, keterlibatan/keikutsertaan guru dalam organisasi, pengakuan atas hasil pekerjaan, gaya manajemen yang mendukung tugas dengan tujuan, kebutuhan dan kemampuan individual atau kelompok dengan indikator-indikator sebagai berikut: struktur organisasi; standar kinerja yang dinamis; gaya manajemen yang mendukung guru; rasa tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas; dan keterlibatan guru dalam organisasi.

3. Kepercayaan Bawahan

Kepercayaan merupakan suatu hal yang sangat penting bagi sebuah komitmen atau janji, dan komitmen hanya dapat direalisasikan jika suatu saat berarti. Morgan dan Hunt dalam Dharmmesta berpendapat bahwa ketika satu pihak mempunyai keyakinan (*confidence*) bahwa pihak lain yang terlibat dalam pertukaran mempunyai reliabilitas dan integritas, maka dapat dikatakan ada trust.⁴⁸

Moorman, Deshpande, dan Zatman seperti dikutip oleh Dharmmestha: "Mendefinisikan trust sebagai kesediaan (*willingness*) seseorang untuk menggantungkan dirinya kepada pihak lain yang terlibat dalam pertukaran karena ia mempunyai keyakinan (*confidence*) kepada pihak lain tersebut, kepercayaan merupakan harapan umum yang dimiliki individu bahwa kata-kata yang muncul dari pihak lainnya dapat diandalkan. Kepercayaan adalah percaya dan memiliki keyakinan terhadap partner dalam hubungan"⁴⁹

Definisi kepercayaan menurut Schurr dan Ozane kepercayaan adalah suatu keyakinan bahwa pernyataan pihak lain dapat diandalkan

⁴⁸ Darsono, L.I. dan Dharmmesta, B.S., "Kontribusi Involvement dan Thrust in Brand dalam Membangun Loyalitas Pelanggan", Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia, No 3, Vol 20, (2005), h. 27.

⁴⁹ Ibid. h. 28.

untuk memenuhi kewajibannya.⁵⁰ Ketidakpercayaan bisa terjadi sejalan dengan minimnya informasi dalam perencanaan dan pengukuran kinerja. Rasa percaya atau tidak percaya seseorang yang muncul dalam perilakunya ditentukan oleh faktor-faktor seperti informasi, pengaruh, dan pengendalian. Kepercayaan akan meningkat bila informasi yang diterima dinilai akurat, relevan, dan lengkap, Tingkat kepercayaan juga dipengaruhi oleh pengalaman di masa lalu, pengalaman positif yang konsisten di masa lalu dengan suatu pihak akan meningkatkan rasa saling percaya sehingga akan menumbuhkan harapan akan hubungan yang baik di masa yang akan datang, Menurut Soetomo ada lima tindakan yang menunjukkan suatu kepercayaan: (1) menjaga hubungan, (2) menerima pengaruh, (3) terbuka dalam komunikasi, (4) mengurangi pengawasan, dan (5) kesabaran akan faham.⁵¹

Dwyer dan Oh dalam Gassenheimer dan Chris Manolis menyatakan bahwa mempercayai adalah keinginan untuk mencapai tujuan yang berlangsung dalam jangka panjang. Kegagalan terbesar dalam membina hubungan antara penjual dan konsumen adalah kurangnya kepercayaan, kepercayaan sendiri di bagi pada dua bahasan:

- a. *Trust in partner's honesty* (Kepercayaan terhadap kejujuran mitra/perusahaan)
- b. *Trust ini partner's benevolence* (Kepercayaan terhadap niat baik perusahaan).⁵²

Menurut McKnight, Kacmar, dan Choudry (dalam Bachmann & Zaheer) kepercayaan dibangun antara pihak-pihak yang belum saling

⁵⁰ Dwyer, R. F., Schurr, P. H., & Oh, S, "Output sector munificence effects on the internal political economy of marketing channels", *Journal of Marketing Research*, No. 24, (2000), h. 347-358.

⁵¹ Soetomo, *Ilmu Sosiatri: Lahir dan Berkembang dalam Keluarga Besar Ilmu Sosial, Sosiatri, Ilmu, dan Metode*, (Yogyakarta: Aditya Media, 2002), h. 45.

⁵² Gassenheimer, J.B. and Manolis, Chris, "The Influence Of Product Customization and Supplier Selection On Future Intention: The Mediating Effects Of Salesperson And Organizational Trust", *Journal Of managerial Issues* XIII, No.4, (2001), h. 418-435.

mengenai baik dalam interaksi maupun proses transaksi.⁵³ McKnight et al. menyatakan bahwa ada dua dimensi kepercayaan konsumen, yaitu:⁵⁴

a. *Trusting Belief*

Trusting belief adalah sejauh mana seseorang percaya dan merasa yakin terhadap orang lain dalam suatu situasi. *Trusting belief* adalah persepsi pihak yang percaya (konsumen) terhadap pihak yang dipercaya (penjual toko maya) yang mana penjual memiliki karakteristik yang akan menguntungkan konsumen. McKnight et al menyatakan bahwa ada tiga elemen yang membangun *trusting belief*, yaitu *benevolence*, *integrity*, *competence*.

- 1) *Benevolence*. *Benevolence* (niat baik) berarti seberapa besar seseorang percaya kepada penjual untuk berperilaku baik kepada konsumen. *Benevolence* merupakan kesediaan penjual untuk melayani kepentingan konsumen.
- 2) *Integrity*. *Integrity* (integritas) adalah seberapa besar keyakinan seseorang terhadap kejujuran penjual untuk menjaga dan memenuhi kesepakatan yang telah dibuat kepada konsumen.
- 3) *Competence*. *Competence* (kompetensi) adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuan yang dimiliki penjual untuk membantu konsumen dalam melakukan sesuatu sesuai dengan yang dibutuhkan konsumen tersebut. Esensi dari kompetensi adalah seberapa besar keberhasilan penjual untuk menghasilkan hal yang diinginkan oleh konsumen. Inti dari kompetensi adalah kemampuan penjual untuk memenuhi kebutuhan konsumen.

b. *Trusting Intention*

Trusting intention adalah suatu hal yang disengaja dimana seseorang siap bergantung pada orang lain dalam suatu situasi, ini terjadi

⁵³ Bachmann dan Zaheer, *The Handbook of Trust Research*, (Jakarta: Erlangga, 2006), h. 35.

⁵⁴ McKnight et al., "*The Impact of Initial Consumer Trust on Intention to Transact with a Website: A Trusting Building Model*", *Jurnal sistem strategi informasi*, (2002), h. 11.

secara pribadi dan mengarah langsung kepada orang lain. *Trusting intention* didasarkan pada kepercayaan kognitif seseorang kepada orang lain. McKnight et al menyatakan bahwa ada dua elemen yang membangun *trusting intention* yaitu *willingness to depend* dan *subjective probability of depending*.⁵⁵

- 1) *Willingness to depend* *Willingness to depend* adalah kesediaan konsumen untuk bergantung kepada penjual berupa penerimaan resiko atau konsekuensi negatif yang mungkin terjadi.
- 2) *Subjective probability of depending* *Subjective probability of depending* adalah kesediaan konsumen secara subjektif berupa pemberian informasi pribadi kepada penjual, melakukan transaksi, serta bersedia untuk mengikuti saran atau permintaan dari penjual.

Kepercayaan didefinisikan sebagai keinginan untuk menggantungkan diri pada mitra bertukar yang dipercayai. Green yang dikutip oleh Fasochah menyatakan bahwa komponen-komponen kepercayaan adalah:

a. Kredibilitas

Kredibilitas berarti bahwa karyawan jujur dan kata-katanya dapat dipercaya. Kredibilitas harus dilakukan dengan kata-kata, "saya dapat mempercayai apa yang dikatakannya mengenai" bentuk lain yang berhubungan adalah *believability* dan *truthfulness*.

b. Reliabilitas

Reliabilitas berarti sesuatu yang bersifat *reliable* atau dapat diandalkan. Ini berarti berhubungan dengan kualitas individu/organisasi. Reliabilitas harus dilakukan dengan tindakan, "saya dapat memercayai apa yang akan dilakukannya....". bentuk lain yang berhubungan adalah *predictability* dan *familiarity*.

⁵⁵ McKnight et al., "The Impact of Initial, h. 11.

c. Intimacy

Kata yang berhubungan adalah integritas yang berarti karyawan memiliki kualitas sebagai karyawan yang memiliki prinsip moral yang kuat. Integritas menunjukkan adanya internal consistency, ada kesesuaian antara apa yang dikatakan dan dilakukan, ada konsistensi antara pikiran dan tindakan. Selain itu integritas menunjukkan adanya ketulusan.⁵⁶

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepercayaan seseorang. McKnight et al. menyatakan bahwa ada faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepercayaan konsumen yaitu reputation, dan perceived quality.⁵⁷

a. Reputation

Reputasi merupakan suatu atribut yang diberikan kepada penjual berdasarkan pada informasi dari orang atau sumber lain. Reputasi dapat menjadi penting untuk membangun kepercayaan seorang konsumen terhadap penjual karena konsumen tidak memiliki pengalaman pribadi dengan penjual, Reputasi dari mulut ke mulut yang juga dapat menjadi kunci ketertarikan konsumen. Informasi positif yang didengar oleh konsumen tentang penjual dapat mengurangi persepsi terhadap resiko dan ketidakamanan ketika bertransaksi dengan penjual. Hal ini dapat membantu meningkatkan kepercayaan konsumen tentang kompetensi, benevolence, dan integritas pada penjual.

⁵⁶ Fasochah, "Analisis Pengaruh Kepercayaan dan Kualitas Layanan terhadap Loyalitas Pelanggan dengan Kepuasan Konsumen sebagai variabel Mediasi (Studi Pada RS Darul Istiqomah Kaliwungu Kendal)", Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi, No. 13, (2013), h. 22.

⁵⁷ McKnight et al, "Developing and Validating Trust Measures for e-Commerce: An Integrative Typology", Information Systems Research, No. 3, Vol. 13, (September, 2002), h. 334-359.

b. *Perceived quality*

Perceived quality yaitu persepsi akan kualitas baik itu dari segi produk, pelayanan maupun penghargaan. Tampilan serta desain perusahaan jua dapat mempengaruhi kesan pertama yang terbentuk.

Menurut Hoffman dan Bateson dalam Sherren dan Hartiwi menyatakan beberapa strategi dalam membangun kepercayaan pelanggan, yakni:⁵⁸

- a. Perlindungan informasi yang rahasia
- b. Menahan diri untuk tidak membuat komentar yang meremehkan tentang pelanggan dan pesaing lainnya
- c. Memberikan informasi kepada pelanggan yang sebenarnya, walaupun itu sangat menyakitkan.
- d. Menyediakan pelanggan dengan informasi yang penuh baik secara pro dan kontra.
- e. Menjadi perusahaan yang bisa diandalkan, sopan dan penuh perhatian kepada pelanggan.
- f. Aktif dan terlibat dalam urusan masyarakat.

Flavian dan Giunaliu menegaskan bahwa kepercayaan terbentuk dari tiga hal yaitu:

- a. Kejujuran (*honesty*). Kejujuran adalah percaya pada kata-kata orang lain, percaya bahwa mereka akan menepati janjinya dan bersikap tulus pada kita.
- b. Kebajikan (*benevolence*). Kebajikan adalah tindakan yang mendahulukan kepentingan umum dari pada kepentingan pribadi.
- c. Kompetensi (*competence*). Kompetensi adalah persepsi atas pengetahuan, kemampuan untuk menyelesaikan masalah, dan

⁵⁸ Sherren dan Hartiwi Prabowo, "Analisis Pengaruh Kepuasan Pelanggan Terhadap Kepercayaan Pelanggan dan Dampaknya Pada Retensi Pelanggan JNE Pangkalpinang". (Thesis Binus Jakarta. 2012), h. 45

kemampuan untuk memenuhi kebutuhan pihak lain yang dimiliki suatu pihak.⁵⁹

Dalam perspektif Islam, kepercayaan dikenal dengan kata shadiq. Imam Al-Qusairi mengatakan bahwa kata shadiq 'orang yang jujur' berasal dari kata shidq 'kejujuran'. Kata shiddiq adalah bentuk penekanan (mubalaghah) dari shadiq dan berarti orang yang mendominasi kejujuran. Dengan demikian, di dalam jiwa seseorang yang jujur itu terdapat komponen nilai ruhani yang memantulkan berbagai sikap yang berpihak kepada kebenaran dan sikap moral yang terpuji.⁶⁰

Perilaku yang jujur adalah perilaku yang diikuti oleh sikap tanggung jawab atas apa yang diperbuatnya tersebut atau integritas. Kejujuran dan integritas bagaikan dua sisi mata uang. Seseorang tidak cukup hanya memiliki keikhlasan dan kejujuran, tetapi dibutuhkan juga nilai pendorong lainnya, yaitu integritas. Akibatnya, mereka siap menghadapi risiko dan seluruh akibatnya dia hadapi dengan gagah berani, kebanggaan, dan penuh suka cita, dan tidak pernah terpikirkan untuk melemparkan tanggung jawabnya kepada orang lain.⁶¹

Jujur dan terpercaya (amanah) adalah akhlak yang harus ada dalam bisnis. Amanah artinya dapat "dipercaya, bertanggung jawab, dan kredibel". Konsekuensi amanah adalah mengembalikan setiap hak kepada pemiliknya. Sedikit atau banyak, tidak mengambil lebih banyak daripada yang ia miliki, dan tidak mengurangi hak orang lain, baik itu berupa hasil penjualan, fee, jasa atau upah buruh.⁶² Dalam Islam, hubungan antara kejujuran dan keberhasilan kegiatan ekonomi menunjukkan hal yang positif. Setiap bisnis yang didasarkan pada kejujuran akan mendapatkan

⁵⁹ Flavian dan Giunaliu, "Measure on web usability Website". *Journal of Computer Information Systems*. 48 (No.1) (2007), h. 17-23.

⁶⁰ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), h. 80

⁶¹ Ibid. h.81.

⁶² Herry Sutanto dan Khaerul Umam, *Manajemen Pemasaran Bank Syariah*, (Bandung, Pustaka Setia,, 2013), h. 69.

kepercayaan pihak lain. Kepercayaan ini akan menambah nilai transaksi kegiatan bisnis dan padaakhirnya meningkatkan keuntungan.⁶³

Pelaku bisnis yang jujur dan amanah akan dikumpulkan kelak di akhirat bersama para nabi, shiddiqin dan syuhada'. Sedangkan mereka semua di akhirat tidak memiliki tempat melainkan di surga. Dalam sebuah hadis, Rasulullah SAW bersabda:

الصَّدُوقُ الْأَمِينُ مَعَ عَنْ أَبِي سَعِيدٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ
ل: التَّاجِرُ النَّبِيَّيْنِ وَالصِّدِّيقِيْنَ وَالشُّهَدَاءِ (رواه الترميذي⁶⁴)

Artinya: "Dari Abu Sa'id r.a. dari Rasulullah saw. bersabda. 'Seorang pebisnis yang yang jujur lagi amanah, maka ia akan bersama para nabi, shiddiqin dan syuhada'." (H.R. At-Tirmidzi).

Sikap amanah sangat erat kaitannya dengan cara dirinya mempertahankan prinsip dan kemudian bertanggung jawab untuk melaksanakan prinsi-prinsipnya tersebut dengan tetap menjaga keseimbangan dan melahirkan nilai manfaat yang berkesuaian. Prinsip merupakan fitrah paling pendasar bagi harga diri manusia. Menunaikan amanah dengan sebaik-baiknya merupakan ciri seorang profesional.⁶⁵

Dalam kepercayaan terdapat dimensi reliable. Dimensi *reliable* (kehandalan) yang berkenaan dengan kemampuan untuk memberikan jasa yang dijanjikan secara terpercaya dan akurat. Pelayanan akan dapat dikatakan reliabel apabila dalam perjanjian yang telah diungkapkan dicapai secara akurat. Ketepatan dan keakuratan inilah yang akan menumbuhkan kepercayaan konsumen terhadap lembaga penyedia layanan jasa. Dalam konteks ini, Allah juga menghendaki setiap umatNya

⁶³ Kuart Ismanto, *Manajemen Syari'ah: Implementasi TQM dalam Lembaga Keuangan Syari'ah*, (Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2009), h. 35.

⁶⁴ Abu 'Isa al-Tirmidzi, *Sunan al-Tirmidzi*, Juz III, (Mesir, Mustafa al-Halibi, 1975), h. 157.

⁶⁵ Tasmara, *Membudayakan Etos*, h. 95

untuk menepati janji yang telah dibuat dan dinyatakan,¹⁷ sebagaimana yang dinyatakan dalam Alquran surat An-Nahl/16 ayat 91:

وَأَوْفُوا بِعَهْدِ اللَّهِ إِذَا عَاهَدْتُمْ وَلَا تَنْفُضُوا الْأَيْمَانَ بَعْدَ تَوْكِيدِهَا وَقَدْ جَعَلْتُمُ اللَّهَ عَلَيْكُمْ كَفِيلًا إِنَّ اللَّهَ يَعْلَمُ مَا تَفْعَلُونَ ٩١

Artinya: *“Dan tepatilah perjanjian dengan Allah apabila kamu berjanji dan janganlah kamu membatalkan sumpah-sumpah (mu) itu sesudah meneguhkannya, sedang kamu telah menjadikan Allah sebagai saksimu (terhadap sumpah sumpah itu), sesungguhnya Allah mengetahui apa yang kamu perbuat”*.

Berdasarkan uraian diatas, kepercayaan bawahan dapat disintesakan sebagai keyakinan guru terhadap kemampuan Kepala madrasah yang menjadikan bawahan/guru rela atau sepenuh hati mengikuti dan melakukan tindakan. Keyakinan tersebut timbul dari adanya rasa percaya pada pemimpin bahwa hak-hak mereka tidak akan diabaikan yang diukur dengan indikator selalu mengutamakan kejujuran dan kebenaran, konsisten dalam melaksanakan tugas, hubungan interpersonal yang baik, keterbukaan dalam berbagi ide dan informasi, dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap pimpinan dan organisasi.

4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan persetujuan seseorang untuk melakukan pekerjaan yang disenanginya. Atau dengan kata lain bekerja atau melakukan sesuatu sesuai dengan keinginan atau kebutuhannya. Locke, mengartikan kepuasan kerja adalah perasaan senang atau keadaan emosional positif yang menyenangkan terhadap pekerjaan yang berasal dari penilaian seseorang terhadap pekerjaan atau pengalaman dalam pekerjaannya⁶⁶. Sementara itu menurut Viales dalam Dunnet, membedakan hubungan konsep kepuasan kerja dengan konsep moral dan

⁶⁶ E.A. Locke, *The nature and Causes of Job Satisfaction*. (Chicago: Handwork Industrial and psychology : Rand Mc. Nally, 1996), h. 197 b.

keterlibatan kerja (*job involvement*). Moral dan kepuasan kerja berkaitan dengan keadaan emosional positif yang mungkin dialami oleh pekerja⁶⁷. Dan Viales menekankan konsep ini pada dua hal ; (1) moral lebih berorientasi pada masa depan, sedangkan kepuasan lebih berorientasi ke masa sekarang dan lampau, dan (2) moral sering merupakan suatu referensi kelompok yaitu berdasarkan pada keyakinan bahwa tujuan kelompok dapat dicapai dan selaras dengan tujuan individu, sedangkan kepuasan tergantung pada penilaian yang dibuat oleh individu itu sendiri dari situasi pekerjaannya⁶⁸.

Brief mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan internal seseorang yang diekspresikan oleh evaluasi afektif dan/atau kognitif terhadap pengalaman kerja dengan berbagai tingkat suka maupun tidak suka. Keadaan internal ini adalah kecenderungan yang merupakan predisposisi evaluasipositif maupun negatif yang bisa ditampilkan dalam tingkah laku nyata⁶⁹. Brief tidak memasukkan komponen tingkah laku dalam definisinya karena tingkah laku dianggap sebagai konsekuensi dari kepuasan kerja.

Colquit, LePine, Wesson menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja.⁷⁰ Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan bagaimana merasakan tentang pekerjaan dan apa yang dipikirkan tentang pekerjaan. Spector mengemukakan pengertian kepuasan kerja sebagai berikut: *Job satisfaction is simply how people feel about their job and different aspects of their job. It is the extent to which people like (satisfaction) or dislike (dissatisfaction) their job. it is generally assesed, job*

⁶⁷ R. Dunnet, *Industrial Worker's world: a study of "the central life interests" of industrial workers*. (Social problems, 1983), h 132-142

⁶⁸ Ibid.143

⁶⁹ Brief, A.P (1998) Should negative affectivity remain an unmeasured variable in the study of job stress. *Journal of Applied Psychology*. 73. 193-198

⁷⁰ Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine, and Michael J. Wesson, *Organizational Behavior*, (New York: McGraw-Hill, 2001), h. 105.

*satisfaction is an attitudinal variable*⁷¹. Dari pengertian ini dapat kita ambil makna yang dimaksud oleh Spector yaitu bahwa kepuasan kerja merupakan sikap yang merefleksikan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya secara keseluruhan maupun terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Ini berarti, kepuasan kerja adalah seberapa jauh seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya dan berkaitan dengan berbagai aspek dalam pekerjaan seperti rekan kerja, gaji, karakteristik pekerjaan, maupun atasan. Smith, kepuasan kerja adalah sebagai reaksi afektif (yaitu *emosional*) terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari perbandingan yang dilakukan karyawan antara hasil atau imbalan aktual yang diterima dengan apa yang diinginkan atau diharapkan karyawan⁷².

Devis dan Newstrom mengemukakan "*Job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with which employees view their work.*"⁷³ (Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang pekerja terhadap pekerjaannya). Definisi lain tentang kepuasan kerja dikemukakan oleh Wexley dan Yukl, yang mengatakan "*Is the way an employee feel about his or her job, it is a generalized attitude toward the job based on evaluation of different aspect of the job. A person's attitude toward his job reflect plesant and unpleasant experiences in the job and his expectation about future experiences.*"⁷⁴ (Kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, Kepuasan kerja secara umum merupakan sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi terhadap aspek-aspek yang berbeda bagi pekerja. Sikap seseorang terhadap pekerjaannya tersebut

⁷¹ P.E. Spector, & Wimalasari, *A cross Cultural Comparison of Job Satisfaction Traiton in The USA and Singapore*, (*International Review of Applied Psychology*, 35, 1998), h. 147-158.

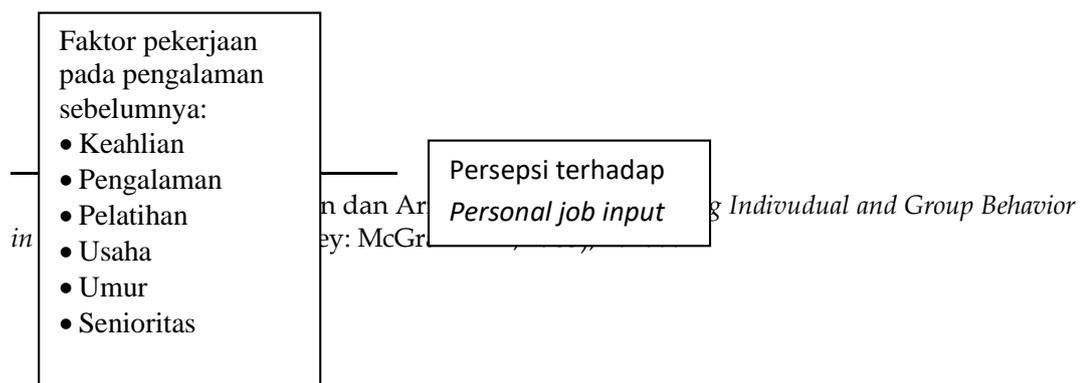
⁷² C.A. Smith, *Organizational Citizenship Behavior; its Nature and Antecedents*, (*Journal of Aplied Psychology*, 68, 1983), h. 655-663.

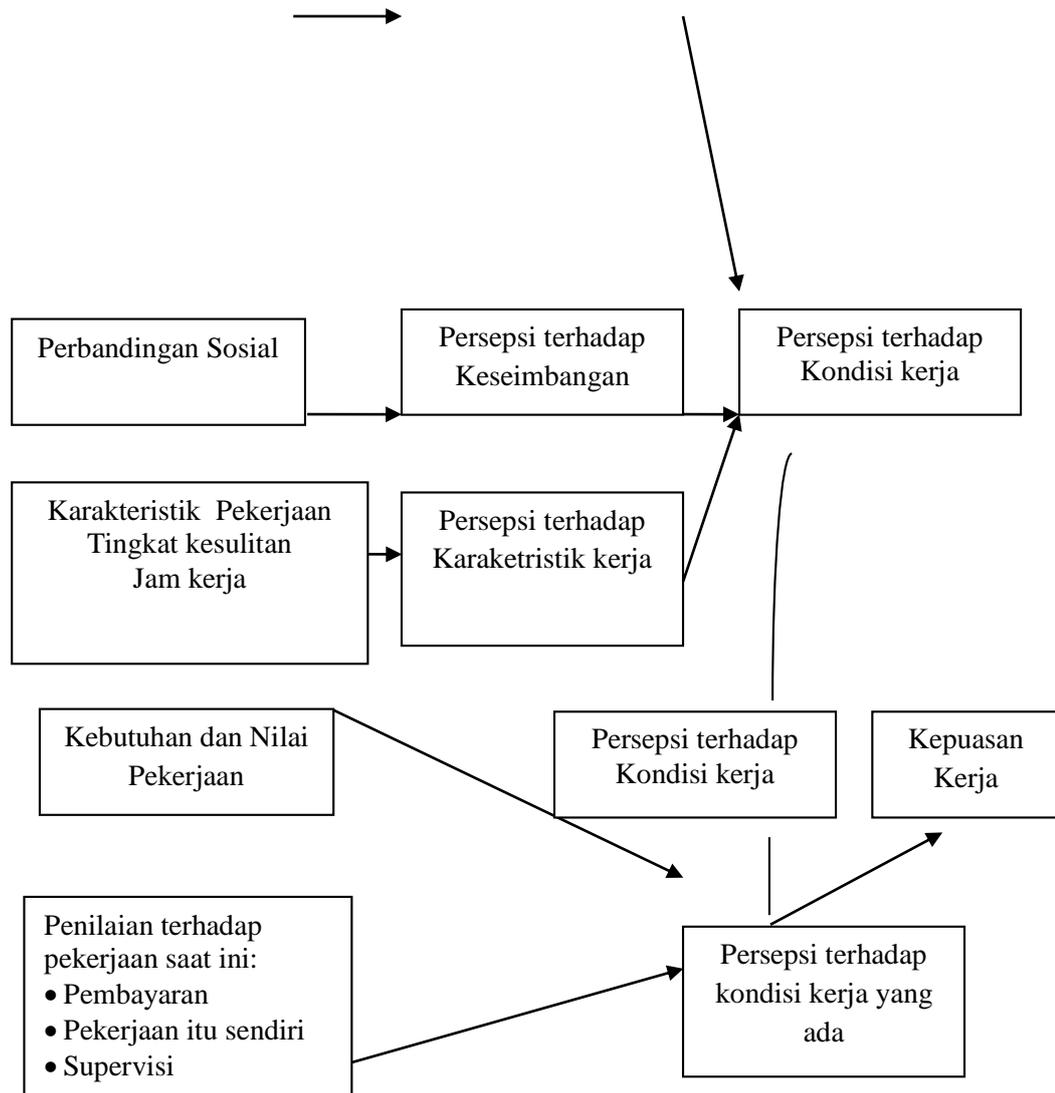
⁷³ John W. Newstrom & Keith Davis, *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*, (New York: Mc. Graw-Hill Companies, Inc, 1997), h. 256.

⁷⁴ K.N. Wexley and L.A. Yukl, *Organizational Behavior and Personnel Psychology*, (Boston: Richad D. Irwin, Inc, 1998), h. 98.

mengambarkan pengalaman-pengalaman menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam pekerjaan dan harapan-harapan mengenai pengalaman mendatang). Kepuasan kerja juga berkaitan dengan rasa keadilan, dimana pandangan ini menggambarkan sejauh mana kewajaran yang diterima oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Sesuai dengan penjelasan Feldman dan Hugh dalam Lawler bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh perbedaan antara harapan individu dengan apa yang diperolehnya. Kepuasan kerja tinggi akan muncul apabila keadaan aktual lebih besar dari yang diharapkan, dan nilai yang dianut individu serta evaluasinya terhadap pekerjaannya saat ini.⁷⁵ Model kepuasan kerja Lawler dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut:





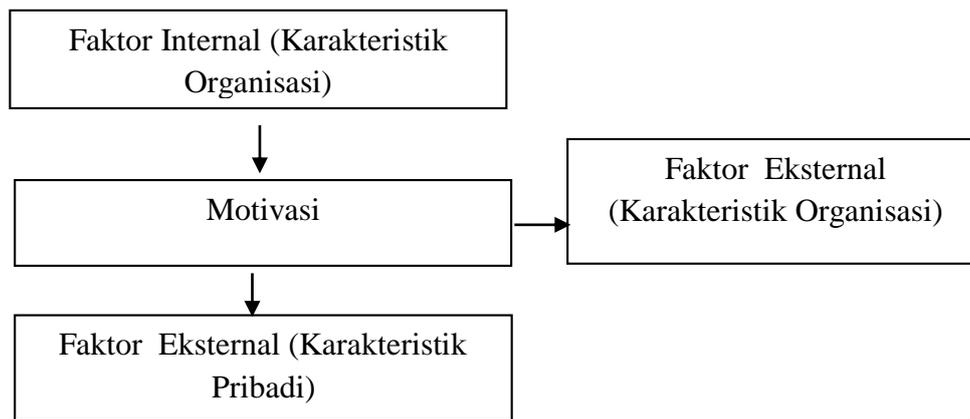
Gambar 2.1: Model Kepuasan Kerja dari Lawler
Sumber: (Danile C. Feldman Arnold J. Hough, 1983: 199)

Dari gambar 2.1 di atas, dapat dijelaskan bahwa persepsi terhadap kondisi kerja dipengaruhi oleh persepsi terhadap input kerja, keseimbangan, dan karakteristik kerja, sedangkan persepsi terhadap input kerja dipengaruhi oleh faktor pekerjaan pada pengalaman sebelumnya seperti: keahlian, pengalaman, pelatihan, usaha, umur, dan senioritas. Persepsi keseimbangan dipengaruhi perbandingan sosial yang dilakukan individu terhadap kelompoknya. Persepsi terhadap karakteristik kerja dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, dan

jam kerja. Persepsi terhadap kondisi kerja yang ada dipengaruhi oleh kebutuhan dan nilai pekerjaan serta penilaian terhadap pekerjaan tersebut, dan supervisi. Persepsi terhadap kondisi kerja yang ada secara bersama-sama akan mempengaruhi kepuasan kerja.

Setiap orang sebenarnya mempunyai kebutuhan untuk kelangsungan hidupnya, Kebutuhan hidup baik fisik maupun non-fisik hanya dapat dipenuhi melalui usaha yaitu kerja. Selanjutnya di dalam bekerja tentusaja ada perasaan puas dan tidak puas karena setiap kegiatan kerja yang dilakukan oleh individu tentu mengharapkan hasil dan hasil yang diperoleh berupa imbalan baik berbentuk intrinsik maupun eksterinsik akan memenuhi harapan-harapan tertentu. Jika hasil tersebut memenuhi harapan maka akan memberikan kepuasan tetapi sebaliknya jika hasil tersebut tidak memenuhi harapan yang diinginkan maka akan memberi rasa tidak puas. Agar pegawai memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka pimpinan harus terus memotivasi para pegawainya agar kepuasan kerja pegawainya menjadi tinggi, mengingat kepuasan kerja merupakan bagian dari kepuasan hidup yang bergantung pada tindakan mana individu menemukan saluran-saluran yang memadai untuk mewujudkan kemampuan, minat, ciri pribadi nilai-nilainya. Hal ini sesuai dengan pandangan yang dikemukakan Gouzaly bahwa faktor motivasi dapat menimbulkan kepuasan kerja yaitu dimana faktor tersebut meliputi faktor external (karakteristik organisasi) dan faktor internal (karakteristik pribadi).⁷⁶ Kaitan motivasi dengan kepuasan ini dapat dilihat pada gambar 2.2 berikut:

⁷⁶ Saydam Gouzaly, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gunung Agung, Jakarta, 2000), h. 257.



Gambar 2.2: Kerangka Motivasi Dalam Kepuasan Kerja
 Sumber: (Michael Armstrong, 1999: 69)

Untuk mengukur kepuasan kerja ada dua pendekatan yang paling banyak digunakan adalah angka-nilai global tunggal (*single global rating*) dan skor penjumlahan (*summation score*) yang tersusun atas sejumlah aspek kerja. Faktor-faktor yang lazim yang akan dicakup adalah sifat dasar pekerjaan, penyeliaan, upah sekarang, kesempatan promosi dan hubungan dengan rekan sekerja. "Faktor-faktor ini dinilai pada suatu skala buku dan kemudian dijumlahkan untuk menciptakan skor kepuasan kerja keseluruhan.⁷⁷ Apakah salah satu pendekatan lebih unggul dari yang lain? Secara intuitif, akan tampak bahwa menjumlahkan respons-respons terhadap sejumlah faktor pekerjaan akan mencapai evaluasi yang lebih akurat dari kepuasan kerja. Tetapi riset tidak mendukung intuisi ini. Inilah salah satu dari kasus yang langka di mana kesederhanaan lebih unggul dari pada kerumitan. Perbandingan penilaian angka global dari satu pertanyaan terhadap metode penjumlahan faktor pekerjaan yang lebih panjang-lebar menyatakan bahwa yang pertama lebih sahih. Penjelasan yang terbaik untuk hasil ini adalah bahwa konsep kepuasan kerja secara inheren begitu luas, sehingga pertanyaan tunggal itu sebenarnya menjadi suatu ukuran yang lebih

⁷⁷ Ibid., h. 115

inklusif. Kepuasan Kerja merupakan reaksi kognitif, afektif dan evaluatif terhadap pekerjaannya.⁷⁸

Kepuasan kerja bersifat individual, tergantung kepada sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan. Selanjutnya kepuasan kerja diartikan sebagai pemikiran, perasaan dan kecenderungan bertindak (*attitude*) dari seseorang terhadap pekerjaannya.⁷⁹ Pendapat lain menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya⁸⁰. Secara praktis dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah emosi positif atau menyenangkan seorang individu yang diperoleh dengan cara melakukan penaksiran (*appraisal*) terhadap pekerjaan atau pengalaman kerjanya⁸¹. Senada dengan hal ini, Martoyo menjelaskan kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan.⁸² Kepuasan kerja juga berhubungan dengan perasaan dan persepsi. Pendapat yang sama juga dikatakan oleh Baron and Greeberg, yang menyatakan *job satisfaction as positive or negative attitudes held by individuals toward their jobs.*" (kepuasan kerja adalah sikap positif dan negatif yang mempengaruhi individu dalam pekerjaannya).

⁷⁸ Jerald Greenberg & Robert A. Baron, *Behavior in Organization*. (New Jersey: Prentice Hall Int., Inc., 1997), h. 178.

⁷⁹ Robert P. Vecchio, *Organizational Behavior*, (New York :The Dryden Press, 1995), h.124.

⁸⁰ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, (Jakarta: Prenhallindo, 2001), h. 76.

⁸¹ Fred Luthans, *Organizational Behavior*, (New York: Irwin McGraw-Hill Int. Ed., 1998), h. 144.

⁸² S. Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2000), h. 142.

Kepuasan kerja juga diartikan sebagai respons afektif atau emosional pada suatu pekerjaan⁸³

Berdasarkan teori dan pemahaman-pemahaman tentang kepuasan kerja sebagaimana diuraikan diatas, kepuasan kerja dimaknai sebagai keadaan emosional berupa perasaan dan persepsi atas apa yang dilakukan terhadap pekerjaan mereka.

Menurut Spector, ada dua pendekatan dalam penelitian kepuasan kerja yaitu pendekatan global dan pendekatan faset⁸⁴. Pendekatan global melihat kepuasan kerja sebagai suatu keseluruhan ataupun sebagai konstalasi sikap terhadap berbagai aspek atau faset dari pekerjaan. Pendekatan global digunakan saat keseluruhan sikap karyawan merupakan minat penelitian, misalnya jika organisasi ingin melihat dampak dari suka atau tidak sukanya seseorang terhadap pekerjaan. Sebaliknya, pendekatan yang merupakan sumber kepuasan maupun ketidakpuasan kerja.

Pendekatan faset ini akan sangat berguna untuk organisasi yang ingin mengidentifikasi sumber-sumber ketidakpuasan dalam diri karyawan sehingga organisasi dapat memperbaikinya. Kadang-kadang kedua pendekatan ini digunakan untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja faset biasanya meliputi kepuasan terhadap imbalan, orang-orang lain dalam pekerjaan seperti rekan kerja dan atasan, pekerjaan itu sendiri, serta organisasi. Pendekatan faset akan memberikan gambaran yang lebih lengkap mengenai kepuasan kerja dibandingkan kepuasan kerja global, karena karyawan dapat memiliki perasaan yang berbeda terhadap berbagai faset dalam pekerjaan, yang belum tentu dapat diidentifikasi

⁸³ Robert Kreitner & Angelo Kinicki, *Organizational Behavior*, (New York: Irwin Mc Graw-Hill, Int. Edition, 2001), h. 224.

⁸⁴ P.E. Spector, *Job Satisfaction ; Application, Assessment, Cause and Consequences*, (London: Sage Publication. International Education and Professional Publisher, 1997), h. 144.

ketika karyawan menilai kepuasan kerjanya secara global. Misalnya seseorang dapat menyukai rekan kerjanya tetapi tidak suka dengan imbalan yang diperoleh, begitu juga sebaliknya.

Spector lebih lanjut juga menegaskan bahwa karyawan tidak hanya akan berbeda tingkat kepuasannya antar faset, tetapi faset-faset tersebut juga berkorelasi tidak terlalu tinggi satu sama lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa seseorang dapat memiliki perasaan yang sangat berbeda terhadap berbagai faset dalam pekerjaan. Berdasarkan kesimpulan tersebut, Spector menyatakan bahwa korelasi faset kepuasan yang berada pada struktur yang sama akan lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi faset kepuasan dari struktur yang berbeda⁸⁵.

Teori-teori kepuasan kerja pada umumnya berhubungan erat dengan teori-teori motivasi. Koys, DJ.& De Cotiis, T.A., membagi teori-teori yang menentukan kepuasan kerja⁸⁶, antara lain berdasarkan :

- 1) Teori pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment*), yakni makin banyak kebutuhan-kebutuhan pekerjaan yang terpenuhi oleh lingkungan pekerjaan maka makin tinggi pula derajat kepuasan kerjanya
- 2) Teori Kesenjangan (*discrepancies*) menyatakan bahwa kepuasan kerja seseorang bergantung pada kesenjangan antara apa yang seharusnya (harapan, kebutuhan atau nilai) dengan apa yang menurut perasaannya telah diperoleh melalui pekerjaannya
- 3) Teori pencapaian nilai (*value attainment*), mirip dengan teori kesenjangan, namun yang menjadi titik sentral adalah nilai yang dianutnya.
- 4) Teori Kesamaan (*equity*), dimana kepuasan dilihat dari perbandingan antara dirinya dengan rekan sekerja.

⁸⁵Ibid.h. 145.

⁸⁶ D.J. Koys, & T.A. De Cotiis, (1991). Inductive Measures of Psychological Climate. (Human Relations, 44, 1991), h. 265-285

- 5) Teori komponen genetik (*Genetic component*), menyatakan bahwa sebahagian kepuasan kerja merupakan fungsi dari genetik.

Sementara itu Gunz, H.P., & Gunz S.P., membagi teori kepuasan kerja yang berkaitan dengan teori motivasi,⁸⁷ antara lain :

- 1) Teori Dua Faktor atau Motivator Higiene yang dikemukakan oleh Herzberg, Mausner & Snyderman, memandang bahwa kepuasan kerja berasal dari keberadaan motivator intrinsik (meliputi pencapaian prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan berkembang) dan ketidak puasan berasal dari ketidak beradaan faktor-faktor ekstrinsik (meliputi upah, keamanan kerja, kondisi kerja, status, prosedur perusahaan, mutu penyeliaan, mutu hubungan interpersonal antar sesama rekan kerja, atasan dan bawahan). Berdasarkan temuan empiris, teori ini kurang mendapat dukungan para ahli yang menganggap instrumen penelitian yang digunakan kurang valid.
- 2) Teori Model Aspek Kepuasan (*Satisfaction Facet Model*) oleh Lawler, dimana individu dipuaskan dengan suatu aspek khusus dari pekerjaan mereka misalnya rekan kerja, atasan, upah dan sebagainya, jika jumlah aspek yang mereka alami adalah yang seharusnya mereka peroleh karena telah melaksanakan pekerjaannya sama dengan jumlah yang benar-benar mereka peroleh. Selain itu kalau orang tersebut menerima jumlah yang lebih besar dari pada yang pantas diperoleh mereka pantas merasa bersalah dan jika kurang dari yang pantas diperoleh maka mereka merasa tidak puas. Implikasi teori ini adalah seseorang akan menyesuaikan kontribusinya sesuai dengan tingkat keadilan atau kepuasan yang diperolehnya. Teori ini sedikit memberi dukungan empiris berdasarkan pendapat para ahli.

⁸⁷ H.P. Gunz, & S.P. Gunz, *Professional Organizational Commitment and Job Satisfaction for Employed Lawyers*. (Human Relations, 47, 1994), h. 801-817.

- 3) Teori Nilai (*Value Theory*) oleh Locke, membuat pemilihan antara nilai dan kebutuhan. Orang sering memberi nilai pada hal-hal yang sebetulnya tidak ia butuhkan, namun bisa juga terjadi sebaliknya dimana ia membutuhkan hal-hal yang sebenarnya tidak ia hargai. Kebutuhan adalah kondisi kodrati yang diperlukan individu demi kesejahteraan fisiologik maupun psikologisnya. Sedangkan nilai merupakan sesuatu yang diinginkan atau didambakan yang muncul dari proses belajar dan bukan secara alami. Karena itu kepuasan kerja adalah keadaan emosional akibat anggapan bahwa individu mendapatkan apa yang dinilai tinggi. Teori ini berdasarkan pengalaman penelitian tidak cukup mendapat bukti.
- 4) Teori Proses-Lawan (*Opponnet-Process Theory*) oleh Landy, yang menekankan kepuasan atau ketidakpuasan lebih pada usaha untuk mempertahankan keseimbangan emosional. Seseorang merasa puas sangat ditentukan oleh sejauhmana penghayatan emosionalnya terhadap situasi yang dihadapinya. Bila situasi tersebut memberikan keseimbangan emosional bagi dirinya maka orang tersebut merasa puas, sebaliknya jika situasi tersebut menimbulkan ketidakstabilan emosional, maka orang tersebut merasa tidak puas. Pengalaman membuktikan tidak cukup penelitian yang mendukung teori ini.
- 5) Teori Kesenjangan (*Discrepancy Theory*) oleh Porter, seperti yang dikemukakan Kinicki, yang mengatakan bahwa kepuasan adalah selisih dari sesuatu yang seharusnya ada (harapan) dengan sesuatu yang sesungguhnya ada (kenyataan).⁸⁸ Kepuasan kerja seseorang bergantung pada kesenjangan antara apa yang seharusnya (harapan, kebutuhan, atau nilai) dengan apa yang menurut perasaannya telah diperoleh melalui pekerjaannya. Seseorang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara apa yang diinginkan dengan persepsinya

⁸⁸A.J. Kinciki, A.J., Carson, K.P., & Bohlander G.W., *Relationship Between an Organizational Actual Human Resourch Effort and Employee Attitudes*, (Group & Organization Management 17 (2) , 1992), h. 319-332.

atas kenyataan karena batas minimum yang diinginkannya telah terpenuhi. Bila yang diperoleh ternyata lebih besar daripada yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas, walaupun terjadi kesenjangan, karena yang terjadi adalah kesenjangan positif. Sebaliknya makin jauh kenyataan yang dirasakan itu dan di bawah standar minimum sehingga menjadi kesenjangan negatif, maka makin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya. Teori mendapat dukungan secara empiris.

- 6) Teori Instrumentalia (*Instrumentality Theory*) dikemukakan oleh Porter & Lawler (1968) yang menyatakan bahwa kepuasan tergantung pada kecocokan antara penghargaan yang diharapkan dengan penghargaan yang diterima.

Veitzal Rivai mengemukakan beberapa teori kepuasan kerja yang terdiri: 1) Teori ketidaksesuaian (*discrepancy theory*), 2) model kepuasan bidang /bagian (*Facet Satisfaction*), 3) Teori Proses Bertentangan (*Opponent-Process Theory*), 4) teori keadilan (*equity theory*), dan 5) teori dua faktor (*two factorththeory*), 6) Teori Pemenuhan Kebutuhan, dan 7) Teori Pandangan Kelompok Sosial.⁸⁹

- 1). Teori Pertentangan/Ketidaksesuaian (*Discprepancy Theory*).

Teori dari Locke ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan membandingkan seberapa besar selisih antara sesuatu yang diharapkan seseorang dengan kenyataan yang ia terima atau dapatkan. Lebih lanjut dijelaskan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan terhadap beberapa aspek dari pekerjaan mencerminkan dua nilai: a) pertentangan yang dipersepsikan antara apa yang diinginkan seorang individu dengan

⁸⁹Veitzal Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2008), hal.475-476. Lihat Juga A.A. Anwar P. Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2009), h. 121.

apa yang ia terima; b) pentingnya apa yang diinginkan bagi individu. Sedangkan menurut Locke seorang individu akan merasa puas atau tidak puas merupakan sesuatu yang pribadi, tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dan hasil-keluarannya. Contoh dari nilai yang pertama diatas adalah seseorang akan mendapatkan kepuasan yang lebih tinggi (lebih puas) jika hasil yang diterimanya melebihi dari ekspektasinya. Sedangkan untuk nilai kedua dicontohkan bahwa tambahan waktu libur akan menunjang kepuasan kerja seseorang yang menikmati waktu luang setelah bekerja, tetapi tidak akan menunjang kepuasan kerja seorang tenaga kerja lain yang merasa tidak dapat menikmati waktu luangnya, seperti halnya seorang yang kecanduan kerja (*workaholic*)

2). Model dari Kepuasan Bidang/Bagian (*Facet Satisfaction*)

Teori Kepuasan dari Lawler ini berkaitan erat dengan teori keadilan dari Adams. Menurut Lawler kepuasan seseorang sangat tergantung dari kesesuaian antara jumlah yang mereka persepsikan harus mereka terima dengan jumlah yang secara aktual mereka terima. Misalnya persepsi seorang pekerja terhadap gaji yang seharusnya ia terima berdasarkan unjuk-kerjanya dengan gaji yang sebenarnya ia peroleh. Jika gaji yang ia peroleh lebih besar dari apa yang ia persepsikan sebelumnya maka ia akan merasa salah dan tidak adil. Sebaliknya bila gaji yang didapatkan lebih rendah dari apa yang ia persepsikan sebelumnya, maka ia akan merasa tidak puas. Selanjutnya dijelaskan bahwa standar kesesuaian atau tidaknya apa yang mereka terima tergantung dari bagaimana persepsi mereka terhadap jumlah yang diterima pekerja lain dalam bidang yang sama sebagai pembandingnya. Selain itu standar kesesuaian yang diperoleh juga sangat tergantung kepada siapa yang dijadikan bahan perbandingannya. Untuk menentukan tingkat kepuasan kerja, Lawler

memberikan nilai bobot kepada setiap bidang sesuai dengan nilai pentingnya bagi individu, kemudian mengkombinasikan semua skor kepuasan bidang yang dibobot ke dalam satu skor total.

3). Teori Proses Bertentangan (*Opponent-Process Theory*)

Teori proses bertentangan dari Landy ini menyatakan bahwa terdapat keseimbangan emosional pada diri seseorang saat seseorang itu memperoleh imbalan/ganjaran pada pekerjaan mereka. Dalam arti bahwa meskipun seseorang mendapatkan imbalan sesuai dengan yang diharapkannya, tidak serta merta didominasi oleh rasa puas tetapi secara emosi masih berhubungan dengan rasa ketidakpuasan itu sendiri, meskipun mungkin dalam tingkat yang tidak signifikan. Emosi yang berlawanan tersebut meskipun lebih lemah, akan terus ada dalam jangka waktu yang lama. Digambarkan jika ada seseorang yang merasa terpenuhi kepuasan kerjanya dan kemudian ia merasa senang, maka pada suatu saat jika rasa senang itu menurun orang tersebut akan merasakan sedih sebelum kembali ke normal. Ini terjadi karena adanya emosi tidak senang (emosi berlawanan) yang tanpa sadar juga berlangsung dalam diri seseorang tersebut. Jadi dari apa yang dicontohkan diatas terlihat jelas bahwa manusia sebagai individu tanpa sadar telah mempertahankan keseimbangan emosional itu sendiri.

4). Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori keadilan dari Adams ini mengemukakan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan seseorang sangat tergantung pada keadilan yang tercipta terhadap segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaannya. Menurut teori ini komponen utama dalam teori ini adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input diartikan sebagai segala sesuatu yang mendukung terciptanya kompetensi dan kinerja seseorang dalam pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman serta keahlian yang dimiliki. Sedangkan hasil segala sesuatu yang

berhubungan dengan materi (gaji, tunjangan, insentif, dan kompensasi lain), status, pengembangan diri, serta aktualisasi diri. Sejalan dengan model Lawler diatas, teori ini juga menggambarkan bahwa setiap karawan akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio input hasil orang lain. Jika pada kenyataannya perbandingan itu dianggap cukup adil maka akan timbul kepuasan begitupun sebaliknya jika dianggap tidak adil maka akan melahirkan ketidakpuasan. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang namun masih dianggap menguntungkan bagi karyawan maka yang timbul bisa kepuasan atau ketidakpuasan.

5). Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Menurut teori yang dikemukakan Herzberg ini kepuasan kerja dan ketidak puasan kerja adalah hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan kerja bukanlah suatu variabel yang kontinu. Menurut teori ini ada dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu: a) Faktor pemuas (motivation factor) yang disebut juga satisfier/instrinsik motivation, yang terdiri dari kepuasan kerja, kesempatan berprestasi, pengembangan karir, peluang untuk maju, serta pengakuan orang lain, b) Faktor pemeliharaan (*maintenance factor*) yan disebut dengan dissatisfier/extrinsic motivation, yang terdiri dari gaji, kondisi kerja, status, supervisi serta hubungan dengan rekan kerja. Menurut Herzberg, faktor pemuas merupakan faktor pendorong yang berasal dari dalam diri seseorang untuk dapat berprestasi. Terpenuhinya faktor pemuas dapat menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. Sementara itu faktor pemeliharaan diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis seta kebutuhan dasar karyawan. Jika faktor ini tidak terpenuhi, maka akan timbul ketidakpuasan. Namun jika besarnya faktor ini memadai untuk

memenuhi kebutuhan tersebut, seseorang tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan sepenuhnya.⁹⁰

6). Teori Pemenuhan Kebutuhan

Pandangan Mangkunegara menjelaskan bahwa teori kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai.⁹¹ Oleh karena itu, seorang pegawai akan merasa puas apabila pegawai mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, maka pegawai itu akan merasa tidak puas.

7). Teori Pandangan Kelompok Sosial

Menurut Mangkunegara menyatakan bahwa teori kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan. Pada hakikatnya, teori pandangan kelompok sosial atau acuan tersebut oleh pegawai dijadikan tolok ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, pegawai akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru, salah satunya dikemukakan oleh Hasibuan, sebagai berikut: (a) balas jasa yang adil dan layak, (b) penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, (c) berat ringan pekerjaan, (d) suasana lingkungan pekerjaan, (e) peralatan

⁹⁰ Ibid, h. 466.

⁹¹ A.A. Anwar P. Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya, 2009), h. 121

yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, (f) sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, dan (g) sifat pekerjaan monoton atau tidak.⁹²

Parwanto menyebutkan bahwa yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam rangka peningkatan kinerjanya adalah: (a) faktor psikologik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketenteraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan, (b) faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya, (c) faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi. Jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya, dan (d) faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.⁹³ Jika seorang karyawan tidak memperoleh kepuasan kerja dari usaha yang telah dikorbankan kepada organisasi, baik karena kebutuhannya tidak terpenuhi maupun karena antara manfaat yang ada tidak seimbang dengan imbalannya, maka mereka akan mencari cara yang memungkinkan mereka terhindar dari kegiatan organisasi. Bentuk penghindaran dari kegiatan organisasi dapat berupa mangkir (*Absenteeism*) maupun ekstremnya keluar dari keanggotaan organisasi

⁹² Malayu SP. Hasibuan. *Organisasi dan Motivasi*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2005), h. 203.

⁹³ Wahyuddin Parwanto. "Pengaruh Faktor-faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi IMKA, Surakarta". *Jurnal Pendidikan*. (Surakarta: Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2006), h. 3.

yang diikutinya⁹⁴. Pekerja yang merasa puas dengan pekerjaan yang produktif, meskipun hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja menunjukkan hubungan positif yang relatif kecil.

Bagi guru, kepuasan kerjanya ditunjukkan oleh sikapnya dalam bekerja/mengajar. Jika guru puas akan keadaan yang mempengaruhi dia maka dia akan bekerja dengan baik/mengajar dengan baik. Tetapi jika guru kurang puas maka dia akan mengajar sesuai kehendaknya. Kepuasan kerja merupakan salah satu sikap kerja guru yang perlu diciptakan di sekolah, agar guru dapat bekerja dengan moral yang tinggi, disiplin, semangat, berdedikasi dan menghayati profesinya. Guru yang merasa puas terhadap lembaganya akan berdampak pada kelancaran kegiatan belajar mengajar di sekolah dan peningkatan kualitas pelayanan kepada para siswa. Dengan kata lain dengan mencapai tingkat kepuasan kerja tertentu maka diharapkan kinerja sebagai seorang guru baik.

Penelitian tentang kepuasan kerja yang sangat besar sumbangannya adalah penelitian Herzberg. Teori ini dikenal dengan "model dua faktor" yaitu faktor motivasional dan faktor higiene/pemeliharaan⁹⁵. Jika faktor higiene dipenuhi tidak dapat memotivasi pekerja namun dapat meminimalkan ketidakpuasan. Jika faktor higiene tidak terpenuhi, seseorang tidak akan merasa puas. Faktor higiene meliputi *company policy and administration* (kebijakan organisasi); *supervision* (supervisi), *salary* (gaji/kesejahteraan), *interpersonal relations* (hubungan antar pribadi) dan *working condition* (kondisi kerja), *possibility of growth* (peluang untuk tumbuh), *personal life* (efek kerja terhadap kehidupan pribadi) dan status. Faktor-faktor motivasional dapat menciptakan kepuasan kerja

⁹⁴ Jerald Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. *Behavior in Organization*. (New Jersey: Prentice Hall Int., Inc., 1997). h. 186-187.

⁹⁵ Imron Burhanuddin dan Maisyaroh Ali. *Manajemen Pendidikan. Wacana, Proses dan Aplikasinya di Sekolah*. (Malang : Universits Negeri Malang, 20012), h. 166.

dengan memenuhi kebutuhan-kebutuhan pekerja, meliputi *achievement* (prestasi), *recognition* (pengakuan), *work itself* (kerja itu sendiri) *responsibility* (tanggung jawab), dan *advancement* (kenaikan pangkat). Berkenaan dengan kepuasan kerja guru yaitu keterlibatan guru dalam pembuatan keputusan di sekolah, pengakuan yang dirasakan guru, harapan guru, hubungan antar personel yang terjadi di dalam lingkungan kerja, dan otoritas yang diterima guru. Studi yang komprehensif telah dilakukan menunjukkan bahwa kepuasan kerja terdiri dari lima aspek yang *relative independen*, yakni: (1) pekerjaan itu sendiri, (2) pembayaran, (3) supervisi, (4) kesempatan untuk promosi, dan (5) sifat rekan sekerja.⁹⁶

Setiap individu memiliki harapan atas sebuah aspek dalam pekerjaannya. Harapan guru dalam pekerjaannya dapat berupa memperoleh gaji yang besar, naik jabatan, membangun hubungan baik dengan siswa, bersenang-senang dengan sesama guru, memanfaatkan kepandaian, membantu orang tua siswa, meningkatkan prestise, merasa nyaman dengan lingkungan, dan sebagainya. Semua ini adalah komponen yang diberi nilai berbeda bagi setiap individu. Sebuah organisasi sekolah yang baik yang memberikan banyak peningkatan pada kepuasan kerja para guru berarti merupakan organisasi yang memenuhi sebanyak mungkin harapan para guru tersebut. Hal ini terdengar mudah namun sangat sulit dilakukan.

Menurut As'ad kepuasan kerja terbagi menjadi beberapa faktor yaitu : (1) Faktor psikologik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi : minat yaitu sikap yang membuat orang senang akan obyek situasi atau ide-ide tertentu; ketentraman dalam kerja, yakni merasakan kenyamanan dan ketenangan dalam kerja; sikap terhadap kerja merupakan sikap atau perilaku dalam melakukan pekerjaan; bakat ialah kemampuan dasar yang menentukan sejauhmana

⁹⁶ Winardi. *Manajemen Perilaku Organisasi*. (Jakarta : Rineka Cipta, 2004), h. 365.

kesuksesan individu untuk memperoleh keahlian atau pengetahuan tertentu, apabila individu itu diberi latihan-latihan tentu; dan keterampilan berupa kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimilikidan dipergunakan oleh seseorang pada waktu yang tepat; (2) Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya; (3) Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan umur; dan (4) Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminanserta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial.⁹⁷

Sementara itu, Munandar menyebutkan, bahwa ada beberapa faktor kepuasan kerja yaitu :

1) Ciri-ciri intrinsik pekerjaan

Ciri-ciri intrinsik dari pekerjaan yang menentukan kepuasan kerja adalah keragaman, kesulitan jumlah pekerjaan, tanggung jawab, otonomi, kendali terhadap metode kerja, kemajemukan, dan kreativitas. Sedangkan berdasarkan survei diagnostic pekerjaan, ciri-ciri tersebut untuk berbagai pekerjaan adalah : a) keragaman keterampilan; b) jati diri tugas (*task identity*); c) tugas yang penting (*task significanse*), d) Otonomi, dan e) Pemberikan balikan pada pekerjaan membantu meningkatkan tingkat kepuasan kerja

2) Gaji penghasilan, imbalan yang dirasakan adil (*equitable reward*)

Dari berbagai penelitian yang sudah ada dengan menggunakan teori keadilan yang dikemukakan oleh Adams dalam Munandar, menghasilkan

⁹⁷ Moh. As'ad. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*. (Yogyakarta: Liberty, 2004), h. 115.

orang yang menerima gaji yang dipersepsikan terlalu kecil atau terlalu besar akan mengalami distress atau ketidakpuasan.⁹⁸

3) Penyeliaan.

Locke memberikan kerangka kerja teoritis untuk memahami kepuasan tenaga kerja dengan penyelia, ia menemukan dua jenis hubungan atasan dan bawahan yaitu : a) hubungan fungsional yaitu sejauhmana penyelia membantu tenagakerja, untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenagakerja; b) hubungan keseluruhan yaitu hubungan keseluruhan didasarkan padaketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilaiyang serupa.⁹⁹

4) Rekan-rekan sejawat yang menunjang

Kepuasan kerja akan ada karena mereka dalam jumlah tertentu beradadalam satu ruangan kerja yang nanti akan tercipta komunikasi yang memenuhikebutuhan sosial mereka.

5) Kondisi kerja yang menunjang

Merupakan situasi atau keadaan yang menunjang jalannya pekerjaan yang di butuhkan baik dari segi tata ruang tempat maupun pengadaan kebutuhan pekerja.¹⁰⁰

Gilmer dalam Parwanto dan Wahyuddin Muhammad menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, faktor instrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi dan fasilitas.¹⁰¹ Mullins mengemukakan beberapa faktor utama yang secara khusus dianggap turut mempengaruhi

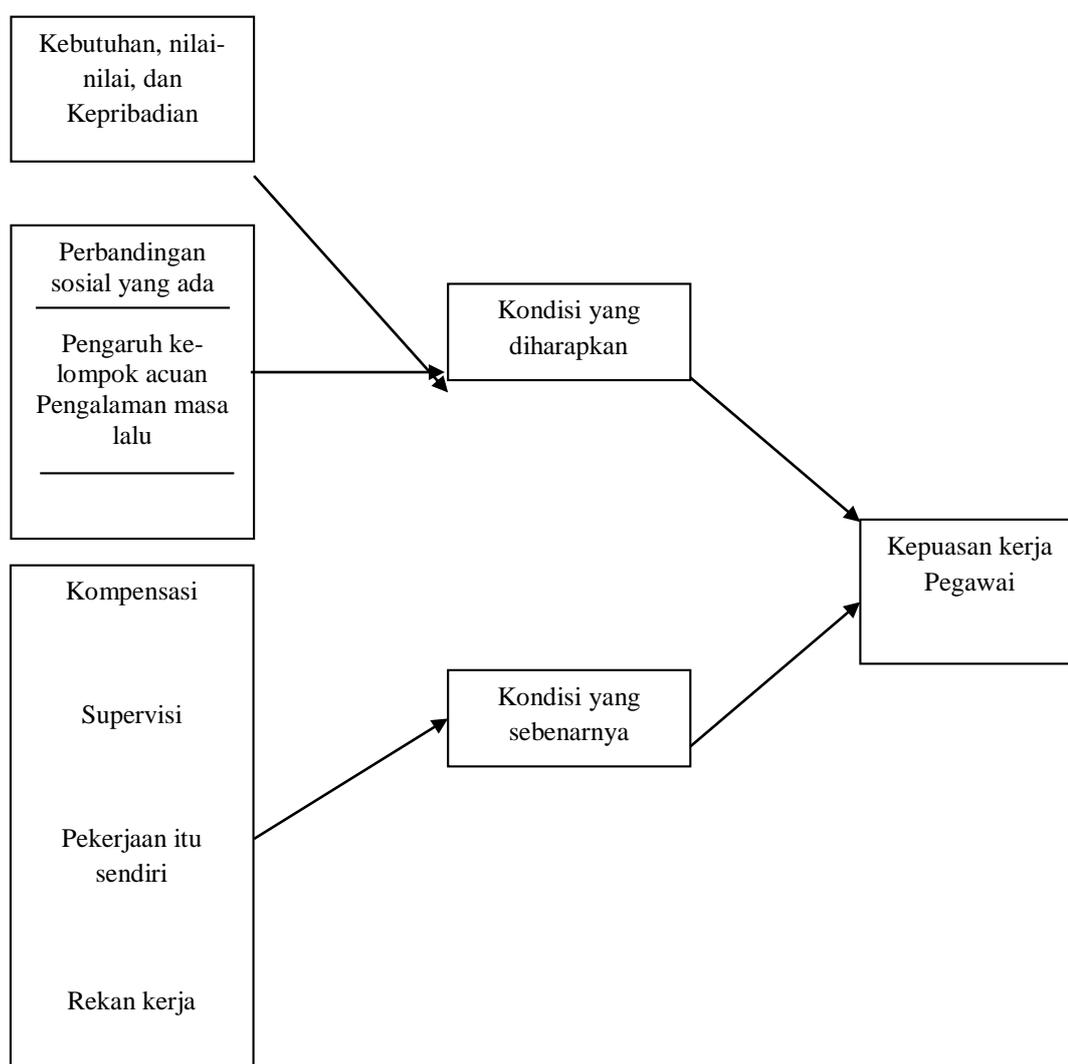
⁹⁸ Ashar Sunyoto Munandar. *Psikologi Industri dan Organisasi*. (Jakarta: Universitas Indonesia, 2006), h. 361.

⁹⁹ E.A. Locke. *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. (Chicago: Handwork Industrial and Psychology : Rand Mc. Nally, 1996), h. 134

¹⁰⁰ Ashar Sunyoto Munandar. *Psikologi Industri dan Organisasi*. (Jakarta: Universitas Indonesia, 2006), h. 357-363.

¹⁰¹Parwanto dan Wahyuddin Muhammad, *Pengaruh faktor-faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi IMKA di Surakarta*, (Jurnal Daya Saing, Vol. 2, No. 3, 2003), h. 95-103.

kepuasan kerja yakni: (1) teknologi informasi dan komunikasi, (2) stres ditempat kerja, (3) kerja organisasi dan desain pekerjaan individu, (4) model komprehensif dari pengayaan kerja, (5) pendekatan-pendekatan organisasi yang lebih luas, (6) kualitas kehidupan kerja, (7) kerja/keseimbangan hidup, (8) keterlibatan, (9) pengaturan kerja yang fleksibel, dan (10) lingkaran kualitas.¹⁰²Sedangkan Wexley dan Yukl lebih lanjut menggambarkan secara hipotetis determinan kepuasan kerja tersebut seperti terlihat pada gambar 2.3 berikut:



Gambar 2.3: Hipotesis Determinan Kepuasan Kerja

(Sumber : Kenneth N. Wexley dan Gary A. Yukl, 1998: 109)

¹⁰² Laurie J Mullins, *Management and Organizational Behavior*, (London: Prentice Hall, Inc, 2005), h. 703.

Berdasarkan Gambar 2.3 di atas, bahwa hipotesis determinan yang dianggap mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya berdasarkan kondisi yang diharapkan yang meliputi kebutuhan nilai-nilai dan kepribadian, perbandingan sosial yang ada, dan pengalaman masa lalu, sedangkan pada kondisi yang sebenarnya meliputi kompensasi, supervisi, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, keamanan, dan kesempatan berkembang.¹⁰³

Jika seorang karyawan tidak memperoleh kepuasan kerja dari usaha yang telah dikorbankan kepada organisasi, baik karena kebutuhannya tidak terpenuhi maupun karena antara manfaat yang ada tidak seimbang dengan imbalannya, maka mereka akan mencari cara yang memungkinkan mereka terhindar dari kegiatan organisasi. Bentuk penghindaran dari kegiatan organisasi dapat berupa mangkir (*Absenteeism*) maupun ekstremnya keluar dari keanggotaan organisasi yang diikutinya¹⁰⁴. Pekerja yang merasa puas dengan pekerjaan yang produktif, meskipun hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja menunjukkan hubungan positif yang relatif kecil. Robbins mengemukakan bahwa ada konsekuensi ketika karyawan menyukai pekerjaan mereka, dan ada konsekuensi ketika karyawan tidak menyukai pekerjaan mereka.¹⁰⁵

Menurut Luthans indikator yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu: (1) Pembayaran gaji atau upah; pegawai menginginkan sistem upah yang dipersepsikan adil, tidak meragukan dan segaris dengan harapannya; (2) Pekerjaan itu sendiri; pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilan, kebebasan serta umpan balik. Karakteristik ini

¹⁰³ K.N. Wexley and Yukl, L.A, *Perilaku Organisasi*, h. 109.

¹⁰⁴ Jerald Greenberg and Robert A. Baron, *Behavior in Organization*. (New Jersey: Prentice Hall Int., Inc., 1997), h. 186-187.

¹⁰⁵ Stephen. P Robbins, *Organizational Behavior*. (New Jersey: Prentice Hall Int Inc, 2001), h. 82.

membuat kerja lebih menantang. Pekerjaan yang kurang menantang akan menciptakan kebosanan. Namun pekerjaan yang terlalu menantang dapat menyebabkan frustrasi dan perasaan gagal; (3) Rekan kerja; bagi kebanyakan pegawai, kerja merupakan salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu mempunyai rekan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan kepuasan kerja; (4) Promosi; pada saat dipromosikan pegawai pada umumnya menghadapi peningkatan tuntutan keahlian, kemampuan serta tanggung jawab. Sebagian besar pegawai merasa positif jika dipromosikan. Dengan promosi memungkinkan organisasi untuk mendayagunakan kemampuan dan keahlian pegawai setinggi mungkin; (5) Penyelia (supervisi); supervisi mempunyai peran yang penting dalam suatu organisasi karena berhubungan dengan pegawai secara langsung dan mempengaruhi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Pada umumnya pegawai lebih suka mempunyai supervisi yang adil, terbuka dan mau bekerja sama dengan bawahan.¹⁰⁶

Rivai menambahkan indikator kepuasan kerja, yaitu: (1) isi pekerjaan; (2) supervisi; (3) organisasi dan manajemen; (4) kesempatan untuk maju; (5) gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif; (6) rekan kerja dan (7) kondisi kerja. Sedangkan Komariah dan Triatna (2008:51), menyatakan ada lima indikator kepuasan kerja guru: (1) sumber daya pendidikan; (2) proses belajar mengajar (3) prestasi sekolah; (4) penghasilan dan penghargaan; (5) kebebasan melakukan aktivitas.¹⁰⁷

Berdasarkan ulasan teori diatas dapat disintesa bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan guru madrasah terhadap pekerjaannya secara

¹⁰⁶ Fred Luthans. *Organizational Behavior*. (New York: Irwin McGraw-Hill Int. Ed., 1998), h.144

¹⁰⁷ Rivai, Vaitzal. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), h.479.

keseluruhan maupun terhadap berbagai aspek dalam pekerjaan sebagai hasil pengetahuan dan penilaiannya terhadap pekerjaan yang dapat diukur dengan menggunakan indikator : isi pekerjaan, supervisi, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji/insentif, rekan kerja, dan kondisi pekerjaan.

B. Penelitian Relevan

Adapun penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini adalah:

1. M. Nurkholis, Korelasi Antara Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah Dan Iklim Madrasah dengan Efektivitas Madrasah Aliyah Negeri Di Kabupaten Brebes, Tesis, Program Pascasarjana Program Studi Manajemen Pendidikan, 2007. Hasil Penelitian Menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel kemampuan manajerial kepala madrasah dan iklim madrasah dengan efektivitas Madrasah di Kabupaten Brebes. Hubungan kemampuan manajerial kepala madrasah dengan efektivitas madrasah sebesar 38,5%, hubungan variable iklim madrasah dengan efektivitas madrasah sebesar 63%, dan hubungan variable kemampuan manajerial kepala madrasah dan iklim madrasah dengan efektivitas madrasah sebesar 63%.
2. Ahmad Badrus Hisbuloh, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Terhadap Kepuasan Kerja Serta Kinerja Guru, Program Magister Manajemen Pendidikan Islam Pasca Sarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2017. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Ada pengaruh positif signifikan kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap kepuasan kerja guru MTs Se-KotaKediri. Semakin baik kepemimpinan transformasional kepala madrasah, maka kepuasan kerja guru akan semakin meningkat, (2) Tidak ada pengaruh positif signifikan

kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap kinerja guru MTs Se-Kota Kediri. Namun pada variabel kepuasan kerja terhadap kinerja guru terdapat pengaruh positif signifikan. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja guru, maka kinerja guru juga akan semakin meningkat, (3) Pengaruh tidak langsung yaitu antara kepemimpinan transformasional kepala madrasah dan kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (mediasi) memiliki nilai pengaruh yang lebih besar jika dibandingkan dengan pengaruh langsung tanpa menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

3. Novi Maryani, Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru Di Smp Islam Kecamatan Ciawi Bogor, Pascasarjana Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam Negeri Surakarta tahun 1437 H/2016 M. Hasil pengujian hipotesis adalah sebagai berikut: Pertama, terdapat hubungan positif dan sedang antara supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru. Karena Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa diperoleh skor koefisien korelasi Pearson correlation (r_{y1}) adalah 0,305. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (R square) = 0,093, yang berarti bahwa supervisi kepala sekolah memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 9,3%. Hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi $\hat{Y} = 93,055 + 0,278X_1$, yang signifikan pada taraf alfa 0,05. Kedua, terdapat hubungan positif dan sedang antara kompetensi profesional guru dengan kinerja guru. Karena Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa diperoleh koefisien korelasi Pearson correlation (r_{y2}) adalah 0,623. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (R square) = 0,389, yang berarti bahwa kompetensi profesional guru memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 38,9%. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan persamaan regresi $\hat{Y} = 50,788 +$

0,600X2. Ketiga, terdapat hubungan positif dan sedang antara supervisi kepala sekolah dan kompetensi profesional guru dengan kinerja guru. Karena diperoleh koefisien korelasi ganda ($R_{y1.2}$) adalah 0,657. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (R_{square}) = 0,431, yang berarti bahwa supervisi kepala sekolah dan kompetensi profesional guru secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 43,1%. Memperhatikan hasil analisis regresi ganda, menunjukkan persamaan regresi $\hat{Y} = 32,725 + 0,190X_1 + 0,567X_2$.

4. Lilik Kurniasih, Pengaruh Kompetensi Guru, Iklim Organisasi Dan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Sukoharjo Tahun Pelajaran 2017/ 2018, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Surakarta, Tahun 2018. Hasil penelitian menunjukkan bahwa :
 - 1) Kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja gurudengan kontribusi sebesar 48,9%,.
 - 2) Iklim organisasimemiliki pengaruh positif terhadap kinerja gurudengan kontribusi sebesar 38,7%.
 - 3) Supervisi akademikmemiliki pengaruh positif terhadap kinerja gurudengan kontribusi sebesar 58,6%.
 - 4) Terdapat pengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen (kompetensi guru, dan iklim organisasi) terhadap variabel dependen yaitu kinerja gurudengan kontribusi sebesar 55,6%,
 - 5) Terdapat pengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen (kompetensi gurudan supervisi akademik) terhadap variabel dependen yaitu kinerja gurudengan kontribusi sebesar 65,9%,
 - 6) Terdapat pengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen (iklim organisasidan supervisi akademik) terhadap variabel dependen yaitu kinerja gurudengan kontribusi sebesar 62,8%,
 - 7). Terdapat pengaruh

signifikan secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen (kompetensi guru, iklim organisasi dan supervisi akademik) terhadap variabel dependen yaitu kinerja guru dengan kontribusi sebesar 67,4%.

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat diduga terdapat Pengaruh Iklim madrasah, Kepercayaan bawahan dan Kepuasan kerja terhadap Kompetensi Profesional guru.

C. Kerangka Berfikir

1. Pengaruh Langsung Iklim Madrasah Terhadap Kepuasan Kerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Se- Kepulauan Nias

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan karakteristik yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja penting untuk diperhatikan karena kepuasan kerja yang tinggi dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan mendorong karyawan untuk berprestasi. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya.

Guru dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara guru yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan negatif dalam pekerjaan tersebut. Perilaku guru yang puas tentu akan menimbulkan keuntungan bagi madrasah, sebaliknya banyaknya perilaku yang tidak puas akan merugikan madrasah. Madrasah harus mampu menciptakan dan memelihara kepuasan kerja setiap gurunya, karena masing-masing guru memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai yang berlaku pada diri dan lingkungannya.

Semakin terpenuhinya keinginan dan harapan guru dalam aspek pekerjaannya, maka karyawan akan cenderung puas. Untuk menciptakan

kepuasan kerja, iklim madrasah dianggap menjadi salah satu faktor yang berperan penting. Iklim madrasah yang terbentuk di lingkungan madrasah akan mempengaruhi perilaku guru dalam bekerja, yang akan berpengaruh pada hasil kerja. Iklim madrasah yang positif akan memberikan hasil kerja yang positif, sebaliknya iklim kerja yang negatif akan memberikan hasil kerja yang negatif. Madrasah perlu menciptakan iklim yang baik dan menyenangkan supaya guru tetap produktif dan memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Berangkat dari kerangka pikir di atas diduga iklim madrasah berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Se- Kepulauan Nias.

2. Pengaruh Langsung Kepercayaan Bawahan Terhadap Kepuasan Kerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kepulauan Nias

Kepercayaan bawahan merupakan rasa keyakinan yang ada pada diri anggota/guru terhadap kepala madrasah sehingga dapat bekerja lebih baik. Untuk itu, dalam usaha meningkatkan prestasi madrasah. Madrasah harus dapat membangun rasa kepercayaan pada setiap anggota madrasah. Guru yang percaya kepada kepala madrasah akan bersedia melakukan dan terus menerus meningkatkan kinerjanya karena mereka yakin bahwa apa yang mereka lakukan akan mendapat penilaian tersendiri bagi kepala madrasah dan mereka yakin bahwa hak-hak mereka tidak akan disalahgunakan oleh pimpinan jika mereka menjalankan kewajiban dengan baik.

Selain itu, dengan adanya kepercayaan dari para guru terhadap kepala madrasah memudahkan kepala madrasah untuk menjalankan segala aktivitasnya. Kepala madrasah juga akan terdorong untuk terus menerus mengadakan perbaikan, menjalankan aktivitas-aktivitas yang unggul dan berusaha mencapai keberhasilan madrasah. Selain itu dengan adanya kepercayaan bawahan/guru terhadap pemimpin yang menjadikan bawahan rela atau sepenuh hati mengikuti dan melakukan

tindakan apapun yang menjadi tindakan pemimpin. Pada sisi yang lain kepercayaan yang muncul dari guru terhadap pimpinan pada gilirannya juga akan mendorong kepuasannya dalam bekerja. Dengan demikian, berdasarkan uraian tersebut, dapat diduga bahwa kepercayaan bawahan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Se- Kepulauan Nias.

3. Pengaruh Langsung Iklim madrasah Terhadap Kompetensi Profesional Guru di Madrasah Ibtidaiyah Se- Kepulauan Nias

Madrasah merupakan suatu sistem sosial yang terdiri dari berbagai unsur yang membentuk satu kesatuan yang utuh yang saling berinteraksi. Di dalam madrasah terdapat berbagai macam kelompok yang berkembang yang saling berinteraksi menurut pola dan tujuan tertentu yang saling mempengaruhi dan dipengaruhi oleh lingkungannya sehingga membentuk perilaku dari hasil hubungan individu dengan individu maupun dengan lingkungannya. Interaksi yang terjadi di madrasah merupakan indikasi adanya keterkaitan satu dengan lainnya guna memenuhi kebutuhan, juga sebagai tuntutan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Untuk terjalinnya interaksi-interaksi yang melahirkan hubungan yang harmonis dan menciptakan kondisi yang kondusif untuk bekerja diperlukan iklim madrasah yang kondusif.

Iklim madrasah merupakan sarana bagi guru untuk melakukan pendekatan dengan lingkungan kerjanya dengan pandangan yang positif. Iklim organisasi mempunyai kaitan dengan prestasi, motivasi, persepsi, dan kepuasan guru. Jika iklim madrasah kondusif, suasana lingkungan manusia yang familiar maka akan membuat guru menjadi termotivasi karena puasnya guru terhadap organisasi. Dan sebaliknya jika iklim tidak kondusif maka mengakibatkan guru kurang bergairah dalam bekerja. Dari penjelasan di atas terlihat bahwa iklim madrasah berkaitan dengan kompetensi profesional guru. Iklim madrasah yang baik sangat

dibutuhkan dalam rangka memfasilitasi guru untuk meningkatkan sikap profesionalnya. Hal ini dilihat dari sikap guru dalam menjalankan aktivitas kerjanya. Bilamana seorang guru memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, maka guru akan menjalankan fungsi dan kedudukannya sebagai tenaga pengajar dan pendidik di sekolah dengan penuh rasa tanggung jawab. Demikian sebaliknya, jika seorang guru yang memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya hanya akan menjalankan fungsi dan kedudukannya sebatas rutinitas belaka. Dengan demikian, berdasarkan uraian tersebut, dapat diduga bahwa iklim madrasah berpengaruh langsung terhadap kompetensi profesional guru di Madrasah Ibtidaiyah Se- Kepulauan Nias.

4. Pengaruh Tidak Langsung Iklim madrasah Terhadap Kompetensi Profesional Guru Melalui Kepuasan Kerja di Madrasah Ibtidaiyah Se- Kepulauan Nias.

Madrasah merupakan suatu sistem sosial yang terdiri dari berbagai unsur yang membentuk satu kesatuan yang utuh yang saling berinteraksi. Di dalam madrasah terdapat berbagai macam kelompok yang berkembang yang saling berinteraksi menurut pola dan tujuan tertentu yang saling mempengaruhi dan dipengaruhi oleh lingkungannya sehingga membentuk perilaku dari hasil hubungan individu dengan individu maupun dengan lingkungannya. Interaksi yang terjadi di madrasah merupakan indikasi adanya keterkaitan satu dengan lainnya guna memenuhi kebutuhan, juga sebagai tuntutan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Untuk terjalinnya interaksi-interaksi yang melahirkan hubungan yang harmonis dan menciptakan kondisi yang kondusif untuk bekerja diperlukan iklim madrasah yang kondusif.

Iklim madrasah merupakan sarana bagi guru untuk melakukan pendekatan dengan lingkungan kerjanya dengan pandangan yang positif. Iklim madrasah mempunyai kaitan dengan prestasi, motivasi, persepsi,

dan kepuasan guru. Jika iklim madrasah kondusif, suasana lingkungan manusia yang familiar maka akan membuat guru menjadi termotivasi karena puasnya guru terhadap organisasi. Dan sebaliknya jika iklim tidak kondusif maka mengakibatkan guru kurang bergairah dalam bekerja.

Dari penjelasan di atas terlihat bahwa iklim madrasah dan kepuasan kerja berkaitan dengan kompetensi profesional guru. Iklim madrasah yang baik serta diiringi dengan kepuasan kerja yang tinggi dari guru diyakini dapat memfasilitasi guru untuk meningkatkan sikap profesionalnya. Hal ini dilihat dari sikap guru dalam menjalankan aktivitas kerjanya. Bilamana seorang guru memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, maka guru akan menjalankan fungsi dan kedudukannya sebagai tenaga pengajar dan pendidik di madrasah dengan penuh rasa tanggung jawab. Demikian sebaliknya, jika seorang guru yang memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya hanya akan menjalankan fungsi dan kedudukannya sebatas rutinitas belaka.

Dengan demikian, berdasarkan uraian tersebut, dapat diduga bahwa iklim madrasah berpengaruh tidak langsung terhadap kompetensi profesional guru melalui kepuasan kerja di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kepulauan Nias.

5. Pengaruh Langsung Kepercayaan Bawahan terhadap Kompetensi Profesional Guru di Madrasah Ibtidaiyah Se- Kepulauan Nias

Kompetensi adalah kemampuan dalam melaksanakan tugas. Kompetensi ini merupakan modal dasar dalam melaksanakan tugas. Seorang yang dalam melaksanakan pekerjaannya memiliki kompetensi untuk melaksanakan kerja tersebut maka hasilnya akan baik. Demikian juga dengan guru. Seorang guru yang memiliki kompetensi akan menjalankan pekerjaan dengan baik. Ada empat kompetensi yang harus dimiliki guru, yakni kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial.

Kompetensi profesional merupakan kemampuan seorang guru dalam menguasai materi ajar, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu yang sesuai dengan kurikulum sekolah, memiliki pemahaman wawasan yang luas serta mampu mengembangkan profesi sesuai dengan bidang masing-masing. Menjadi seorang guru haruslah memiliki kompetensi profesional sehingga hasil pembelajaran yang akan dicapai dapat maksimal. Sebab kompetensi profesional merupakan kompetensi yang dimiliki seorang guru dimana guru tersebut sudah benar-benar menguasai semua hal dalam mendidik.

Guru yang sudah memiliki kompetensi profesional dalam melaksanakan tugasnya sudah tentu akan memiliki kinerja yang baik. Kinerja yang baik dari guru muncul satu diantaranya disebabkan oleh faktor kepercayaan. Kepercayaan merupakan elemen yang mendasar dalam kepemimpinan, oleh karena itu kepemimpinan berkaitan erat dengan kepercayaan. Pada kepemimpinan kepala madrasah, kepercayaan berperan dalam perilaku guru, kepala madrasah dapat menciptakan kebudayaan organisasi yang baik apabila mendapatkan kepercayaan dari guru. Kepercayaan terhadap pemimpin memiliki hubungan positif terhadap berbagai hasil-hasil seperti perilaku-perilaku kinerja, serta kepuasan.

Semakin besar kepercayaan antara kepala madrasah dan guru maka pertukaran informasi semakin akurat, pemahaman tujuan kinerja semakin baik serta kualitas komunikasi yang berkembang semakin tinggi. Hubungan antara kepala madrasah dengan gurunya dengan memiliki rasa menghormati, kerjasama, komitmen, keterlibatan kerja serta dapat diandalkan akan menjadikan hubungan saling percaya antara atasan dan bawahan akan terjalin dengan baik. Begitu pula halnya dengan kepercayaan guru kepada atasannya akan berpengaruh langsung terhadap peningkatan kompetensi dan kinerjanya. Kepercayaan bawahan dibutuhkan madrasah untuk membangkitkan kompetensi profesional

guru. Apabila kepercayaan bawahan tinggi, maka kompetensi juga akan tinggi. Sebaliknya, apabila kepercayaan bawahan rendah, maka kompetensi profesional guru pun akan rendah. Dengan demikian kepercayaan bawahan diduga berpengaruh langsung terhadap kompetensi profesional guru di Madrasah Ibtidaiyah Se- Kepulauan Nias.

6. Pengaruh Tidak Langsung Kepercayaan Bawahan terhadap Kompetensi Profesional Guru Melalui Kepuasan kerja di Madrasah Ibtidaiyah Se- Kepulauan Nias

Guru yang sudah memiliki kompetensi profesional dalam melaksanakan tugasnya sudah tentu akan memiliki kinerja yang baik. Kinerja yang baik dari guru muncul satu diantaranya disebabkan oleh faktor kepercayaan. Kepercayaan merupakan elemen yang mendasar dalam kepemimpinan, oleh karena itu kepemimpinan berkaitan erat dengan kepercayaan. Pada kepemimpinan kepala madrasah, kepercayaan berperan dalam perilaku guru, kepala madrasah dapat menciptakan kebudayaan organisasi yang baik apabila mendapatkan kepercayaan dari guru. Kepercayaan terhadap pemimpin memiliki hubungan positif terhadap berbagai hasil-hasil seperti perilaku-perilaku kinerja, serta kepuasan.

Semakin besar kepercayaan dan kepuasan kerja guru maka pertukaran informasi semakin akurat, pemahaman tujuan kinerja semakin baik serta kualitas komunikasi yang berkembang semakin tinggi. Hubungan antara kepala madrasah dengan gurunya dengan memiliki rasa menghormati, kerjasama, komitmen, keterlibatan kerja serta dapat diandalkan akan menjadikan hubungan saling percaya antara atasan dan bawahan akan terjalin dengan baik. Begitu pula halnya dengan kepercayaan guru kepada atasannya akan berpengaruh langsung terhadap peningkatan kompetensi dan kinerjanya.

Kepercayaan dan kepuasan kerja guru dibutuhkan madrasah untuk membangkitkan kompetensi profesionalnya. Apabila kepercayaan bawahan dan kepuasan kerja guru tinggi, maka kompetensi juga akan tinggi. Sebaliknya, apabila kepercayaan dan kepuasan kerjanya rendah, maka kompetensi profesional guru pun akan rendah.

Dengan demikian kepercayaan bawahan diduga secara tidak langsung berpengaruh terhadap kompetensi profesional guru melalui kepuasan kerjanya di Madrasah Ibtidaiyah Se- Kepulauan Nias.

7. Pengaruh Langsung Kepuasan Kerja Terhadap Kompetensi Profesional Guru Madrasah Ibtidaiyah Se Kepulauan Nias

Guru sebagai pekerja harus berkemampuan yang meliputi penguasaan materi pelajaran, penguasaan profesional keguruan dan pendidikan, penguasaan cara-cara menyesuaikan diri dan berkepribadian untuk melaksanakan tugasnya, disamping itu guru harus merupakan pribadi yang berkembang dan bersifat dinamis. Hal ini sesuai dengan yang tertuang dalam Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis; mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan dan memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Guna mewujudkan harapan diatas, maka upaya memenuhi kepuasan kerja guru merupakan sebuah keharusan. Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Jadi kepuasan kerja

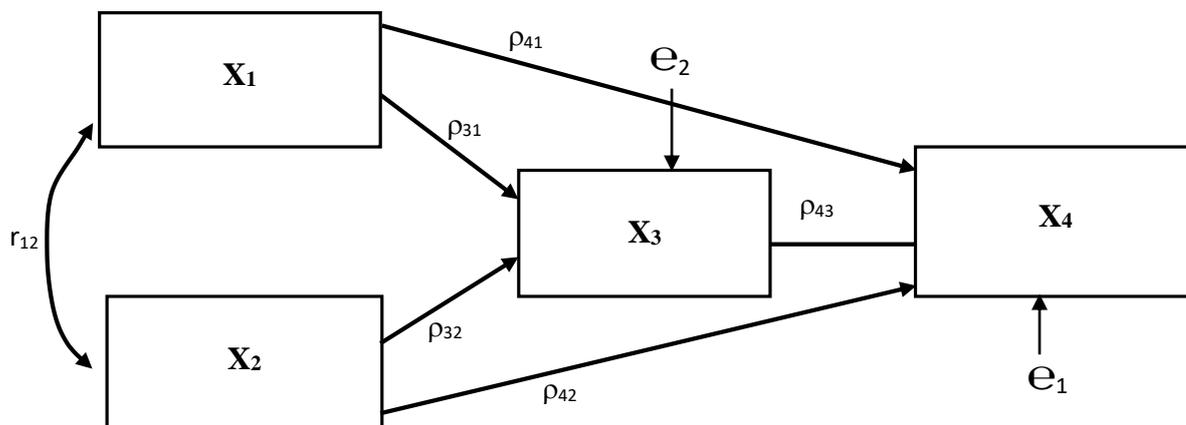
menyangkut psikologis individu didalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya.

Kepuasan kerja guru ditandai dengan munculnya rasa puas dan terselesaikannya tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab guru tersebut secara tepat waktu, disamping itu munculnya dedikasi, kegairahan, kerajinan, ketekunan, inisitif dan kreativitas kerja yang tinggi dalam bekerja. Kepuasan kerja guru menjadi salah satu faktor yang harus diperhatikan, apabila guru merasakan kepuasan dalam dalam bekerja, maka akan tercipta suasana yang penuh kebersamaan, memiliki tanggung jawab yang sama, iklim komunikasi yang baik dan juga semangat kerja yang tinggi sehingga tujuan madrasah dapat tercapai secara maksimal.

Tetapi sebaliknya apabila guru tidak merasa puas, maka akan tercipta suasana yang kaku, membosankan, dan semangat tim yang rendah. Dengan demikian kepuasan kerja diduga berpengaruh langsung terhadap kompetensi profesional guru Madrasah Ibtidaiyah Se-Kepulauan Nias.

D. Paradigma Penelitian

Pada penelitian ini terdapat empat variabel yang dijadikan objek penelitian yaitu 2 (dua) variabel exogenous yaitu Iklim madrasah dan kepercayaan bawahan serta 2 (dua) variabel endogenous yaitu kepuasan kerja dan kompetensi profesional guru. Kepuasan kerja merupakan variabel mediasi antara Iklim madrasah dan Kepercayaan bawahan yang berpengaruh terhadap Kompetensi professional guru. Lebih jelasnya divisualisasikan dalam model teoritik seperti pada Gambar 2.4.



Gambar 2.4: Pengaruh Iklim Sekolah, Kepercayaan Bawahan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kompetensi Profesional Guru

Keterangan:

X_1 = Iklim Madrasah

X_2 = Kepercayaan Bawahan

X_3 = Kepuasan Kerja

X_4 = Kompetensi Profesional Guru

E. Hipotesis Penelitian

Dari kerangka berpikir di atas dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh langsung iklim madrasah terhadap kepuasan kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Se- Kepulauan Nias.
2. Terdapat pengaruh langsung kepercayaan bawahan terhadap kepuasan kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Se- Kepulauan Nias.
3. Terdapat pengaruh langsung iklim madrasah terhadap kompetensi profesional guru di Madrasah Ibtidaiyah Se- Kepulauan Nias.
4. Terdapat pengaruh tidak langsung iklim madrasah terhadap kompetensi profesional guru melalui Kepuasan kerja di Madrasah Ibtidaiyah Se- Kepulauan Nias.

5. Terdapat pengaruh langsung kepercayaan bawahan terhadap kompetensi profesional guru di Madrasah Ibtidaiyah Se- Kepulauan Nias.
6. Terdapat pengaruh tidak langsung kepercayaan bawahan terhadap kompetensi profesional guru melalui Kepuasan kerja di Madrasah Ibtidaiyah Se- Kepulauan Nias.
7. Terdapat pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kompetensi profesional guru Madrasah Ibtidaiyah Se- Kepulauan Nias.
8. Terdapat pengaruh simultan antara iklim madrasah, kepercayaan bawahan, dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kompetensi profesional guru di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kepulauan Nias.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Madrasah Ibtidaiyah yang ada di Kepulauan Nias, dan waktu penelitian dilaksanakan mulai bulan Juni s/d September 2019.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Model yang digunakan adalah model analisis jalur (*path analysis*) atau sering disebut dengan pola hubungan sebab akibat. Riduwan dan Kuncoro menegaskan bahwa analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (*eksogen*) terhadap variabel terikat (*endogen*).¹

Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik statistik deskriptif atau inferensial. Menurut Sugiyono menyebutkan bahwa penelitian kuantitatif untuk menganalisis data digunakan statistik deskriptif.² Statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.

¹ Riduwan, dan Engkos Achmad Kuncoro. 2010. *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis*. (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 2.

² Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Jakarta: Alfabeta, 2000), h. 29.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sudjana menyatakan populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung atau pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya.³ Dalam penelitian ini adalah yang menjadi populasi adalah seluruh Guru Madrasah Ibtidaiyah se- Kepulauan Nias yang berjumlah 202 orang dengan perincian sebagaimana Tabel 3.1 berikut.

Tabel 3.1: Jumlah Populasi Penelitian

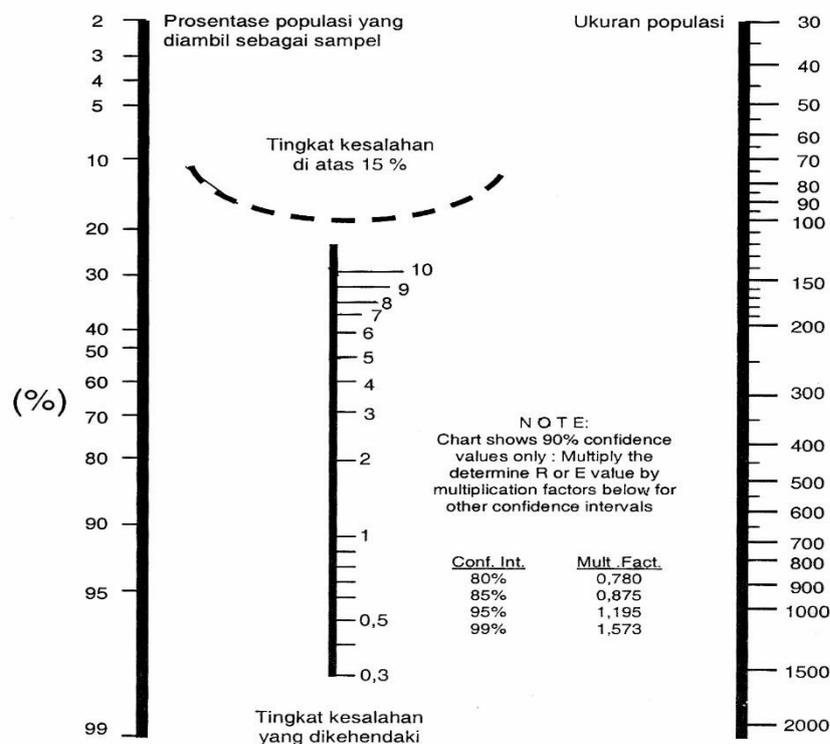
No	Kecamatan	Jumlah Guru
1	MIS Muhammadiyah Tatehosi	9
2	MIS Muhammadiyah Gunung Sitoli	13
3	MIN Oloro	17
4	MIN Gunung Sitoli	22
5	MIS Humene	13
6	MIS Muhammadiyah Fowa	10
7	MIS NU Miga	11
8	MIS STMK Gunung Sitoli	11
9	MIS Annur Afia	10
10	MIN Tohia	15
11	MIN 1 Nias Selatan	17
12	MIN 2 Nias Selatan	8
13	MIS Muhammadiyah Pulau Tello	10
14	MIS Tarbiyatul Hasanah	8
15	MIN Balefadorotuhu	9
16	MIS Muhammadiyah Lahewa	10
17	MIS NU II Lahewa	9
Jumlah		202

Sumber: Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara Tahun 2018

³ Sudjana, *Metode Statistika*, (Bandung: Tarsito, 2002), h. 6.

2. Sampel

Sugiyono menyatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.⁴ Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Dalam penelitian ini peneliti mengambil jumlah sampel dengan menggunakan Nomogram Harry King sebagaimana Gambar 3.1.



Gambar 3.1: Penentuan Jumlah Sampel dengan Nomogram Harry King.

⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Jakarta: Alfabeta, 2000), h. 91.

Dari gambar 2 di atas diperoleh sampel sekitar 40% dari seluruh populasi, maka: $40\% \times 202 \times 1,195 = 96,556$ orang. Dengan demikian jumlah sampel adalah 97 orang, sebagaimana Tabel 3.2.

Tabel 3.2: Sampel Penelitian

No	Kecamatan	Jumlah Guru
1	MIS Muhammadiyah Tatehosi	2
2	MIS Muhammadiyah Gunung Sitoli	6
3	MIN Oloro	11
4	MIN Gunung Sitoli	11
5	MIS Humene	9
6	MIS Muhammadiyah Fowa	6
7	MIS NU Miga	6
8	MIS STMK Gunung Sitoli	6
9	MIS Annur Afia	5
10	MIN Tohia	10
11	MIN 1 Nias Selatan	11
12	MIN 2 Nias Selatan	2
13	MIS Muhammadiyah Pulau Tello	5
14	MIS Tarbiyatul Hasanah	2
15	MIN Balefadorotuhu	2
16	MIS Muhammadiyah Lahewa	5
17	MIS NU II Lahewa	2
Jumlah		97

D. Variabel dan Definisi Operasional Penelitian

1. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat empat variabel, tiga variabel bebas yakni: Iklim Madrasah, kepercayaan bawahan, dan kepuasan kerja. Sedangkan variabel terikatnya adalah kompetensi profesional guru.

2. Definisi Operasional Penelitian

a. Kompetensi Profesional (Y)

Kompetensi profesional merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan. Variabel ini diukur dengan indikator:

menguasai bahan ajar, mengelola program belajar mengajar, mengelola kelas, menggunakan media/sumber, menguasai landasan-landasan kependidikan, mengelola interaksi belajar mengajar, menilai prestasi siswa untuk pendidikan dan pengajaran, mengenal fungsi dan program layanan bimbingan serta penyuluhan, mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, dan memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.

b. Iklim Madrasah (X₁)

Iklim madrasah merupakan refleksi dari nilai-nilai umum, norma, sikap tingkah laku dan perasaan guru terhadap organisasi madrasah. Tanggapan ini dihasilkan dari interaksi antara struktur organisasi, standar kinerja yang dinamis, rasa tanggung jawab guru didalam melaksanakan tugas, keterlibatan/keikutsertaan guru dalam organisasi, pengakuan atas hasil pekerjaan, gaya manajemen yang mendukung tugas dengan tujuan, kebutuhan dan kemampuan individual atau kelompok dengan indikator-indikator sebagai berikut: struktur organisasi; standar kinerja yang dinamis; gaya manajemen yang mendukung guru; rasa tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas; dan keterlibatan guru dalam organisasi.

c. Kepercayaan Bawahan (X₂)

Kepercayaan bawahan merupakan keyakinan seseorang (guru) terhadap kemampuan Kepala madrasah yang menjadikan bawahan/guru rela atau sepenuh hati mengikuti dan melakukan tindakan. Keyakinan tersebut timbul dari adanya rasa percaya pada pemimpin bahwa hak-hak mereka tidak akan diabaikan yang diukur dengan indikator: selalu mengutamakan kejujuran dan kebenaran, konsisten dalam melaksanakan tugas, hubungan interpersonal yang baik, keterbukaan dalam berbagi ide dan informasi, dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap pimpinan dan organisasi.

d. Kepuasan Kerja (X₃)

Kepuasan kerja merupakan refleksi perasaan seseorang yang menyenangkan tentang pekerjaannya berdasarkan atas harapan guru dengan imbalan yang diberikan oleh organisasi/sekolah tempat kerja, dengan indikator-indikator sebagai berikut: gaji dan tunjangan; penghargaan; jaminan sosial; hubungan dengan atasan; hubungan dengan rekan sekerja; hasil pekerjaan; kondisi kerja yang mendukung; dan pengembangan potensi diri.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik yang dipakai berbentuk angket tertutup. Hadjar bahwa penggunaan angket tertutup: (1) bentuk ini cocok bila penelitian lebih menekankan respon kelompok secara umum; (2) waktu yang diperlukan untuk meresponnya relatif singkat; (3) membentuk subjek dalam menafsirkan butir yang diajukan sehingga mengurangi salah tafsir; dan (4) lebih mudah dalam penskoran hasilnya dan lebih efisien.⁵

⁵ Ibnu Hadjar, *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif Dalam Pendidikan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 1996), h. 184.

1. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang dipakai sebagai alat ukur variabel dikembangkan sendiri oleh peneliti dengan cara mempedomani indikator masing-masing variabel. Angket ini berisikan sejumlah pernyataan yang diajukan kepada guru yang dirumuskan dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan dengan empat alternatif jawaban yang disesuaikan dengan tujuan dari pertanyaan atau pernyataan tersebut.

Pemilihan instrumen kuesioner (angket) dalam penelitian ini berdasarkan pada alasan/ pertimbangan bahwa dengan instrumen ini jawaban pendapat responden berkenaan dengan kemampuan profesional guru dan kaitannya dengan iklim madrasah, kepercayaan bawahan, dan kepuasan kerja dapat diperoleh secara memadai dan memudahkan dalam pengolahan/ mendeskripsikan hasilnya serta sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini.

a. Instrumen Variabel Kompetensi Profesional Guru (X₄)

Instrumen variabel kompetensi profesional guru dibuat dalam bentuk angket tertutup. Untuk menjangkau opini atau pendapat seseorang maka disediakan empat alternatif jawaban yakni: 1) Selalu; (2) Sering; (3) Jarang; dan (4) Tidak pernah. Untuk mengkuantifikasi data dilakukan perumusan nilai (*score*) bagi masing-masing kontinum secara berurutan, untuk pertanyaan atau pernyataan positif diberi bobot: 4, 3, 2, dan 1, sedangkan untuk pertanyaan atau pernyataan bersifat negatif diberi bobot: 1, 2, 3, dan 4. Adapun indikator penyusunan instrumen angket kompetensi profesional guru terdiri dari: menguasai bahan ajar, mengelola program belajar mengajar, mengelola kelas, menggunakan media/sumber, menguasai landasan-landasan kependidikan, mengelola interaksi belajar mengajar, menilai prestasi siswa untuk pendidikan dan pengajaran, mengenal fungsi dan program layanan bimbingan serta penyuluhan, mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, dan

memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran, seperti Tabel 3.3.

Tabel 3.3: Kisi-Kisi Instrumen Angket Kompetensi Profesional Guru (Y)

No	Indikator	Nomor Butir Soal	Jumlah
1.	Menguasai bahan ajar	1,2,3	3
2.	Mengelola program belajar mengajar	4,5,6	3
3.	Mengelola kelas	7,8,9	3
4.	Menggunakan media/sumber	10,11,12	3
5.	Menguasai landasan-landasan kependidikan	13,14,15	3
6.	Mengelola interaksi belajar mengajar	16,17,18	3
7.	Menilai prestasi siswa untuk pendidikan dan pengajaran	19,20,21	3
8.	Mengenal fungsi dan program layanan bimbingan serta penyuluhan	22,23,24	3
9.	Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah	25,26,27	3
10	Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran	28,29,30	3
Jumlah			30

b. Instrumen Variabel Iklim Madrasah (X₁)

Instrumen variabel Iklim madrasah dibuat dalam bentuk angket tertutup. Untuk menjangring opini atau pendapat seseorang maka disediakan empat alternatif jawaban yakni: (1) Sangat Setuju; (2) Setuju; (3) Kurang Setuju; dan (4) Tidak Setuju. Untuk mengkuantifikasi data

dilakukan perumusan nilai (*score*) bagi masing-masing kontinum secara berurutan, untuk pertanyaan atau pernyataan positif diberi bobot: 4, 3, 2, dan 1, sedangkan untuk pertanyaan atau pernyataan bersifat negatif diberi bobot: 1, 2, 3, dan 4. Adapun indikator penyusunan instrumen angket iklim madrasah terdiri dari: struktur tugas; standar kinerja yang dinamis; gaya manajemen yang mendukung guru; rasa tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas; dan keterlibatan guru dalam organisasi, seperti tabel 3.4.

Tabel 3.4: Kisi-Kisi Instrumen Angket Iklim Madrasah (X₁)

No	Indikator	Nomor Butir Soal	Jumlah
1.	Struktur tugas	5, 20, 29, 30	4
2.	Standar kinerja yang dinamis	9,10,11,22,23,24,25 28	8
3.	Gaya manajemen yang mendukung guru	12, 13, 14, 19, 26, 27	6
4.	Rasa tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas	1, 2, 3, 4, 6, 7, 8	7
5.	Keterlibatan guru dalam organisasi.	15, 16, 17, 18, 21	5
Jumlah			30

c. Instrumen Variabel Kepercayaan Bawahan (X₂)

Instrumen variabel sikap inovatif dibuat dalam bentuk angket tertutup. Untuk menjangkau opini atau pendapat seseorang maka disediakan empat alternatif jawaban yakni: (1) Selalu; (2) Sering; (3) Jarang; dan (4) Tidak pernah. Untuk mengkuantifikasi data dilakukan perumusan nilai (*score*) bagi masing-masing kontinum secara berurutan, untuk pertanyaan atau pernyataan positif diberi bobot: 4, 3, 2, dan 1, sedangkan untuk pertanyaan atau pernyataan bersifat negatif diberi

bobot: 1, 2, 3, dan 4. Adapun indikator penyusunan instrumen angket kepercayaan bawahan terdiri dari: selalu mengutamakan kejujuran dan kebenaran, konsisten dalam melaksanakan tugas, hubungan interpersonal yang baik, keterbukaan dalam berbagi ide dan informasi, dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap pimpinan dan organisasi, seperti Tabel 3.5.

Tabel 3.5: Kisi-Kisi Instrumen Angket Kepercayaan Bawahan (X₂)

No	Indikator	Nomor Butir Soal	Jumlah
1.	Mengutamakan kejujuran dan kebenaran	1,2,3,4,5,6	5
2.	Konsisten dalam melaksanakan tugas	7,8,9,10,11,12	6
3.	Hubungan interpersonal yang baik	13, 14, 15,16,17,18	6
4.	Keterbukaan dalam berbagi ide dan informasi	19,20,21,22,23,24	6
5.	Memiliki loyalitas yang tinggi terhadap pimpinan dan organisasi	25,26,27,28,29,30	6
Jumlah			30

d. Instrumen Variabel Kepuasan Kerja (X₃)

Instrumen variabel kepuasan kerja dibuat dalam bentuk angket tertutup. Untuk menjangkau opini atau pendapat seseorang maka disediakan empat alternatif jawaban yakni: (1) Sangat puas; (2) Puas; (3) Kurang Puas; dan (4) Tidak puas. Untuk mengkuantifikasi data dilakukan perumusan nilai (*score*) bagi masing-masing kontinum secara berurut, untuk pertanyaan atau pernyataan positif diberi bobot: 4, 3, 2, dan 1, sedangkan untuk pertanyaan atau pernyataan bersifat negatif diberi bobot: 1, 2, 3, dan 4. Adapun indikator penyusunan instrumen angket kepuasan kerja terdiri dari: isi pekerjaan, supervisi, organisasi dan

manajemen, kesempatan untuk maju, gaji/insentif, rekan kerja, dan kondisi pekerjaan, seperti Tabel 3.6.

Tabel 3.6: Kisi-Kisi Instrumen Angket Kepuasan Kerja (X₃)

No	Indikator	Nomor Butir Soal	Jumlah
1.	Isi pekerjaan	1, 8, 15, 22, 29	5
2.	Supervisi	2, 9, 16, 23, 30	5
3.	Organisasi dan manajemen	3, 10, 17, 24	4
4.	Kesempatan untuk maju	4, 11, 18, 25	4
5.	Gaji/ insentif	5, 12, 19, 26	4
6.	Rekan kerja	6, 13, 20, 27	4
7.	Kondisi pekerjaan	7, 14, 21, 28	4
Jumlah			30

2. Uji Coba Instrumen

Uji coba instrumen angket kompetensi profesional guru, iklim madrasah, kepercayaan bawahan, dan kepuasan kerja dilakukan penulis pada guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Nias dengan jumlah responden sebanyak 30 orang. Uji coba instrumen penelitian dilaksanakan bulan Mei 2019. Hal ini dapat dibenarkan dengan mengacu kepada pernyataan Arikunto bahwa subjek uji coba dapat diambil sejumlah antara 25-40 orang, suatu jumlah yang sudah memungkinkan pelaksanaan dan analisisnya.⁶ Terkait dengan hal ini subjek yang digunakan untuk uji coba instrument ini berjumlah 30 orang yang diambil dari luar sampel penelitian.

⁶ Suharsimi Arikunto, *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), h. 128.

a. Uji Validitas Angket

Untuk melihat validitas butir-butir angket diuji dengan menggunakan korelasi product momen seperti yang dikemukakan Arikunto sebagai berikut:⁷

$$r_{XY} = \frac{(N \cdot \sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{[(N \cdot \sum X^2) - (\sum X)^2] \cdot [(N \cdot \sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

dimana:

r_{XY} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

$\sum X$ = Jumlah skor total distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah skor total

$\sum XY$ = Jumlah perkalian skor X dan Y

N = Jumlah responden

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor distribusi X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat skor distribusi Y

Besarnya r_{hitung} dikonsultasikan pada r_{tabel} dengan batas signifikan 5%. Apabila didapat $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir soal tergolong valid dan demikian sebaliknya. Rangkuman hasil uji coba instrument ini tersaji dalam tabel 3.7 berikut ini:

⁷ Ibid., h. 162.

Tabel 3.7: Rangkuman Hasil Uji validitas Instrumen Kompetensi Profesional Guru (X_4)

Nomor Butir	Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Butir 1	0,262	0,361	Gugur
2	Butir 2	0,279	0,361	Gugur
3	Butir 3	0,381	0,361	Valid
4	Butir 4	0,714	0,361	Valid
5	Butir 5	0,629	0,361	Valid
6	Butir 6	0,675	0,361	Valid
7	Butir 7	0,757	0,361	Valid
8	Butir 8	0,756	0,361	Valid
9	Butir 9	0,675	0,361	Valid
10	Butir 10	0,505	0,361	Valid
11	Butir 11	0,743	0,361	Valid
12	Butir 12	0,754	0,361	Valid
13	Butir 13	0,675	0,361	Valid
14	Butir 14	0,756	0,361	Valid
15	Butir 15	0,737	0,361	Valid
16	Butir 16	0,596	0,361	Valid
17	Butir 17	0,645	0,361	Valid
18	Butir 18	0,525	0,361	Valid
19	Butir 19	0,743	0,361	Valid
20	Butir 20	0,525	0,361	Valid
21	Butir 21	0,743	0,361	Valid
22	Butir 22	0,698	0,361	Valid
23	Butir 23	0,556	0,361	Valid
24	Butir 24	0,660	0,361	Valid
25	Butir 25	0,520	0,361	Valid
26	Butir 26	0,361	0,361	Gugur

27	Butir 27	0,093	0,361	Gugur
28	Butir 28	0,432	0,361	Valid
29	Butir 29	0,047	0,361	Gugur
30	Butir 30	0,365	0,361	Valid

Rangkuman diatas memperlihatkan dari 30 butir instrument Kompetensi profesional guru (X_4) yang gugur 5 butir yakni butir 1,2, 26, 27 dan 29. Gugurnya butir instrument ini karena nilai $r_{hitung} <$ dari r_{tabel} yang ditetapkan. Untuk selanjutnya instrument yang digunakan untuk mengukur Kompetensi professional guru (X_4) dalam penelitian ini sebanyak 25 butir.

Hasil pengujian instrumen Iklim madrasah terangkum pada tabel 3.8 berikut ini:

Tabel 3.8: Rangkuman Hasil Uji validitas Instrumen Iklim Madrasah (X_1)

Nomor Butir	Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Butir 1	0,443	0,361	Valid
2	Butir 2	0,362	0,361	Valid
3	Butir 3	0,357	0,361	Gugur
4	Butir 4	0,392	0,361	Valid
5	Butir 5	0,483	0,361	Valid
6	Butir 6	0,435	0,361	Valid
7	Butir 7	0,442	0,361	Valid
8	Butir 8	0,310	0,361	Gugur
9	Butir 9	0,358	0,361	Gugur
10	Butir 10	0,619	0,361	Valid
11	Butir 11	0,761	0,361	Valid
12	Butir 12	0,354	0,361	Gugur

13	Butir 13	0,758	0,361	Valid
14	Butir 14	0,360	0,361	Gugur
15	Butir 15	0,619	0,361	Valid
16	Butir 16	0,557	0,361	Valid
17	Butir 17	0,636	0,361	Valid
18	Butir 18	0,518	0,361	Valid
19	Butir 19	0,701	0,361	Valid
20	Butir 20	0,420	0,361	Valid
21	Butir 21	0,619	0,361	Valid
22	Butir 22	0,758	0,361	Valid
23	Butir 23	0,360	0,361	Gugur
24	Butir 24	0,707	0,361	Valid
25	Butir 25	0,422	0,361	Valid
26	Butir 26	0,510	0,361	Valid
27	Butir 27	0,356	0,361	Gugur
28	Butir 28	0,313	0,361	Gugur
29	Butir 29	0,381	0,361	Valid
30	Butir 30	0,636	0,361	Valid

Rangkuman diatas memperlihatkan dari 30 butir instrument Iklim madrasah (X_1) yang gugur 7 butir yakni butir 3,8, 9,23, 27 dan 28. Gugurnya butir instrument ini karena nilai $r_{hitung} <$ dari r_{tabel} yang ditetapkan. Untuk selanjutnya instrument yang digunakan untuk mengukur Iklim madrasah (X_1) dalam penelitian ini sebanyak 24 butir.

Hasil pengujian instrumen Kepercayaan bawahan terangkum pada tabel 3.9 berikut ini:

Tabel 3.9: Rangkuman Hasil Uji validitas Instrumen Kepercayaan Bawahan (X₂)

Nomor Butir	Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	Butir 1	0,562	0,361	Valid
2	Butir 2	0,328	0,361	Gugur
3	Butir 3	0,790	0,361	Valid
4	Butir 4	0,596	0,361	Valid
5	Butir 5	0,360	0,361	Gugur
6	Butir 6	0,734	0,361	Valid
7	Butir 7	0,450	0,361	Valid
8	Butir 8	0,468	0,361	Valid
9	Butir 9	0,383	0,361	Valid
10	Butir 10	0,764	0,361	Valid
11	Butir 11	0,360	0,361	Gugur
12	Butir 12	0,635	0,361	Valid
13	Butir 13	0,589	0,361	Valid
14	Butir 14	0,635	0,361	Gugur
15	Butir 15	0,266	0,361	Gugur
16	Butir 16	0,410	0,361	Valid
17	Butir 17	0,587	0,361	Valid
18	Butir 18	0,678	0,361	Valid
19	Butir 19	0,369	0,361	Valid
20	Butir 20	0,790	0,361	Valid
21	Butir 21	0,342	0,361	Gugur
22	Butir 22	0,678	0,361	Valid
23	Butir 23	0,535	0,361	Valid
24	Butir 24	0,689	0,361	Valid
25	Butir 25	0,790	0,361	Valid

26	Butir 26	0,263	0,361	Gugur
27	Butir 27	0,496	0,361	Valid
28	Butir 28	0,678	0,361	Valid
29	Butir 29	0,364	0,361	Valid
30	Butir 30	0,352	0,361	Gugur

Rangkuman diatas memperlihatkan dari 30 butir instrument Kepercayaan bawahan (X_2) yang gugur 7 butir yakni butir 2, 5, 11,15, 21, 26 dan 30. Gugurnya butir instrument ini karena nilai $r_{hitung} <$ dari r_{tabel} yang ditetapkan. Untuk selanjutnya instrument yang digunakan untuk mengukur Kepercayaan bawahan (X_2) dalam penelitian ini sebanyak 23 butir.

Hasil pengujian instrumen Kepuasan kerja terangkum pada tabel 3.10 berikut ini:

Tabel 3.10 : Rangkuman Hasil Uji validitas Instrumen Kepuasan Kerja (X_3)

Nomor Butir	Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Butir 1	0,304	0,361	Gugur
2	Butir 2	0,387	0,361	Valid
3	Butir 3	0,360	0,361	Gugur
4	Butir 4	0,368	0,361	Valid
5	Butir 5	0,563	0,361	Valid
6	Butir 6	0,488	0,361	Valid
7	Butir 7	0,511	0,361	Valid
8	Butir 8	0,335	0,361	Gugur
9	Butir 9	0,317	0,361	Gugur
10	Butir 10	0,632	0,361	Valid
11	Butir 11	0,749	0,361	Valid

12	Butir 12	0,635	0,361	Valid
13	Butir 13	0,773	0,361	Valid
14	Butir 14	0,422	0,361	Valid
15	Butir 15	0,632	0,361	Valid
16	Butir 16	0,591	0,361	Valid
17	Butir 17	0,680	0,361	Valid
18	Butir 18	0,511	0,361	Valid
19	Butir 19	0,710	0,361	Valid
20	Butir 20	0,365	0,361	Valid
21	Butir 21	0,632	0,361	Valid
22	Butir 22	0,773	0,361	Valid
23	Butir 23	0,402	0,361	Valid
24	Butir 24	0,705	0,361	Valid
25	Butir 25	0,384	0,361	Valid
26	Butir 26	0,678	0,361	Valid
27	Butir 27	0,725	0,361	Valid
28	Butir 28	0,280	0,361	Gugur
29	Butir 29	0,258	0,361	Gugur
30	Butir 30	0,637	0,361	Valid

Rangkuman diatas memperlihatkan dari 30 butir instrument Kepuasan kerja (X_3) yang gugur 6 butir yakni butir 1, 3, 8, 9, 28 dan 29. Gugurnya butir instrument ini karena nilai $r_{hitung} <$ dari r_{tabel} yang ditetapkan. Untuk selanjutnya instrument yang digunakan untuk mengukur Kepuasan kerja (X_3) dalam penelitian ini sebanyak 24 butir.

b. Uji Reliabilitas Angket

Sedangkan untuk menguji reliabilitas butir angket digunakan rumus Alpha seperti yang dikemukakan Arikunto sebagai berikut:⁸

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \cdot \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

dimana:

- r_{11} = Reliabilitas instrumen
- k = Banyaknya soal
- $\sum \sigma_i^2$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item
- σ_t^2 = Varians total.

Besarnya r_{11} yang diperoleh tersebut dikonsultasikan dengan Indeks Korelasi yang dikemukakan Arikunto sebagai berikut:⁹

- a. Antara 0,81 - 1,00 tergolong sangat tinggi
- b. Antara 0,61 - 0,80 tergolong tinggi
- c. Antara 0,41 - 0,60 tergolong cukup
- d. Antara 0,21 - 0,40 tergolong rendah
- e. Antara 0,00 - 0,20 tergolong sangat rendah

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan besaran sebagaimana terangkum dalam tabel 3.11 berikut ini:

Tabel 3.11: Rangkuman Uji Reliabilitas Angket Penelitian

No	Variabel	Indeks Korelasi Alpha Hitung	Kesimpulan
1	Iklim Madrasah (X_1)	0,846	Sangat Tinggi
2	Kepercayaan Bawahan (X_2)	0,852	Sangat Tinggi
3	Kepuasan Kerja (X_3)	0,840	Sangat Tinggi
4	Kompetensi Profesional Guru (X_4)	0,855	Sangat Tinggi

⁸ Ibid, h. 186.

⁹ Ibid, h. 65.

F. Teknik Analisis Data Penelitian

1. Deskripsi Data Penelitian

Untuk mengetahui keadaan data penelitian yang sudah diperoleh maka terlebih dahulu dihitung besaran dari Median, Modus, Rata-rata, dan besaran dari Standard Deviasi sebagai berikut:

$$Mo = b + P \left(\frac{b_1}{b_1 + b_2} \right)$$

$$Me = b + P \left(\frac{\frac{1}{2} \times N - F}{f} \right)$$

$$M = \frac{\sum X}{N}$$

$$SD = \frac{1}{N} \sqrt{(N \cdot \sum X^2) - (\sum X)^2}$$

dimana:

Mo = Modus

Me = Median

M = Rata-rata skor

SD = Standar deviasi

b = Batas bawah kelas modus ialah kelas dimana median akan terletak

b₁ = Frekuensi kelas modus yang dikurangi frekuensi kelas interval terdekat sebelumnya

b₂ = Frekuensi kelas modus yang dikurangi frekuensi kelas interval terdekat sesudahnya

P = Panjang kelas modus

F = Jumlah semua frekuensi sebelum kelas median

f = Frekuensi kelas median

∑X = Jumlah skor butir

∑X² = Jumlah kuadrat skor total

2. Uji Kecenderungan

Untuk mengetahui kategori kecenderungan dari data angket kompetensi profesionalitas, iklim madrasah, kepercayaan bawahan, dan kepuasan kerja yang diperoleh maka dilakukan dengan uji kecenderungan, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Dihitung skor tertinggi ideal (Stt) dan skor terendah ideal (Str).

- b. Dihitung rata-rata skor ideal (M_i) dan standar deviasi ideal (SD_i), sebagai berikut:

$$M_i = \frac{Stt + Str}{2}$$

$$SD_i = \frac{Stt - Str}{6}$$

dimana:

Stt = Skor tertinggi ideal
Str = Skor terendah ideal

- c. Dari besaran M_i dan SD_i yang diperoleh dapat ditentukan empat kategori kecenderungan sebagai berikut:

- | | |
|-------------------------------|---------------------------|
| 1) $< M_i - 1,5 SD_i$ | kategori cenderung rendah |
| 2) $M_i - 1,5 SD_i$ s/d M_i | kategori cenderung kurang |
| 3) M_i s/d $M_i + 1,5 SD_i$ | kategori cenderung cukup |
| 4) $> M_i + 1,5 SD_i$ | kategori cenderung tinggi |

3. Uji Persyaratan Analisis

Agar data penelitian yang diperoleh dapat dipakai dengan menggunakan analisis statistika, pada uji hipotesis penelitian yang menerapkan rumus korelasi product momen, maka terlebih dahulu memenuhi persyaratan analisis. Uji persyaratan analisis yang dilakukan adalah uji normalitas, uji homogenitas, uji linearitas dan uji independensi variabel.

a. Uji Normalitas

Untuk keperluan analisis data setiap variabel penelitian, maka perlu dilakukan uji persyaratan dengan menggunakan uji normalitas. Untuk uji normalitas data variabel penelitian digunakan Uji Lilliefors. Langkah-langkah dalam Uji Lilliefors seperti yang dikemukakan Sudjana adalah sebagai berikut:¹⁰

¹⁰ Sudjana, *Metode Statistika*, (Bandung: Tarsito, 2002), h.466 .

- 1) Pengamatan $x_1, x_2, x_3, \dots, x_n$ dijadikan angka baku $z_1, z_2, z_3, \dots, z_n$.
- 2) Untuk setiap angka baku ini dengan menggunakan daftar distribusi normal dihitung peluang $F(z_i)$.
- 3) Selanjutnya dihitung proporsi $z_1, z_2, z_3, \dots, z_n$.
- 4) Hitung selisih $F(z_i)$ dengan $S(z_i)$
- 5) Ambil angka yang paling besar di antara harga-harga mutlak selisih tersebut. Harga ini disebut dengan L_{hitung} .

Kemudian konsultasikan harga L_{hitung} dengan L_{tabel} pada taraf signifikansi 5%. Terima sampel berdistribusi normal jika $L_{hitung} < L_{tabel}$, dan demikian sebaliknya.

b. Uji Homogenitas

Untuk melihat homogenitas setiap variabel penelitian dilakukan uji homogenitas. Uji homogenitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Uji Barlett, dengan menggunakan rumus:

$$\chi^2 = (\ln 10) \cdot [B - \sum \{(N_i - 1) \cdot \log S_i^2\}]$$

Kemudian konsultasikan hasil χ^2_{hitung} dengan harga χ^2_{tabel} dengan $dk - 1$ pada taraf signifikan 5%. Bila $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ maka disimpulkan bahwa varians populasi homogen.

c. Uji Linearitas dan Keberartian Regresi

Uji linearitas untuk mengetahui apakah masing data membentuk garis linier digunakan uji linearitas dilakukan dengan uji kelinearan dan keberartian arah koefisien regresi, melalui persamaan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX.$$

dimana:

$$a = \frac{(\sum Y) \cdot (\sum X)^2 - (\sum X) \cdot (\sum XY)}{N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{N \cdot (\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Kemudian untuk mengetahui apakah garis regresi mempunyai keberartian dan linier, diuji dengan rumus F:

$$F_{\text{reg}} = \frac{RJK_{\text{reg}}(b/a)}{RJK(s)}$$

Bila $F_{\text{reg-hitung}} > F_{\text{reg-tabel } 5\%}$, maka disimpulkan bahwa garis regresi mempunyai keberartian.

$$F_{\text{reg}} = \frac{RJK(TC)}{RJK(G)}$$

Bila $F_{\text{reg-hitung}} < F_{\text{reg-tabel } 5\%}$, maka disimpulkan bahwa garis regresi linear. Sedangkan untuk mengetahui apakah data variabel bebas (X_1 dan X_2) linier terhadap data variabel terikat (Y), dilakukan dengan uji regresi linear ganda yang dikemukakan Sudjana (1992:349), dengan persamaan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a_0 + a_1 X_1 + a_2 X_2 + a_3 X_3$$

Untuk menguji keberartian regresi ganda menggunakan rumus dari Sudjana (1992:351), yaitu:

$$F_h = \frac{\frac{JK_{\text{reg}}}{k}}{\frac{JK_{\text{reg}}}{N - k - 1}}$$

Hasil dari F_{hitung} dikonsultasikan dengan F_{tabel} . Regresi dinyatakan berarti jika harga $F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}}$ pada taraf signifikan 5% dengan derajat kebebasan pembilang = k dan derajat kebebasan penyebut = $N - k - 1$.

4. Uji Independen antar Variabel Exogenus

Uji independensi antar variabel exogenus dilakukan untuk melihat apakah variabel endogen benar-benar independen atau tidak memiliki

korelasi satu sama lain. Uji independensi antar variabel dilakukan dengan menggunakan korelasi sederhana dengan rumus sebagai berikut:¹¹

$$r_{X_i X_j} = \frac{(N \cdot \sum X_i X_j) - (\sum X_i) \cdot (\sum X_j)}{\sqrt{[(N \cdot \sum X_i^2) - (\sum X_i)^2] \cdot [(N \cdot \sum X_j^2) - (\sum X_j)^2]}}$$

Jika ternyata kedua variabel tersebut tidak terdapat korelasi yang berarti maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas tersebut adalah bebas. Untuk menguji koefisien korelasi parsial dengan uji-t seperti yang dikemukakan Sudjana, sebagai berikut:¹²

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Ada tidaknya korelasi dan tinggi rendahnya korelasi dapat diketahui dari angka pada indeks korelasi. Makin besar angka dalam indeks korelasi makin tinggi korelasi kedua variabel yang dikorelasikan.

5. Perhitungan Analisis Jalur

Teknik analisis jalur digunakan untuk menguji pengaruh langsung antara variabel endogen dan eksogen.

6. Pengujian Jalur

Pengujian jalur dapat dihitung dengan dua cara seperti dalam Kuncoro dan Riduwan, yaitu langkah kerja analisis jalur ada dua cara, yakni (a) pengujian secara keseluruhan atau simultan, dan (b) pengujian secara individual.¹³

a). Pengujian secara keseluruhan

Pengujian secara keseluruhan dapat dihitung dengan menggunakan rumus F, yaitu:

¹¹ Arikunto, *Prosedur Penelitian*, h. 72.

¹² Sudjana, *Metode Statistika*, h. 380.

¹³ Riduwan, dan Engkos Achmad Kuncoro. 2010. *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis*., h. 2.

$$F = \frac{(n-k-1)R^2}{k(1-R^2)}$$

Jika $F_t \geq t_t$ maka H_0 ditolak berarti signifikan, tetapi

Jika $F_t < t_t$, maka H_0 diterima berarti tidak signifikan

Maka untuk mencari nilai F_{tabel} dihitung dengan menggunakan rumus F yaitu: $F_t = F_{(1-\alpha) (dk=k) (dk=N-k-1)}$ atau $F_{(1-\alpha) (V1=k) (V2=N-k-1)}$.

Keterangan:

N = Jumlah subjek dan, k = jumlah variabel eksogen.

b). Pengujian secara individual

Pengujian secara individual dapat dihitung dengan menggunakan rumus uji t yaitu:

$$t_{x1} = \frac{\rho_{x1}}{se_{\rho_{x1}}}$$

Jika $F_h \geq t_t$, maka H_0 ditolak berarti signifikan

Jika $F_h < t_t$, maka H_0 diterima berarti tidak signifikan

c). Pengujian Model Jalur

Berdasarkan paradigma penelitian maka model jalur yang akan dilakukan pengujiannya yaitu:

$$r_{12} = \rho_{21}$$

$$r_{13} = \rho_{31} + \rho_{32} r_{12}$$

$$r_{23} = \rho_{31} r_{12} + \rho_{32}$$

$$r_{14} = \rho_{41} + \rho_{42} r_{12} + \rho_{43} r_{13}$$

$$r_{24} = \rho_{41} r_{12} + \rho_{42} + \rho_{43} r_{23}$$

$$r_{34} = \rho_{41} r_{13} + \rho_{42} r_{23} + \rho_{43}$$

G. Hipotesis Statistik

Hipotesis statistik yang akan diuji dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut :

1. $H_o : \rho_{31} \leq 0$
 $H_a : \rho_{31} > 0$
2. $H_o : \rho_{32} \leq 0$
 $H_a : \rho_{32} > 0$
3. $H_o : \rho_{41} \leq 0$
 $H_a : \rho_{41} > 0$
4. $H_o : \rho_{41,3} \leq 0$
 $H_a : \rho_{41,3} > 0$
5. $H_o : \rho_{42} \leq 0$
 $H_a : \rho_{42} > 0$
6. $H_o : \rho_{42,3} \leq 0$
 $H_a : \rho_{42,3} > 0$
7. $H_o : \rho_{43} \leq 0$
 $H_a : \rho_{43} > 0$
8. $H_o : \rho_{1,2,3,4} \leq 0$
 $H_a : \rho_{1,2,3,4} > 0$

Keterangan :

- 1) ρ_{31} : Pengaruh langsung Iklim madrasah (X_1) terhadap Kepuasan kerja (X_3).
- 2) ρ_{32} : Pengaruh langsung Kepercayaan bawahan (X_2) terhadap Kepuasan kerja (X_3).
- 3) ρ_{41} : Pengaruh langsung Iklim madrasah (X_1) terhadap Kompetensi profesional guru (X_4).
- 4) $\rho_{41,3}$: Pengaruh Tidak langsung Iklim madrasah (X_1) terhadap Kompetensi profesional guru (X_4) melalui Kepuasan kerja (X_3).

- 5) ρ_{42} : Pengaruh langsung Kepercayaan bawahan (X_2) terhadap Kompetensi profesional guru (X_4) melalui Kepuasan kerja (X_3).
- 6) $\rho_{42.3}$: Pengaruh Tidak langsung Kepercayaan bawahan (X_2) terhadap Kompetensi profesional guru (X_4).
- 7) ρ_{43} : Pengaruh langsung Kepuasan kerja (X_3) terhadap Kompetensi profesional guru (X_4).
- 8) $\rho_{1,2,3,4}$: Pengaruh Simultan (Total)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Hasil Penelitian

Data yang dideskripsikan pada penelitian ini meliputi data skor Iklim Madrasah (X_1), Kepercayaan Bawahan (X_2), Kepuasan kerja (X_3) dan Kompetensi Profesional Guru (X_4) yang diambil dari 97 sampel di Madrasah Ibtidaiyah Se- Kepulauan Nias. Secara ringkas data skor hasil penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1 Rangkuman Hasil Skor Variabel Penelitian
Statistics

		Iklim Madrasah	Kepercayaan Bawahan	Kepuasan Kerja	Kompetensi Profesional Guru
N	Valid	97	97	97	97
	Missing	0	0	0	0
Mean		66,68	70,51	69,74	76,90
Median		67,00	77,00	69,00	78,00
Mode		65 ^a	79 ^a	70	68
Std. Deviation		12,399	17,100	11,039	14,153
Variance		153,741	292,419	121,860	200,302
Range		59	65	50	61
Minimum		30	28	43	42
Maximum		89	93	93	103

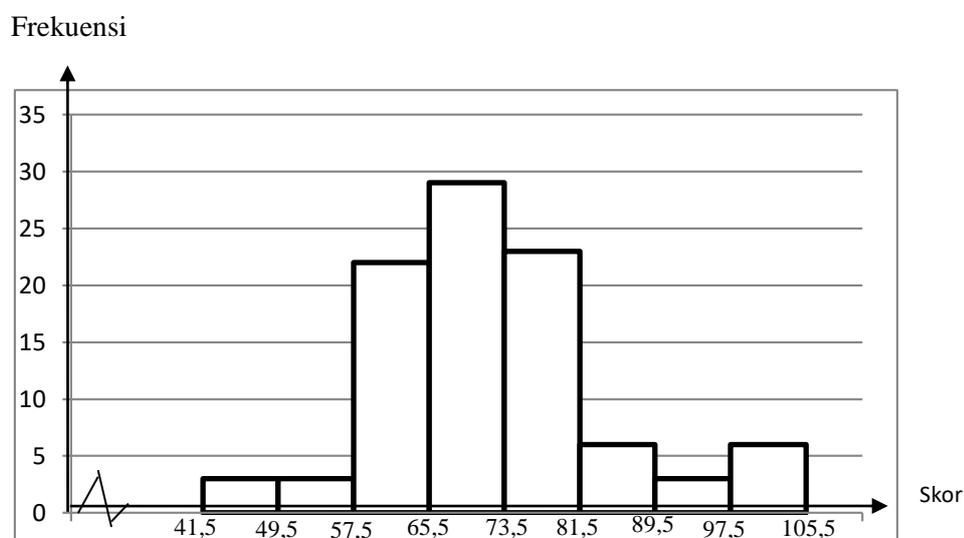
1. Kompetensi Profesional Guru (X_4)

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian dengan jumlah sampel 97 terdapat skor tertinggi 103 dan skor terendah 42, dengan rata-rata (M)= 76,90 dan standard deviasi (SD) = 14,153. Distribusi frekuensi data variabel Kompetensi Profesional Guru (X_4) dapat dilihat pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi Profesional Guru (X₄)

No	Kelas Interval	f Absolut	F.Relatif(%)
1	42-49	2	2,1%
2	50-57	8	8,2%
3	58-65	9	9,3%
4	66-73	18	18,6%
5	74-81	20	20,6%
6	82-89	23	23,7%
7	90-97	10	10,3%
8	98-105	7	7,2%
Jumlah		97	100%

Berdasarkan data pada Tabel 4.2 di atas dapat dijabarkan bahwa dengan mean 76,90 berada pada kelas interval 74-81, ini berarti ada 20 (20,6 %) responden berada pada skor rata-rata kelas, 40 (41,2%) responden di bawah skor rata-rata kelas dan 37 (38,14%) responden di atas skor rata-rata kelas. Dari hasil distribusi frekuensi variabel Kompetensi Profesional Guru (X₄) dapat digambarkan histogram distribusi skor berdasarkan frekuensi absolut pada Gambar 4.1 berikut ini



Gambar.4.1 Histogram Distribusi Skor Kompetensi Profesional Guru (X₄)

Histogram 4.1 di atas menunjukkan bahwa data pemusatan distribusi skor kompetensi professional guru terlihat bahwa nilai mean, median, dan modus relatif sama. Kemudian nilai median dan modus berada dalam kelas interval yang sama pada sebelah kiri nilai *mean*. Dari data tersebut disimpulkan bahwa pemusatan pemusatan distribusi skor kompetensi professional guru condong ke kanan.

2. Iklim Madrasah (X_1)

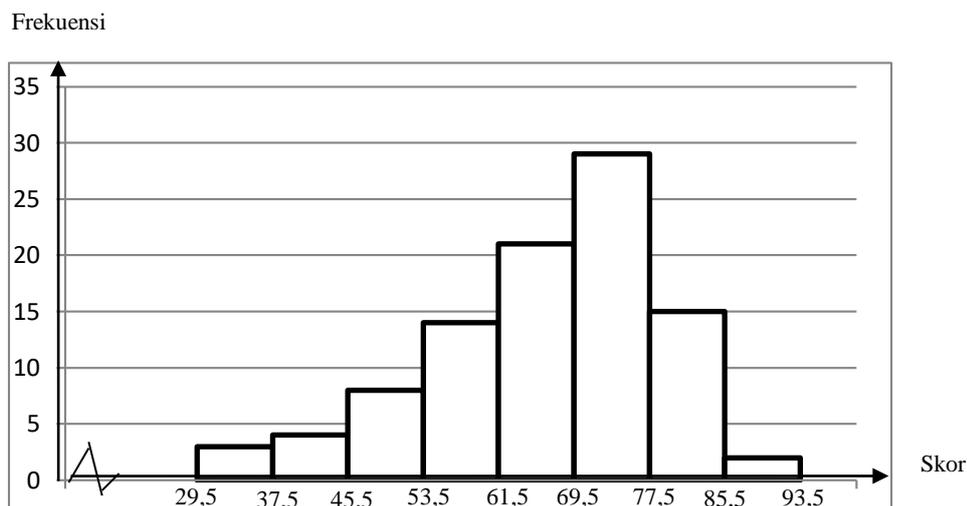
Berdasarkan data yang diperoleh dan hasil penelitian dengan jumlah responden 97 orang terdapat skor tertinggi 89 dan skor terendah 30, dengan rata-rata (M)= 66,68 dan standard deviasi (SD) = 12,39 Distribusi frekuensi data variabel Iklim Madrasah (X_1) dapat dilihat pada Tabel 4.3.

Tabel. 4.3. Distribusi Frekuensi Iklim Madrasah (X_1)

No	Kelas Interval	f Absolut	F. Relatif(%)
1	30-37	3	3,1%
2	38-45	4	4,1%
3	46-53	8	8,2%
4	54-61	14	14,4%
5	62-69	21	21,6%
6	70-77	29	29,9%
7	78-85	16	16,5%
8	86-93	2	2,1%
Jumlah		97	100,0%

Berdasarkan data pada Tabel 4.3 di atas dapat dijabarkan bahwa dengan mean 66,68 berada pada kelas interval 62-69, ini berarti ada 21 (21,6%) responden berada pada skor rata-rata kelas, 29 (29,89 %) responden di bawah skor rata-rata kelas, 47 (48,45%) responden di atas skor rata-rata kelas.

Dari hasil distribusi frekuensi variabel Iklim Madrasah (X_1) digambarkan histogram distribusi skor pada Gambar 4.2.



Gambar 4.2. Histogram Distribusi Skor Iklim Madrasah (X₁)

Histogram 4.2 di atas menunjukkan bahwa data pemusatan distribusi skor iklim madrasah terlihat bahwa nilai mean, median, dan modus relatif sama. Kemudian nilai median dan modus berada dalam kelas interval yang sama pada sebelah kiri nilai *mean*. Dari data tersebut disimpulkan bahwa pemusatan pemusatan distribusi skor iklim madrasah condong ke kanan.

3. Kepercayaan Bawahan (X₂)

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian dengan jumlah responden 97 orang terdapat skor tertinggi 93 dan skor terendah 28, dengan rata-rata (M)= 70,51 dan standard deviasi (SD) = 17,10. Distribusi frekuensi data variable Kepercayaan Bawahan (X₂) dapat dilihat pada Tabel 4.4. di bawah ini.

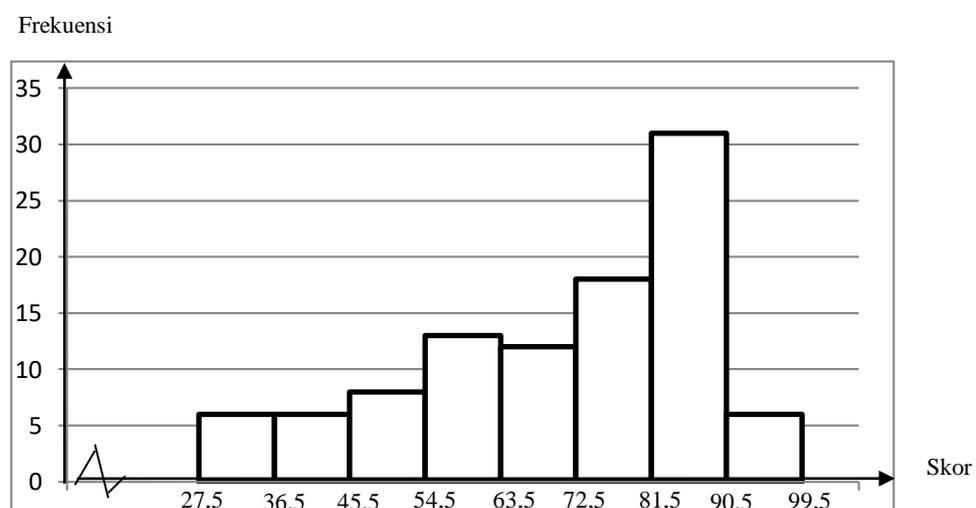
Tabel 4.4. Distribusi Frekuensi Variabel Kepercayaan Bawahan (X₂)

No	Kelas Interval	f Absolut	F.Relatif(%)
1	28-36	6	6,2%
2	37-45	6	6,2%
3	46-54	7	7,2%
4	55-63	12	12,4%

5	64-72	12	12,4%
6	73-81	18	18,6%
7	82-90	30	30,9%
8	91-99	6	6,2%
Jumlah		97	100%

Berdasarkan data pada Tabel 4.4 di atas dapat dijabarkan bahwa dengan mean 70,51 berada pada kelas interval 64-72, ini berarti ada 12 (12%) responden berada pada skor rata-rata kelas, 31 responden (31,95%) di bawah skor rata-rata kelas dan 54 responden (55,67%) di atas skor rata-rata kelas.

Dari hasil distribusi frekuensi variabel Kepercayaan Bawahan (X_2) dapat digambarkan histogram distribusi skor berdasarkan frekuensi absolut pada Gambar 4.3.



Gambar 4.3. Histogram Distribusi Skor Variabel Kepercayaan Bawahan (X_2)

Histogram 4.3 di atas menunjukkan bahwa data pemusatan distribusi skor kepercayaan bawahan terlihat bahwa nilai mean, median, dan modus relatif sama. Kemudian nilai median dan modus berada dalam kelas interval yang sama pada sebelah kiri nilai *mean*. Dari data tersebut

disimpulkan bahwa pemusatan pemusatan distribusi skor kepercayaan bawahan condong ke kanan.

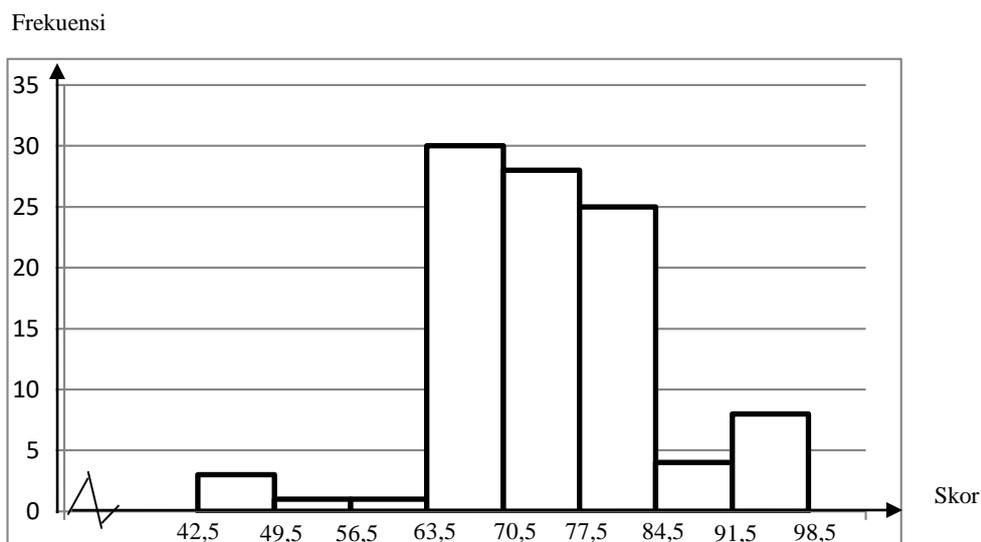
4. Kepuasan kerja (X_3)

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian dengan jumlah responden 97 orang terdapat skor tertinggi 93 dan skor terendah 43, dengan rata-rata (M)= 69,74 dan standard deviasi (SD) = 11,039. Distribusi frekuensi data variable Kepuasan kerja (X_3) dapat dilihat pada Tabel 4.5. di bawah ini.

Tabel 4.5. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan kerja (X_3)

No	Kelas Interval	f Absolut	F.Relatif(%)
1	43-49	3	3,1%
2	50-56	3	3,1%
3	57-63	22	22,7%
4	64-70	29	29,9%
5	71-77	23	23,7%
6	78-84	6	6,2%
7	85-91	3	3,1%
8	92-98	8	8,2%
Jumlah		97	100%

Berdasarkan data pada Tabel 4.5 di atas dapat dijabarkan bahwa dengan mean 69,74 berada pada kelas interval 64-70 ini berarti ada 29 (29,9%) responden berada pada skor rata-rata kelas, 29 responden (29,89%) di bawah skor rata-rata kelas dan 40 responden (41,24%) di atas skor rata-rata kelas. Dari hasil distribusi frekuensi variabel Kepuasan kerja (X_3) dapat digambarkan histogram distribusi skor berdasarkan frekuensi absolut pada Gambar 4.4.



Gambar 4.4. Histogram Distribusi Skor Variabel Kepuasan kerja (X_3)

Histogram 4.4 di atas menunjukkan bahwa data pemusatan distribusi skor kepuasan kerja terlihat bahwa nilai mean, median, dan modus relatif sama. Kemudian nilai median dan modus berada dalam kelas interval yang sama pada sebelah kiri nilai *mean*. Dari data tersebut disimpulkan bahwa pemusatan pemusatan distribusi skor kepuasan kerja condong ke kanan.

B. Uji Kecenderungan Variabel Penelitian

Pengujian kecenderungan data masing-masing variabel dalam penelitian digunakan rata-rata skor ideal dan standar deviasi ideal setiap variabel yang kemudian dikategorikan kepada 4 (empat) kategori yaitu tinggi, sedang, kurang dan rendah.

1. Uji Kecenderungan variabel Kompetensi Profesional Guru (X_4)

Hasil pengujian kecenderungan variabel Kompetensi Profesional Guru (X_4) tergambar pada Tabel 4.6 berikut.

Tabel 4.6. Tingkat Kecenderungan Kompetensi Profesional Guru (X_4)

Interval	F.Observasi	F.Relatif	Kategori
≥ 104	0	0,00%	Tinggi
80 s/d 104	45	46,39%	Sedang
56 s/d 80	42	43,30%	Rendah
≤ 56	10	10,31%	Kurang
Jumlah	97	100%	

Berdasarkan data pada Tabel 4.6 diperoleh tingkat kecenderungan Kompetensi Profesional Guru di Madrasah Ibtidaiyah Se- Kepulauan Nias termasuk dalam kategori sedang yakni sebanyak 45 orang (46,39%).

2. Uji Kecenderungan variabel Iklim Madrasah (X_1)

Hasil pengujian kecenderungan variabel Iklim Madrasah (X_1) tergambar pada Tabel 4.7 di bawah ini.

Tabel 4.7. Tingkat Kecenderungan Iklim Madrasah (X_1)

Interval	F.Observasi	F.Relatif	Kategori
≥ 78	16	16,49%	Tinggi
60 s/d 78	55	56,70%	Sedang
42 s/d 60	22	22,68%	Rendah
≤ 42	4	4,12%	Kurang
Jumlah	97	100%	

Berdasarkan data pada Tabel 4.7 diperoleh tingkat kecenderungan Iklim Madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Se- Kepulauan Nias termasuk dalam kategori sedang yakni sebanyak 55 orang (56,70%).

3. Uji Kecenderungan Variabel Kepercayaan Bawahan (X_2)

Hasil pengujian kecenderungan variabel Kepercayaan Bawahan (X_2) tergambar pada Tabel 4.8 di bawah ini.

Tabel 4.8. Tingkat Kecenderungan Variabel Kepercayaan Bawahan (X_2)

Interval	F.Observasi	F.Relatif	Kategori
$\geq 81,3$	36	37,11%	Tinggi
62,5 s/d 81,3	37	38,14%	Sedang
43,8 s/d 62,5	16	16,49%	Rendah
$\leq 43,8$	8	8,25%	Kurang
Jumlah	97	100%	

Berdasarkan data pada Tabel 4.8 diperoleh tingkat kecenderungan Kepercayaan Bawahan di Madrasah Ibtidaiyah Se- Kepulauan Nias termasuk dalam kategori tinggi yakni sebanyak 37 orang (38,14%).

4. Uji Kecenderungan variabel Kepuasan kerja (X_3)

Hasil pengujian kecenderungan variabel Kepuasan kerja (X_3) tergambar pada Tabel 4.9 di bawah ini.

Tabel 4.9. Tingkat Kecenderungan Variabel Kepuasan kerja (X_3)

Interval	F.Observasi	F.Relatif	Kategori
≥ 78	16	16,49%	Tinggi
60 s/d 78	61	62,89%	Sedang
42 s/d 60	20	20,62%	Rendah
≤ 42	0	0,00%	Kurang
Jumlah	97	100%	

Berdasarkan data pada Tabel 4.9 diperoleh tingkat kecenderungan Kepuasan kerja di Madrasah Ibtidaiyah Se- Kepulauan Nias termasuk dalam kategori sedang yakni sebanyak 61 orang (62,89%).

C. Pengujian Persyaratan Analisis

1. Pengujian Normalitas Data

Salah satu persyaratan analisis yang harus dipenuhi agar dapat menggunakan analisis korelasi dan regresi adalah sebaran data dari setiap variabel harus normal. Pengujian normalitas data penelitian diuji dengan menggunakan uji Liliefors. Dalam hal ini yang diuji adalah hipotesis nol yang menyatakan sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Penerimaan atau penolakan H_0 berdasarkan perbandingan antara harga L_t dengan nilai L_0 . Uji normalitas dilakukan pada hasil ketiga variabel penelitian. Secara ringkas hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10 Ringkasan Uji Normalitas

No	Galat Taksiran	L_0	$L_{\text{tabel}} (\alpha=0,05)$	Kesimpulan
1	Variabel (X_4) atas Variabel (X_1)	0,047	0,090	Normal
2	Variabel (X_4) atas Variabel (X_2)	0,055		Normal
3	Variabel (X_4) atas Variabel (X_3)	0,050		Normal
4	Variabel (X_3) atas Variabel (X_1)	0,057		Normal
5	Variabel (X_3) atas Variabel (X_2)	0,055		Normal

Tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa data-data variabel galat taksiran X_4 atas X_1 , X_2 dan X_3 , serta X_3 atas X_2 dan X_2 dinyatakan memiliki sebaran data yang berdistribusi normal karena $L_0 < L_{\text{tabel}}$ taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, sekaligus berarti bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2. Pengujian Homogenitas Data

Pengujian homogenitas data dilakukan dengan uji Barlett.. data untuk setiap variabel penelitian dikatakan homogen apabila $\chi^2_{\text{hitung}} < \chi^2_{\text{tabel}}$ pada taraf signifikansi 5%. Berikut ini disajikan perhitungan homogenitas data untuk setiap variabel penelitian pada Tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.11 Ringkasan Uji Homogenitas

No	Variabel Penelitian	dk	χ^2_{hitung}	$\chi^2_{\text{tabel}} (0,05)$
1	Variabel (X_4) atas Variabel (X_1)	61	28,30	80,23
2	Variabel (X_4) atas Variabel (X_2)	56	40,61	74,47
3	Variabel (X_4) atas Variabel (X_3)	64	41,77	83,68

4	Variabel (X_3) atas Variabel (X_1)	61	26,31	80,23
5	Variabel (X_3) atas Variabel (X_2)	56	29,77	74,47

Tabel 4.11 di atas menunjukkan bahwa data-data variabel X_4 atas X_1 , X_2 dan X_3 , serta X_3 atas X_2 dan X_2 , dinyatakan memiliki sebaran data yang homogen karena $\chi^2_{\text{hitung}} < \chi^2_{\text{tabel}}$ taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, sekaligus berarti bahwa data dalam penelitian ini homogen.

3. Pengujian Linieritas dan Keberartian Regresi

Persamaan regresi sederhana yang dicari adalah persamaan regresi sederhana X_4 atas X_1 , X_2 , X_3 dan X_3 atas X_1 , X_2 dengan model persamaannya $X_i = a + bX_i$. Berikut hasil perhitungan uji linieritas dan persamaan regresi sederhana X_4 atas X_1 , X_2 , X_3 dan X_3 atas X_1 , X_2 .

a. Uji linieritas dan keberartian regresi variabel X_4 atas X_1

Ringkasan analisis variansi yang menguji kelinieran dan keberartian persamaan regresi (X_4) atas (X_1). Persamaan regresi X_4 atas X_1 yaitu: $X_4 = 49,13 + 0,42X_1$

Tabel. 4.12 Ringkasan Anava Uji Linieritas X_4 atas X_1

Varians	JK	Db	RJK	F_{hit}	F_{tab}
Total	592803	97			
Regresi (a)	573574,03	1	573574,03		
Regresi (b)	2559,99	1	2559,99	14,59	3,94
Sisa (S)	16668,97	95	175,46		
Galat/kel (G)	10450,75	34	307,38		
Tuna Cocok (TC)	6218,22	61	101,938	0,33	1,69

Dari tabel 4.12 di atas, dapat dilihat bahwa f_{tabel} dengan db 34: 61 pada taraf signifikansi 5% adalah 1,69 sedangkan f_{hitung} yang diperoleh 0,33. Ternyata $f_{\text{hitung}} < f_{\text{tabel}}$ ($0,33 < 1,69$) sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi: $X_4 = 49,13 + 0,42X_1$ adalah linier. Selanjutnya, untuk uji keberartian persamaan regresi, f_{tabel} dengan dk (1:95) pada taraf signifikansi 5% adalah 3,94, sedangkan f_{hitung} yang diperoleh = 14,59 ternyata $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ ($14,59 > 3,94$). Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa persamaan regresinya adalah berarti.

Dengan demikian koefisien arah persamaan regresi X_4 atas X_1 mempunyai hubungan yang linier dan berarti pada taraf signifikansi 5%.

b. Uji linieritas dan keberartian regresi variabel X_4 atas X_2

Ringkasan analisis variansi yang menguji kelinieran dan keberartian persamaan regresi (X_4) atas (X_2). Persamaan regresi X_4 atas X_2 yaitu: $X_4 = 57,68 + 0,27X_2$.

Tabel. 4.13 Ringkasan Anava Uji Linieritas X_4 atas X_2

Varians	JK	Db	RJK	F_{hit}	F_{tab}
Total	592803	97			
Regresi (a)	573574,03	1	573574,03		
Regresi (b)	2085,83	1	2085,83	11,56	3,94
Sisa (S)	17143,14	95	180,45		
Galat/kel (G)	7497,56	38	197,30		
Tuna Cokok (TC)	9645,58	57	169,221	0,86	1,66

Dari tabel 4.13 di atas, dapat dilihat bahwa f_{tabel} dengan db 38 : 57 pada taraf signifikansi 5% adalah 1,66 sedangkan f_{hitung} yang diperoleh 0,86. Ternyata $f_{\text{hitung}} < f_{\text{tabel}}$ ($0,86 < 1,66$) sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi : $X_4 = 57,68 + 0,27X_2$ adalah linier. Selanjutnya, untuk uji keberartian persamaan regresi, f_{tabel} dengan dk (1:95) pada taraf

signifikansi 5% adalah 3,94, sedangkan f_{hitung} yang diperoleh = 11,56 ternyata $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($11,56 > 3,94$). Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa persamaan regresinya adalah berarti.

Dengan demikian koefisien arah persamaan regresi X_4 atas X_2 mempunyai hubungan yang linier dan berarti pada taraf signifikansi 5%.

c. Uji linieritas dan keberartian regresi variabel X_4 atas X_3

Ringkasan analisis variansi yang menguji kelinieran dan keberartian persamaan regresi (X_4) atas (X_3). Persamaan regresi X_4 atas X_3 yaitu: $X_4 = 36,20 + 0,58X_3$

Tabel. 4.14 Ringkasan Anava Uji Linieritas X_4 atas X_3

Varians	JK	Db	RJK	F_{hit}	F_{tab}
Total	592803	97			
Regresi (a)	573574,03	1	573574,03		
Regresi (b)	3983,40	1	3983,40	24,82	3,94
Sisa (S)	15245,57	95	160,48		
Galat/kel (G)	9654,96	31	311,45		
Tuna Cocok (TC)	5590,61	64	87,353	0,28	1,72

Dari tabel 4.14 di atas, dapat dilihat bahwa f_{tabel} dengan db 31 : 64 pada taraf signifikansi 5% adalah 1,72 sedangkan f_{hitung} yang diperoleh 0,28. Ternyata $f_{hitung} < f_{tabel}$ ($0,28 < 1,72$) sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi : $X_4 = 36,20 + 0,58X_3$ adalah linier. Selanjutnya, untuk uji keberartian persamaan regresi, f_{tabel} dengan dk (1:95) pada taraf signifikansi 5% adalah 3,94, sedangkan f_{hitung} yang diperoleh = 24,82 ternyata $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($24,82 > 3,94$). Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa persamaan regresinya adalah berarti.

Dengan demikian koefisien arah persamaan regresi X_4 atas X_2 mempunyai hubungan yang linier dan berarti pada taraf signifikansi 5%.

d. Uji linieritas dan keberartian regresi variabel X_3 atas X_1

Ringkasan analisis variansi yang menguji kelinieran dan keberartian persamaan regresi (X_3) atas (X_1). Persamaan regresi X_3 atas X_1 yaitu: $X_3 = 50,45 + 0,29X_1$.

Tabel. 4.15 Ringkasan Anava Uji Linieritas X_3 atas X_1

Varians	JK	Db	RJK	F_{hit}	F_{tab}
Total	483505	97			
Regresi (a)	471806,44	1	471806,44		
Regresi (b)	1235,95	1	1235,95	11,22	3,94
Sisa (S)	10462,60	95	110,13		
Galat/kel (G)	4903,33	34	144,22		
Tuna Cocok (TC)	5559,28	61	91,136	0,63	1,69

Dari tabel 4.15 di atas, dapat dilihat bahwa f_{tabel} dengan db 34 : 61 pada taraf signifikansi 5% adalah 1,69 sedangkan f_{hitung} yang diperoleh 0,63. Ternyata $f_{hitung} < f_{tabel}$ ($0,63 < 1,69$) sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi: $X_3 = 50,45 + 0,29X_1$ adalah linier. Selanjutnya, untuk uji keberartian persamaan regresi, f_{tabel} dengan dk (1:95) pada taraf signifikansi 5% adalah 3,94, sedangkan f_{hitung} yang diperoleh = 11,22 ternyata $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($11,22 > 3,94$). Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa persamaan regresinya adalah berarti.

Dengan demikian koefisien arah persamaan regresi X_4 atas X_1 mempunyai hubungan yang linier dan berarti pada taraf signifikansi 5%.

e. Uji linieritas dan keberartian regresi variabel X_3 atas X_2

Ringkasan analisis variansi yang menguji kelinieran dan keberartian persamaan regresi (X_3) atas (X_2). Persamaan regresi X_3 atas X_2 yaitu: $X_3 = 53,47 + 0,23X_2$

Tabel. 4.16 Ringkasan Anava Uji Linieritas X_3 atas X_2

Varians	JK	Db	RJK	F_{hit}	F_{tab}
Total	483505	97			
Regresi (a)	471806,44	1	471806,44		
Regresi (b)	1495,16	1	1495,16	13,92	3,94
Sisa (S)	10203,39	95	107,40		
Galat/kel (G)	5443,31	38	143,25		
Tuna Cocok (TC)	4760,08	57	83,510	0,58	1,66

Dari tabel 4.16 di atas, dapat dilihat bahwa f_{tabel} dengan db 38 : 57 pada taraf signifikansi 5% adalah 1,66 sedangkan f_{hitung} yang diperoleh 0,53. Ternyata $f_{hitung} < f_{tabel}$ ($0,58 < 1,66$) sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi : $X_3 = 53,47 + 0,23X_2$ adalah linier. Selanjutnya, untuk uji keberartian persamaan regresi, f_{tabel} dengan dk (1:95) pada taraf signifikansi 5% adalah 3,94, sedangkan f_{hitung} yang diperoleh = 13,92 ternyata $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($13,92 > 3,94$). Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa persamaan regresinya adalah berarti.

Dengan demikian koefisien arah persamaan regresi X_4 atas X_1 mempunyai hubungan yang linier dan berarti pada taraf signifikansi 5%.

D. Uji Korelasi Antar Variabel

Sebelum dilakukan perhitungan analisis jalur (*path analysis*) terlebih dahulu dilakukan perhitungan/ pengujian korelasi antar variabel penelitian.

a. Uji Korelasi Variabel X_1 dengan X_2

Dari perhitungan uji korelasi variabel X_1 dengan X_2 diperoleh $r_{hitung} = 0,144$ sedangkan r_{tabel} dengan $N = 97$ dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,198. Dengan demikian harga $r_{hitung} < r_{tabel}$ ($0,144 < 0,198$). Selanjutnya dilakukan uji keberartian korelasi dengan menggunakan uji-t. Dengan harga $r_{hitung} = 0,414$ diperoleh $t_h = 1,414$. Dari daftar distribusi t dengan $dk = 97$ dan taraf signifikansi 5% diperoleh $t_{tabel} = 1,661$. Dengan demikian ternyata bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,414 < 1,661$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel X_1 dengan X_2 .

b. Uji Korelasi Variabel X_1 dengan X_3

Dari perhitungan uji korelasi variabel X_1 dengan X_3 diperoleh $r_{hitung} = 0,325$ sedangkan r_{tabel} dengan $N = 97$ dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,195. Dengan demikian harga $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,325 > 0,198$). Selanjutnya dilakukan uji keberartian korelasi dengan menggunakan uji-t. Dengan harga $r_{hitung} = 0,325$ diperoleh $t_h = 3,350$. Dari daftar distribusi t dengan $dk = 98$ dan taraf signifikansi 5% diperoleh $t_{tabel} = 1,661$. Dengan demikian ternyata bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,350 > 1,661$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel X_1 dengan X_3 .

c. Uji Korelasi X_2 dengan X_3

Dari perhitungan uji korelasi variabel X_2 dengan X_3 diperoleh $r_{hitung} = 0,358$ sedangkan r_{tabel} dengan $N = 97$ dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,195. Dengan demikian harga $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,358 > 0,195$). Selanjutnya dilakukan uji keberartian korelasi dengan menggunakan uji-t. Dengan harga $r_{hitung} = 0,358$ diperoleh $t_h = 3,731$. Dari daftar distribusi t

dengan $dk = 95$ dan taraf signifikansi 5% diperoleh $t_{tabel} = 1,661$. Dengan demikian ternyata bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,731 > 1,661$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel X_2 dengan X_3 .

d. Uji Korelasi X_1 dan X_4

Dari perhitungan uji korelasi variabel X_1 dengan X_4 diperoleh $r_{hitung} = 0,365$ sedangkan r_{tabel} dengan $N = 97$ dan taraf signifikansi 5% sebesar $0,198$. Dengan demikian harga $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,365 > 0,195$). Selanjutnya dilakukan uji keberartian korelasi dengan menggunakan uji-t. Dengan harga $r_{hitung} = 0,365$ diperoleh $t_h = 3,820$. Dari daftar distribusi t dengan $dk = 95$ dan taraf signifikansi 5% diperoleh $t_{tabel} = 1,661$. Dengan demikian ternyata bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,820 > 1,661$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel X_1 dengan X_4 .

e. Uji Korelasi X_2 dan X_4

Dari perhitungan uji korelasi variabel X_3 dengan X_4 diperoleh $r_{hitung} = 0,329$ sedangkan r_{tabel} dengan $N = 97$ dan taraf signifikansi 5% sebesar $0,195$. Dengan demikian harga $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,329 > 0,195$). Selanjutnya dilakukan uji keberartian korelasi dengan menggunakan uji-t. Dengan harga $r_{hitung} = 0,356$ diperoleh $t_h = 3,400$. Dari daftar distribusi t dengan $dk = 98$ dan taraf signifikansi 5% diperoleh $t_{tabel} = 1,661$. Dengan demikian ternyata bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,400 < 1,661$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel X_3 dengan X_4 .

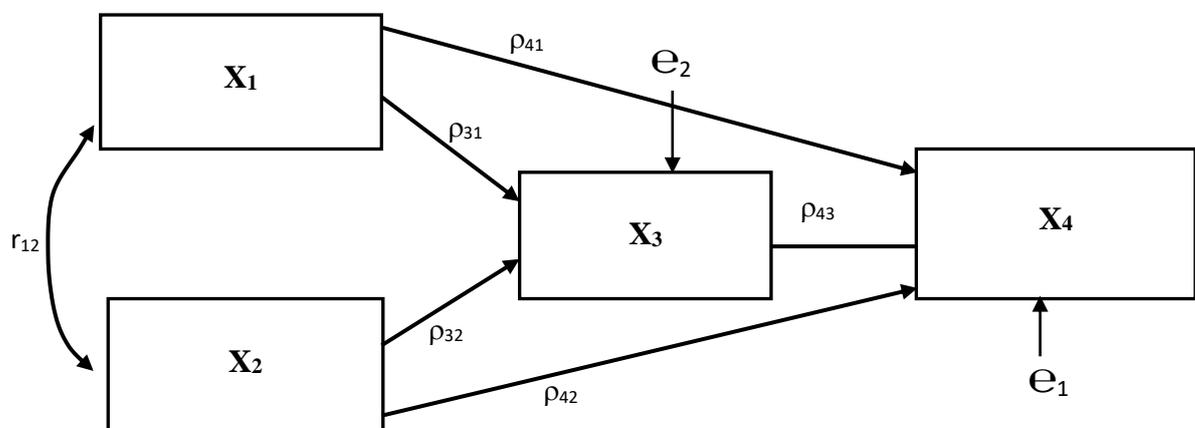
f. Uji Korelasi X_3 dan X_4

Dari perhitungan uji korelasi variabel X_3 dengan X_4 diperoleh $r_{hitung} = 0,455$ sedangkan r_{tabel} dengan $N = 97$ dan taraf signifikansi 5% sebesar $0,195$. Dengan demikian harga $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,455 > 0,195$). Selanjutnya dilakukan uji keberartian korelasi dengan menggunakan uji-t. Dengan harga $r_{hitung} = 0,455$ diperoleh $t_h = 4,982$. Dari daftar distribusi t

dengan $dk = 95$ dan taraf signifikansi 5% diperoleh $t_{tabel} = 1,661$. Dengan demikian ternyata bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,982 > 1,661$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel X_3 dengan X_4 .

E. Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan model teoretis yang dikembangkan dalam penelitian ini, ada sebelas hipotesis yang diuji dengan analisis jalur. Secara diagramatik diagram jalur yang menggambarkan struktur hubungan kausal antara variabel eksogenous dengan variabel endogenous dibuat seperti pada Gambar 4.4 berikut.



Gambar 4.5: Diagram Jalur Variabel Penelitian

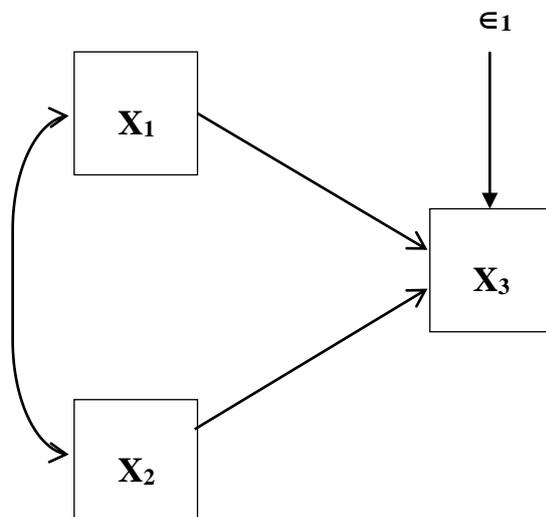
Keterangan:

- X_1 = Iklim Madrasah
- X_2 = Kepercayaan Bawahan
- X_3 = Kepuasan Kerja
- X_4 = Kompetensi Profesional Guru

Sesuai Gambar 4.5 diagram jalur di atas, dibuat 2 buah persamaan struktural, dimana persamaan strukturalnya dapat dilihat sebagai berikut:

1. $X_3 = \rho_{31} \cdot X_1 + \rho_{32} \cdot X_2 + \epsilon_1$ (Persamaan Struktural 1)
2. $X_4 = \rho_{31} X_1 + \rho_{32} X_2 + \rho_{33} X_3 + \epsilon_2$ (Persamaan Struktural II)

1. Uji Keseluruhan Struktur 1 (Model 1)



Persamaan struktur 1.

$$X_3 = \rho_{31} X_1 + \rho_{32} X_2 + \epsilon_1$$

Rumus mencari koefisien jalur:

$$r_{12} = \rho_{21}$$

$$r_{13} = \rho_{31} + \rho_{32} \cdot r_{12}$$

$$r_{23} = \rho_{31} \cdot r_{12} + \rho_{32}$$

1. Mencari Koefisien Jalur ρ_{21}

$$r_{12} = \rho_{21} \dots \text{maka } \rho_{21} = 0,144$$

2. Mencari koefisien jalur ρ_{21} dan ρ_{32}

$$r_{13} = \rho_{31} + \rho_{32} \cdot r_{12}$$

$$r_{23} = \rho_{31} \cdot r_{12} + \rho_{32}$$

Perhitungan:

$$0,325 = \rho_{31} + 0,144 \rho_{32} \dots (pers. 1)$$

$$0,358 = 0,144 \rho_{31} + \rho_{32} \dots (pers. 2)$$

Dihilangkan r_{32} ,

sehingga:

$$0,325 = \rho_{31} + 0,144 \rho_{32} \quad X \quad 1$$

$$0,358 = 0,144 \rho_{31} + \rho_{32} \quad X \quad 0,144$$

$$0,325 = \rho_{31} + 0,144 \rho_{32}$$

$$0,051 = 0,021 + 0,144 \rho_{32} \quad -$$

$$0,274 = 0,979 \rho_{31}$$

$$\rho_{31} = 0,279$$

Diperoleh P_{32} dengan:

$$0,358 = 0,144 \rho_{31} + r_{32}$$

$$0,358 = 0,144 \cdot 0,279 + r_{32}$$

$$0,358 = 0,040 + r_{32}$$

Maka:

$$\rho_{32} = 0,317$$

Uji Struktur I

Hipotesis 1

Hipotesis yang diajukan adalah:

$$H_0 : \rho_{31} \leq 0$$

$$H_a : \rho_{31} > 0$$

Dari perhitungan koefisien jalur antara X_1 terhadap X_3 diperoleh $\rho_{31} = 0,279$ dan harga $t_{hitung} = 2,867$. Untuk $N = 97$ pada taraf signifikansi 5% diperoleh $t_{tabel} = 1,661$. Hasil perhitungan menghasilkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,867 > 1,661$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Iklim Madrasah berpengaruh langsung terhadap Kepuasan kerja dapat diterima.

Hipotesis 2

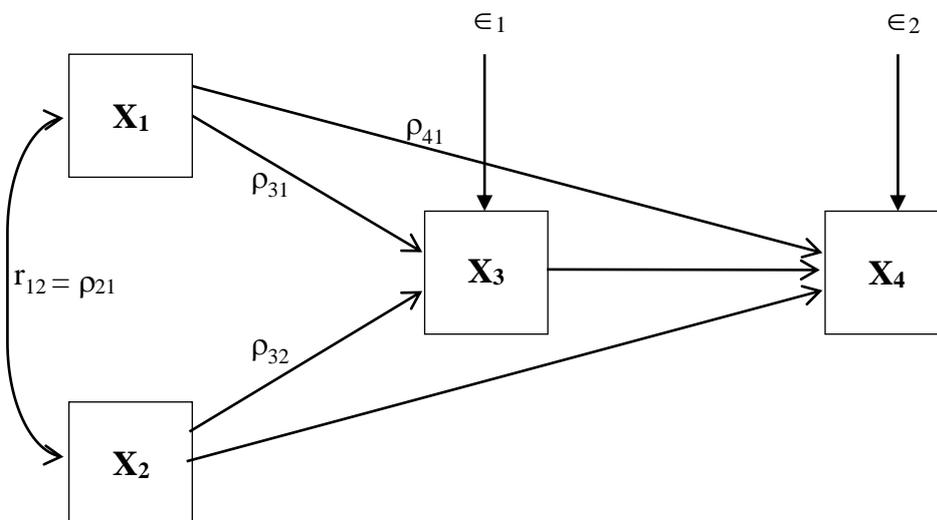
Hipotesis yang diajukan adalah:

$$H_0 : \rho_{32} \leq 0$$

$$H_a : \rho_{32} > 0$$

Dari perhitungan koefisien jalur antara X_2 terhadap X_3 diperoleh $\rho_{32} = 0,317$ dan harga $t_{hitung} = 3,296$. Untuk $N = 97$ pada taraf signifikansi 5% diperoleh $t_{tabel} = 1,661$. Hasil perhitungan menghasilkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,296 > 1,661$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepercayaan Bawahan berpengaruh langsung terhadap Kepuasan kerja dapat diterima.

2. Uji Keseluruhan Struktur 2 (Model 2)



Persamaan struktur 2.

$$X_4 = \rho_{31} X_1 + \rho_{32} X_2 + \rho_{33} X_3 + \epsilon_2$$

Rumus mencari koefisien jalur:

$$r_{14} = \rho_{41} + \rho_{42} \cdot r_{12} + \rho_{43} \cdot r_{13}$$

$$r_{24} = \rho_{41} \cdot r_{12} + \rho_{42} + \rho_{43} \cdot r_{23}$$

$$r_{34} = \rho_{41} \cdot r_{13} + \rho_{42} r_{13} + \rho_{43}$$

$$0,365 = \rho_{41} + 0,144 \rho_{42} + 0,325 \rho_{43} \dots (pers. 3)$$

$$0,329 = 0,144 \rho_{41} + \rho_{42} + 0,358 \rho_{43} \dots (pers. 4)$$

$$0,455 = 0,325 \rho_{41} + 0,358 \rho_{42} + \rho_{43} \dots (pers. 5)$$

Dari persamaan (3) dan (4) diperoleh persamaan (6):

$$0,365 = \rho_{41} + 0,144 \rho_{42} + 0,325 \rho_{43} \times 0,358$$

$$0,329 = 0,144 \rho_{41} + \rho_{42} + 0,358 \rho_{43} \times 0,325$$

$$\begin{array}{rcl}
 0,130 & = & 0,358 \rho_{41} + 0,051 \rho_{42} + 0,116 \rho_{43} \\
 0,107 & = & 0,047 \rho_{41} + 0,325 \rho_{42} + 0,116 \rho_{43} \quad - \\
 \hline
 0,023 & = & 0,311 \rho_{41} + \overset{-}{0,274} \rho_{42} \quad \dots (pers. 6)
 \end{array}$$

Dari persamaan (4) dan (5) diperoleh persamaan (7):

$$\begin{array}{rcl}
 0,329 & = & 0,144 \rho_{41} + \rho_{42} + 0,358 \rho_{43} \quad \times \quad 1 \\
 0,455 & = & 0,325 \rho_{41} + 0,358 \rho_{42} + \rho_{43} \quad \times \quad 0,358 \\
 \\
 0,329 & = & 0,144 \rho_{41} + \rho_{42} + 0,358 \rho_{43} \\
 0,163 & = & 0,116 \rho_{41} + 0,128 \rho_{42} + 0,358 \rho_{43} \quad - \\
 \hline
 0,167 & = & 0,027 \rho_{41} + 0,872 \rho_{42} \quad \dots (pers. 7)
 \end{array}$$

Dihitung nilai ρ_{41} dari persamaan (6) dan (7):

$$\begin{array}{rcl}
 0,023 & = & 0,311 \rho_{41} + \overset{-}{0,274} \rho_{42} \quad \times \quad 0,872 \\
 \\
 0,167 & = & 0,027 \rho_{41} + 0,872 \rho_{42} \quad \times \quad \overset{-}{0,274} \\
 \\
 0,020 & = & 0,271 \rho_{41} + \overset{-}{0,239} \rho_{42} \\
 \\
 -0,046 & = & \overset{-}{0,007} \rho_{41} + \overset{-}{0,239} \rho_{42} \quad - \\
 \hline
 0,066 & = & 0,279 \rho_{41} \\
 \\
 \rho_{41} & = & 0,237
 \end{array}$$

Dengan menggunakan persamaan (6) dihitung nilai ρ_{42} :

$$0,023 = 0,311 \rho_{41} - 0,274 \rho_{42}$$

$$0,023 = 0,074 - 0,274 \rho_{42}$$

Maka:

$$\rho_{42} = 0,184$$

0,629

Dengan menggunakan persamaan (3) dihitung nilai ρ_{43} :

$$0,365 = \rho_{41} + 0,144 \rho_{42} + 0,325 \rho_{43}$$

$$0,365 = 0,237 + 0,026 + 0,325 \rho_{43}$$

$$\rho_{43} = 0,312$$

Uji Struktur 2

Hipotesis 3

Hipotesis yang diajukan adalah:

$$H_0 : \rho_{41} \leq 0$$

$$H_a : \rho_{41} > 0$$

Dari perhitungan koefisien jalur antara X_1 terhadap X_4 diperoleh $\rho_{41} = 0,237$ dan harga $t_{hitung} = 2,402$ Untuk $N = 97$ pada taraf signifikansi 5% diperoleh $t_{tabel} = 1,661$. Hasil perhitungan menghasilkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,402 > 1,661$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Iklim Madrasah berpengaruh langsung terhadap Kompetensi Profesional Guru dapat diterima.

Hipotesis 4

Hipotesis yang diajukan adalah:

$$H_0 : \rho_{42} \leq 0$$

$$H_a : \rho_{42} > 0$$

Dari perhitungan koefisien jalur antara X_2 terhadap X_4 diperoleh $\rho_{42} = 0,184$ dan harga $t_{hitung} = 1,840$ Untuk $N = 97$ pada taraf signifikansi 5% diperoleh $t_{tabel} = 1,661$. Hasil perhitungan menghasilkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,840 > 1,661$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepercayaan Bawahan berpengaruh langsung terhadap Kompetensi Profesional Guru dapat diterima.

Hipotesis 5

Hipotesis yang diajukan adalah:

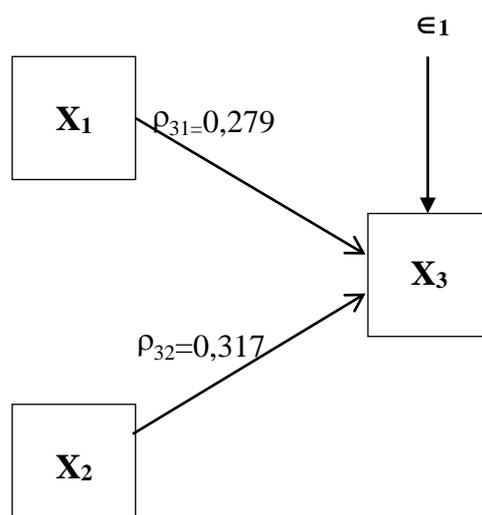
$$H_0 : \rho_{43} \leq 0$$

$$H_a : \rho_{43} > 0$$

Dari perhitungan koefisien jalur antara X_2 terhadap X_4 diperoleh $\rho_{42} = 0,312$ dan harga $t_{hitung} = 3,240$ Untuk $N = 97$ pada taraf signifikansi 5% diperoleh $t_{tabel} = 1,661$. Hasil perhitungan menghasilkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,240 > 1,661$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap Kompetensi Profesional Guru dapat diterima.

3. Menguji Koefisien Jalur

Sub Struktur Pertama (X_1 dan X_2 terhadap X_3)



a. Uji secara keseluruhan sub struktur pertama

Besar koefisien determinasi R^2 (kontribusi) X_1 dan X_2 secara simultan terhadap X_3

$$\begin{aligned} R^2_{3(12)} &= \rho_{31} \cdot r_{13} + \rho_{32} \cdot r_{23} \\ &= (0,279 \times 0,325) + (0,317 \times 0,358) \\ &= 0,091 + 0,113 \\ &= 0,204 \end{aligned}$$

Besar residu koefisien determinasi $R^2_{3(12)}$

$$\begin{aligned} \epsilon_{3,12} &= 1 - R^2_{3(12)} \\ &= 1 - 0,204 \\ &= 0,796 \end{aligned}$$

Menghitung F secara keseluruhan:

$$F = \frac{(N - k - z) R^2_{3,12}}{k (1 - R^2_{3,12})} = \frac{(97 - 2 - 1) 0,204}{2(1 - 0,204)} = 12,07$$

Hasil ini dikonsultasikan dengan F_{tabel} untuk $dk = 2:95$ pada taraf signifikansi 5% yakni 3,09. Dengan demikian diperoleh $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($12,07 > 3,09$), maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara X_1 dan X_2 secara simultan terhadap X_3 .

b. Uji secara individual sub struktur pertama

1) Pengaruh X_1 terhadap X_3 :

$$t_{31} = \frac{\rho\sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r^2)}} = \frac{0,279\sqrt{97-2}}{\sqrt{(1-0,279^2)}} = 2,867$$

Dari hasil $t_{\text{hitung}} \rho_{31}$ dikonsultasikan dengan $t_{\text{tabel}} N = 97$ yakni 1,661. Dengan demikian $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($2,867 > 1,661$), maka dapat disimpulkan bahwa jalur ρ_{31} **berarti**.

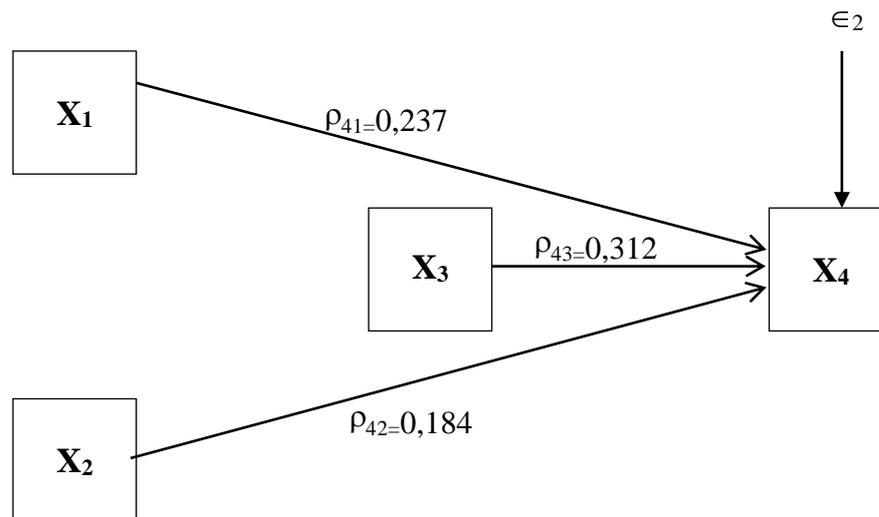
2) Pengaruh X_2 terhadap X_3 :

$$t_{32} = \frac{\rho\sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r^2)}} = \frac{0,317\sqrt{97-2}}{\sqrt{(1-0,317^2)}} = 3,296$$

Dari hasil $t_{hitung} \rho_{32}$ dikonsultasikan dengan $t_{tabel} N=97$ yakni 1,661.

Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,296 > 1,661$), maka dapat disimpulkan bahwa jalur ρ_{32} **berarti**.

Sub Struktur Kedua (X_1 dan X_2 dan X_3 terhadap X_4)



a. Uji secara keseluruhan sub struktur kedua

Besar koefisien determinasi R^2 (kontribusi) X_1 , X_2 dan X_3 secara simultan terhadap X_4

$$\begin{aligned} R^2_{4(123)} &= \rho_{41} \cdot r_{14} + \rho_{42} \cdot r_{24} + \rho_{43} \cdot r_{34} \\ &= (0,237 \times 0,365) + (0,184 \times 0,329) + (0,312 \times 0,455) \\ &= 0,086 + 0,060 + 0,142 \\ &= 0,289 \end{aligned}$$

Besar residu koefisien determinasi $R^2_{3(12)}$

$$\begin{aligned} \epsilon_{4,123} &= 1 - R^2_{4(123)} \\ &= 1 - 0,289 \\ &= 0,711 \end{aligned}$$

Menghitung F secara keseluruhan:

$$F = \frac{(N - k - z) R^2_{3,12}}{k(1 - R^2_{3,12})} = \frac{(97 - 3 - 1)0,289}{3(1 - 0,289)} = 12,61$$

Hasil ini dikonsultasikan dengan F_{tabel} untuk $dk = 3:97$ pada taraf signifikansi 5% yakni 2,70. Dengan demikian diperoleh $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($12,61 > 2,70$), maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara X_1 , X_2 dan X_3 secara simultan terhadap X_4 .

b. Uji secara individual sub struktur kedua

1) Pengaruh X_1 terhadap X_4 :

$$t_{41} = \frac{\rho\sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r^2)}} = \frac{0,237\sqrt{97-2}}{\sqrt{(1-0,237^2)}} = 2,402$$

Dari hasil $t_{\text{hitung}} \rho_{41}$ dikonsultasikan dengan $t_{\text{tabel}} N = 97$ yakni 1,661. Dengan demikian $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($2,402 > 1,661$), maka dapat disimpulkan bahwa jalur ρ_{41} **berarti**.

2) Pengaruh X_2 terhadap X_4 :

$$t_{42} = \frac{\rho\sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r^2)}} = \frac{0,184\sqrt{97-2}}{\sqrt{(1-0,184^2)}} = 1,840$$

Dari hasil $t_{\text{hitung}} \rho_{32}$ dikonsultasikan dengan $t_{\text{tabel}} N = 97$ yakni 1,661. Dengan demikian $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($1,840 > 1,661$), maka dapat disimpulkan bahwa jalur ρ_{42} **berarti**.

3) Pengaruh X_3 terhadap X_4 :

$$t_{43} = \frac{\rho\sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r^2)}} = \frac{0,312\sqrt{97-2}}{\sqrt{(1-0,312^2)}} = 3,240$$

Dari hasil $t_{\text{hitung}} \rho_{32}$ dikonsultasikan dengan $t_{\text{tabel}} N = 97$ yakni 1,661. Dengan demikian $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($3,240 > 1,661$), maka dapat disimpulkan bahwa jalur ρ_{34} **berarti**.

4. Pengujian Kesesuaian Model

Uji kesesuaian model (*goodness-of-fit test*) dimaksudkan untuk menguji apakah model yang diusulkan memiliki kesesuaian (*fit*) dengan data atau tidak. Dalam analisis jalur untuk suatu model yang dikatakan fit dengan data apabila matriks korelasi sampel tidak jauh berbeda dengan matriks korelasi estimasi (*reproduced correlation matrix*) atau korelasi yang diharapkan (*expected correlation matrix*). Hipotesis statistik kesesuaian model analisis jalur dirumuskan sebagai berikut.

Dari perhitungan sebelumnya diperoleh :

$$R_1^2 = 0,204$$

$$R_2^2 = 0,289$$

Maka :

$$\begin{aligned} R_m^2 &= 1 - [(1 - R_1^2) \cdot (1 - R_2^2)] \\ &= 1 - [(1 - 0,204) \times (1 - 0,289)] \\ &= 0,434 \end{aligned}$$

Dikarenakan diagram jalur pada jalur 1 dan jalur 2 semuanya signifikan sesuai uji F, maka harga $M = R_m^2$ sehingga Q menjadi :

$$\begin{aligned} Q &= \frac{1 - R_m^2}{1 - M} \\ &= \frac{1 - 0,434}{1 - 0,434} \\ &= 1,00 \end{aligned}$$

Maka :

$$\begin{aligned} \chi^2_h &= -(N - 1) \cdot \ln(Q) \\ &= - (97 - 1) \times 0 \\ &= 0 \end{aligned}$$

Hasil $\chi_{hitung} = 0$ dikonsultasikan dengan χ_{tabel} untuk $d = 1$ yakni 3,84. Dengan demikian $\chi_{hitung} < \chi_{tabel}$ ($0 < 3,84$), maka disimpulkan bahwa model analisis jalur secara keseluruhan adalah signifikan.

5. Temuan Penelitian

Setelah dilakukan perhitungan dan uji keberartian nilai koefisien jalur, maka selanjutnya dilakukan perhitungan besar pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung variabel eksogenus terhadap variabel endogenus. Rangkuman pengaruh langsung dan tidak langsung terangkum pada Tabel 4.17 berikut.

Tabel 4.17: Nilai Koefisien Jalur Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Pengaruh Total

Sub Struktur	Variabel Eksogenous terhadap Variabel Endogenous	Pengaruh Kausal		
		Langsung	Tidak Langsung Melalui	Pengaruh Total
			X ₃	
1	X ₁ terhadap X ₃	0,279	-	0,078
	X ₂ terhadap X ₃	0,317	-	0,101
2	X ₁ terhadap X ₄	0,237	0,021	0,056
	X ₂ terhadap X ₄	0,184	0,018	0,034
	X ₃ terhadap X ₄	0,312	-	0,098

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas diketahui bahwa pengaruh langsung iklim madrasah terhadap kepuasan kerja sebesar $(0,279)^2 = 0,078$ atau 7,8%. Dengan demikian, iklim madrasah secara langsung menentukan kepuasan kerja adalah sebesar 7,8%. Selain itu diketahui bahwa pengaruh langsung kepercayaan bawahan terhadap kepuasan kerja sebesar $(0,317)^2 = 0,101$ atau 10,1%. Dengan demikian, kepercayaan bawahan yang secara

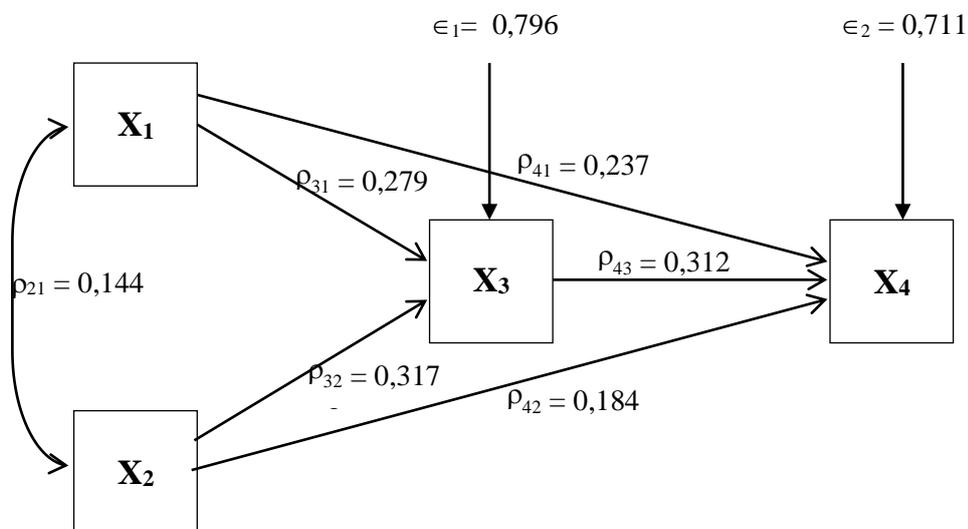
langsung menentukan perubahan-perubahan kepuasan kerja adalah sebesar 10,1%. Selanjutnya diketahui bahwa pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kompetensi professional guru sebesar $(0,312)^2 = 0,098$ atau 9,8%. Dengan demikian, kepuasan kerja yang secara langsung menentukan perubahan-perubahan kompetensi professional guru adalah sebesar 9,8%.

Berdasarkan Tabel 4.20 di atas diketahui bahwa pengaruh langsung iklim madrasah terhadap kompetensi professional guru sebesar $(0,237)^2 = 0,056$ atau 5,6%. Dengan demikian, iklim madrasah secara langsung menentukan kompetensi professional guru adalah sebesar 5,6%. Selain itu diketahui bahwa pengaruh langsung kepercayaan bawahan terhadap kompetensi professional guru sebesar $(0,184)^2 = 0,034$ atau 3,4%. Dengan demikian, kepercayaan bawahan yang secara langsung menentukan kompetensi professional guru sebesar 3,4%. Selanjutnya diketahui bahwa pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kompetensi professional guru sebesar $(0,312)^2 = 0,098$ atau 9,8%. Dengan demikian, kepuasan kerja yang secara langsung menentukan perubahan-perubahan kompetensi professional guru adalah sebesar 9,8%.

Sementara itu, hasil pengujian yang dilakukan berdasarkan Tabel 4.20 di atas juga diketahui bahwa pengaruh tidak langsung iklim madrasah terhadap kompetensi professional guru melalui kepuasan kerja sebesar 0,021 atau 2,1 %. Dengan demikian, iklim madrasah secara tidak langsung menentuka kompetensi professional guru melalui kepuasan kerja adalah sebesar 2,1%. Selain itu diketahui bahwa pengaruh tidak langsung kepercayaan bawahan terhadap kompetensi professional guru melalui kepuasan kerja sebesar 0,018 atau 1,8%. Dengan demikian, kepercayaan bawahan secara tidak langsung menentukan kompetensi professional guru melalui kepuasan kerja adalah sebesar 1,8%.

Berdasarkan hasil perhitungan terhadap pengaruh total iklim madrasah, kepercayaan bawahan dan kepuasan kerja secara bersama-

sama terhadap kompetensi profesional guru sebesar 40,6%. Sedangkan sisanya berasal dari faktor lain di luar iklim madrasah, kepercayaan bawahan dan kepuasan kerja.



Gambar 4.5. Diagram Jalur Penelitian

Keterangan:

- X_1 = Iklim Madrasah
- X_2 = Kepercayaan Bawahan
- X_3 = Kepuasan kerja
- X_4 = Kompetensi Profesional Guru
- ρ = Koefisien Jalur
- ϵ = Variabel Residu

F. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil pengujian kecenderungan variabel Kompetensi profesional guru (X_4) dalam kategori sedang yakni sebanyak 45 orang (46,39%). Tingkat kecenderungan Iklim Madrasah termasuk dalam kategori sedang yakni sebanyak 55 orang (56,70%). Kepercayaan Bawahan termasuk dalam kategori tinggi yakni sebanyak 37 orang (38,14%). Sedangkan pengujian kecenderungan variabel Kepuasan kerja (X_3) dalam kategori sedang yakni sebanyak 61 orang (62,89%).

1. Pengaruh langsung Iklim madrasah terhadap Kepuasan kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Se- Kepulauan Nias.

Temuan pertama ini menunjukkan bahwa Iklim madrasah memberikan pengaruh langsung terhadap Kepuasan kerja dengan besaran 7,8%. Hal ini berarti perubahan (peningkatan atau penurunan) yang terjadi pada Iklim madrasah sebesar 7,8% ditentukan oleh Iklim madrasah.

Temuan ini sejalan dengan pendapat Likert menyimpulkan bahwa iklim yang lebih partisipatif dan berorientasi manusia akan menghasilkan tingkat efektivitas yang lebih tinggi dan kepuasan kerja yang lebih besar.¹ Iklim Organisasi atau *organization climate* menurut Davis dan Newstrom adalah lingkungan manusia dimana didalamnya personil suatu organisasi melakukan pekerjaannya.² Masih menurut Davis dan Newstrom bahwa iklim merupakan suatu konsep sistem yang menggambarkan keseluruhan gaya hidup sebuah organisasi.³ Ketika gaya hidup itu ditingkatkan, ada kecendrungan terjadinya peningkatan kinerja yang dapat diukur. Sedangkan Gibson dkk mengemukakan bahwa iklim sangat ditentukan oleh karakteristik, etika, sikap, tuntutan orang lain, juga oleh realitas sosial dan budaya.⁴ Iklim merupakan penentu sikap secara tidak langsung yang didalamnya sesuatu bertindak atas dasar sikap dan kondisi bergerak yang keduanya merupakan penentu sikap secara langsung. Iklim memiliki konsekuensi sikap yang merupakan seperangkat unsur lingkungan kerja yang dirasakan secara langsung dan tidak langsung oleh para pimpinan yang bekerja dalam lingkungan tersebut dan diasumsikan sebagai kekuatan utama dalam mempengaruhi sikap mereka terhadap pekerjaan.

¹ Keith Davis, & Newstrom. John W. *Perilaku Dalam Organisasi*, Terjemahan Agus Dharma, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 1996), h. 21.

² Davis, Keith dan Newstrom, John W. *Human behavior at Work Organization Behavior*, (New York: Mc.Graw - Hill, 1985), h. 558

³ Ibid, h. 585

⁴ Gibson, JM, J.W. Hill & J.Reaser, 1973. Leadership Behavior Correlates at Two managerial Levels in a mental Institution, *Journal of Applied Social Psychology*, 3(2) h.174-185

Iklm madrasah mengacu pada persepsi bersama dari kebijakan, pelaksanaan dan prosedur madrasah, baik secara formal dan informal. Iklm madrasah dapat didefinisikan sebagai seperangkat unsur lingkungan organisasi yang dapat diukur dan relative stabil/tetap, yang mempengaruhi dan dipengaruhi oleh sikap pimpinan, guru maupun staf yang ada berdasarkan persepsi kolektif.⁵ Menurut Hoy dan Miskel, iklim organisasi adalah seperangkat karakteristik internal yang membedakan antara organisasi dengan organisasi lainnya yang mempengaruhi sikap orang didalam nya. Sementara itu Owens, R.G menyatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi-persepsi yang dimiliki individu dari berbagai aspek lingkungan dalam organisasi.⁶ Morrow, P.C., & McElroy, J.C. menyatakan bahwa iklim organisasi dapat didefinisikan sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan organisasi faktor-faktor ini termasuk faktor ekologi (aspek fisik dan materi), trait sosial (karakteristik kelompok), kebudayaan (kepercayaan, norma) dan interaksi antar individu (bahasa yang digunakan dan ritual-ritual yang berlaku) serta aturan main secara konvensional.⁷

Menurut Lussier, iklim organisasi sangat penting karena persepsi karyawan terhadap organisasi merupakan basis bagi perkembangan sikap mereka terhadap organisasi dan trait tentang iklim organisasi, yaitu (1) *Structure*, yaitu derajat pembatasan yang berlaku untuk anggota organisasi yang nampak pada jumlah aturan, peraturan dan prosedur yang ada; (2) *Responsibility*, yaitu derajat pengontrolan atas pekerjaan seseorang; (3) *Reward*, yaitu derajat ganjaran atau hukuman yang wajar yang diberlakukan terhadap usaha atau hasil pekerjaan seseorang; (4) *Warm*, yaitu derajat kepuasan seseorang atas relasi antar anggota; (5)

⁵ Ibid. hal 1 -585

⁶ Owen, R.G. *Organization Behavior in Education (4th edition)*, (New Jersey: Englewood Cliffs,1987), h. 543.

⁷ Morrow, P.C., & McElroy, J.C.1987. Work Commitment and Job Satisfaction over Three Career Stage. *Journal of Vocational Behavior*, 30, h. 330-346.

Support, yaitu derajat dukungan yang diberikan terhadap seseorang dan pengalaman bekerjasama dengan orang lain; (6) *Organizational Identity dan Loyalty*, yaitu derajat identifikasi dan loyaltitas karyawan terhadap organisasi; dan (7) *Risk*, yaitu derajat resiko yang ditoleransi.

Sedangkan Litwin dan Stringer membagi trait-trait iklim organisasi atas 9 (sembilan) dimana interaksi antar trait tersebut akan berpengaruh pada motivasi pekerja yang terungkap dalam organisasi yaitu :

1. Struktur pekerjaan yakni tingkat aturan-aturan yang diberikan pada pegawai apakah ada penekanan dari atasan terhadap mereka.
2. Tanggungjawab yakni berhubungan dengan memotivasi karyawan untuk membuat keputusan yang meliputi elemen penting dari desentralisasi untuk melaksanakan pekerjaan.
3. Imbalan atau hadiah merupakan penghargaan yang diterima pegawai atas prestasi yang mereka capai.
4. Kesiediaan menerima resiko, artinya karyawan dalam mengambil keputusan harus dapat memikirkan kemungkinan timbulnya resiko akibat keputusan yang diambil.
5. Kehangatan yakni karyawan dapat merasakan suasana yang hangat dalam organisasi.
6. Dukungan yaitu pegawai dapat merasakan kepentingan mereka untuk mendapatkan dukungan.
7. Standar kinerja yaitu penetapan kualitas dan kuantitas produk yang diharapkan organisasi pada karyawan.
8. Konflik yaitu pertentangan yang muncul diantara sebagian karyawan.
9. Identitas yaitu kesetiaan karyawan pada kelompoknya.

Sementara itu Fink, Jenks dan Willits (1983) secara garis besar hampir sama dengan pendapat yang diuraikan Litwin dan Stringer (1968). Fink dkk membagi trait iklim organisasi atas 8 (delapan) faktor yaitu: (1) tujuan organisasi, mengandung misi yang diemban dan menjadi tanggungjawab dari anggota tersebut. Tujuan ini akan menentukan ciri

atau spesifikasi orang yang tertarik untuk menjadi anggota organisasi, mempengaruhi sistem imbalan, pengakuan, penghargaan yang akan diberikan, pola kepemimpinan yang akan dijalankan serta struktur organisasi yang akan diterapkan. (2) Struktur Organisasi, yakni merupakan peta organisasi yang menggambarkan pola interaksi, garis koordinasi, hirarki wewenang serta peran yang dituntut demi tercapainya tujuan organisasi. (3) Ukuran Organisasi, yaitu yang menunjukkan besar kecilnya. Organisasi kecil lebih memiliki iklim yang terbuka, saling percaya dan adanya saling ketergantungan yang mandiri sehingga peluang untuk aktualisasi juga lebih besar, sedangkan organisasi yang besar dianggap sebaliknya. (4) Sistem Imbalan, apakah yang berupa materi atau ungkapan penghargaan atas hasil kerja, merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi anggota dalam mempersepsikan iklim dimana mereka berada dan bekerja. (5) Komunikasi, yaitu bagaimana cara pendekatan yang dilakukan atasan terhadap bawahan, antara teman sekerja, juga terhadap relasi di luar lingkungan organisasi, akan sangat mewarnai tercapainya iklim maupun kesan yang memberi karakteristik khas pada organisasi. (6) Norma, yaitu merupakan peraturan yang tidak tertulis namun dirasakan mengatur apa yang harus dan pantas dilakukan oleh karyawan dalam suatu sistem organisasi sosial sehingga menentukan iklim yang tercipta. (7) Lokasi, merupakan subsistem yang berada dalam lingkaran supra sistem dan iklim organisasi tidak terlepas dari lingkungan geografis, lingkungan sosial dimana organisasi itu berada, dan (8) Physical Setting, mencakup kondisi bangunan, tata ruang kantor yang sangat berpengaruh pada rasa nyaman, kehangatan ataupun gairah kerja⁸.

Trait iklim organisasi yang lebih sederhana dan komprehensif dikemukakan oleh Kolb dan Rubin, yang merupakan modifikasi dari

⁸ Fink, S.L., Jenk, R.S., & Willits, R.D (1983) *Designing and managing organization*. New York: Richard D Irwin Inc, h. 467.

Litwin dan Stringer (1968) dan Fink, Jenks dan Willits (1983). Kolb dan Rubin, membagi trait iklim organisasi atas 7 (tujuh) trait yaitu :

1. Konfirmatas, yaitu seberapa banyak batasan yang dikenakan di dalam organisasi secara eksternal.
2. Tanggungjawab, yaitu karyawan merasa bahwa mereka diberi tanggungjawab untuk melaksanakan pekerjaan demi tujuan organisasi dan dapat mengambil keputusan dan memecahkan persoalan.
3. Standar pelaksanaan pekerjaan, yaitu bagaimana organisasi menetapkan tujuan yang menantang dan mengutamakan kualitas pelaksanaan dan produksi.
4. Imbalan, yaitu karyawan merasa dihargai, mendapat imbalan dengan baik, tidak hanya dikritik dan diabaikan jika melakukan sesuatu yang salah.
5. Kejelasan organisasi, yaitu karyawan merasa bahwa segala sesuatunya diorganisir dengan baik, tujuan organisasi dirumuskan dengan jelas dan tidak membingungkan.
6. Hubungan interpersonal dan semangat kelompok, yaitu karyawan saling mempercayai, saling membantu dan hubungan baik antar pegawai di dalam lingkungan organisasi.
7. Kepemimpinan, yaitu sejauhmana kepemimpinan yang ada di dalam organisasi diterima atau ditolak karyawan.

Pandangan mengenai iklim organisasi dalam setting pendidikan dikemukakan oleh Hoy dan Miskel, yang menyatakan bahwa cara seseorang melakukan tugas dalam organisasi pendidikan ditentukan sebagian oleh sifat orang itu, siapa dia adanya, dan sebagian lagi ditentukan oleh keadaan lingkungan organisasi itu.⁹ Keadaan lingkungan digambarkan sebagai milieu, sifat, atau sebagai iklim. Istilah-istilah itu

⁹ Wayne K Hoy and Miskel, Cecil G., *Educational Administration: Theory, Research and Practice*. New York: Randim House, Inc., 1991), h. 128.

menunjuk kepada kualitas batiniah organisasi, terutama sebagaimana yang dialami oleh anggota-anggotanya.

Kekondusifan iklim organisasi dalam lembaga pendidikan dapat dilacak dari aspek-aspek yang mempengaruhinya. Hoy dan Miskel mengemukakan bahwa komponen iklim organisasi pendidikan meliputi: "...*jobstructure, intimacy, esprit, production emphasis, training and development emphasis, disengagement, and consideration*".¹⁰ Ahli lain, Halpin dan Crofts dalam Gibson mengemukakan empat komponen iklim organisasi dalam institusi pendidikan, yaitu: "...*esprit, consideration, production, and aloofness*". Sedangkan Forehand mengemukakan lima komponen, yaitu: "...*size and structure, leadership, pattern, system complexity, goal direction, and communication*".¹¹

Secara umum seorang guru akan merasa bahwa iklim madrasah tempat mereka bekerja menyenangkan apabila mereka dapat melakukan sesuatu yang bermanfaat dan menimbulkan perasaan berharga. Pekerjaan yang menantang juga akan memberikan kepuasan bagi mereka yang mampu mengerjakannya dengan baik. Mereka menginginkan tanggung jawab dan mempunyai kesempatan yang sama untuk berhasil, ingin didengarkan, dipandang dan diperlukan sebagai orang yang bernilai, sebagai bagian dari organisasi.

Iklim madrasah sangat perlu diperhatikan karena sangat mempengaruhi produktivitas dan kepuasan kerja orang-orang yang ada di madrasah tidak terkecuali guru. Sebagaimana ditegaskan oleh Davis & Newstrom bahwa iklim dapat mempengaruhi motivasi, kinerja dan kepuasan kerja.¹² Bandura juga menyatakan bahwa lingkungan

¹⁰ Ibid., h. 136.

¹¹ Gibson, *Organisasi dan Manajemen*, h. 317.

¹² Davis, Keith dan Newstrom, John W. *Human behavior at Work Organization Behavior*. (New York: Mc.Graw – Hill, 1985), h. 558

berpengaruh dalam merubah cara pandang dan cara pikir sehingga berpengaruh terhadap kepuasan kerja.¹³

Hasil penelitian yang relevan dengan temuan dan teori yang dikemukakan di atas adalah dilakukan Parker, Young, Baltes, Altmann, dan LaCost juga menunjukkan adanya kaitan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja melalui meta analisis mengenai hubungan persepsi iklim organisasi dengan hasil kerja (*work outcomes*) dimana melalui meta ini memperlihatkan bahwa iklim organisasi (OCg) memiliki korelasi yang bermakna sebesar 0,60 dengan kepuasan kerja, serta memiliki korelasi sebesar 0,42 dengan sikap kerja yang terdiri dari keterlibatan kerja dan komitmen organisasi. Ini berarti, iklim organisasi memiliki hubungan yang lebih besar dengan kepuasan kerja dari pada dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Jika dibandingkan antara hubungan iklim organisasi dengan kepuasan kerja, hubungan iklim organisasi dengan sikap kerja, serta hubungan antara kepuasan kerja dengan sikap kerja terlihat bahwa iklim organisasi memiliki hubungan langsung dengan sikap kerja, dan kepuasan kerja hanya memiliki hubungan yang kecil dengan sikap kerja ($r = 0,16$).

Hasil penelitian Gayle dan Harald juga menyatakan iklim organisasi merupakan suatu bentuk kondisi yang dirasakan oleh karyawan dalam suatu organisasi sehingga berpengaruh terhadap perkembangan organisasi.¹⁴ Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jing et al. pada perusahaan farmasi di Sydney menyatakan iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara

¹³ Bandura, A. *Behavioral Therapy From A Social Learning Perspective. Proceedings of the XIXth International Congress of Psychology*. (London, England, 1971), h. 323.

¹⁴ Gayle, C., Avery., and Harald, B. 2010. Organizational Climate and Performance In Retail Pharmacies. *Leadership dan Organizational Journal*, 32 (3), 2010, h. 181-189.

positif dan signifikan¹⁵, Chaur-luh dalam penelitiannya di Taiwan terdapat hubungan positif dan signifikan antara iklim organisasi dan kepuasan kerja.¹⁶ Church juga menyimpulkan bahwa budaya organisasi dan iklim organisasi yang ada dalam kelompok kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap rasa puas, kontribusi karyawan, dan semangat tim dalam organisasi¹⁷.

Ringkasnya uraian di atas menegaskan bahwa iklim organisasi atau madrasah secara empiris teruji memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja guru. Iklim madrasah memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja, sehingga dapat dipaparkan semakin harmonis iklim madrasah maka kepuasan kerja dapat ditingkatkan. Begitu juga sebaliknya semakin tidak harmonis iklim madrasah yang dirasakan maka akan terjadi penurunan kepuasan kerja.

Secara empiris temuan ini menegaskan dan menguatkan kembali model teori yang digunakan peneliti dimana menurut Haniatin Nabila, bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.¹⁸ Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru. Colquit, Lepine, dan Wesson dalam bentuk suatu model yang disebut *Integratif Model of Organization Behavior* menegaskan bahwa *outcomes* individu yang dianggap turut mempengaruhi perilaku kinerja dan komitmen organisasi terdiri atas: kepuasan kerja, stress, motivasi, kepercayaan, keadilan dan

¹⁵ Jing, F. F., Avery., Gayle, C., and Bergsteiner, H. Organizational Climate and Performance in Retail Pharmacies. *Leadership dan organization development journal*, 32 (3), 2011, h. 224-242.

¹⁶ Chaur-luh. The Organizational Climate and Employees Job Satisfaction in The Terminal Operation Context of Kaohsiung Port. *The Asian Jurnal Of Shipping and Logistic*, 30, 2014, h. 373-392.

¹⁷ Schein. Edgar H. *Organizational Culture and Leadership. Thirth Edition.* (California: Jossey-Bass, 2004), h. 221.

¹⁸ Haniatin Nabila, *The Influence Of Pedagogic Competence Andprofessional Competence To Performance Ofteachers Social Studies In Trowulan District*, Proceeding International Conference on Ethics of Business, Economics, and Social Science, 2016, h. 558.

etika, serta pembelajaran dan pengambilan keputusan. Sementara itu, mekanisme individu dipengaruhi oleh mekanisme organisasi yang terdiri atas, budaya organisasi dan struktur organisasi, mekanisme kelompok, yang terdiri: gaya dan perilaku kepemimpinan, kekuasaan dan pengaruh kepemimpinan, proses tim, karakteristik tim, serta karakteristik individu, yang terdiri atas: kepribadian dan nilai budaya serta kemampuan.¹⁹

2. Pengaruh langsung Kepercayaan bawahan terhadap Kepuasan kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Se- Kepulauan Nias.

Temuan kedua penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh langsung Kepercayaan bawahan terhadap Kepuasan kerja dengan besaran 10,2%. Hal ini berarti perubahan (peningkatan atau penurunan) yang terjadi pada kepuasan kerja sebesar 10,2% ditentukan oleh kepercayaan bawahan..

Temuan ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Dong dan Howard mengatakan bahwa kepercayaan merupakan variabel penting dalam kepuasan kerja karyawan. Tingginya tingkat kepercayaan yang dibuktikan dengan kemampuan karyawan untuk bekerja bersama dengan baik dalam rangka mencapai tujuan, akan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.²⁰ Conger juga menyebutkan bahwa kepercayaan merupakan sebuah faktor penentu yang penting dari kepuasan terhadap pemimpin karena berasal dari keadaan afektif (misalnya kekaguman terhadap pemimpin) maupun keadaan kognitif (misalnya pemimpin memiliki kepercayaan diri yang tinggi karena kemampuan atau atributnya) bukan berasal dari perilaku yang diamati

¹⁹Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine dan Michael J. Wesson. *Organizational Behavior : Improving Performance and Commitment in the Work Place*. (New York: Mc Graw-Hill, 2009), h. 8.

²⁰ Dong, Qingwen dan Howard. *Emotional Intelligence, Trust and JobSatisfaction*, (Competition Forum, 2006),h. 381.

pimpinan.²¹

Kepercayaan merupakan suatu hal yang sangat penting bagi sebuah komitmen atau janji, dan komitmen hanya dapat direalisasikan jika suatu saat berarti. Morgan dan Hunt dalam Dharmmesta berpendapat bahwa ketika satu pihak mempunyai keyakinan (*confidence*) bahwa pihak lain yang terlibat dalam pertukaran mempunyai reliabilitas dan integritas, maka dapat dikatakan ada trust.²² Dwyer dan Oh dalam Gassenheimer dan Chris Manolis menyatakan bahwa mempercayai adalah keinginan untuk mencapai tujuan yang berlangsung dalam jangka panjang. Kegagalan terbesar dalam membina hubungan antara penjual dan konsumen adalah kurangnya kepercayaan, kepercayaan sendiri di bagi pada dua bahasan:

- a. *Trust in partner's honesty* (Kepercayaan terhadap kejujuran mitra/perusahaan)
- b. *Trust ini partner's benevolence* (Kepercayaan terhadap niat baik perusahaan).²³

McKnight, Kacmar, dan Choudry dalam Bachmann & Zaheer juga menegaskan bahwa kepercayaan dibangun antara pihak-pihak yang belum saling mengenal baik dalam interaksi maupun proses transaksi.²⁴ McKnight et al. menyatakan bahwa ada dua dimensi kepercayaan konsumen, yaitu:²⁵

²¹ Conger, J.J., *Adolescence and Youth Psychological Development in A Changing World*(2 nd.), (New York: McGraw-Hill Publishing Company, 1997), h.34

²² Darsono, L.I. dan Dharmmesta, B.S., "Kontribusi Involvement dan Thrust in Brand dalam Membangun Loyalitas Pelanggan", *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, No 3, Vol 20, (2005), h. 27.

²³ Gassenheimer, J.B. and Manolis, Chris, "The Influence Of Product Customization and Supplier Selection On Future Intention: The Mediating Effects Of Salesperson And Organizational Trust", *Journal Of managerial Issues* XIII, No.4, (2001), h. 418-435.

²⁴ Bachmann dan Zaheer, *The Handbook of Trust Research*, (Jakarta: Erlangga, 2006), h. 35.

²⁵ McKnight et al., "The Impact of Initial Consumer Trust on Intention to Transact with a Website: A Trusting Building Model", *Jurnal sistem strategi informasi*, (2002), h. 11.

a. *Trusting Belief*

Trusting belief adalah sejauh mana seseorang percaya dan merasa yakin terhadap orang lain dalam suatu situasi. *Trusting belief* adalah persepsi pihak yang percaya (konsumen) terhadap pihak yang dipercaya (penjual toko maya) yang mana penjual memiliki karakteristik yang akan menguntungkan konsumen. McKnight et al menyatakan bahwa ada tiga elemen yang membangun *trusting belief*, yaitu *benevolence*, *integrity*, *competence*.

- 1) Benevolence. Benevolence (niat baik) berarti seberapa besar seseorang percaya kepada penjual untuk berperilaku baik kepada konsumen. Benevolence merupakan kesediaan penjual untuk melayani kepentingan konsumen.
- 2) Integrity. Integrity (integritas) adalah seberapa besar keyakinan seseorang terhadap kejujuran penjual untuk menjaga dan memenuhi kesepakatan yang telah dibuat kepada konsumen.
- 3) Competence. Competence (kompetensi) adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuan yang dimiliki penjual untuk membantu konsumen dalam melakukan sesuatu sesuai dengan yang dibutuhkan konsumen tersebut. Esensi dari kompetensi adalah seberapa besar keberhasilan penjual untuk menghasilkan hal yang diinginkan oleh konsumen. Inti dari kompetensi adalah kemampuan penjual untuk memenuhi kebutuhan konsumen.

b. *Trusting Intention*

Trusting intention adalah suatu hal yang disengaja dimana seseorang siap bergantung pada orang lain dalam suatu situasi, ini terjadi secara pribadi dan mengarah langsung kepada orang lain. *Trusting intention* didasarkan pada kepercayaan kognitif seseorang kepada orang lain. McKnight et al menyatakan bahwa ada dua elemen yang

membangun *trusting intention* yaitu *willingness to depend* dan *subjective probability of depending*.²⁶

- 1) *Willingness to depend* *Willingness to depend* adalah kesediaan konsumen untuk bergantung kepada penjual berupa penerimaan resiko atau konsekuensi negatif yang mungkin terjadi.
- 2) *Subjective probability of depending* *Subjective probability of depending* adalah kesediaan konsumen secara subjektif berupa pemberian informasi pribadi kepada penjual, melakukan transaksi, serta bersedia untuk mengikuti saran atau permintaan dari penjual.

Lebi dalam lagi Green yang dikutip oleh Fasochah menyatakan bahwa komponen-komponen kepercayaan adalah:

a. Kredibilitas

Kredibilitas berarti bahwa karyawan jujur dan katakatanya dapat dipercaya. Kredibilitas harus dilakukan dengan kata-kata, "saya dapat mempercayai apa yang dikatakannya mengenai" bentuk lain yang berhubungan adalah *believability* dan *truthfulness*.

b. Reliabilitas

Reliabilitas berarti sesuatu yang bersifat *reliable* atau dapat diandalkan. Ini berarti berhubungan dengan kualitas individu/organisasi. Reliabilitas harus dilakukan dengan tindakan, "saya dapat memercayai apa yang akan dilakukannya....". bentuk lain yang berhubungan adalah *predictability* dan *familiarity*.

c. Intimacy

Kata yang berhubungan adalah integritas yang berarti karyawan memiliki kualitas sebagai karyawan yang memiliki prinsip moral yang kuat. Integritas menunjukkan adanya *internal consistency*, ada kesesuaian antara apa yang dikatakan dan dilakukan, ada konsistensi

²⁶ McKnight et al., "The Impact of Initial, h. 11.

antara pikiran dan tindakan. Selain itu integritas menunjukkan adanya ketulusan.²⁷

Untuk menumbuhkan kepercayaan bawahan ini, beberapa upaya yang harus menjadi perhatian dikalangan pemimpin dalam hal ini kepala madrasah sebagaimana dikemukakan oleh McKnight et al. dengan cara memperhatikan hal-hal berikut ini.²⁸

a. *Reputation*

Reputasi merupakan suatu atribut yang diberikan kepada penjual berdasarkan pada informasi dari orang atau sumber lain. Reputasi dapat menjadi penting untuk membangun kepercayaan seorang konsumen terhadap penjual karena konsumen tidak memiliki pengalaman pribadi dengan penjual, Reputasi dari mulut ke mulut yang juga dapat menjadi kunci ketertarikan konsumen. Informasi positif yang didengar oleh konsumen tentang penjual dapat mengurangi persepsi terhadap resiko dan ketidakamanan ketika bertransaksi dengan penjual. Hal ini dapat membantu meningkatkan kepercayaan konsumen tentang kompetensi, benevolence, dan integritas pada penjual.

b. *Perceived quality*

Perceived quality yaitu persepsi akan kualitas baik itu dari segi produk, pelayanan maupun penghargaan. Tampilan serta desain perusahaan jua dapat mempengaruhi kesan pertama yang terbentuk.

²⁷ Fasochah, "Analisis Pengaruh Kepercayaan dan Kualitas Layanan terhadap Loyalitas Pelanggan dengan Kepuasan Konsumen sebagai variabel Mediasi (Studi Pada RS Darul Istiqomah Kaliwungu Kendal)", *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, No. 13, (2013), h. 22.

²⁸ McKnight et al, "Developing and Validating Trust Measures for e-Commerce: An Integrative Typology", *Information Systems Research*, No. 3, Vol. 13, (September, 2002), h. 334-359.

Menurut Hoffman dan Bateson dalam Sherren dan Hartiwi menyatakan beberapa strategi dalam membangun kepercayaan pelanggan, yakni:²⁹

- a. Perlindungan informasi yang rahasia
- b. Menahan diri untuk tidak membuat komentar yang meremehkan tentang pelanggan dan pesaing lainnya
- c. Memberikan informasi kepada pelanggan yang sebenarnya, walaupun itu sangat menyakitkan.
- d. Menyediakan pelanggan dengan informasi yang penuh baik secara pro dan kontra.
- e. Menjadi perusahaan yang bisa diandalkan, sopan dan penuh perhatian kepada pelanggan.
- f. Aktif dan terlibat dalam urusan masyarakat.

Dalam perspektif Islam, kepercayaan dikenal dengan kata *shadiq*. Imam Al-Qusairi mengatakan bahwa kata *shadiq* 'orang yang jujur' berasal dari kata *shidq* 'kejujuran'. Kata *shiddiq* adalah bentuk penekanan (*mubalaghah*) dari *shadiq* dan berarti orang yang mendominasi kejujuran. Dengan demikian, di dalam jiwa seseorang yang jujur itu terdapat komponen nilai ruhani yang memantulkan berbagai sikap yang berpihak kepada kebenaran dan sikap moral yang terpuji.³⁰

Perilaku yang jujur adalah perilaku yang diikuti oleh sikap tanggung jawab atas apa yang diperbuatnya tersebut atau integritas. Kejujuran dan integritas bagaikan dua sisi mata uang. Seseorang tidak cukup hanya memiliki keikhlasan dan kejujuran, tetapi dibutuhkan juga nilai pendorong lainnya, yaitu integritas. Akibatnya, mereka siap menghadapi risiko dan seluruh akibatnya dia hadapi dengan gagah

²⁹ Sherren dan Hartiwi Prabowo, "Analisis Pengaruh Kepuasan Pelanggan Terhadap Kepercayaan Pelanggan dan Dampaknya Pada Retensi Pelanggan JNE Pangkalpinang". (Thesis Binus Jakarta. 2012), h. 45

³⁰ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), h. 80

berani, kebanggaan, dan penuh suka cita, dan tidak pernah terpikirkan untuk melemparkan tanggung jawabnya kepada orang lain.³¹

Jujur dan terpercaya (amanah) adalah akhlak yang harus ada dalam bisnis. Amanah artinya dapat “dipercaya, bertanggung jawab, dan kredibel”. Konsekuensi amanah adalah mengembalikan setiap hak kepada pemiliknya. Sedikit atau banyak, tidak mengambil lebih banyak daripada yang ia miliki, dan tidak mengurangi hak orang lain, baik itu berupa hasil penjualan, fee, jasa atau upah buruh.³² Dalam Islam, hubungan antara kejujuran dan keberhasilan kegiatan ekonomi menunjukkan hal yang positif. Setiap bisnis yang didasarkan pada kejujuran akan mendapatkan kepercayaan pihak lain. Kepercayaan ini akan menambah nilai transaksi kegiatan bisnis dan pada akhirnya meningkatkan keuntungan.³³

Kepercayaan bawahan merupakan rasa keyakinan yang ada pada diri anggota/guru terhadap kepala madrasah sehingga dapat bekerja lebih baik. Untuk itu, dalam usaha meningkatkan prestasi madrasah. Madrasah harus dapat membangun rasa kepercayaan pada setiap anggota madrasah. Guru yang percaya kepada kepala madrasah akan bersedia melakukan dan terus menerus meningkatkan kinerjanya karena mereka yakin bahwa apa yang mereka lakukan akan mendapat penilaian tersendiri bagi kepala madrasah dan mereka yakin bahwa hak-hak mereka tidak akan disalahgunakan oleh pimpinan jika mereka menjalankan kewajiban dengan baik.

Temuan ini juga didukung oleh pendapat Cooper dan Sawaf yang mengatakan bahwa makin besar kepercayaan saya kepada diri sendiri dan kepada orang lain juga kepada lingkungan sekitar saya, makin kreatif dan

³¹ Ibid. h.81.

³² Herry Sutanto dan Khaerul Umam, *Manajemen Pemasaran Bank Syariah*, (Bandung, Pustaka Setia,, 2013), h. 69.

³³ Kwat Ismanto, *Manajemen Syari'ah: Implementasi TQM dalam Lembaga Keuangan Syari'ah*, (Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2009), h. 35.

makin efektif saya, dan makin besar peluang saya untuk berhasil.³⁴ Untuk itu dalam meningkatkan kepuasan kerja pada diri sendiri dapat dilakukan dengan menumbuhkan rasa percaya orang lain terhadap diri sendiri. Widodo dalam penelitiannya juga menyimpulkan bahwa kepercayaan pada atasan berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,147 > 1,687$; komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,995 > 1,687$; kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,869 > 1,687$; pengaruh yang signifikan positif antara variabel Kepercayaan pada atasan, Komitmen organisasi dan Kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu sebesar $25,263 > 3,15$. Dalam hal ini dapat dilihat adanya pengaruh Kepercayaan pada atasan, Komitmen organisasi dan Kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja.³⁵

Kepercayaan bawahan merupakan keyakinan seseorang (guru) terhadap kemampuan Kepala Madrasah yang menjadikan bawahan/guru rela atau sepenuh hati mengikuti dan melakukan tindakan. Keyakinan tersebut timbul dari adanya rasa percaya pada pemimpin bahwa hak-hak mereka tidak akan diabaikan. Rasa percaya bawahan terhadap atasan akan berdampak pada dorongan Kepala madrasah untuk melakukan yang terbaik. Kepercayaan bawahan dapat diwujudkan dengan selalu mengutamakan kejujuran dan kebenaran, konsisten dalam melaksanakan tugas, hubungan interpersonal yang baik, keterbukaan dalam berbagi ide dan informasi, dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap pimpinan dan

³⁴ Cooper dan Sawaf. 1998. *Executive EQ, Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan dan Organisasi*. (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1998), h. 150.

³⁵ Widodo, Untung. Pengaruh Kepercayaan Pada Atasan, Komitmen organisasi dan Kepuasan kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada Tenaga Penjualan PT. Nyonya Meneer Semarang), *Jurnal Fokus Ekonomi*, Vol. 4 No. 2 Desember 2009, h. 24 - 39.

organisasi. Jika bawahan percaya terhadap atasan, maka atasan akan mudah dan mendapat dukungan sepenuhnya dari bawahan dalam menjalankan program madrasah.

Selain itu, dengan adanya kepercayaan dari para guru terhadap kepala madrasah memudahkan kepala madrasah untuk menjalankan segala aktivitasnya. Kepala madrasah juga akan terdorong untuk terus menerus mengadakan perbaikan, menjalankan aktivitas-aktivitas yang unggul dan berusaha mencapai keberhasilan madrasah. Selain itu dengan adanya kepercayaan bawahan/guru terhadap pemimpin yang menjadikan bawahan rela atau sepenuh hati mengikuti dan melakukan tindakan apapun yang menjadi tindakan pemimpin. Pada sisi yang lain kepercayaan yang muncul dari guru terhadap pimpinan pada gilirannya juga akan mendorong kepuasannya dalam bekerja.

Dengan demikian, temuan penelitian ini secara empiris terbukti bahwa kepercayaan bawahan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kepulauan Nias. Dan temuan ini menegaskan dan menguatkan kembali akan kesesuaian dan kebenaran model teoritis yang digunakan penelitian ini, yakni model *Integratif Model of Organization Behavior* yang dikemukakan oleh Colquit, Lepine, dan Wesson bahwa *outcomes* individu yang dianggap turut mempengaruhi perilaku kinerja dan komitmen organisasi terdiri atas: kepuasan kerja, stress, motivasi, kepercayaan, keadilan dan etika, serta pembelajaran dan pengambilan keputusan. Sementara itu, mekanisme individu dipengaruhi oleh mekanisme organisasi yang terdiri atas, budaya organisasi dan struktur organisasi, mekanisme kelompok, yang terdiri: gaya dan perilaku kepemimpinan, kekuasaan dan pengaruh kepemimpinan, proses tim,

karakteristik tim, serta karakteristik individu, yang terdiri atas: kepribadian dan nilai budaya serta kemampuan.³⁶

3. Pengaruh langsung Iklim madrasah terhadap Kompetensi profesional guru di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kepulauan Nias.

Temuan ketiga yakni Iklim madrasah menunjukkan pengaruh langsung terhadap Kompetensi profesional guru dengan besaran 5,6%, hal ini berarti perubahan (peningkatan atau penurunan) yang terjadi pada kompetensi profesional guru sebesar 5,6% ditentukan oleh iklim madrasah.

Temuan ini secara empiris menegaskan bahwa Iklim madrasah dirasakan oleh para guru menjadi bagian tak terpisahkan dari kinerja para guru. Jika suasana kerja menyenangkan, para guru mempunyai rasa aman dan hidup layak, rasa diikutsertakan, perlakuan yang wajar dan jujur, rasa mampu, pengakuan dan penghargaan, ikut ambil bagian dalam pembentukan kebijakan, kesempatan untuk mempertahankan diri, merupakan bagian dari iklim madrasah yang bisa menumbuhkan kinerja guru semakin baik. Sebaliknya, suasana kerja yang kurang menyenangkan, tidak adanya rasa aman pada diri guru, rasa tidak diikutsertakan, perlakuan yang tidak wajar dan tidak jujur, guru dianggap tidak mampu, guru tidak diakui dan dihargai, maka semua keadaan ini akan mengakibatkan kinerja guru akan semakin jelek.

Iklim madrasah adalah persepsi kolektif terhadap kualitas dan karakter dari kehidupan madrasah yang diciptakan oleh pola hubungan pribadi dalam madrasah tersebut yang menjadi ciri-ciri khusus dari suatu madrasah. Iklim madrasah memiliki peran yang penting bagi penyelenggaraan proses belajar mengajar di madrasah. Hamalik bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi proses belajar mengajar

³⁶Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine dan Michael J. Wesson. *Organizational Behavior : Improving Performance and Commitment in the Work Place*. (New York: Mc Graw-Hill, 2009), h. 8.

di madrasah antara lain adalah lingkungan madrasah. Lingkungan madrasah berkaitan erat dengan iklim organisasi madrasah, di dalamnya terdapat berbagai permasalahan antara lain; metode mengajar tidak tepat, sikap guru yang kurang baik terhadap siswa, perlengkapan belajar kurang, ruangan belajar sempit dan tidak teratur, hubungan antar guru dan hubungan kepala madrasah dengan guru kurang harmonis.³⁷

Marshall memberikan beberapa kesimpulan mengenai pentingnya peran iklim madrasah bagi berbagai pihak, sebagai berikut.:

1. Iklim madrasah dapat mempengaruhi banyak orang di madrasah. Misalnya, iklim madrasah yang positif telah dikaitkan dengan emosi dan perilaku siswa yang bermasalah.
2. Iklim madrasah di perkotaan berisiko tinggi menunjukkan bahwa lingkungan yang positif, mendukung, dan budaya sadar iklim madrasah signifikan dapat membentuk kesuksesan siswa perkotaan dalam memperoleh gelar akademik. Para peneliti juga menemukan bahwa iklim madrasah yang positif memberikan perlindungan bagi anak dengan lingkungan belajar yang mendukung serta mencegah perilaku antisosial.
3. Hubungan interpersonal yang positif dan kesempatan belajar yang optimal bagi siswa di semua lingkungan demografis dapat meningkatkan prestasi dan mengurangi perilaku maladaptive.
4. Iklim madrasah yang positif berkaitan dengan peningkatan kepuasan kerja bagi personil madrasah.
5. Iklim madrasah dapat memainkan peran penting dalam menyediakan suasana madrasah yang sehat dan positif.
6. Interaksi dari berbagai madrasah dan faktor iklim kelas dapat memberikan dukungan yang memungkinkan semua anggota komunitas madrasah untuk mengajar dan belajar dengan optimal.

³⁷ Hamalik, Oemar. *Psikologi Belajar Mengajar*. (Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2002), h. 117.

7. Iklim madrasah, termasuk “kepercayaan, menghormati, saling mengerti kewajiban, dan perhatian untuk kesejahteraan lainnya, memiliki pengaruh yang kuat terhadap pendidik dan peserta didik, hubungan antar peserta didik, serta prestasi akademis dan kemajuan madrasah secara keseluruhan. Iklim madrasah yang positif merupakan lingkungan yang kaya, untuk pertumbuhan pribadi dan keberhasilan akademis.³⁸

Iklim madrasah yang satu dengan iklim madrasah yang lain berbeda-beda. Banyak faktor yang menentukan perbedaan masing-masing iklim madrasah tersebut, yang secara keseluruhannya dianggap sebagai kepribadian atau iklim suatu madrasah. Andrew W. Halpin dan Don B. Croft dalam Hoy dan Miskel, mengemukakan bahwa iklim-iklim organisasi madrasah itu dapat digolongkan sebagai berikut :

1) Iklim Terbuka

Yaitu suasana yang melukiskan organisasi madrasah penuh semangat dan daya hidup, memberikan kepuasan pada anggota kelompok dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Tindakan-tindakan pimpinan lancar dan serasi, baik dari kelompok maupun pimpinan. Para anggota kelompok mudah memperoleh kepuasan kerja karena dapat menyelesaikan tugastugas dengan baik, sementara kebutuhan-kebutuhan pribadi terpenuhi. Ciri-ciri iklim organisasi madrasah demikian adalah adanya kewajaran tingkah laku semua orang.

2) Iklim Bebas

Melukiskan suasana organisasi madrasah, dimana tindakan kepemimpinan justru muncul pertama-tama dari kelompok. Pemimpin sedikit melakukan pengawasan, semangat kerja pertama muncul hanya karena untuk memenuhi kepuasan pribadi. Sedangkan kepuasan kerja juga muncul, hanya saja adanya kecil sekali. Kepuasan kerja yang

³⁸ Marshall, Megan L. *Examining School Climate: Defining Factors And Educational Influences*. Center for Research on School Safety, (School Climate and Classroom Management Georgia State University, 2002), h.2.

dimaksud di sini adalah kepuasan yang ditimbulkan oleh karena kegiatan tertentu dapat diselesaikan.

3) Iklim Terkontrol

Bercirikan “impersonal” dan sangat mementingkan tugas, sementara kebutuhan anggota organisasi madrasah tidak diperhatikan. Dan adanya anggota kelompok sendiri pada akhirnya hanya memperhatikan tugas-tugas yang ditetapkan pemimpin, sedangkan perhatian yang ditujukannya pada kebutuhan pribadi relatif kecil. Semangat kerja kelompok memang tinggi, namun mencerminkan adanya pengorbanan aspek kebutuhan manusiawi. Ciri khas iklim ini adalah adanya ketidak wajaran tingkah laku karena kelompok hanya mementingkan tugas-tugas.

4) Iklim yang Familier

Adalah suatu iklim yang terlalu bersifat manusiawi dan tidak terkontrol. Para anggota hanya berlomba-lomba untuk memenuhi tuntutan pribadi mereka, namun sangat sedikit perhatian pada penyelesaian tugas dan kontrol sosial yang ada kurang diperhatikan. Sejalan dengan itu, semangat kerja kelompok sebenarnya tidak begitu tinggi, karena kelompok mendapat kepuasan yang sedikit dalam penyelesaian tugas-tugas.

5) Iklim Keayahan

Organisasi madrasah demikian bercirikan adanya penekanan bagi munculnya kegiatan kepemimpinan dari anggota organisasi. Kepala madrasah biasanya berusaha menekan atau tidak menghargai adanya inisiatif yang muncul dari orang-orang yang dipimpinya. Kecakapan-kecakapan yang dimiliki kelompok tidak dimanfaatkannya untuk melengkapi kemampuan kerja kepala madrasah. Sejalan dengan itu banyak tindakan-tindakan kepemimpinan yang dijalankan. Dalam iklim yang demikian pun sedikit kepuasan yang diperoleh bawahan, baik yang bertalian dengan hasil kerja maupun kebutuhan pribadi.

Sehingga semangat kerja kelompok organisasi madrasah juga akan rendah.

6) Iklim Tertutup

Para anggota biasanya bersikap acuh tak acuh atau masa bodoh. Organisasi tidak maju, semangat kerja kelompok rendah, karena para anggota disamping tidak memenuhi tuntutan pribadi, juga tidak dapat memperoleh kepuasan dari hasil karya mereka. Tingkah laku anggota dalam iklim organisasi demikian juga tidak wajar, dalam artian kenyataannya organisasi seperti mundur. Setelah menganalisa beberapa ciri dari masing-masing jenis iklim organisasi madrasah diatas, dapat disimpulkan bahwa iklim madrasah yang efektif sebenarnya terdapat pada iklim organisasi yang sifatnya terbuka.³⁹

Madrasah merupakan suatu sistem sosial yang terdiri dari berbagai unsur yang membentuk satu kesatuan yang utuh yang saling berinteraksi. Di dalam madrasah terdapat berbagai macam kelompok yang berkembang yang saling berinteraksi menurut pola dan tujuan tertentu yang saling mempengaruhi dan dipengaruhi oleh lingkungannya sehingga membentuk perilaku dari hasil hubungan individu dengan individu maupun dengan lingkungannya. Hal ini sejalan dengan pendapat Boyle mengenai sistem sosial yang menyatakan bahwa sistem sosial merupakan komposisi pola interaksi anggotanya.⁴⁰ Selanjutnya Boyle mendefinisikan beberapa unsur yang terdapat dalam sistem sosial yaitu tujuan, norma, status, peran, kekuatan, jenjang sosial, sanksi, fasilitas dan daerah kekuasaan. Selain itu terdapat proses yang terjadi dalam sistem tersebut yaitu komunikasi, pembuatan keputusan, pemeliharaan batasan, dan keterkaitan sistem. Sistem nilai mengacu pada

³⁹ Hoy, Wayne K & Miskel, Cecil G..*Educational Administration Theory, Research and Practice*. (New York:Random Home. Inc, 2001), h. 190.

⁴⁰ Boyle, T [et al] (2003, October). Using Blended Learning to Improve Student Success Rates in Learning to Program. *Journal of Educational Media*, 28(2-3), 2003, h. 165.

bagaimana anggota masyarakat menyesuaikan dirinya untuk bertingkah laku berdasarkan acuan.⁴¹

Dalam analisisnya tentang sistem sosial, Parsons juga menggunakan status dan peran sebagai unit dasar dari sistem. Status mengacu pada posisi struktural didalam sistem sosial dan peran adalah apa yang dilakukan aktor dalam posisinya tersebut. Parsons juga menjelaskan dalam teorinya sejumlah persyaratan fungsional dari suatu sistem sosial. *Pertama*, sistem sosial harus terstruktur (ditata) sedemikian rupa sehingga dapat beroperasi dalam hubungan yang harmonis dengan sistem lainnya. *Kedua* untuk menjaga kelangsungan hidupnya, sistem sosial harus mendapat dukungan yang diperlukan dari orang lain. *Ketiga*, sistem sosial harus mampu memenuhi aktornya dalam proporsi yang signifikan. *Keempat*, sistem sosial harus mampu melahirkan partisipasi yang memadai dari para anggotanya. *Kelima*, sistem sosial harus mampu mengendalikan perilaku yang berpotensi mengganggu. *Keenam*, bila konflik akan menimbulkan kekacauan, harus dapat dikendalikan. *Ketujuh*, untuk kelangsungan hidupnya, sistem sosial memerlukan bahasa.⁴²

Sejalan dengan pemikiran Parsons, maka status dan peran secara struktural yang merupakan unit dasar dari madrasah sebagai suatu sistem sosial adalah status dan peran guru serta kepala madrasah, dimana keduanya harus berperan aktif di madrasah untuk menjaga, mendukung kelangsungan madrasah sebagai suatu sistem sosial. Dan kepala madrasah sebagai pimpinan di madrasah juga berperan untuk menciptakan iklim madrasah yang dapat melahirkan partisipasi aktif dari guru untuk mengembangkan profesinya secara professional.

Sedangkan menurut Hoy dan Miskel menegaskan bahwa madrasah sebagai sistem sosial memiliki empat elemen atau subsistem penting, yaitu struktur, individu, budaya, dan politik. Perilaku organisasi

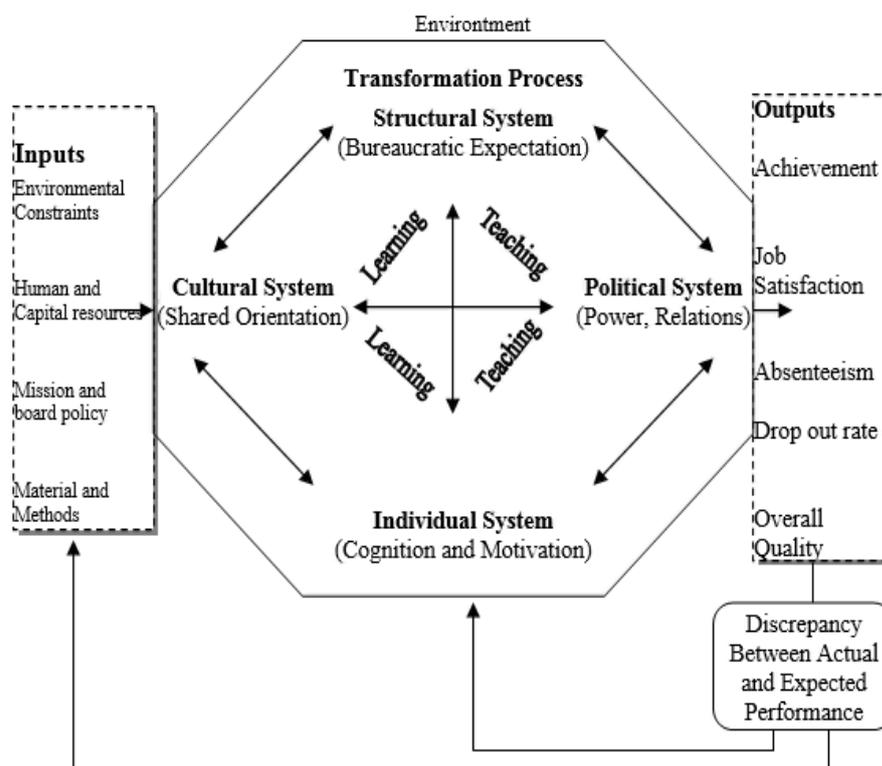
⁴¹ Ibid, h. 165.

⁴² Ritzer, George. (2012). *Teori Sosiologi: Dari Sosiologi Klasik Sampai Perkembangan Terakhir Postmodern*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012), h. 125.

merupakan fungsi dari interaksi elemen-elemen ini dalam konteks pengajaran dan pembelajaran. Lingkungan juga merupakan aspek penting dari kehidupan organisasi; lingkungan tidak hanya menyediakan sumber bagi sistem tersebut tetapi juga menyediakan kendala dan peluang lainnya.⁴³ Hoy dan Miskel mengajukan Model Sistem Sosial untuk madrasah dimana madrasah harus menjadi lembaga pembelajaran yang efektif, madrasah harus mencari cara untuk menciptakan struktur yang secara terus-menerus mendukung pembelajaran dan pengajaran dan memperkaya adaptasi organisasi; mengembangkan budaya dan iklim organisasi yang terbuka, dan kolaboratif; menarik individu yang mandiri, efektif, dan terbuka terhadap perubahan; dan mencegah politik yang kotor dan tak-legal dari penyalahgunaan aktivitas pengajaran dan pembelajaran yang legal. Kepemimpinan transformasional, komunikasi yang terbuka dan terus-menerus, dan pembuatan keputusan bersama merupakan mekanisme yang hendaknya mampu meningkatkan pembelajaran keorganisasian di madrasah. Tantangannya adalah tidak hanya menciptakan madrasah yang memiliki kemampuan untuk menjawab secara efektif masalah-masalah kontemporer saja tetapi juga pada isuisu yang baru muncul mengenai efektivitas madrasah.

⁴³ Hoy, Wayne K & Miskel, Cecil G..*Educational Administration Theory, Research and Practice*. (New York:Random Home. Inc, 2001), h. 191.

Gambar 1
Sekolah sebagai Sistem Sosial



Sumber : Hoy, Wayne K. dan Miskel, Cecil G. (2001). *Educational Administration Theory, Research, And Practice* 6th ed., International Edition, Singapore: McGraw-Hill Co.h. 192.

Davis, K & Newstrom J.W lebih lanjut juga mengemukakan bahwa madrasah dapat dipandang dari dua pendekatan yaitu pendekatan statis yang merupakan wadah atau tempat orang berkumpul dalam satu struktur organisasi dan pendekatan dinamis merupakan hubungan kerjasama yang harmonis antara anggota untuk mencapai tujuan bersama.⁴⁴ Interaksi yang terjadi dalam madrasah merupakan indikasi adanya keterkaitan satu dengan lainnya guna memenuhi kebutuhan, juga sebagai tuntutan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Untuk

⁴⁴ Davis, K dan Newstrom. *Perilaku dalam Organisasi*. (Jakarta: Erlangga, 1996), h. 234.

terjalannya interaksi-interaksi yang melahirkan hubungan yang harmonis dan menciptakan kondisi yang kondusif untuk bekerja diperlukan iklim kerja yang baik. Iklim madrasah memegang peran penting sebab iklim itu menunjukkan suasana kehidupan pergaulan dan pergaulan di madrasah itu. Iklim itu menggambarkan kebudayaan, tradisi-tradisi, dan cara bertindak personalia yang ada di madrasah itu, khususnya kalangan guru-guru. Iklim ialah keseluruhan sikap guru-guru di madrasah terutama yang berhubungan dengan kesehatan dan kepuasan mereka.⁴⁵

Iklim negatif menampakkan diri dalam bentuk-bentuk pergaulan yang kompetitif, kontradiktif, iri hati, beroposisi, masa bodoh, individualistis, egois. Iklim negatif dapat menurunkan produktivitas kerja guru. Iklim positif menunjukkan hubungan yang akrab satu dengan lain dalam banyak hal terjadi kegotong royongan di antara mereka, segala persoalan yang timbul diselesaikan secara bersama-sama melalui musyawarah. Iklim positif menampakkan aktivitas-aktivitas berjalan dengan harmonis dan dalam suasana yang damai, teduh yang memberikan rasa tenteram, nyaman kepada personalia pada umumnya dan guru khususnya.

Terciptanya iklim positif di madrasah bila terjalannya hubungan yang baik dan harmonis antara Kepala Madrasah dengan guru, guru dengan guru, guru dengan pegawai tata usaha, dan peserta didik. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Owens (1991) bahwa faktor-faktor penentu iklim organisasi madrasah terdiri dari:

1. Ekologi yaitu lingkungan fisik seperti gedung, bangku, kursi, alat elektronik, dan lain-lain

⁴⁵ Pidarta, . *Landasan Kependidikan Stimulus Ilmu Pendidikan Bercorak Indonesia*. (Jakarta: Bina Rineka Cipta, 1999), h. 57.

2. Hubungan sosial
3. Sistem sosial yakni ketatausahaan, perorganisasian, pengambilan keputusan dan pola komunikasi
4. Budaya yakni nilai-nilai, kepercayaan, norma dan cara berpikir orang-orang dalam organisasi.⁴⁶

Sedangkan Menurut Steers bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi iklim kerjasama di madrasah adalah:

1. Struktur tugas,
2. Imbalan dan hukuman yang diberikan
3. Sentralisasi keputusan
4. Tekanan pada prestasi
5. Tekanan pada latihan dan pengembangan
6. Keamanan dan resiko pelaksanaan tugas
7. Keterbukaan dan Ketertutupan individu
8. Status dalam organisasi
9. Pengakuan dan umpan balik
10. Kompetensi dan fleksibilitas dalam hubungan pencapaian tujuan organisasi secara fleksibel dan kreatif.

Menurut Sudrajat ciri madrasah yang memiliki iklim yang baik adalah:

- a. Adanya hubungan yang akrab, penuh pengertian, dan rasa kekeluargaan antar civitas madrasah
- b. Semua kegiatan madrasah diatur dengan tertib, dilaksanakan dengan penuh tanggungjawab dan merata di dalam kelas dapat dilihat adanya aktivitas belajar mengajar yang tinggi
- c. Suasana kelas tertib, tenang, jauh dari kegaduhan dan kekacauan
- d. Meja kursi serta peralatan lainnya yang terdapat di kelas senantiasa ditata dengan rapi dan dijaga kebersihannya.⁴⁷

⁴⁶ Steers, Richard.M. *Efektivitas Organisasi*. (Jakarta:Erlangga, 1980), h. 123.

Terbentuknya iklim yang kondusif pada tempat kerja dapat menjadi faktor penunjang bagi peningkatan motivasi guru dalam bekerja sebab kenyamanan dalam bekerja membuat guru berpikir dengan tenang dan terkonsentrasi hanya pada tugas yang sedang dilaksanakan. Sebagai seorang tenaga profesional, maka posisi guru merupakan tenaga profesional di bidang pendidikan yang sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor pembentuknya yaitu "*ability*" dan "*motivation*".⁴⁸

Faktor "*ability*" atau kemampuan guru dapat dilihat dari kompetensi yang dimilikinya yaitu: (1) kompetensi personal yang berkaitan dengan kepribadian dan keteladanan (2) kompetensi profesional yang berkaitan dengan pengetahuan, ketrampilan, dan penguasaan bidang studi dalam proses pembelajaran dan (3) kompetensi sosial yang berkaitan dengan kemampuan berkomunikasi dengan siswa, pimpinan, teman sejawat, dan anggota masyarakat.⁴⁹ Faktor "*motivation*" atau motivasi guru dapat dilihat dari (1) iklim organisasi madrasah yang berkaitan dengan kondisi lingkungan fisik dan lingkungan sosial pekerjaan dan (2) kompensasi yang diterima guru yang berkaitan dengan tingkat pemenuhan kebutuhan hidup guru dan keluarganya

Dari pernyataan di atas maka dapat disimpulkan bahwa iklim madrasah yang baik dapat mendorong motivasi seorang guru untuk menjadi seorang profesional. Iklim madrasah yang baik akan membuat guru merasa senang dan tenang dalam bekerja dan memberi kepuasan kerja. Sebaliknya jika iklim madrasah kurang baik, maka dapat memicu stress dalam bekerja.

Pernyataan tersebut diperkuat oleh sebuah penelitian yang dilakukan oleh Likert dalam Davis yang menyatakan bahwa " iklim yang

⁴⁷ Sudrajat, Ahmad. *Menumbuhkan Sikap Disiplin Siswa*. www.wordpress.com, diakses tanggal 7 Desember 2019. h.3.

⁴⁸ Sutermeister, Robert.A. *People and Productivity*. (New York: Mc Grow Hill Book Company, 1986), h.11

⁴⁹ Arikunto. Suharsimi. *Manajemen Pengajaran Secara Manusiawi*. (Jakarta: Rineka. Cipta, 1993), h.239.

lebih partisipatif dan berorientasi manusia akan menghasilkan tingkat prestasi kerja yang lebih tinggi dan kepuasan kerja yang lebih besar". Iklim yang berorientasi manusia atau berorientasi kemanusiaan akan memperhatikan dan memenuhi hak-hak, harapan, dan kebutuhan pekerja sebagai manusia agar memperoleh kepuasan kerja. Terwujudnya iklim madrasah yang baik bagi para guru sehingga memberi kepuasan kerja pada gilirannya juga akan membantu peningkatan mutu pembelajaran, terlebih jika didukung oleh profesionalisme guru tersebut.⁵⁰

Sementara itu optimalisasi peran kepala madrasah juga merupakan bagian yang tidak terlepaskan dalam rangka mewujudkan dan meningkatkan profesionalisme guru seperti yang dikemukakan oleh Idochi Anwar dan Yayat Hidayat Amir bahwa kepala madrasah sebagai pengelola memiliki tugas mengembangkan kinerja personel, terutama meningkatkan kompetensi profesional guru.⁵¹

Dengan demikian, temuan penelitian ini secara teoritis dan empiris membuktikan bahwa iklim madrasah berpengaruh langsung terhadap kompetensi profesional guru di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kepulauan Nias. Dan temuan ini menegaskan dan menguatkan kembali akan kesesuaian dan kebenaran model teoritis yang digunakan penelitian ini, yakni model *Integratif Model of Organization Behavior* yang dikemukakan oleh Colquit, Lepine, dan Wesson bahwa *outcomes* individu yang dianggap turut mempengaruhi perilaku kinerja dan komitmen organisasi terdiri atas: kepuasan kerja, stress, motivasi, kepercayaan, keadilan dan etika, serta pembelajaran dan pengambilan keputusan. Sementara itu, mekanisme individu dipengaruhi oleh mekanisme organisasi yang terdiri atas, budaya organisasi dan struktur organisasi, mekanisme kelompok, yang terdiri: gaya dan perilaku kepemimpinan, kekuasaan dan pengaruh

⁵⁰ Davis, K dan Newstrom. *Perilaku dalam Organisasi*. (Jakarta: Erlangga, 1996), h. 25.

⁵¹ Anwar, Idochi & Yayat Hidayat Amir. *Administrasi Pendidikan, Teori, Konsep & Issu*. (Bandung : Bumi Siliwangi, 2000). h. 134.

kepemimpinan, proses tim, karakteristik tim, serta karakteristik individu, yang terdiri atas: kepribadian dan nilai budaya serta kemampuan.⁵²

4. Pengaruh tidak langsung Iklim madrasah terhadap Kompetensi profesional guru melalui Kepuasan kerja di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kepulauan Nias.

Temuan keempat penelitian ini menunjukkan bahwa Iklim madrasah memberikan pengaruh tidak langsung terhadap Kompetensi profesional guru melalui kepuasan kerja dengan besaran 2,1%, hal ini berarti perubahan (peningkatan atau penurunan) yang terjadi pada kompetensi profesional guru sebesar 2,1% ditentukan oleh iklim madrasah melalui kepuasan kerja.

Pengujian sebelum sudah menegaskan bahwa Iklim madrasah dirasakan oleh para guru menjadi bagian tak terpisahkan dari kinerja para guru. Jika suasana kerja menyenangkan, para guru mempunyai rasa aman dan hidup layak, rasa diikutsertakan, perlakuan yang wajar dan jujur, rasa mampu, pengakuan dan penghargaan, ikut ambil bagian dalam pembentukan kebijakan, kesempatan untuk mempertahankan diri, merupakan bagian dari iklim madrasah yang bisa menumbuhkan kinerja guru semakin baik. Sebaliknya, suasana kerja yang kurang menyenangkan, tidak adanya rasa aman pada diri guru, rasa tidak diikutsertakan, perlakuan yang tidak wajar dan tidak jujur, guru dianggap tidak mampu, guru tidak diakui dan dihargai, maka semua keadaan ini akan mengakibatkan kinerja guru akan semakin jelek.

Iklim madrasah adalah persepsi kolektif terhadap kualitas dan karakter dari kehidupan madrasah yang diciptakan oleh pola hubungan pribadi dalam madrasah tersebut yang menjadi ciri-ciri khusus dari suatu madrasah. Iklim madrasah memiliki peran yang penting bagi

⁵²Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine dan Michael J. Wesson. *Organizational Behavior : Improving Performance and Commitment in the Work Place*. (New York: Mc Graw-Hill, 2009), h. 8.

penyelenggaraan proses belajar mengajar di madrasah. Hamalik menegaskan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi proses belajar mengajar di madrasah antara lain adalah lingkungan madrasah. Lingkungan madrasah berkaitan erat dengan iklim madrasah, di dalamnya terdapat berbagai permasalahan antara lain; metode mengajar tidak tepat, sikap guru yang kurang baik terhadap siswa, perlengkapan belajar kurang, ruangan belajar sempit dan tidak teratur, hubungan antar guru dan hubungan kepala madrasah dengan guru kurang harmonis.⁵³

Madrasah merupakan suatu sistem sosial yang terdiri dari berbagai unsur yang membentuk satu kesatuan yang utuh yang saling berinteraksi. Di dalam madrasah terdapat berbagai macam kelompok yang berkembang yang saling berinteraksi menurut pola dan tujuan tertentu yang saling mempengaruhi dan dipengaruhi oleh lingkungannya sehingga membentuk perilaku dari hasil hubungan individu dengan individu maupun dengan lingkungannya. Hal ini sejalan dengan pendapat Boyle mengenai sistem sosial yang menyatakan bahwa sistem sosial merupakan komposisi pola interaksi anggotanya.⁵⁴ Selanjutnya Boyle mendefinisikan beberapa unsur yang terdapat dalam sistem sosial yaitu tujuan, norma, status, peran, kekuatan, jenjang sosial, sanksi, fasilitas dan daerah kekuasaan. Selain itu terdapat proses yang terjadi dalam sistem tersebut yaitu komunikasi, pembuatan keputusan, pemeliharaan batasan, dan keterkaitan sistem. Sistem nilai mengacu pada bagaimana anggota masyarakat menyesuaikan dirinya untuk bertingkah laku berdasarkan acuan.⁵⁵

⁵³ Hamalik, Oemar. *Psikologi Belajar Mengajar*. (Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2002), h. 117.

⁵⁴ Boyle, T [et al] (2003, October). Using Blended Learning to Improve Student Success Rates in Learning to Program. *Journal of Educational Media*, 28(2-3), 2003, h. 165.

⁵⁵ Ibid, h. 165.

Dalam analisisnya tentang sistem sosial, Parsons juga menggunakan status dan peran sebagai unit dasar dari sistem. Status mengacu pada posisi struktural didalam sistem sosial dan peran adalah apa yang dilakukan aktor dalam posisinya tersebut. Parsons juga menjelaskan dalam teorinya sejumlah persyaratan fungsional dari suatu sistem sosial. *Pertama*, sistem sosial harus terstruktur (ditata) sedemikian rupa sehingga dapat beroperasi dalam hubungan yang harmonis dengan sistem lainnya. *Kedua* untuk menjaga kelangsungan hidupnya, sistem sosial harus mendapat dukungan yang diperlukan dari orang lain. *Ketiga*, sistem sosial harus mampu memenuhi aktornya dalam proporsi yang signifikan. *Keempat*, sistem sosial harus mampu melahirkan partisipasi yang memadai dari para anggotanya. *Kelima*, sistem sosial harus mampu mengendalikan perilaku yang berpotensi mengganggu. *Keenam*, bila konflik akan menimbulkan kekacauan, harus dapat dikendalikan. *Ketujuh*, untuk kelangsungan hidupnya, sistem sosial memerlukan bahasa.⁵⁶

Sejalan dengan pemikiran Parsons, maka status dan peran secara struktural yang merupakan unit dasar dari madrasah sebagai suatu sistem sosial adalah status dan peran guru serta kepala madrasah, dimana keduanya harus berperan aktif di madrasah untuk menjaga, mendukung kelangsungan madrasah sebagai suatu sistem sosial. Dan kepala madrasah sebagai pimpinan di madrasah juga berperan untuk menciptakan iklim madrasah yang dapat melahirkan partisipasi aktif dari guru untuk mengembangkan profesinya secara professional.

Sedangkan menurut Hoy dan Miskel menegaskan bahwa madrasah sebagai sistem sosial memiliki empat elemen atau subsistem penting, yaitu struktur, individu, budaya, dan politik. Perilaku organisasi merupakan fungsi dari interaksi elemenelemen ini dalam konteks pengajaran dan pembelajaran. Lingkungan juga merupakan aspek

⁵⁶ Ritzer, George. (2012). *Teori Sosiologi: Dari Sosiologi Klasik Sampai Perkembangan Terakhir Postmodern*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012), h. 125.

penting dari kehidupan organisasi; lingkungan tidak hanya menyediakan sumber bagi sistem tersebut tetapi juga menyediakan kendala dan peluang lainnya.⁵⁷

Hoy dan Miskel mengajukan Model Sistem Sosial untuk madrasah dimana madrasah harus menjadi lembaga pembelajaran yang efektif, madrasah harus mencari cara untuk menciptakan struktur yang secara terus-menerus mendukung pembelajaran dan pengajaran dan memperkaya adaptasi organisasi; mengembangkan budaya dan iklim organisasi yang terbuka, dan kolaboratif; menarik individu yang mandiri, efektif, dan terbuka terhadap perubahan; dan mencegah politik yang kotor dan tak-legal dari penyalahgunaan aktivitas pengajaran dan pembelajaran yang legal. Kepemimpinan transformasional, komunikasi yang terbuka dan terus-menerus, dan pembuatan keputusan bersama merupakan mekanisme yang hendaknya mampu meningkatkan pembelajaran keorganisasian di madrasah. Tantangannya adalah tidak hanya menciptakan madrasah yang memiliki kemampuan untuk menjawab secara efektif masalah-masalah kontemporer saja tetapi juga pada isu-isu yang baru muncul mengenai efektivitas madrasah.

Davis, K & Newstrom J.W lebih lanjut juga menambahkan bahwa madrasah dapat dipandang dari dua pendekatan yaitu pendekatan statis yang merupakan wadah atau tempat orang berkumpul dalam satu struktur organisasi dan pendekatan dinamis merupakan hubungan kerjasama yang harmonis antara anggota untuk mencapai tujuan bersama.⁵⁸ Interaksi yang terjadi dalam madrasah merupakan indikasi adanya keterkaitan satu dengan lainnya guna memenuhi kebutuhan, juga sebagai tuntutan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Untuk

⁵⁷ Hoy, Wayne K & Miskel, Cecil G..*Educational Administration Theory, Research and Practice*. (New York:Random Home. Inc, 2001), h. 191.

⁵⁸ Davis, K dan Newstrom. *Perilaku dalam Organisasi*. (Jakarta: Erlangga, 1996), h. 234.

terjalannya interaksi-interaksi yang melahirkan hubungan yang harmonis dan menciptakan kondisi yang kondusif untuk bekerja diperlukan iklim kerja yang baik. Iklim madrasah memegang peran penting sebab iklim itu menunjukkan suasana kehidupan pergaulan dan pergaulan di madrasah itu.

Terciptanya iklim yang sehat kondusif pada tempat kerja dapat menjadi faktor penunjang bagi peningkatan kepuasan kerja guru. Davis menegaskan bahwa iklim madrasah mempengaruhi motivasi, produktivitas kerja dan kepuasan kerja.⁵⁹ Iklim mempengaruhi hal tersebut dengan membentuk harapan kepala madrasah, guru maupun pegawai tentang konsekuensi yang akan timbul dari dari berbagai tindakan. Guru akan mengharapkan imbalan kepuasan atas dasar persepsi mereka terhadap iklim madrasah. Apa-bila iklim madrasah dirasakan menyenangkan, maka guru akan melakukan sesuatu yang bermanfaat dan akan menimbulkan perasaan berharga. Lebih lanjut menurut Handoko juga mengemukakan dukungan pendapat ahli diatas dimana menurutnya bahwa iklim madrasah memberikan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan bagi orang-orang dalam organisasi, dan hal ini selanjutnya akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.⁶⁰ Manakala iklim madrasah dan kepuasan kerja guru berada pada kondisi yang baik dan tinggi maka diyakini akan menjadi pendorong peningkatan kinerja dan kompetensi profesionalnya.

Dari pernyataan di atas maka dapat disimpulkan bahwa iklim madrasah yang baik dapat mendorong motivasi seorang guru untuk menjadi seorang profesional. Iklim madrasah yang baik akan membuat guru merasa senang dan tenang dalam bekerja dan memberi kepuasan kerja. Sebaliknya jika iklim madrasah kurang baik, maka dapat memicu stress dalam bekerja.

⁵⁹ Ibid, h. 235.

⁶⁰ T. H. Handoko. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta:BPFE Press, 2001), h. 67.

Penelitian Likert dalam Davis dianggap relevan dengan temuan penelitian ini dimana kesimpulannya menyimpulkan bahwa iklim yang lebih partisipatif dan berorientasi manusia akan menghasilkan tingkat prestasi kerja yang lebih tinggi dan kepuasan kerja yang lebih besar. Iklim yang berorientasi manusia atau berorientasi kemanusiaan akan memperhatikan dan memenuhi hak-hak, harapan, dan kebutuhan pekerja sebagai manusia agar memperoleh kepuasan kerja. Terwujudnya iklim madrasah yang baik bagi para guru sehingga memberi kepuasan kerja pada gilirannya juga akan membantu peningkatan mutu pembelajaran, terlebih jika didukung oleh profesionalisme guru tersebut.⁶¹

Optimalisasi peran kepala madrasah juga merupakan bagian yang tidak terlepaskan dalam rangka mewujudkan dan meningkatkan profesionalisme guru seperti yang dikemukakan oleh Idochi Anwar dan Yayat Hidayat Amir bahwa kepala madrasah sebagai pengelola memiliki tugas mengembangkan kinerja personel, terutama meningkatkan kompetensi profesional guru.⁶²

Dengan demikian, temuan penelitian ini secara teoritis dan empiris membuktikan bahwa iklim madrasah tidak berpengaruh langsung terhadap kompetensi profesional guru melalui kepuasan kerja di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kepulauan Nias. Dan temuan ini menegaskan dan menguatkan kembali akan kesesuaian dan kebenaran model teoritis yang digunakan penelitian ini, yakni model *Integratif Model of Organization Behavior* yang dikemukakan oleh Colquit, Lepine, dan Wesson bahwa *outcomes* individu yang dianggap turut mempengaruhi perilaku kinerja dan komitmen organisasi terdiri atas: kepuasan kerja, stress, motivasi, kepercayaan, keadilan dan etika, serta pembelajaran dan pengambilan keputusan. Sementara itu, mekanisme individu dipengaruhi oleh

⁶¹ Davis, K dan Newstrom. *Perilaku dalam Organisasi*. (Jakarta: Erlangga, 1996), h. 25.

⁶² Anwar, Idochi & Yayat Hidayat Amir. *Administrasi Pendidikan, Teori, Konsep & Issu*. (Bandung : Bumi Siliwangi, 2000). h. 134.

mekanisme organisasi yang terdiri atas, budaya organisasi dan struktur organisasi, mekanisme kelompok, yang terdiri: gaya dan perilaku kepemimpinan, kekuasaan dan pengaruh kepemimpinan, proses tim, karakteristik tim, serta karakteristik individu, yang terdiri atas: kepribadian dan nilai budaya serta kemampuan.⁶³

5. Pengaruh langsung Kepercayaan bawahan terhadap Kompetensi profesional guru di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kepulauan Nias.

Temuan kelima yakni kepercayaan bawahan memberikan pengaruh langsung terhadap Kompetensi profesional guru dengan besaran 3,4 %, hal ini berarti perubahan (peningkatan atau penurunan) yang terjadi pada kompetensi profesional guru sebesar 3,4% ditentukan oleh kepercayaan bawahan.

Temuan ini menunjukkan bahwa salah satu yang harus dimiliki oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya adalah *trust* (kepercayaan). Karena kepercayaan merupakan modal utama bagi guru dalam bekerja. Andre menjelaskan kepercayaan digambarkan sebagai sebuah konsep yang kompleks yang dianggap pusat hubungan interpersonal yang merupakan ciri khas dari organisasi, bahkan kepercayaan adalah dasar bagi hubungan interpersonal dan dasar bagi stabilitas di lembaga-lembaga sosial dan bisnis.

Drafke, mengartikan kepercayaan adalah kesediaan seseorang untuk menerima tindakan orang lain. Orang tidak akan mengikuti orang lain yang tidak ia percayai.⁶⁴ Debra menyatakan dengan redaksi yang sama, kepercayaan adalah kesediaan untuk menerima tindakan orang

⁶³Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine dan Michael J. Wesson. *Organizational Behavior : Improving Performance and Commitment in the Work Place*. (New York: Mc Graw-Hill, 2009), h. 8.

⁶⁴ Drafke, Michael. *The Human Side of Organizations*. (New Jersey: Pearson Prentice-Hall, 2009), h.124.

lain.⁶⁵ MC Shane berpendapat bahwa, kepercayaan adalah keadaan psikologis yang terdiri dari tujuan untuk menerima kerugian berdasarkan harapan positif terhadap tujuan atau perilaku orang lain.⁶⁶ Kepercayaan adalah konsep beraneka segi yang menangkap keyakinan atau kepercayaan seseorang dalam integritas atau keandalan orang lain. "secara sederhana, kepercayaan berarti keyakinan. ketika anda mempercayai orang lain, anda memiliki keyakinan dalam hal integritas dan kemampuan mereka.

Sedangkan Greenberg berpendapat bahwa kepercayaan "*are referring to a person's degree of confidence in the words and actions of another.*" Jadi, menurut Greenberg, kepercayaan mengacu kepada derajat kepercayaan diri seseorang terhadap kata-kata atau tindakan orang lain.⁶⁷ Dalam kaitan tersebut, tampak bahwa kepercayaan punya hubungan interpersonal. Trust (kepercayaan) adalah dasar terjalinnya sebuah interaksi antar sesama manusia baik dalam konteks hubungan kerja maupun lainnya. Dalam konteks hubungan kerja, atasan dan bawahan saling bergantung dalam landasan trust yang mereka bangun bersama. Atasan memberikan pekerjaan kepada bawahannya, misalnya, sebab percaya bahwa bawahannya tersebut akan melaksanakan pekerjaan yang diberikannya. Sebaliknya, bawahan mau melakukan pekerjaan sebab percaya bahwa atasannya akan memberikan upah sesuai dengan hasil kerja dan kompetensinya yang sebelumnya sudah mereka sepakati. Demikian pula, dalam hal kesepakatan yang mereka buat, tentu berdasarkan trust bahwa kesepakatan itu tidak akan dilanggar atau

⁶⁵ Debra L. Nelson and James Campbell Quick, *Principles Organizational Behavior: Realities & Challenges*. (South-Western: Thomson, 2006), h. 234.

⁶⁶ McShane, Steven L. and Mary Ann Von Glinow. *Organizational Behavior*. (New York: McGraw-Hill Companies, Inc., 2010), h. 251.

⁶⁷ Greenberg, Jerald, *Managing Behavior in Organizations*. (New Jersey: Pearson Education, Inc., 2010), h. 178.

diabaikan oleh salah satu pihak. Oleh karena itu, trust pun bisa dikatakan sebagai persepsi dalam hubungan kerja.

Ada lima dasar kepercayaan sebagaimana diungkapkan oleh Robbins dan Mary Coulter sebagai berikut: a) *Integrity*, ini mengacu kepada kejujuran dan apa adanya. Dari kelima dimensi ini tampaknya yang paling rawan ketika seseorang menilai orang lain; b) *Competence*, mencakup skill, pengetahuan dan teknik individu dan interpersonal; c) *Consistency*, berhubungan dengan kehandalan, bisa diprediksi dan punya perhitungan yang baik dalam menangani situasi. Tidak konsistennya antara ucapan dan tindakan akan menurunkan kepercayaan. Elemen ini secara khusus sesuai dengan manajer; d) *Loyalty*, kesediaan untuk melindungi dan menjaga kehormatan orang lain; e) *Openness*, kesediaan memberikan kepercayaan penuh kepada orang lain dan kerelaan untuk berbagi ide-ide dan informasi secara bebas.⁶⁸

Sementara itu, Colquit mendasarkan kepercayaan pada tiga jenis faktor yang berbeda, yaitu: *disposition-based*, *cognition-based*, dan *Affective-based*.⁶⁹ Adapun maksud dari ketiga dasar kepercayaan tersebut sebagai berikut:

1. *Disposition-based*, yang berarti bahwa karakter kepribadian yang cenderung untuk mempercayai orang lain. Kepercayaan tidak terlalu terkait dengan kewenangan tertentu dan lebih berkaitan dengan trustor tersebut. Seorang trustor cenderung memiliki harapan yang tinggi dalam hal bahwa kata-kata, janji, dan pernyataan individu dan kelompok dapat diandalkan. Beberapa berpendapat bahwa orang yang memiliki kecenderungan kepercayaan yang tinggi merupakan semacam "*faith in human nature* (keyakinan manusia secara alamiah)".

⁶⁸ Stephen Robbins, dan Mary Coulter, *Management*. (New Jersey: Pearson Prentice Hall, 2012),h. 473

⁶⁹ Colquitt, Le Pine, and Wesson, *Organizational behavior: Improving Performance and Commitment in the work Place*. (New York: McGraw-Hill Companies. Inc, 2011), h. 223-225.

Pentingnya kecenderungan kepercayaan merupakan hal yang paling jelas dalam interaksi dengan orang asing, dimana setiap penerimaan kerentanan akan menghasilkan "kepercayaan buta". Di satu sisi, orang yang memiliki kecenderungan kepercayaan tinggi mungkin tertipu dengan mempercayai orang lain yang tidak layak. Di sisi lain, mereka yang rendah dalam kecenderungan kepercayaan mungkin dapat berakibat dengan tidak mempercayai seseorang yang sebenarnya layak menerima itu. Kedua situasi dapat tersebut dapat merusak kinerja organisasi.

2. *Cognition-based*, merupakan kepercayaan yang didasarkan pada penilaian rasional. Faktor pembentuk kepercayaan ini membimbing trustor ketika belum memiliki data tentang kewenangan tertentu dengan melihat track record seseorang (*trustee*). Track record tersebut dapat dilihat dari tiga dimensi, yaitu kemampuan, kebajikan, dan integritas. Kemampuan didefinisikan sebagai kompetensi keterampilan, dan bidang keahlian yang memungkinkan seseorang menjadi sukses di beberapa hal tertentu. Kebajikan didefinisikan sebagai kepercayaan bahwa seseorang ingin berbuat baik untuk trustor tersebut, terlepas dari motif egois atau keuntungan yang ingin diperoleh. Ketika pihak orang tersebut dianggap baik hati, itu berarti bahwa mereka peduli terhadap pegawai, prihatin tentang kesejahteraan mereka, dan memiliki loyalitas kepada mereka. Integritas didefinisikan sebagai persepsi bahwa seseorang menganut satu set nilai-nilai dan prinsip-prinsip yang dianut oleh trustor.
3. *Affective-based*, yaitu faktor pembentuk kepercayaan yang tidak mendasarkan kepercayaan pada penilaian rasional melainkan berdasarkan perasaan (*feeling*)

Dalam konteks penelitian ini, kepercayaan (trust) bawahan akan meningkatkan kompetensi profesional guru. Kompetensi adalah kemampuan dalam melaksanakan tugas. Kompetensi ini merupakan

modal dasar dalam melaksanakan tugas. Seorang yang dalam melaksanakan pekerjaannya memiliki kompetensi untuk melaksanakan kerja tersebut maka hasilnya akan baik. Demikian juga dengan guru. Seorang guru yang memiliki kompetensi akan menjalankan pekerjaan dengan baik. Ada empat kompetensi yang harus dimiliki guru, yakni kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial.

Kompetensi profesional merupakan kemampuan seorang guru dalam menguasai materi ajar, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu yang sesuai dengan kurikulum madrasah, memiliki pemahaman wawasan yang luas serta mampu mengembangkan profesi sesuai dengan bidang masing-masing. Menjadi seorang guru haruslah memiliki kompetensi profesional sehingga hasil pembelajaran yang akan dicapai dapat maksimal. Sebab kompetensi profesional merupakan kompetensi yang dimiliki seorang guru dimana guru tersebut sudah benar-benar menguasai semua hal dalam mendidik.

Guru yang sudah memiliki kompetensi profesional dalam melaksanakan tugasnya sudah tentu akan memiliki kinerja yang baik. Kinerja yang baik dari guru muncul satu diantaranya disebabkan oleh faktor kepercayaan. Kepercayaan merupakan elemen yang mendasar dalam kepemimpinan, oleh karena itu kepemimpinan berkaitan erat dengan kepercayaan. Pada kepemimpinan kepala madrasah, kepercayaan berperan dalam perilaku guru, kepala madrasah dapat menciptakan kebudayaan organisasi yang baik apabila mendapatkan kepercayaan dari guru. Kepercayaan terhadap pemimpin memiliki hubungan positif terhadap berbagai hasil-hasil seperti perilaku-perilaku kinerja, serta kepuasan.

Semakin besar kepercayaan antara kepala madrasah dan guru maka pertukaran informasi semakin akurat, pemahaman tujuan kinerja semakin baik serta kualitas komunikasi yang berkembang semakin tinggi.

Hubungan antara kepala madrasah dengan gurunya dengan memiliki rasa menghormati, kerjasama, komitmen, keterlibatan kerja serta dapat diandalkan akan menjadikan hubungan saling percaya antara atasan dan bawahan akan terjalin dengan baik. Begitu pula halnya dengan kepercayaan guru kepada atasannya akan berpengaruh langsung terhadap peningkatan kompetensi dan kinerjanya. Kepercayaan bawahan dibutuhkan madrasah untuk membangkitkan kompetensi profesional guru. Apabila kepercayaan bawahan tinggi, maka kompetensi juga akan tinggi. Sebaliknya, apabila kepercayaan bawahan rendah, maka kompetensi profesional guru pun akan rendah.

Dengan demikian kepercayaan bawahan terbukti secara empiris berpengaruh langsung terhadap kompetensi profesional guru Madrasah Ibtidaiyah Se- Kepulauan Nias.

Dengan demikian, temuan penelitian ini secara teoritis dan empiris membuktikan bahwa iklim madrasah tidak berpengaruh langsung terhadap kompetensi profesional guru melalui kepuasan kerja di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kepulauan Nias. Dan temuan ini menegaskan dan menguatkan kembali akan kesesuaian dan kebenaran model teoritis yang digunakan penelitian ini, yakni model *Integratif Model of Organization Behavior* yang dikemukakan oleh Colquit, Lepine, dan Wesson bahwa *outcomes* individu yang dianggap turut mempengaruhi perilaku kinerja dan komitmen organisasi terdiri atas: kepuasan kerja, stress, motivasi, kepercayaan, keadilan dan etika, serta pembelajaran dan pengambilan keputusan. Sementara itu, mekanisme individu dipengaruhi oleh mekanisme organisasi yang terdiri atas, budaya organisasi dan struktur organisasi, mekanisme kelompok, yang terdiri: gaya dan perilaku kepemimpinan, kekuasaan dan pengaruh kepemimpinan, proses tim,

karakteristik tim, serta karakteristik individu, yang terdiri atas: kepribadian dan nilai budaya serta kemampuan.⁷⁰

6. Pengaruh tidak langsung Kepercayaan bawahan terhadap Kompetensi profesional guru melalui Kepuasan kerja di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kepulauan Nias.

Temuan keenam penelitian ini menemukan kepercayaan bawahan memberikan pengaruh tidak langsung terhadap Kompetensi profesional guru melalui kepuasan kerja dengan besaran 1,8 %, hal ini berarti perubahan (peningkatan atau penurunan) yang terjadi pada kompetensi profesional guru sebesar 1,8% ditentukan oleh kepercayaan bawahan melalui kepuasan kerja.

Kepercayaan adalah keyakinan bahwa seorang bawahan akan bersikap jujur dan tunduk pada komitmen, para pemimpin organisasi dan keyakinan bahwa tindakan-tindakan organisasi akan memberi manfaat bagi bawahan (Gilbert dan Tang)⁷¹. Schurr dan Ozane menyatakan bahwa kepercayaan adalah suatu keyakinan bahwa pernyataan pihak lain dapat diandalkan untuk memenuhi kewajibannya.⁷² Ketidakpercayaan bisa terjadi sejalan dengan minimnya informasi dalam perencanaan dan pengukuran kinerja. Rasa percaya atau tidak percaya seseorang yang muncul dalam perilakunya ditentukan oleh faktor-faktor seperti informasi, pengaruh, dan pengendalian. Kepercayaan akan meningkat bila informasi yang diterima dinilai akurat, relevan, dan lengkap, Tingkat kepercayaan juga dipengaruhi oleh pengalaman di masa lalu, pengalaman positif yang konsisten di masa lalu dengan suatu pihak akan

⁷⁰Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine dan Michael J. Wesson. *Organizational Behavior : Improving Performance and Commitment in the Work Place*. (New York: Mc Graw-Hill, 2009), h. 8.

⁷¹ Gilbert dan Tang. *Quality Planning and Analysis*. (New York: Mc Graw Hill International, 1998), h. 21-25

⁷² Dwyer, R. F., Schurr, P. H., & Oh, S, "Output Sector Munificence Effects On The Internal Political Economy Of Marketing Channels", *Journal of Marketing Research*, No. 24, (2000), h. 347-358.

meningkatkan rasa saling percaya sehingga akan menumbuhkan harapan akan hubungan yang baik di masa yang akan datang, Menurut Soetomo ada lima tindakan yang menunjukkan suatu kepercayaan: (1) menjaga hubungan, (2) menerima pengaruh, (3) terbuka dalam komunikasi, (4) mengurangi pengawasan, dan (5) kesabaran akan faham.⁷³

Kepercayaan merupakan suatu hal yang sangat penting bagi sebuah komitmen atau janji, dan komitmen hanya dapat direalisasikan jika suatu saat berarti. Morgan dan Hunt dalam Dharmmesta berpendapat bahwa ketika satu pihak mempunyai keyakinan (*confidence*) bahwa pihak lain yang terlibat dalam pertukaran mempunyai reliabilitas dan integritas, maka dapat dikatakan ada trust.⁷⁴ Moorman, Deshpande, dan Zatman seperti dikutip oleh Dharmmestha: “Mendefinisikan trust sebagai kesediaan (*willingness*) seseorang untuk menggantungkan dirinya kepada pihak lain yang terlibat dalam pertukaran karena ia mempunyai keyakinan (*confidence*) kepada pihak lain tersebut, kepercayaan merupakan harapan umum yang dimiliki individu bahwa kata-kata yang muncul dari pihak lainnya dapat diandalkan. Kepercayaan adalah percaya dan memiliki keyakinan terhadap partner dalam hubungan”.⁷⁵

Kepercayaan terhadap pemimpin adalah kepercayaan yang dimiliki karyawan terhadap pemimpin berdasarkan keyakinan bahwa pemimpin tersebut berkompeten, integritas, konsisten, loyalitas dan terbuka.⁷⁶ Dirks & Skarlicki menyatakan bahwa kepercayaan merupakan elemen yang mendasar dalam kepemimpinan, oleh karena itu kepemimpinan berkaitan erat dengan kepercayaan. Pada kepemimpinan,

⁷³ Soetomo, *Ilmu Sosiatri: Lahir dan Berkembang dalam Keluarga Besar Ilmu Sosial, Sosiatri, Ilmu, dan Metode*, (Yogyakarta: Aditya Media, 2002), h. 45.

⁷⁴ Darsono, L.I. dan Dharmmesta, B.S., “Kontribusi Involvement dan Thrust in Brand dalam Membangun Loyalitas Pelanggan”, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, No 3, Vol 20, (2005), h. 27.

⁷⁵ Ibid. h. 27

⁷⁶ Nabila Rahma Aidina dan Unika Prihatsanti, *Hubungan Antara Kepercayaan Terhadap Pemimpin Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Pt Telkom Witel Semarang*, *Jurnal Empati*, Oktober 2017 Volume 6 (Nomor: 4), h. 137-142.

kepercayaan berperan dalam perilaku karyawan, pemimpin dapat menciptakan kebudayaan organisasi yang baik apabila mendapatkan kepercayaan dari karyawan. Kepercayaan terhadap pemimpin memiliki hubungan positif terhadap berbagai hasil-hasil seperti perilaku-perilaku kinerja, serta kepuasan. Semakin besar kepercayaan antara pemimpin dan bawahannya maka pertukaran informasi semakin akurat, pemahaman tujuan kinerja semakin baik serta kualitas komunikasi yang berkembang semakin tinggi. Hubungan antara pemimpin dengan karyawannya dengan memiliki rasa menghormati, kerjasama, komitmen, keterlibatan kerja serta dapat diandalkan akan menjadikan hubungan saling percaya antara atasan dan bawahan akan terjalin dengan baik.⁷⁷

Selain itu, adanya kepercayaan dikalangan guru pada gilirannya mendorong munculnya kepuasannya dalam bekerja. Hasil penelitian yang dilakukan Driscoll dalam Widodo menemukan bahwa kepercayaan terhadap manajemen pusat berkorelasi erat dengan kepuasan kerja menyeluruh.⁷⁸ Hasan dan Ahmed menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepercayaan bawahan terhadap pimpinannya dengan keterikatan kerja. Pemimpin yang dianggap berkomitmen, bertindak sesuai nilai-nilai yang mendukung, dan tidak selalu mementingkan kepentingan diri sendiri maka kepercayaan akan terbentuk dengan para karyawan dimana akan berdampak positif terhadap hasil kerja karyawan. Pentingnya kepercayaan terhadap pemimpin dalam organisasi untuk meraih keberhasilan organisasi terletak pada kepercayaan yang dimiliki oleh bawahan untuk pemimpinnya serta dorongan yang diberikan oleh pemimpin atas usaha yang dibuat karyawan. Ketika bawahan memiliki kepercayaan terhadap pemimpinnya

⁷⁷ K. Dirks, , & Skarlicki, D., *Trust In Leaders: Existing Research And Emerging Issues*. In Kramer, R., & Cook, K. (eds) *Trust and distrust in organizations: Dilemmas and approaches*. (New York: Russel Sage Foundation), h. 21-40.

⁷⁸ Untung Widodo. *Pengaruh Kepercayaan pada atasan, Komitmen Organisasi dan Kepuasan kerja Terhadap Produktivitas karyawan (Studi kasus pada tenaga penjualan PT. Nyonya Meneer Semarang)*. *Jurnal Fokus Ekonomi*, Vol. 4 No. 2 Desember 2009 : 24 – 39.

maka bawahan akan merasakan dukungan dari atasan dimana bawahan itu bekerja dan akan berpengaruh terhadap sikap, perilaku, kinerja bawahan dapat lebih bersemangat dan memiliki keterikatan kerja yang tinggi.⁷⁹

Kepercayaan (*trust*) bawahan merupakan konsekuensi logis dari kepemimpinan transformasional, karena kepercayaan merupakan faktor esensial dalam manajemen perubahan serta dibutuhkan untuk pengambilan resiko yang merupakan bagian integral dari transformasi organisasional, dan kepemimpinan transformasional seringkali diidentifikasi melalui dampaknya terhadap sikap, nilai, asumsi, dan komitmen para pengikut.⁸⁰ Apabila bawahan bersedia mengubah sikap, nilai, asumsi dan komitmennya sedemikian rupa sehingga selaras dengan organisasinya, maka diyakini bahwa mereka memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi atas integritas dan kredibilitas pemimpinnya.⁸¹

Berdasarkan paparan di atas menunjukkan bahwa kepercayaan bawahan yang tinggi terhadap kepemimpinan atasan dapat meningkatkan kepuasan dan kompetensi profesionalitas bawahan. Sehingga semakin tinggi rasa kepercayaan bawahan semakin tinggi pula kepuasan dan kompetensi profesionalitasnya. Demikian pula halnya dengan kepercayaan guru madrasah dengan kepemimpinan kepala madrasah dapat meningkatkan kompetensi profesionalitasnya. Oleh karena itu, perlu dibangun kepercayaan guru yang tinggi terhadap kepemimpinan atasannya.

Dengan demikian, temuan penelitian ini secara teoritis dan empiris membuktikan bahwa iklim madrasah tidak berpengaruh langsung

⁷⁹ Ahmed, A. H. Authentic leadership, trust and work engagement. *Journal of Human and Social Sciences*, ISSN: 2220-8488 (Print), 2221-0989 (Online) Vol. 6 (3), 2011, h. 112.

⁸⁰ G.A.Yukl, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, (Jakarta: PT Elex Media Computindo, 1998), h. 59.

⁸¹ James M.Kouzes, & Posner Barry Z., *Leadership & Challenge*, Edisi Ketiga, (Jakarta: Erlangga, 2004), h. 78.

terhadap kompetensi profesional guru melalui kepuasan kerja di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kepulauan Nias. Dan temuan ini menegaskan dan menguatkan kembali akan kesesuaian dan kebenaran model teoritis yang digunakan penelitian ini, yakni model *Integratif Model of Organization Behavior* yang dikemukakan oleh Colquitt, Lepine, dan Wesson bahwa *outcomes* individu yang dianggap turut mempengaruhi perilaku kinerja dan komitmen organisasi terdiri atas: kepuasan kerja, stress, motivasi, kepercayaan, keadilan dan etika, serta pembelajaran dan pengambilan keputusan. Sementara itu, mekanisme individu dipengaruhi oleh mekanisme organisasi yang terdiri atas, budaya organisasi dan struktur organisasi, mekanisme kelompok, yang terdiri: gaya dan perilaku kepemimpinan, kekuasaan dan pengaruh kepemimpinan, proses tim, karakteristik tim, serta karakteristik individu, yang terdiri atas: kepribadian dan nilai budaya serta kemampuan.⁸²

7. Pengaruh langsung Kepuasan kerja terhadap Kompetensi Profesional guru di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kepulauan Nias.

Temuan ketujuh penelitian ini membuktikan secara empiris bahwa Iklim madrasah berpengaruh terhadap Kompetensi profesional guru dengan besaran 9,8%. Sejalan dengan penelitian ini Lawler dalam Munandar menyatakan bahwa keahlian menjadi bagian dari faktor masukan yang mempengaruhi kepuasan kerja atau ketidakpuasannya.⁸³ Kemudian juga didukung dari penelitian Amador,⁸⁴ dimana ketidaksesuaian kompetensi akan dapat menurunkan tingkat kepuasan

⁸²Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine dan Michael J. Wesson. *Organizational Behavior : Improving Performance and Commitment in the Work Place*. (New York: Mc Graw-Hill, 2009), h. 8.

⁸³ Munandar, Sunyoto, 2012. *Psikologi Industri dan Organisasi*. (Jakarta: Penerbit BPFE UI, 2012), h.356.

⁸⁴ Amador, L.B., A.L. Nicolas, dan L.E. Villa. Education and Competence Mismatches : Job Satisfaction Consequences for Workers. *XVI Jornadas ASEPUMA - IV Encuentro Internacional*, vol.6, No. 1:105, 2006, h. 1-12.

kerja serta Setyaningdyah Setyaningdyah,⁸⁵ Kertahadi⁸⁶, dkk bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Guru sebagai pekerja harus berkemampuan yang meliputi penguasaan materi pelajaran, penguasaan profesional keguruan dan pendidikan, penguasaan cara-cara menyesuaikan diri dan berkepribadian untuk melaksanakan tugasnya, disamping itu guru harus merupakan pribadi yang berkembang dan bersifat dinamis. Hal ini sesuai dengan yang tertuang dalam Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis; mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan dan memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Guna mewujudkan harapan diatas, maka upaya memenuhi kepuasan kerja guru merupakan sebuah keharusan. Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Jadi kepuasan kerja menyangkut psikologis individu didalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya.

Kepuasan kerja guru ditandai dengan munculnya rasa puas dan terselesaikannya tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab guru tersebut secara tepat waktu, disamping itu munculnya dedikasi, kegairahan, kerajinan, ketekunan, inisitif dan kreativitas kerja yang tinggi dalam

⁸⁵ Setyaningdyah, E., U.M. Kertahadi dan A. Thoyib., 2013. The Effects of Human Resource Competence, Organizational Commitment and Transactional Leadership on Work Dicipline, Job Satisfaction and Employes Performance. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research in Business*, vol 5, No. 4, 2013, h. 140-153.

bekerja. Kepuasan kerja guru menjadi salah satu faktor yang harus diperhatikan, apabila guru merasakan kepuasan dalam bekerja, maka akan tercipta suasana yang penuh kebersamaan, memiliki tanggung jawab yang sama, iklim komunikasi yang baik dan juga semangat kerja yang tinggi sehingga tujuan madrasah dapat tercapai secara maksimal. Tetapi sebaliknya apabila guru tidak merasa puas, maka akan tercipta suasana yang kaku, membosankan, dan semangat tim yang rendah. Dengan demikian kepuasan kerja terbukti secara empiris berpengaruh langsung terhadap kompetensi profesional guru Madrasah Ibtidaiyah Se-Kepulauan Nias.

Dengan demikian, temuan penelitian ini secara teoritis dan empiris membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kompetensi profesional guru di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kepulauan Nias. Dan temuan ini menegaskan dan menguatkan kembali akan kesesuaian dan kebenaran model teoritis yang digunakan penelitian ini, yakni model *Integratif Model of Organization Behavior* yang dikemukakan oleh Colquitt, Lepine, dan Wesson bahwa *outcomes* individu yang dianggap turut mempengaruhi perilaku kinerja dan komitmen organisasi terdiri atas: kepuasan kerja, stress, motivasi, kepercayaan, keadilan dan etika, serta pembelajaran dan pengambilan keputusan. Sementara itu, mekanisme individu dipengaruhi oleh mekanisme organisasi yang terdiri atas, budaya organisasi dan struktur organisasi, mekanisme kelompok, yang terdiri: gaya dan perilaku kepemimpinan, kekuasaan dan pengaruh kepemimpinan, proses tim, karakteristik tim, serta karakteristik individu, yang terdiri atas: kepribadian dan nilai budaya serta kemampuan.⁸⁷

⁸⁷Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine dan Michael J. Wesson. *Organizational Behavior : Improving Performance and Commitment in the Work Place*. (New York: Mc Graw-Hill, 2009), h. 8.

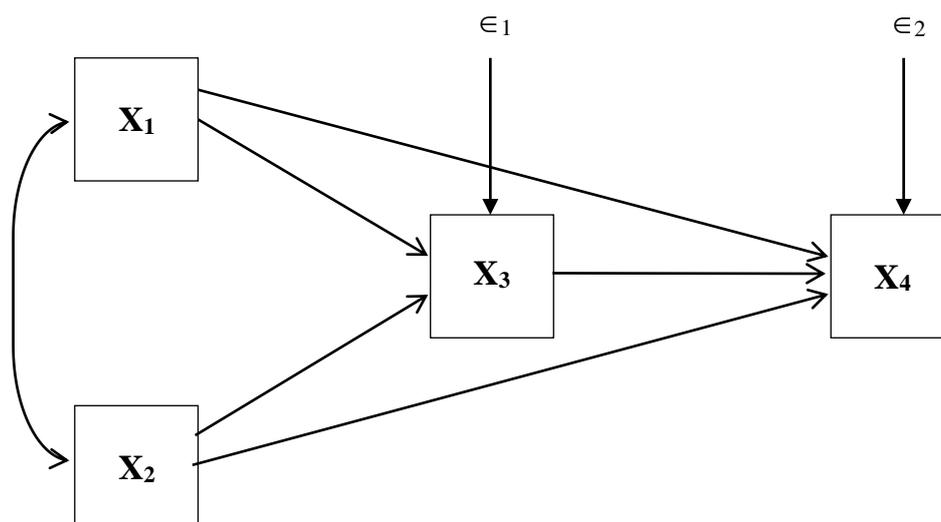
8. Pengaruh Simultan antara iklim madrasah, kepercayaan bawahan, dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kompetensi profesional guru di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kepulauan Nias.

Sumbangan total pengaruh Iklim madrasah, Kepercayaan bawahan, kepuasan kerja terhadap Kompetensi profesional guru Madrasah Ibtidaiyah Se- Kepulauan Nias secara keseluruhan mencapai 40,6% sedangkan sisanya ditentukan oleh faktor lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Dengan demikian, temuan penelitian ini secara teoritis dan empiris membuktikan bahwa iklim madrasah, kepercayaan bawahan, dan kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kompetensi profesional guru di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kepulauan Nias. Disamping itu juga, temuan ini menegaskan dan menguatkan kembali akan kesesuaian dan kebenaran model teoritis yang digunakan penelitian ini, yakni model *Integratif Model of Organization Behavior* yang dikemukakan oleh Colquit, Lepine, dan Wesson bahwa *outcomes* individu yang dianggap turut mempengaruhi perilaku kinerja dan komitmen organisasi terdiri atas: kepuasan kerja, stress, motivasi, kepercayaan, keadilan dan etika, serta pembelajaran dan pengambilan keputusan. Sementara itu, mekanisme individu dipengaruhi oleh mekanisme organisasi yang terdiri atas, budaya organisasi dan struktur organisasi, mekanisme kelompok, yang terdiri: gaya dan perilaku kepemimpinan, kekuasaan dan pengaruh kepemimpinan, proses tim, karekteristik tim, serta karakteristik individu, yang terdiri atas: kepribadian dan nilai budaya serta kemampuan.⁸⁸

Berdasarkan hasil pengujian yang sudah dilakukan memberikan kesimpulan bahwa model teoritik yang diajukan diterima secara keseluruhan (simultan), sehingga model akhir (*existing*) sebagai berikut:

⁸⁸Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine dan Michael J. Wesson. *Organizational Behavior : Improving Performance and Commitment in the Work Place*. (New York: Mc Graw-Hill, 2009), h. 8.

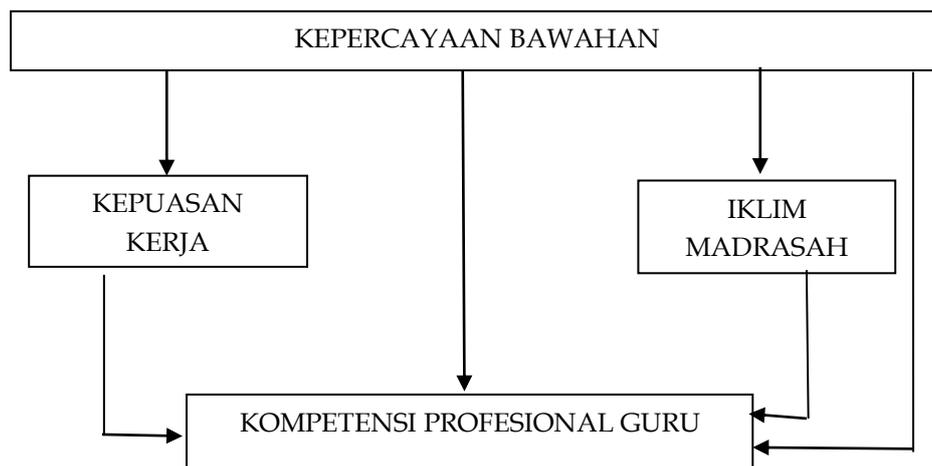


Gambar 4.4. Model Existing

Keterangan:

- X₁** = Iklim Madrasah
- X₂** = Kepercayaan Bawahan
- X₃** = Kepuasan Kerja
- X₄** = Kompetensi Profesional Guru

Dengan demikian, hasil penelitian melalui pengujian kedelapan hipotesis penelitian yang diajukan telah menemukan suatu Model Teoretis Kompetensi Profesional guru yang menggambarkan struktur hubungan kausal antara variabel Iklim madrasah, Kepercayaan bawahan, Kepuasan kerja terhadap Kompetensi professional guru beserta dimensi dan indikator yang menyertainya sebagai berikut:



Gambar 4.5 : Model Kompetensi Profesional Guru

Berdasarkan Gambar 4.5. model kompetensi professional guru ditentukan oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi kompetensi profesional guru di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kepulauan Nias adalah kepuasan kerja, sedangkan faktor eksternalnya adalah kepercayaan bawahan dan iklim madrasah.

G. Keterbatasan Penelitian

Pada prinsipnya pelaksanaan penelitian telah diupayakan sebaik dan sesempurna mungkin dengan menggunakan prosedur penelitian ilmiah, untuk mendapatkan hasil yang optimal sesuai dengan tujuan penelitian. Akan tetapi sebaik apapun metode yang digunakan tidak tertutup kemungkinan adanya kekeliruan. Oleh sebab itu peneliti menyadari tidak luput dari kesilapan dan kekurangan dan dalam penelitian ini perlu diungkapkan keterbatasan dan kelemahan penelitian ini adalah:

1. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui angket yang diberikan kepada responden dalam bentuk pernyataan yang ditanggapi oleh responden. Walaupun responden telah dihimbau memberikan jawaban yang sejujurnya, tidak tertutup kemungkinan responden memutuskan

sesuatu tanpa benar-benar mencermati dan merenungkan pilihan tersebut dan tidak memberikan jawaban sesuai dengan jawaban pribadinya sehingga perlu ekstra hati-hati dalam menafsirkan hasil penelitian.

2. Penelitian ini hanya dilakukan pada Madrasah Ibtidaiyah Se- Kepulauan Nias, sehingga penelitian ini hanya dapat digeneralisasikan pada instansi yang memiliki karakteristik sama dengan sampel.
3. Untuk menggambarkan data Kompetensi Profesional Guru yang diperoleh melalui angket/ kuesioner, ada kemungkinan jawaban yang diberikan kurang menggambarkan kemampuan yang sesungguhnya dan sangat subjektif dalam mengisi angket yang ada.
4. Pada umumnya yang menjadi sumber penyebab bias pada suatu penelitian adalah teknik sampling, instrumen penelitian dan responden. Ketiga poin ini menjadi titik tolak untuk mengidentifikasi keterbatasan penelitian yaitu pendekatan penelitian positivisme yang menggunakan metode kuantitatif untuk mengukur hal-hal yang bersifat kualitatif.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data dan hasil analisis yang telah dipaparkan dapat ditarik disimpulkan sebagai berikut:

1. Iklim madrasah berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja sebesar 7,8 %. Hal ini berarti perubahan (peningkatan atau penurunan) yang terjadi pada kepuasan kerja sebesar 7,8% ditentukan oleh iklim madrasah.
2. Kepercayaan Bawahan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja sebesar 10,2%. Hal ini berarti perubahan (peningkatan atau penurunan) yang terjadi pada kepuasan kerja sebesar 10,2% ditentukan oleh kepercayaan bawahan.
3. Iklim madrasah berpengaruh langsung terhadap Kompetensi profesional guru sebesar 5,6%. Hal ini berarti perubahan (peningkatan atau penurunan) yang terjadi pada kompetensi profesional guru sebesar 5,6% ditentukan oleh iklim madrasah.
4. Iklim madrasah berpengaruh tidak langsung terhadap Kompetensi profesional guru sebesar 2,1%. Hal ini berarti perubahan (peningkatan atau penurunan) yang terjadi pada kompetensi profesional guru melalui kepuasan kerja sebesar 2,1% ditentukan oleh iklim madrasah melalui kepuasan kerja.
5. Kepercayaan Bawahan berpengaruh langsung positif terhadap Kompetensi profesional guru sebesar 3,4%. Hal ini berarti perubahan (peningkatan atau penurunan) yang terjadi pada kompetensi profesional guru sebesar 3,4% ditentukan oleh kepercayaan bawahan.
6. Kepercayaan Bawahan berpengaruh tidak langsung terhadap Kompetensi profesional guru melalui kepuasan kerja sebesar 1,8%. Hal ini berarti perubahan (peningkatan atau penurunan) yang

terjadi pada kompetensi profesional guru sebesar 1,8% ditentukan oleh kepercayaan bawahan melalui kepuasan kerja.

7. Kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap Kompetensi profesional guru sebesar 9,8%. Hal ini berarti perubahan (peningkatan atau penurunan) yang terjadi pada kompetensi profesional guru sebesar 9,8% ditentukan oleh kepuasan kerja.
8. Pengaruh total (simultan) iklim madrasah, kepercayaan bawahan dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kompetensi profesionalitas guru di Madrasah Ibtidaiyah Se- Kepulauan Nias sebesar 40,6%, sedangkan sisanya berasal dari faktor lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan simpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka ada beberapa hal yang disarankan untuk meningkatkan Kompetensi professional guru dengan cara :

Pertama, Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara beserta jajaran yang ada di Kepulauan Nias dapat mendorong pengembangan profesi pendidik secara berkelanjutan, memberi perlindungan hukum memang diperlukan terutama secara sosial agar *civil effect* dari profesi pendidik mendapat pengakuan yang memadai disamping perlindungan hukum dapat memberikan kekuasaan legal (*legal power*) pada pendidik, namun akan sulit menumbuhkan profesi pendidik dalam pelaksanaan peran dan tugasnya di bidang pendidikan; serta pengembangan diri sendiri agar dapat memberikan kekuasaan keahlian (*expert power*) pada pendidik, sehingga dapat menjadikan pendidik sebagai profesi yang kuat dan penting dalam proses pendidikan bangsa.

Untuk mengoperasionalkan upaya diatas, maka diperlukan strategi yang tepat dalam upaya menciptakan iklim kondusif bagi

pengembangan profesi guru dengan cara strategi perubahan paradigma, dimana strategi ini dimulai dengan mengubah paradigma birokrasi agar menjadi mampu mengembangkan diri sendiri sebagai institusi yang berorientasi pelayanan, bukan dilayani dan strategi debirokratisasi, dimana strategi ini dimaksudkan untuk mengurangi tingkatan birokrasi yang dapat menghambat pada pengembangan diri guru.

Tak kala pentingnya diharapkan terus menerus melaksanakan pola pembinaan profesi guru dengan cara meningkatkan bentuk rekrutmen calon guru; program penataran yang dikaitkan dengan praktik lapangan; meningkatkan mutu pendidikan calon guru; pelaksanaan supervisi; peningkatan mutu manajemen pendidikan berdasarkan *Total Quality Management (TQM)*; melibatkan peran serta masyarakat berdasarkan konsep *link and match*; pemberdayaan buku teks dan alat-alat pendidikan penunjang; pengakuan masyarakat terhadap profesi guru; dan kompetisi profesional yang positif dengan pemberian kesejahteraan yang layak.

Kedua, Guru Madrasah Ibtidaiyah Se- Kepulauan Nias didorong untuk terus menerus meningkatkan kapasitas pribadinya secara berkesinambungan dengan cara memahami ruang lingkup kompetensi pendidikan, memahami jenis-jenis materi pembelajaran, dan dapat mengurutkan materi pembelajaran. Peningkatan kapasitas ini dapat meningkatkan manakala guru terbuka terhadap inovasi yang berlangsung dalam pembelajaran, aktif mengikuti Kelompok Kerja Guru (KKG) di wilayahnya, dan berperan aktif dalam kegiatan Pendidikan dan Pelatihan baik yang dilaksanakan oleh Kementerian Agama Kabupaten Nias, Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi maupun institusi terkait lainnya. *Ketiga*, membuka kesempatan untuk melanjutkan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi, *Keempat*, Peneliti lain disarankan menindak lanjuti penelitian ini dengan

variabel-variabel berbeda yang turut memberikan sumbangan terhadap peningkatan kompetensi profesional guru pada waktu yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu 'Isa al-Tirmidzi, *Sunan al-Tirmidzi*, Juz III, (Mesir, Mustafa al-Halibi, 1975).
- Adeyemi, T.O. . *Organisational Climate and Teachers' Job Performance in Primary Schools in Ondo State, Nigeria: An Analytical Survey*. Asian Journal of Information Technology, 7(4).
- Ahmed, A. H. Authentic leadership, trust and work engagement. *Journal of Human and Social Sciences*, ISSN: 2220-8488 (Print), 2221-0989 (Online) Vol. 6 (3), 2011.
- Aidina, Nabila Rahma dan Unika Prihatsanti, *Hubungan Antara Kepercayaan Terhadap Pemimpin Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Pt Telkom Witel Semarang*, Jurnal Empati, Oktober 2017 Volume 6 Nomor: 4.
- Akib, Haedar. *Kreativitas Organisasi Berbasis Pengetahuan. Analisis Pengaruh Struktur, Budaya dan Iklim terhadap Kreativitas organisasi pada Bosowa grup*. Disertasi Jakarta: Universitas Indonesia, 2003.
- Amador, L.B., A.L. Nicolas, dan L.E. Villa. Education and Competence Mismatches : Job Satisfaction Consequences for Workers. XVI *Jornadas ASEPUMA - IV Encuentro International*, vol.6, No. 1:105, 2006.
- Anwar, Idochi & Yayat Hidayat Amir. *Administrasi Pendidikan, Teori, Konsep & Issu*. Bandung : Bumi Siliwangi, 2000.
- Arikunto. Suharsimi. *Manajemen Pengajaran Secara Manusiawi*. Jakarta: Rineka. Cipta, 1993.
- As'ad. Moh. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty, 2004.
- Asmani, Jamal Ma'mur. *Manajemen Strategis Pendidikan Anak Usia Dini*, Jogjakarta: Diva Press, 2009.
- Bachmann dan Zaheer, *The Handbook of Trust Research*, Jakarta: Erlangga, 2006.

- Bandura, A. *Behavioral Therapy From A Social Learning Perspective. Proceedings of the XIXth International Congress of Psychology.* London, England, 1971.
- Boyle, T [et al] (2003, October). Using Blended Learning to Improve Student Success Rates in Learning to Program. *Journal of Educational Media*, 28(2-3), 2003.
- Brief, A.P. *Should negative affectivity remain an unmeasured variable in the study of job stress.* *Journal of Applied Psychology*. 73, 1998.
- Burhanuddin, Imron dan Maisyaroh Ali. *Manajemen Pendidikan. Wacana, Proses dan Aplikasinya di Sekolah.* Malang : Universits Negeri Malang, 20012.
- Chaur-luh. *The Organizational Climate and Employees Job Satisfaction in The Terminal Operation Context of Kaohsiung Port.* *The Asian Jurnal Of Shipping and Logistic*, 30, 2014.
- Colquitt, Jason A, Jeffery A. Lepine dan Michael J. Wesson. *Organizational Behavior : Improving Performance and Commitment in the Work Place.* New York: Mc Graw-Hill, 2009.
- Conger, J.J., *Adolescence and Youth Psychological Development in A Changing World(2 nd.)*, New York: McGraw-Hill Publishing Company, 1997.
- Cooper dan Sawaf. 1998. *Executive EQ, Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan dan Organisasi.* Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1998.
- D.J. Koys, & T.A. De Cotiis,. *Inductive Measures of Psychological Climate.* *Human Relations*, 44, 1991.
- Danim, Sudarwan. *Karya Tulis Inovatif Sebuah Pengembangan Profesi Guru,* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2010.
- Davis, Keith & Newstrom. John W., *Perilaku Dalam Organisasi.* Terjemahan Agus Dharma, Jakarta: Penerbit Erlangga, 1996.
- Debra L. Nelson and James Campbell Quick, *Principles Organizational Behavior: Realities & Challenges.* South-Western: Thomson, 2006.

- Dong, Qingwen dan Howard. *Emotional Intelligence, Trust and JobSatisfaction*, Competition Forum, 2006.
- Drafke, Michael. *The Human Side of Organizations*. New Jersey: Pearson Prentice-Hall, 2009.
- Dwyer, R. F., Schurr, P. H., & Oh, S, "Output Sector Munificence Effects On The Internal Political Economy Of Marketing Channels", *Journal of Marketing Research*, No. 24, 2000.
- Dwyer, R. F., Schurr, P. H., & Oh, S, "Output sector munificence effects on the internal political economy of marketing channels", *Journal of Marketing Research*, No. 24, 2000.
- Fasochah, "Analisis Pengaruh Kepercayaan dan Kualitas Layanan terhadap Loyalitas Pelanggan dengan Kepuasan Konsumen sebagai variabel Mediasi (Studi Pada RS Darul Istiqomah Kaliwungu Kendal)", *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, No. 13, 2013.
- Feldman, Daniel C. dan Arnold, J. Hugh, *Managing Individual and Group Behavior in Organization*, New Jersey: McGraw Hill, 1983.
- Fink , S.L., Jenk, R.S., & Willits, R.D. *Designing and managing organization*. New York: Richard D Irwin Inc, 1983.
- Flavian dan Giunaliu, "Measure on web usability Website". *Journal of Computer Information Systems*. 48 (No.1) 2007.
- Gassenheimer, J.B. and Manolis, Chris, "The Influence Of Product Customization and Supplier Selection On Future Intention: The Mediating Effects Of Salesperson And Organizational Trust", *Journal Of managerial Issues* XIII, No.4, 2001.
- Gayle, C., Avery., and Harald, B. Organizational Climate and Performance In Retail Pharmacies. *Leadership dan Organizational Journal*, 32 (3), 2010.
- Gibson, JM, J.W. Hill & J.Reaser. Leadership Behavior Correlates at Two managerial Levels in a mental Institution, *Journal of Applied Social Psychology*, 3(2) , 1973.
- Gouzaly, Saydam. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gunung Agung, 2000.

- Greenberg, Jerald & Robert A. Baron, *Behavior in Organization*. New Jersey: Prentice Hall Int., Inc., 1997.
- Gunz, H.P. & S.P. Gunz, *Professional Organizational Commitment and Job Satisfaction for Employed Lawyers*. *Human Relations*, 47, 1994.
- Hadjar, Ibnu. *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif Dalam Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1996.
- Hamalik, Oemar. *Psikologi Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2002.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 2000.
- Hasibuan, Malayu SP. *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta : Bumi Aksara, 2005.
- Hoy, Wayne K & Miskel, Cecil G.. *Educational Administration Theory, Research and Practice*. New York: Random Home. Inc, 2001.
- Ismanto, Kuart. *Manajemen Syari'ah: Implementasi TQM dalam Lembaga Keuangan Syari'ah*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2009.
- Jing, F. F., Avery., Gayle, C., and Bergsteiner, H. Organizational Climate and Performance in Retail Pharmacies. *Leadership dan organization development journal*, 32 (3), 2011.
- K. Dirks, , & Skarlicki, D., *Trust In Leaders: Existing Research And Emerging Issues*. In Kramer, R., & Cook, K. (eds) *Trust and distrust in organizations: Dilemmas and approaches*. New York: Russel Sage Foundation.
- Keith, Davis dan Newstrom, John W. *Human behavior at Work Organization Behavior*, New York: Mc.Graw - Hill, 1985.
- Kinciki, A.J. A.J., Carson, K.P., & Bohlander G.W., *Relationship Between an Organizational Actual Human Resourch Effort and Employee Attitudes*, *Group & Organization Management* 17 (2) , 1992.
- Kouzes, James M. & Posner Barry Z., *Leadership & Challenge*, Edisi Ketiga, Jakarta: Erlangga, 2004.

- Kreitner, Robert & Angelo Kinicki, *Organizationl Behavior*, New york:Irwin Mc Graw-Hill, Int. Edition, 2001.
- Kunter, Mareike, *et.al*, *Professional Competence of Teachers: Effects on Instructional Quality and Student Development*, *Journal of Educational Psychology* 2013, American Psychological Association 2013, Vol. 105, No. 3, 805–820 0022-0663/13/\$12.00 DOI: 10.1037/a0032583805, Vol. 105, No. 3.
- L.I. Darsono dan Dharmmesta, B.S., “*Kontribusi Involvement dan Thrust in Brand dalam Membangun Loyalitas Pelanggan*”, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, No 3, Vol 20, ,2005.
- Locke, E.A. *The nature and Causes of Job Satisfaction*. Chicago: Handwork Industrial and psychology : Rand Mc. Nally, 1996.
- Luthans, Fred. *Organizational Behavior*, New York: Irwin McGraw-Hill Int. Ed., 1998.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama, 2003.
- Mangkunegara. A.A. Anwar P. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya, 2009), h. 121.
- Marshall, Megan L.*Examining School Climate: Defining Factors And Educational Influences*. *Center for Research on School Safety*, School Climate and Classroom Management Georgia State University, 2002.
- Martoyo, S. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 2000.
- Masidjo, *Penilaian Pencapaian Hasil Belajar Siswa di Sekolah*, Yogyakarta: Kanisius, 1995.
- McKnight et al, “*Developing and Validating Trust Measures for e-Commerce: An Integrative Typology*”, *Information Systems Research*, No. 3, Vol. 13, September, 2002.
- McKnight et al., “*The Impact of Initial Consumer Trust on Intention to Transact with a Website: A Trusting Building Model*”, *Jurnal sistem strategi informasi*, 2002.

- McShane, Steven L. and Mary Ann Von Glinow. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc., 2010.
- Morrow, P.C., & McElroy, J.C. Work Commitment and Job Satisfaction over Three Career Stage. *Journal of Vocational Behavior*, 30, 1987.
- Mullins, Laurie J. *Management and Organizational Behavior*, London: Prentice Hall, Inc, 2005.
- Mulyasa, E. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2008.
- Munandar, Ashar Sunyoto. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia, 2006.
- Munandar, Sunyoto, 2012. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit BPFE UI, 2012.
- Nabila, Haniatin. *The Influence Of Pedagogic Competence Andprofessional Competence To Performance Ofteachers Social Studies In Trowulan District*, Proceeding International Conference on Ethics of Business, Economics, and Social Science, 2016.
- Newstrom, John W. & Keith Davis, *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*, New York: Mc. Graw-Hill Companies, Inc, 1997.
- Owen, R.G. *Organization Behavior in Education (4th edition)*, New Jersey: Englewood Cliffs, 1987.
- P. Hood, B. Trilling. *Learning, Technology, and Education Rform in the Knowledge Age or "Were Wirad, Webbed, and Windowed, Now What"?* Educational Technology, May-June 1990.
- Parwanto dan Wahyuddin Muhammad, *Pengaruh faktor-faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi IMKA di Surakarta*, Jurnal Daya Saing, Vol. 2, No. 3, 2003.
- Parwanto. Wahyuddin. "Pengaruh Faktor-faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi IMKA, Surakarta". *Jurnal Pendidikan*. Surakarta: Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2006.

- Pidarta, . *Landasan Kependidikan Stimulus Ilmu Pendidikan Bercorak Indonesia*. Jakarta: Bina Rineka Cipta, 1999.
- R. Dunnet, *Industrial Worker's world: a study of "the central life interests" of industrial workers*. Social Problems, 1983.
- R. M., Epstein & Hundert, E. M. *Defining And Assessing Professional Competence*. JAMA: Journal of the American Medical Association, 287, 226 -235 Tahun 2002. doi:10.1001/jama.287.2.
- R.B. Dunham, *Organizational Behavior*, Illinois: Richard D. Irwin, Inc., 1984.
- Raza, S.A. & Shah Arid, P.M.A. *Impact Of Organizational Climate On Performance Of College Teachers In Punjab*. Journal of College Teaching & Learning, 7(10) Tahun 2010.
- Riduwan, dan Engkos Achmad Kuncoro. 2010. *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- Ritzer, George. *Teori Sosiologi: Dari Sosiologi Klasik Sampai Perkembangan Terakhir Postmodern*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012.
- Rivai, Veitzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2008.
- Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Jakarta: Prenhallindo, 2001.
- Robbins, Stephen P. *Organizational Behavior*, 15th Edition. USA: Pearson Education, 2013.
- Robbins, Stephen. P. *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall Int Inc, 2001.
- Ryan, Kevin & Cooper, ES.M.. *Whose, Whom, Can Teach*. Boston: Houghton Miffin Company, 1984.
- S. Muhibbin, *Psikologi Pendidikan (suatu pendekatan baru)*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2010.
- Sagala, Syaiful. *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, Bandung: Alfabeta, 2009.

- Sagala, Syaiful. *Konsep Dan Makna Pembelajaran*, Bandung: Alfabeta, 2009.
- Schein. Edgar H. *Organizational Culture and Leadership. Thirth Edition.* California: Jossey-Bass, 2004.
- Selamat, Nurharani, et.al, *The Impact Of Organizational Climate On Teachers' Job Performance*, Educational Research eJournal, Faculty of Education. University of Alicante, DOI: 10.5838/erej.2013.21.06, Tahun 2013, vol. 2 No: 1.
- Setyaningdyah, E., U.M. Kertahadi dan A. Thoyib., 2013. The Effects of Human Resource Competence, Organizational Commitment and Transactional Leadership on Work Dicipline, Job Satisfaction and Employes Performance. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research in Business*, vol 5, No. 4, 2013.
- Sherren dan Hartiwi Prabowo, "Analisis Pengaruh Kepuasan Pelanggan Terhadap Kepercayaan Pelanggan dan Dampaknya Pada Retensi Pelanggan JNE Pangkalpinang". Thesis Binus Jakarta. 2012.
- Siahaan, Amiruddin. *Profesionalitas Guru Profesionalitas Guru Menurut M. Qurais Shihab dalam Tafsir Al-Mishbah.* Medan: Desertasi Pascasarjana UIN SU, 2016.
- Smith, C.A. *Organizational Citizenship Behavior; its Nature and Antecedents*, Journal of Aplied Psychology, 68, 1983.
- Soetomo, *Ilmu Sosiatri: Lahir dan Berkembang dalam Keluarga Besar Ilmu Sosial, Sosiatri, Ilmu, dan Metode*, Yogyakarta: Aditya Media, 2002.
- Soetomo, *Ilmu Sosiatri: Lahir dan Berkembang dalam Keluarga Besar Ilmu Sosial, Sosiatri, Ilmu, dan Metode*, Yogyakarta: Aditya Media, 2002.
- Sopiah, *Prilaku Organisasional*, Yogyakarta: Andi Office, 2011.
- Spector, P.E. *Job Satisfaction ; Application, Assessment, Cause and Consequences*, London: Sage Publication. International Education and Professional Publisher, 1997.
- Spector, P.E. & Wimalasari, *A cross Cultural Comparison of Job Satisfaction Traiton in The USA and Singapore*, International Review of Applied Psychology, 35, 1998.

- Steers, R.M. & Lyman. Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 1977.
- Steers, Richard M. *Efektivitas Organisasi*. Terjemahan Magdalena Jamin. Jakarta: Erlangga, 1985.
- Stephen Robbins, dan Mary Coulter, *Management*. New Jersey: Pearson Prentice Hall, 2012.
- Sudjana, *Metode Statistika*, Bandung: Tarsito, 2002.
- Sudrajat, Ahmad. *Menumbuhkan Sikap Disiplin Siswa*.
www.wordpress.com, diakses tanggal 7 Desember 2019.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, Jakarta: Alfabeta, 2000.
- Suharsimi Arikunto, *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2005.
- Sutanto, Herry dan Khaerul Umam, *Manajemen Pemasaran Bank Syariah*, Bandung, Pustaka Setia,, 2013.
- Sutermeister, Robert.A. *People and Productivity*. New York: Mc Grow Hill Book Company, 1986.
- Syaodih, Nana. *Ilmu dan Aplikasi Pendidikan*, Bandung: Intima, 2007.
- Tasmara, Toto. *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Jakarta: Gema Insani Press, 2002.
- Tosuerdi, *Pengaruh Pembentukan Iklim Madrasah dan Kinerja Guru Terhadap Hasil Belajar Peserta Didik Di Madrasah Aliyah Islamiyah Mundu Pesisir Kabupaten Cirebon*, *Risalah, Jurnal Pendidikan dan Studi Islam*, Vol. 4, No. 2, January 2018, DOI 10.5281/zenodo.1311837.
- Usman, Moh. Uzer. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002.
- Vaitzal, Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003.
- Vecchio, Robert P. *Oranizational Behavior*, New York :The Dryden Press, 1995.

- Waterkamp, Clara I. A. et,al, *Effect Of Professionalism, Organizational Commitment And Work Satisfaction To Employees Performance In PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Manado Branch*, Jurnal EMBA Vol.5 No.2 September 2017.
- Wayne K Hoy and Miskel, Cecil G., *Educational Administration: Theory, Research and Practice*. New York: Randim House, Inc., 1991.
- Wexley, K.N. and L.A. Yukl, *Organizational Behavior and Personnel Psychology*, Boston: Richad D. Irwin, Inc, 1998.
- Widodo, Untung. Pengaruh Kepercayaan Pada Atasan, Komitmen organisasi dan Kepuasan kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada Tenaga Penjualan PT. Nyonya Meneer Semarang), *Jurnal Fokus Ekonomi*, Vol. 4 No. 2 Desember 2009.
- Winardi. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta : Rineka Cipta, 2004.
- Yukl, G.A. *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta: PT Elex Media Computindo, 1998.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta, 2008.

Lampiran 1

INSTRUMEN PENELITIAN

Instrumen Variabel Iklim Madrasah

Petunjuk Pengisian Angket:

- 1) Mohon angket ini diisi oleh Bapak/Ibu guru untuk menjawab seluruh pernyataan yang telah disediakan.
- 2) Mohon jawaban sesuai dengan situasi yang sebenarnya, dengan memberi tanda (√) pada kolom jawaban yang telah tersedia yaitu: **SS** (Sangat Setuju) **S** (Setuju) **KS** (Kurang Setuju) dan **TS** (Tidak Setuju).
- 3) Saya mengucapkan terima kasih kepada Bapak/Ibu guru atas kesediaan dan partisipasinya guna mendukung dan mensukseskan pelaksanaan penelitian ini.

Pernyataan:

No	Pernyataan Iklim Madrasah	Pilihan			
		SS	S	KS	TS
1	Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.				
2	Wakil kepala sekolah melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik				
3	Saya melaksanakan tugas membimbing siswa tanpa menunggu perintah dari kepala sekolah				
4	Saya bertanggung jawab setiap masalah yang dihadapi siswa di kelas				
5	Kepala sekolah bertanggung jawab terhadap setiap masalah yang dihadapi sekolah				
6	Dalam menghadapi masalah di kelas, saya langsung menyerahkan penyelesaiannya kepada guru bimbingan dan penyuluhan				
7	Saya berusaha menunjukkan kualitas pekerjaan yang baik				
8	Guru melakukan pekerjaannya dengan baik				

	hanya jika kepala sekolah berada di sekolah				
9	Saya mempunyai harapan yang tinggi terhadap pekerjaan guru				
10	Sebagian besar guru dapat bekerja dan berprestasi				
11	Saya yakin bahwa siswa bisa belajar dan mampu berprestasi				
12	Menurut saya, apa yang dilakukan kepala sekolah adalah yang terbaik untuk organisasi				
13	Setiap guru yang berprestasi diberikan reward oleh kepala sekolah				
14	Siswa yang berprestasi diberikan pujian dan penghargaan oleh kepala sekolah				
15	Para guru menghadiri undangan dari seorang guru				
16	Sekolah mengadakan acara ramah tamah yang dihadiri oleh warga sekolah.				
17	Guru saling bahu membahu dalam penegakan disiplin sekolah				
18	Guru berusaha memelihara kebersihan, keindahan, kerapian dan keamanan sekolah				
19	Sekolah memfasilitasi guru yang akan mengusulkan kenaikan pangkat				
20	Sistem yang sedang berlangsung di sekolah tidak mendukung terhadap kelangsungan organisasi sekolah				
21	Sebagian besar siswa berbicara sopan kepada guru				
22	Ketika rapat, peserta rapat menyampaikan gagasannya tanpa menyinggung perasaan peserta rapat yang lain				
23	Lingkungan sekolah aman dari gangguan yang datang dari luar sekolah				
24	Guru merasa aman dalam melaksanakan tugas mengajar				
25	Taman sekolah menambah kenyamanan dalam mengajar				
26	Guru mempunyai kebebasan dalam setiap				

	mengeluarkan pendapatnya				
27	Guru merasa betah di sekolah karena warga sekolah yang ramah				
28	Suasana siswa yang baik membuat guru betah untuk mengajar				
29	Pegawai tata usaha membantu kepentingan guru dalam menyelesaikan administrasi kepegawaian				
30	Pegawai tata usaha tidak pilih kasih dalam membantu guru dalam menyelesaikan administrasi kepegawaian				

Lampiran 2

INSTRUMEN PENELITIAN

Instrumen Variabel Kepercayaan Bawahan

Petunjuk Pengisian Angket:

- 1) Mohon angket ini diisi oleh Bapak/Ibu guru untuk menjawab seluruh pernyataan yang telah disediakan.
- 2) Mohon jawaban sesuai dengan situasi yang sebenarnya, dengan memberi tanda (√) pada kolom jawaban yang telah tersedia yaitu: **SL** (Selalu) **SR** (Sering) **JR** (Jarang) **TP** (Tidak Pernah).
- 3) Saya mengucapkan terima kasih kepada Bapak/Ibu guru atas kesediaan dan partisipasinya guna mendukung dan mensukseskan pelaksanaan penelitian ini.

Pernyataan:

No	Pernyataan Kepercayaan Bawahan	Pilihan			
		SL	SR	JR	TP
1	Guru meyakini bahwa Kepala madrasah akan jujur dalam melaksanakan tugasnya				
2	Kepala madrasah mempercayakan guru dalam memimpin kegiatan pembelajaran di kelas				
3	Guru yakin bahwa Kepala madrasah akan menepati janjinya				
4	Guru yakin bahwa Kepala madrasah memberi informasi yang benar dan jelas				
5	Guru percaya bahwa Kepala madrasah akan menggunakan anggaran sekolah dengan benar sesuai kebutuhan madrasah				
6	Guru percaya bahwa Kepala madrasah memiliki				

	komitmen dalam menyelesaikan program madrasah				
7	Guru percaya bahwa Kepala madrasah akan menjalankan tugasnya sesuai dengan aturan				
8	Guru percaya bahwa Kepala madrasah konsisten pada ucapan dan perbuatannya				
9	Kepala madrasah disiplin dalam melaksanakan tugas				
10	Kepala madrasah tepat waktu dalam memberi gaji/honor, dan insentif para guru dan pegawai				
11	Guru percaya bahwa Kepala madrasah akan membantunya dalam memecahkan masalah pembelajaran				
12	Kepala madrasah membedakan perlakuan kepada setiap guru				
13	Kepala madrasah menerima dan menghargai pendapat/masukan dari guru				
14	Guru yakin bahwa Kepala madrasah akan senang bertukar pikiran dengan guru/murid dan masyarakat				
15	Guru yakin bahwa Kepala madrasah bersikap terbuka kepadanya				
16	Kepala madrasah menghukum guru apabila menyampaikan ide-ide atau gagasan				
17	Kepala madrasah mempertimbangkan ide-ide kurang tepat yang disampaikan oleh guru				
18	Kepala madrasah melibatkan para guru dalam menyusun program madrasah				
19	Kepala madrasah mengutamakan musyawarah mufakat dalam pengambilan keputusan				
20	Kepala madrasah mensosialisasikan program madrasah kepada masyarakat				

21	Guru mematuhi perintah Kepala madrasah				
22	Guru senang dan mempunyai semangat kerja yang tinggi				
23	Guru mendukung Kepala madrasah dalam setiap menjalankan program madrasah				
24	Guru yakin bahwa Kepala madrasah bekerja untuk kepentingan bersama atau madrasah				
25	Guru yakin bahwa Kepala madrasah akan mengutamakan kepentingan sekolah di atas kepentingan pribadi				
26	Guru berkorban untuk mewujudkan tujuan sekolah/tujuan pembelajaran				
27	Guru mengetahui keseriusan Kepala madrasah dalam menjalankan tugas-tugasnya				
28	Guru tahu bahwa Kepala madrasah dapat memberikan masukan yang berharga				
29	Kepala madrasah memberikan <i>reward</i> terhadap guru dan murid yang berprestasi				
30	Guru selalu mengikuti perintah atasan dan aturan madrasah				

Lampiran 3

INSTRUMEN PENELITIAN

Instrumen Variabel Kepuasan Kerja

Petunjuk Pengisian Angket:

- 1) Mohon angket ini diisi oleh Bapak/Ibu guru untuk menjawab seluruh pernyataan yang telah disediakan.
- 2) Mohon jawaban sesuai dengan situasi yang sebenarnya, dengan memberi tanda (√) pada kolom jawaban yang telah tersedia yaitu: **SP** (Puas) **P** (Puas) **KP** (Kurang Puas) dan **TP** (Tidak Puas).
- 3) Saya mengucapkan terima kasih kepada Bapak/Ibu guru atas kesediaan dan partisipasinya guna mendukung dan mensukseskan pelaksanaan penelitian ini.

Pernyataan:

No	Pernyataan Kepuasan Kerja	Pilihan			
		SP	P	KP	TP
1	Saya merasa puas dengan tugas-tugas yang diberikan kepada saya				
2	Saya diperkenankan untuk melaksanakan tugas atas prakarsa sendiri				
3	Saya merasa lega setiap selesai melaksanakan tugas				
4	Beban kerja yang diberikan kepala sekolah kepada saya tidak sesuai dengan kemampuan saya				
5	Saya senang dengan wewenang yang diberikan kepala sekolah kepada saya dalam bekerja				
6	Tugas yang saya kerjakan kurang berguna bagi tercapainya tujuan madrasah				
7	Saya kurang senang dengan tugas tambahan yang diberikan kepala madrasah kepada saya				

8	Wewenang yang diberikan kepala madrasah tidak sesuai dengan kemampuan saya				
9	Tugas yang saya kerjakan tidak jelas kaitannya dengan program pengajaran yang sudah ditentukan				
10	Pertukaran bentuk tugas tidak sesuai dengan kemampuan saya				
11	Wewenang yang diberikan kepala madrasah kepada saya tidak sama dengan guru lain				
12	Tugas yang saya kerjakan membawa kesenangan tersendiri				
13	Pertukaran bentuk tugas tidak menambah kegairahan kerja saya				
14	Saya senang bila atasan memberikan pekerjaan tambahan kepada saya				
15	Kepala madrasah tidak menerima kritikan untuk perbaikan proses pengajaran				
16	Pertukaran bentuk tugas disesuaikan dengan kemampuan saya				
17	Kepala madrasah memberi pekerjaan tambahan secara adil kepada masing-masing guru				
18	Tugas-tugas yang diberikan kepada saya tidak cocok dengan bidang keahlian saya				
19	Kepala sekolah tidak terbuka menerima ide-ide dari setiap guru				
20	Pekerjaan tambahan yang diberikan kepala madrasah tidak perlu sesuai dengan pengalaman kerja saya				
21	Saya senang dengan jenis pekerjaan yang diberikan kepala madrasah kepada saya				
22	Saling menghargai antara kepala madrasah dengan guru membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja				
23	Saya merasa kurang puas manakala rekan kerja tidak berdisiplin dalam bekerja				
24	Jenis pekerjaan yang diberikan kepala madrasah tidak sesuai dengan kemampuan saya				
25	Saling percaya antara guru dengan kepala madrasah dapat meningkatkan kesenangan bekerja				

26	Kebijakan dan peraturan yang telah ditetapkan kepada madrasah memuaskan semua guru				
27	Jenis pekerjaan yang diberikan saat ini mendorong saya untuk bekerja bersungguh-sungguh				
28	Setiap rekan kerja sebaiknya saling mendukung dalam pelaksanaan tugas				
29	Menurut saya adalah wajar bila guru dikenakan sanksi kalau melanggar peraturan madrasah				
30	Beban kerja yang diberikan kepala madrasah tidak sesuai dengan waktu yang diberikan				

Lampiran 4

INSTRUMEN PENELITIAN

Instrumen Variabel Kompetensi Profesional Guru

Petunjuk Pengisian Angket:

- 1) Mohon angket ini diisi oleh Bapak/Ibu guru untuk menjawab seluruh pernyataan yang telah disediakan.
- 2) Mohon jawaban sesuai dengan situasi yang sebenarnya, dengan memberi tanda (√) pada kolom jawaban yang telah tersedia yaitu: **SL** (Selalu), **SR** (Sering), **JR** (Jarang) **TP** (Tidak Pernah).
- 3) Saya mengucapkan terima kasih kepada Bapak/Ibu guru atas kesediaan dan partisipasinya guna mendukung dan mensukseskan pelaksanaan penelitian ini.

Pernyataan:

No	Pernyataan Kompetensi Profesional Guru	Pilihan			
		SL	SR	JR	TP
1	Saya memulai penyusunan perencanaan program pembelajaran sesuai dengan materi pelajaran				
2	Dalam mendeskripsikan tujuan pembelajaran, saya tidak menyesuaikan dengan kompetensi dasar pelajaran				
3	Saya berpedoman pada program semester untuk menyusun materi pelajaran				
4	Strategi pembelajaran yang saya terapkan dalam menyampaikan materi pelajaran tidak mengacu pada ketentuan tujuan pembelajaran				
5	Metode pembelajaran yang saya gunakan dalam proses pembelajaran yaitu metode yang sesuai dengan materi pelajaran				

6	Saya kurang menggunakan sumber belajar dalam proses pembelajaran				
7	Saya menggunakan alat peraga dalam proses pembelajaran di kelas				
8	Saya kurang memperhatikan keadaan kelas agar mendukung kegiatan belajar mengajar dengan baik				
9	Saya menciptakan kelas belajar yang bersih dan rapi sehingga siswa betah di dalam kelas				
10	Saya kurang menggunakan media/sumber belajar yang tepat dalam mengajar di kelas.				
11	Saya memilih media belajar yang sesuai dengan materi pelajaran				
12	Saya tidak memilih media/sumber belajar yang menarik bagi siswa dalam kegiatan belajar				
13	Saya memahami teori-teori dalam mengajar dan mengelola pembelajaran dengan baik				
14	Dalam melakukan kegiatan pembelajaran saya kurang menerapkan metode pembelajaran yang tepat				
15	Saya melaksanakan pembelajaran sesuai dengan tujuan yang akan dicapai.				
16	Saya kurang mendorong siswa agar aktif dalam kegiatan belajar di kelas				
17	Saya mengaktifkan belajar siswa melalui kegiatan diskusi				
18	Saya kurang mengaktifkan siswa dalam belajar kelompok diskusi di sekolah				
19	Saya melakukan penilaian terhadap hasil belajar siswa di kelas				
20	Saya kurang memperhatikan beberapa kekurangan dalam pelaksanaan pembelajaran melalui hasil belajar siswa				
21	Saya memperbaiki kekurangan selama pelaksanaan pembelajaran berdasarkan hasil belajar siswa				
22	Saya kurang memberikan perhatian kepada siswa untuk keberhasilan belajarnya				
23	Saya membantu siswa dalam mengatasi kesulitan belajarnya				
24	Saya kurang memberikan motivasi kepada siswa untuk selalu aktif dalam belajar.				

25	Saya menjalankan administrasi madrasah sesuai dengan ketentuan yang berlaku				
26	Saya kurang mengarahkan siswa untuk mematuhi tata tertib madrasah				
27	Saya melaksanakan tugas-tugas sebagai tenaga pengajar di madrasah				
28	Saya kurang mampu dalam mempelajari hasil-hasil penelitian yang bermanfaat bagi kemajuan pendidikan				
29	Saya mempelajari hasil penelitian untuk mengembangkan pembelajaran di kelas				
30	Saya kurang memiliki waktu untuk mempelajari hasil-hasil penelitian untuk meningkatkan aktivitas pembelajaran guna meningkatkan keberhasilan pembelajaran di madrasah.				

9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
2	3	3	2	3	2	3	3	3	2
2	4	4	4	3	2	4	4	3	2
2	4	4	2	3	2	4	3	3	2
2	3	3	3	3	2	3	3	3	2
1	4	4	1	4	3	4	4	4	3
3	4	4	4	3	3	4	3	3	3
3	3	3	3	4	3	3	4	1	3
3	4	4	4	2	3	4	2	2	3
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
1	4	4	4	4	1	4	4	4	1
1	4	4	4	4	1	4	3	4	1
2	1	1	1	2	2	1	1	2	2
3	2	2	2	3	4	2	3	3	4
1	1	1	1	2	1	1	2	2	1
4	3	3	3	2	4	3	1	2	4
2	4	4	4	4	2	4	4	4	2
3	4	4	4	2	4	4	2	2	4
4	3	3	3	4	4	3	3	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	1	4
2	4	4	4	4	2	4	2	4	2
1	3	3	3	1	3	3	2	1	1
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	4	4	3	4	4	4
2	4	4	4	1	2	4	3	1	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	1	2	3	2	2	1	4	2	2
4	3	3	3	3	4	3	3	3	4
3	3	3	3	4	3	3	4	4	3
3	3	3	3	3	4	3	4	3	3
4	1	4	1	4	4	1	4	4	4

BAGIAN PERTAMA (PERHITUNGAN VALIDITAS ANGKET DENGAN KORELASI PRODUK)

30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
76	95	99	91	92	86	95	95	87	83
226	331	349	307	308	278	331	327	285	263
6980	8817	9192	8360	8584	7926	8817	8772	8117	7705
0,358	0,619	0,761	0,354	0,758	0,36	0,619	0,557	0,636	0,518
0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361
INV	V	V	INV	V	INV	V	V	V	V

BAGIAN KEDUA (PERHITUNGAN RELIABILITAS ANGKET DENGAN RUMUS CRONBACH)

1,116	1,006	0,743	1,032	0,862	1,049	1,006	0,872	1,09	1,112
-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	------	-------

19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
3	2	3	3	2	3	3	3	3	2
3	2	4	3	2	4	3	3	3	2
3	2	4	3	2	4	3	5	3	2
3	2	3	3	2	3	3	3	3	2
4	3	4	4	3	4	4	4	4	3
3	3	4	3	3	4	3	3	3	3
4	3	3	4	3	3	4	4	1	3
2	3	4	2	3	4	2	2	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	1	4	4	1	4	4	4	4	1
4	1	4	4	1	4	4	4	4	1
2	2	1	2	2	1	2	3	2	2
3	4	2	3	4	2	3	3	3	4
1	1	1	2	1	1	2	2	2	3
2	4	3	2	4	3	2	2	2	4
4	2	4	4	2	4	4	4	4	2
2	4	4	2	4	4	2	2	2	4
4	4	3	4	4	3	2	4	4	4
1	4	4	3	4	4	3	3	3	4
4	2	4	4	2	4	4	4	4	3
1	3	3	1	3	3	3	1	1	1
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
1	2	4	1	2	4	3	1	1	2
4	4	4	4	4	4	1	1	4	4
2	2	1	2	2	3	2	2	2	2
3	4	3	3	4	3	3	3	3	4
4	3	3	4	3	3	4	4	4	1
3	1	3	3	3	3	3	3	3	4
4	4	1	4	4	3	4	4	4	4

CT MOMEN)

30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
89	83	95	92	84	99	91	92	89	85
297	263	331	308	264	347	297	314	293	275
8328	7659	8817	8584	7727	9159	8338	8505	8323	7790
0,701	0,42	0,619	0,758	0,36	0,707	0,422	0,51	0,356	0,313
0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361
V	V	V	V	INV	V	V	V	INV	INV

3H ALPHA)

1,099	1,112	1,006	0,862	0,96	0,677	0,699	1,062	0,966	1,139
-------	-------	-------	-------	------	-------	-------	-------	-------	-------

		Y	Y ²
29	30		
3	3	80	6400
4	3	96	9216
4	3	94	8836
3	3	83	6889
4	4	109	11881
4	3	98	9604
3	1	87	7569
4	2	93	8649
3	3	85	7225
4	4	91	8281
4	4	94	8836
1	2	57	3249
2	3	85	7225
3	2	50	2500
3	2	80	6400
4	4	104	10816
4	2	92	8464
3	4	100	10000
4	1	103	10609
4	4	102	10404
3	1	66	4356
4	4	110	12100
3	4	102	10404
4	1	73	5329
2	4	108	11664
3	2	69	4761
3	3	92	8464
3	4	103	10609
3	3	89	7921
2	4	102	10404

30	30	30	30
98	87	$\sum Y =$	2697
338	285	$\sum Y^2 =$	249065
8941	8117	Jumlah valid	
0,381	0,636	Valid =	22
0,361	0,361	takvalid =	8
V	V	total =	30

0,596	1,09	$\Sigma \sigma_b^2 =$	26,239
		$\sigma_t^2 =$	220,15667
		$r_{11} =$	0,845584

Lampiran 6: UJI COBA VALIDITAS DAN RELIABILITAS UNTUK VARIABEL KEPERCAYAAN BAWAH

NO. URUT	NO. SUBJEK								
		1	2	3	4	5	6	7	8
1	1	1	2	3	4	1	3	1	3
2	2	3	2	4	4	2	4	3	4
3	3	4	3	4	4	3	4	3	4
4	4	3	3	3	3	2	3	3	3
5	5	4	1	4	1	4	4	4	4
6	6	3	3	4	4	3	1	3	3
7	7	2	4	3	3	4	3	2	4
8	8	2	3	4	4	3	4	2	4
9	9	2	1	3	3	1	3	3	3
10	10	2	3	4	4	3	4	4	3
11	11	4	2	4	4	3	4	4	4
12	12	3	2	1	1	1	1	2	4
13	13	3	4	2	2	4	2	3	3
14	14	2	2	1	1	2	1	2	4
15	15	2	2	3	3	2	3	1	3
16	16	3	2	4	4	2	4	4	4
17	17	4	3	4	4	3	4	2	3
18	18	3	3	3	3	3	3	4	4
19	19	4	4	4	4	4	4	3	4
20	20	3	3	4	4	3	4	4	3
21	21	2	4	3	3	4	3	1	2
22	22	4	3	4	4	3	4	1	4
23	23	2	2	3	3	2	3	4	3
24	24	2	1	4	4	1	4	1	3
25	25	4	2	4	4	2	4	4	4
26	26	3	2	1	2	2	2	2	2
27	27	2	4	3	3	4	3	3	3
28	28	4	4	3	3	2	3	4	4
29	29	2	3	3	3	3	3	3	3
30	30	4	3	1	4	2	4	4	4
N =		30							
ΣX =		86	80	95	97	78	96	84	103
ΣX² =		270	238	331	341	230	334	270	365
ΣXY =		7975	7290	8923	8999	7225	8967	7789	9408
r =		0,562	0,328	0,790	0,596	0,360	0,734	0,450	0,468
r_{TABEL} =		0,361							
status =		V	INV	V	V	INV	V	V	V
σ_b² =		0,782	0,822	1,006	0,912	0,907	0,893	1,16	0,379

AN

9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
2	3	2	2	4	2	3	4	3	2
2	4	3	3	3	3	4	4	4	4
3	2	4	4	4	4	4	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	3	4	3	4	4	4	3
4	3	2	2	2	2	3	4	3	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
1	3	2	2	2	2	3	3	3	3
3	4	2	2	2	2	4	3	4	2
2	4	5	4	4	4	1	4	4	1
2	1	3	3	3	3	1	4	1	3
4	2	3	3	3	3	2	2	2	3
2	1	2	2	2	2	5	2	1	3
2	3	2	2	2	2	3	3	3	2
2	4	1	3	3	3	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	3	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	3	3	3	1	3	1	3
4	3	2	2	2	2	3	4	3	4
3	4	2	4	4	4	4	4	4	3
2	3	2	2	2	2	3	3	3	3
1	4	2	2	2	2	4	3	4	2
2	4	4	4	4	4	4	4	1	1
2	2	3	3	3	3	2	4	1	3
4	3	2	2	2	2	3	4	3	4
4	3	4	4	4	4	3	3	3	2
3	3	2	2	2	2	3	3	3	1
3	4	4	4	4	4	4	4	1	4

BAGIAN PERTAMA (PERHITUNGAN VALIDITAS ANGKET DENGAN KORELASI PRODUK)

30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
83	97	86	89	92	89	97	105	89	87
253	337	274	285	304	285	343	379	301	277
7629	9048	7946	8261	8518	8261	8856	9572	8317	7884
0,383	0,764	0,360	0,635	0,589	0,635	0,266	0,410	0,587	0,678
0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361
V	V	INV	V	V	V	INV	V	V	V

BAGIAN KEDUA (PERHITUNGAN RELIABILITAS ANGKET DENGAN RUMUS CRONBACH)

0,779	0,779	0,916	0,699	0,729	0,699	0,979	0,383	1,232	0,823
-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
4	3	3	3	3	3	3	3	3	2
4	4	4	4	3	4	4	4	3	2
3	4	4	4	3	2	4	4	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
1	4	4	4	3	4	4	4	3	3
2	3	3	3	4	3	3	3	4	3
4	4	4	4	2	4	4	4	2	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	4	4	4	4	4	4	4	4	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
3	1	1	1	2	1	1	1	2	2
3	2	2	2	3	1	2	2	3	4
1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
2	3	3	3	2	3	3	3	2	4
3	4	4	4	4	5	4	4	4	2
1	4	4	1	2	4	4	5	2	4
4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	1	4
4	4	4	4	4	2	4	4	4	2
4	3	3	3	1	3	3	2	1	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
3	3	3	2	4	3	3	3	4	4
1	4	4	4	1	4	4	4	1	2
4	4	4	4	4	4	4	1	4	4
1	1	1	1	2	2	1	1	2	2
2	3	3	3	1	3	3	2	3	4
4	3	3	3	4	3	3	3	4	3
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	4	1	4	4	1	1	4	4

CT MOMEN)

30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
82	95	98	93	90	95	95	91	89	80
270	331	346	327	300	331	331	315	297	248
7670	8923	9199	8739	8353	8876	8923	8540	8256	7295
0,363	0,790	0,342	0,678	0,535	0,689	0,790	0,263	0,496	0,678
0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361
V	V	INV	V	V	V	V	INV	V	V

CH ALPHA)

1,529	1,006	0,862	1,29	1	1,006	1,006	1,299	1,099	1,156
-------	-------	-------	------	---	-------	-------	-------	-------	-------

		Y	Y ²
29	30		
3	2	80	6400
3	4	103	10609
3	4	105	11025
3	2	87	7569
4	4	113	12769
3	1	97	9409
4	3	92	8464
2	2	103	10609
3	3	78	6084
4	1	94	8836
4	2	105	11025
2	2	58	3364
3	4	81	6561
1	2	51	2601
2	2	75	5625
4	2	103	10609
2	3	100	10000
4	4	100	10000
1	3	111	12321
4	2	97	9409
1	4	80	6400
4	3	107	11449
1	4	84	7056
1	2	78	6084
4	4	105	11025
2	1	59	3481
3	4	88	7744
1	1	96	9216
3	1	79	6241
4	1	92	8464

30	30	30	30
83	77	$\sum Y =$	2701
267	235	$\sum Y^2 =$	250449
7716	7091	Jumlah valid	
0,364	0,352	Valid =	23
0,361	0,361	takvalid =	7
V	INV	total =	30

1,246	1,246	$\Sigma \sigma_b^2 =$	26,706
		$\sigma_t^2 =$	242,29889
		$r_{11} =$	0,8521

Lampiran 7: UJI COBA VALIDITAS DAN RELIABILITAS UNTUK VARIABEL KEPUASAN KERJA

NO. URUT	NO. SUBJEK								
		1	2	3	4	5	6	7	8
1	1	2	2	4	2	3	3	3	2
2	2	3	3	3	3	4	4	4	4
3	3	4	4	4	1	4	3	4	3
4	4	3	3	3	3	3	3	3	2
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
6	6	3	3	4	3	4	3	4	1
7	7	2	2	2	2	2	4	3	4
8	8	4	4	4	1	4	3	4	2
9	9	2	2	2	2	3	1	1	3
10	10	2	2	2	2	4	3	4	2
11	11	4	4	1	1	4	4	4	2
12	12	3	3	3	3	1	1	1	2
13	13	3	3	3	3	2	3	2	2
14	14	2	2	2	2	1	4	1	2
15	15	2	1	2	2	3	3	3	2
16	16	3	3	3	3	4	4	4	4
17	17	4	4	1	4	4	3	1	1
18	18	3	3	3	2	3	3	3	3
19	19	4	4	4	4	1	4	4	4
20	20	3	3	3	3	4	4	4	3
21	21	2	2	2	2	3	3	3	4
22	22	1	2	4	4	4	4	4	3
23	23	2	2	2	2	3	4	3	3
24	24	2	2	2	2	4	3	4	1
25	25	4	4	4	4	4	4	2	3
26	26	3	3	2	3	2	4	1	4
27	27	2	2	2	2	3	3	3	3
28	28	4	4	4	4	3	4	3	4
29	29	1	2	2	2	3	3	3	4
30	30	4	4	4	4	4	4	1	4
N =		30							
ΣX =		85	86	85	79	95	100	88	85
ΣX² =		267	270	269	235	329	352	296	271
ΣXY =		7706	7822	7763	7201	8717	9089	8106	7730
r =		0,304	0,387	0,36	0,368	0,563	0,488	0,511	0,335
r_{TABEL} =		0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361
status =		INV	V	INV	V	V	V	V	INV
σ_b² =		0,872	0,782	0,939	0,899	0,939	0,622	1,262	1,006

9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
2	3	3	2	3	2	3	3	3	2
2	4	4	4	3	2	4	4	3	2
2	4	4	2	3	2	4	3	3	2
2	3	3	3	3	2	3	3	3	2
1	4	4	1	4	3	4	4	4	3
3	4	4	4	3	3	4	3	3	3
3	3	3	3	4	3	3	4	4	3
3	4	4	4	2	3	4	2	2	3
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
1	4	4	4	4	1	4	4	4	1
1	4	4	4	4	1	4	3	4	1
2	1	1	1	2	2	1	1	2	2
2	2	2	2	3	4	2	3	3	4
1	1	1	1	2	1	1	2	1	1
4	3	3	3	2	4	3	1	2	4
2	4	4	4	4	2	4	4	4	2
1	4	4	4	2	4	4	2	2	4
4	3	3	3	4	4	3	3	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	1	4
2	4	4	4	4	2	4	2	4	2
1	3	3	3	1	3	3	2	1	1
1	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	3	3	3	4	4	3	4	4	4
2	4	4	4	1	2	4	3	1	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	1	2	3	2	2	1	4	2	2
4	3	3	3	3	4	3	3	3	4
3	3	3	3	4	3	3	4	4	3
3	3	3	3	3	4	3	4	3	3
4	1	4	1	4	4	1	4	4	4

BAGIAN PERTAMA (PERHITUNGAN VALIDITAS ANGKET DENGAN KORELASI PRODUK)

30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
73	95	99	91	92	86	95	95	88	83
213	331	349	307	308	278	331	327	290	263
6664	8757	9119	8306	8528	7863	8757	8720	8164	7644
0,317	0,632	0,749	0,36	0,773	0,422	0,632	0,591	0,68	0,511
0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361
INV	V	V	INV	V	V	V	V	V	V

BAGIAN KEDUA (PERHITUNGAN RELIABILITAS ANGKET DENGAN RUMUS CRONBACH)

1,179	1,006	0,743	1,032	0,862	1,049	1,006	0,872	1,062	1,112
-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
3	2	3	3	2	3	3	3	3	2
3	2	4	3	2	4	3	3	3	2
3	2	4	3	2	4	3	1	3	2
3	2	3	3	2	3	3	3	3	2
4	3	4	4	3	4	4	4	4	3
3	3	4	3	3	4	3	3	3	3
4	3	3	4	3	3	4	4	4	3
2	3	4	2	3	4	2	2	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	1	4	4	1	4	4	4	4	1
4	1	4	4	1	4	4	4	4	1
2	2	1	2	2	1	2	1	2	2
3	4	2	3	4	2	3	3	3	4
1	1	1	2	1	1	2	2	2	3
2	4	3	2	4	3	2	2	2	4
4	2	4	4	2	4	4	4	4	2
2	4	4	2	4	4	2	2	2	4
4	4	3	4	4	3	1	4	4	4
1	4	4	3	4	4	3	3	2	4
4	2	4	4	2	4	4	4	4	1
1	3	3	1	3	3	3	1	1	1
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
1	2	4	1	2	4	3	1	1	2
4	4	4	4	4	4	1	2	4	4
2	2	1	2	2	3	2	2	2	2
3	4	3	3	4	3	3	3	3	4
4	3	3	4	3	3	4	4	4	2
3	1	3	3	3	3	3	3	3	4
4	1	1	4	4	3	4	4	4	4

CT MOMEN)

30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
89	80	95	92	84	99	90	87	91	84
297	248	331	308	264	347	294	285	303	270
8273	7308	8757	8528	7667	9089	8179	8078	8425	7625
0,71	0,365	0,632	0,773	0,402	0,705	0,384	0,678	0,725	0,28
0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361
V	V	V	V	V	V	V	V	V	INV

CH ALPHA)

1,099	1,156	1,006	0,862	0,96	0,677	0,8	1,09	0,899	1,16
-------	-------	-------	-------	------	-------	-----	------	-------	------

		Y	Y ²
29	30		
3	3	80	6400
4	3	96	9216
4	3	90	8100
3	3	83	6889
4	4	109	11881
4	2	97	9409
3	1	93	8649
4	2	90	8100
3	3	83	6889
4	4	91	8281
4	4	93	8649
1	2	52	2704
2	3	84	7056
3	2	49	2401
3	2	80	6400
4	4	104	10816
4	2	89	7921
3	4	100	10000
4	2	103	10609
4	4	100	10000
3	1	66	4356
4	4	109	11881
3	4	102	10404
4	1	73	5329
1	4	109	11881
3	2	68	4624
3	3	92	8464
3	4	104	10816
3	3	87	7569
1	4	98	9604

30	30	30	30
96	87	$\sum Y =$	2674
332	283	$\sum Y^2 =$	245298
8664	8049	Jumlah valid	
0,258	0,637	Valid =	23
0,361	0,361	takvalid =	7
INV	V	total =	30

0,827	1,023	$\Sigma \sigma_b^2 =$	27,104
		$\sigma_t^2 =$	231,84889
		$r_{11} =$	0,84

Lampiran 8 : UJI COBA VALIDITAS DAN RELIABILITAS UNTUK VARIABEL KOMPETENSI PROFESION

NO. URUT	NO. SUBJEK								
		1	2	3	4	5	6	7	8
1	1	2	2	2	3	3	3	3	3
2	2	3	3	3	4	4	4	4	3
3	3	4	4	2	4	4	4	4	3
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
6	6	3	3	3	4	4	4	4	3
7	7	2	2	2	1	3	3	3	4
8	8	4	4	1	4	4	4	4	2
9	9	2	2	2	3	2	3	3	3
10	10	2	2	2	4	4	4	4	4
11	11	4	4	5	4	4	4	4	4
12	12	3	3	3	1	1	1	1	2
13	13	3	3	3	2	2	2	2	3
14	14	2	2	2	1	1	1	1	2
15	15	2	1	2	3	3	3	3	2
16	16	3	3	3	4	4	4	4	4
17	17	4	4	4	4	2	4	4	2
18	18	3	3	5	3	3	3	3	4
19	19	4	4	4	2	4	4	4	3
20	20	3	3	3	4	4	4	4	4
21	21	2	2	2	3	3	3	3	1
22	22	1	1	4	4	4	4	4	4
23	23	2	2	2	3	3	3	3	4
24	24	2	2	2	4	4	4	4	1
25	25	4	4	4	4	1	4	4	4
26	26	3	3	3	2	1	1	2	2
27	27	2	2	2	3	3	3	3	3
28	28	4	4	4	3	3	3	3	4
29	29	2	2	2	3	3	3	3	3
30	30	4	4	4	4	1	1	4	4
N =	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ΣX =	86	85	87	95	89	95	99	92	
ΣX² =	270	267	283	329	299	331	349	308	
ΣXY =	7978	7900	8140	9013	8458	9006	9361	8743	
r =	0,262	0,279	0,381	0,714	0,629	0,675	0,757	0,756	
r_{TABEL} =	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	
status =	INV	INV	V	V	V	V	V	V	
σ_b² =	0,782	0,872	1,023	0,939	1,166	1,006	0,743	0,862	

AL GURU

9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	3	4	3	4	3	3	4
4	3	3	3	4	3	4	3	5	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	4	3	4	3	3	4
3	4	2	4	3	4	3	4	4	3
4	2	2	2	4	2	4	2	2	4
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
1	1	2	2	1	2	1	2	3	1
2	3	3	3	2	3	2	3	3	2
1	2	2	1	1	2	1	2	2	3
3	1	2	2	3	2	3	2	2	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	2	2	4	2	4	2	2	4
3	3	4	4	3	4	3	1	4	3
4	4	1	1	4	3	4	3	3	4
4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
3	2	1	1	3	1	3	3	1	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	3	4	3	4	4	3
4	3	1	1	4	1	4	3	1	4
4	4	4	4	4	4	4	2	1	1
1	4	2	2	1	2	3	2	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	3	4	3	4	4	3
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
1	4	4	4	1	4	3	4	4	2

BAGIAN PERTAMA (PERHITUNGAN VALIDITAS ANGKET DENGAN KORELASI PRODUK)

30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
95	95	88	89	95	92	99	91	92	97
331	327	288	297	331	308	347	297	314	335
9006	8912	8395	8509	9006	8743	9340	8558	8726	9082
0,675	0,505	0,743	0,754	0,675	0,756	0,737	0,596	0,645	0,525
0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361
V	V	V	V	V	V	V	V	V	V

BAGIAN KEDUA (PERHITUNGAN RELIABILITAS ANGKET DENGAN RUMUS CRONBACH)

1,006	0,872	0,996	1,099	1,006	0,862	0,677	0,699	1,062	0,712
-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
3	4	3	3	3	3	4	3	4	3
3	4	3	3	3	1	4	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
3	4	3	3	3	3	4	1	3	1
2	3	2	1	4	4	3	2	4	2
2	4	2	2	2	2	4	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	2	1	2
2	1	2	2	2	2	1	3	2	3
3	2	3	3	3	3	2	2	3	2
2	3	2	2	2	2	3	2	3	2
2	3	2	2	2	2	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	2	4	2
2	4	2	2	2	2	4	4	3	4
4	3	4	2	1	4	3	4	4	4
1	4	1	1	3	3	4	3	1	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	3	1	1	3	1	3	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	3	1	4
4	3	4	4	4	4	3	2	1	2
1	4	1	1	3	1	4	2	2	3
4	1	4	4	1	2	2	3	3	3
2	3	2	2	2	2	3	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	4	4	4	3	4	4	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	2	4	4	4	4	1	4	4	4

CT MOMEN)

30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
88	97	88	85	90	88	97	92	95	90
288	335	288	273	294	288	335	304	333	290
8395	9082	8395	8112	8466	8357	9080	8468	8740	8294
0,743	0,525	0,743	0,698	0,556	0,66	0,52	0,361	0,093	0,432
0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361
V	V	V	V	V	V	V	INV	INV	V

CH ALPHA)

0,996	0,712	0,996	1,072	0,8	0,996	0,712	0,729	1,072	0,667
-------	-------	-------	-------	-----	-------	-------	-------	-------	-------

		Y	Y ²
29	30		
3	3	88	7744
3	3	102	10404
3	3	101	10201
4	4	95	9025
3	3	116	13456
1	4	95	9025
2	2	85	7225
3	3	88	7744
4	4	92	8464
4	4	114	12996
2	2	109	11881
3	3	57	3249
2	2	76	5776
2	2	56	3136
4	4	78	6084
2	2	109	11881
4	1	90	8100
4	3	99	9801
1	4	89	7921
4	4	115	13225
4	3	71	5041
1	4	107	11449
4	3	96	9216
2	4	77	5929
3	1	92	8464
4	3	73	5329
3	3	87	7569
4	3	107	11449
3	3	88	7744
1	1	94	8836

30	30	30	30
87	88	$\sum Y =$	2746
285	284	$\sum Y^2 =$	258364
7986	8113	Jumlah valid	
0,047	0,365	Valid =	25
0,361	0,361	takvalid =	5
INV	V	total =	30

1,09	0,862	$\Sigma \sigma_b^2 =$	25,366
		$\sigma_t^2 =$	233,78222
		$r_{11} =$	0,8558374

Lampiran 9

DATA INDUK PENELITIAN

No	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄
1	77	79	60	81
2	45	63	43	51
3	65	93	61	76
4	60	93	52	76
5	82	80	79	85
6	71	82	69	72
7	64	92	78	72
8	62	84	56	68
9	65	92	63	67
10	63	86	60	87
11	70	86	64	82
12	69	83	73	82
13	84	84	70	92
14	71	79	70	92
15	70	77	68	78
16	67	87	57	68
17	71	82	74	94
18	30	63	56	49
19	37	82	73	87
20	74	83	63	88
21	41	82	76	68
22	70	85	76	103
23	64	81	61	92
24	83	87	67	83
25	61	85	75	81
26	86	33	71	103
27	78	46	59	59
28	79	79	59	78
29	65	31	61	51
30	48	79	66	76
31	67	92	70	88
32	65	77	75	73
33	60	83	77	88
34	60	63	64	50
35	70	63	77	58
36	77	45	76	101
37	60	86	92	90
38	82	83	92	95
39	65	86	69	42

40	75	79	92	69
41	71	73	76	99
42	49	52	72	60
43	46	86	81	87
44	74	79	60	77
45	77	69	63	86
46	71	62	75	64
47	71	70	65	71
48	81	83	80	100
49	84	68	80	68
50	80	72	65	72
51	80	64	60	81
52	83	79	69	78
53	78	84	87	78
54	79	87	74	76
55	58	69	70	83
56	79	62	68	65
57	84	86	92	82
58	62	84	64	64
59	65	77	88	81
60	75	74	75	71
61	47	63	64	84
62	75	73	90	84
63	71	64	61	69
64	45	67	57	75
65	71	64	67	84
66	77	49	60	83
67	45	33	43	51
68	64	67	69	81
69	76	59	70	73
70	63	54	77	68
71	47	60	57	51
72	77	52	58	87
73	77	44	58	58
74	77	44	60	80
75	58	54	67	68
76	53	46	67	76
77	75	86	73	86
78	75	82	70	68
79	66	39	74	82
80	66	61	70	82
81	89	89	93	95

82	35	38	44	51
83	61	71	80	77
84	61	29	64	77
85	56	80	92	100
86	58	66	57	96
87	49	28	65	65
88	65	31	61	51
89	48	79	66	76
90	67	92	70	88
91	65	77	75	73
92	60	83	77	88
93	60	63	64	50
94	70	63	77	58
95	77	45	76	101
96	60	86	92	90
97	82	83	92	95

Lampiran 10

PERHITUNGAN STATISTIK DASAR

1. Perhitungan Distribusi Frekuensi, Modus, Median, Mean dan Standar Deviasi Hasil Angket (X_1)

- Rentang Skor (g) = $89-30 = 59$
- Banyak Kelas Interval (k) = $1 + (3,3) \log 97 = 7,56 = 8$ (dibulatkan)
- Panjang Kelas = $g/k = 59/ 7,56 = 7,8 = 8$ (dibulatkan)

Tabel Distribusi Frekuensi (X_1)

No	Kelas Interval	f Absolut	F. Relatif(%)
1	30-37	3	3,1%
2	38-45	4	4,1%
3	46-53	8	8,2%
4	54-61	14	14,4%
5	62-69	21	21,6%
6	70-77	29	29,9%
7	78-85	16	16,5%
8	86-93	2	2,1%
Jumlah		97	100,0%

- Harga Nilai rata-rata (Mean)

$$Mean = \frac{\sum X_1}{N}$$

$$Mean = \frac{6468}{97}$$

$$Mean = 66,68$$

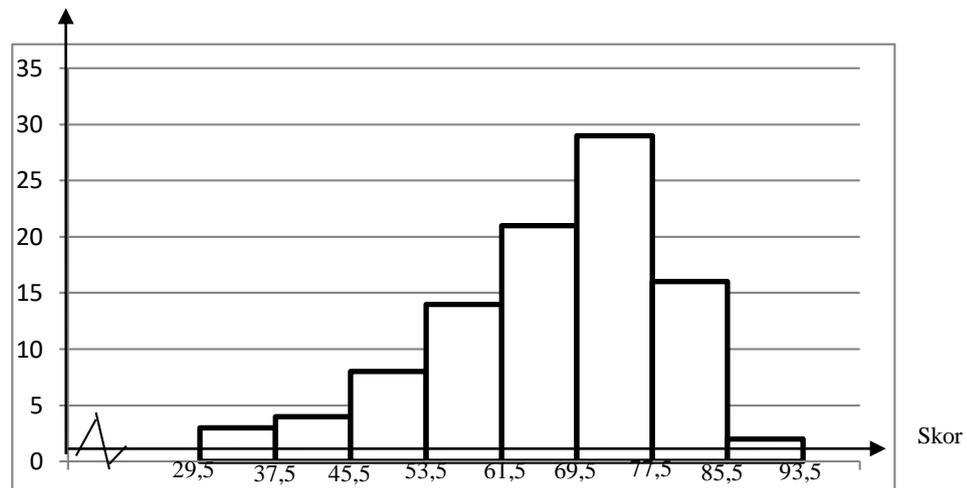
- Harga Standar Deviasi (SD)

$$SD = \frac{1}{N} \sqrt{(N \cdot \sum X_1^2) - (\sum X_1)^2}$$

$$SD = \frac{1}{97} \sqrt{97 \times 446048 - (6468)^2}$$

$$SD = 12,40$$

Frekuensi



Gambar.4.1 Histogram Distribusi (X_1)

2. Perhitungan Distribusi Frekuensi, Modus, Median, Mean dan Standar Deviasi Hasil Angket (X_2).

- Rentang Skor (g) = $93 - 28 = 65$
- Banyak Kelas Interval (k) = $1 + (3,3) \log 97 = 7,56 = 8$ (dibulatkan)
- Panjang Kelas = $g/k = 65 / 7,56 = 8,6 = 9$ (dibulatkan)

Tabel Distribusi Frekuensi (X_2)

No	Kelas Interval	f Absolut	F.Relatif(%)
1	28-36	6	6,2%
2	37-45	6	6,2%
3	46-54	7	7,2%
4	55-63	12	12,4%
5	64-72	12	12,4%
6	73-81	18	18,6%
7	82-90	30	30,9%
8	91-99	6	6,2%
Jumlah		97	100%

d. Harga Nilai rata-rata (Mean)

$$Mean = \frac{\sum X_2}{N}$$

$$Mean = \frac{6839}{97}$$

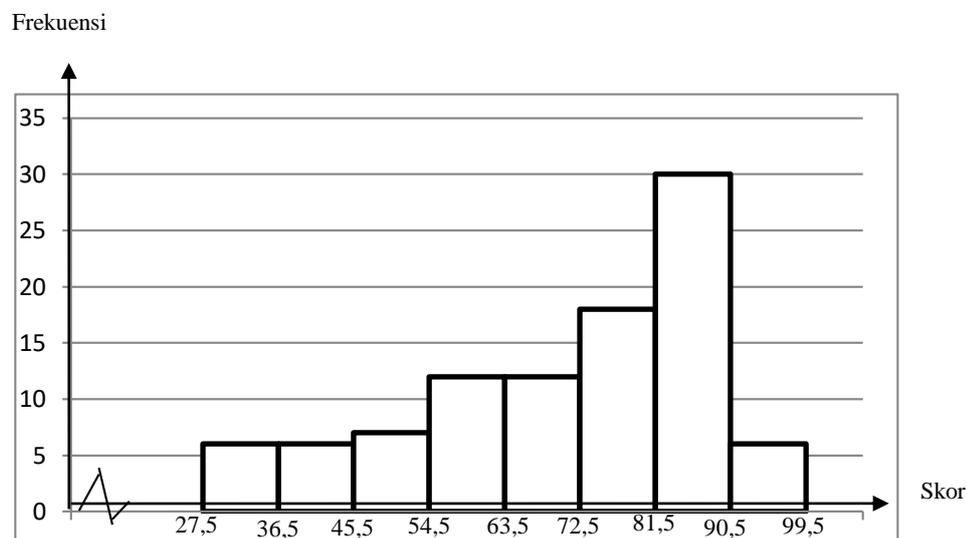
$$Mean = 70,51$$

e. Harga Standar Deviasi (SD)

$$SD = \frac{1}{N} \sqrt{(N \cdot \sum X_2^2) - (\sum X_2)^2}$$

$$SD = \frac{1}{97} \sqrt{97 \times 510257 - (6839)^2}$$

$$SD = 17,10$$



Gambar.4.1 Histogram Distribusi (X₂)

3. Perhitungan Distribusi Frekuensi, Modus, Median, Mean dan Standar Deviasi Hasil Angket (X₃).

- Rentang Skor (g) = $93-643 = 50$
- Banyak Kelas Interval (k) = $1 + (3,3) \log 97 = 7,56 = 8$ (dibulatkan)
- Panjang Kelas = $g/k = 50/ 7,56 = 6,6 = 7$ (dibulatkan)

Tabel Distribusi Frekuensi (X₃)

No	Kelas Interval	f Absolut	F.Relatif(%)
1	43-49	3	3,1%
2	50-56	3	3,1%
3	57-63	22	22,7%
4	64-70	29	29,9%
5	71-77	23	23,7%
6	78-84	6	6,2%
7	85-91	3	3,1%
8	92-98	8	8,2%
Jumlah		97	100%

d. Harga Nilai rata-rata (Mean)

$$\text{Mean} = \frac{\sum X_3}{N}$$

$$\text{Mean} = \frac{6765}{97}$$

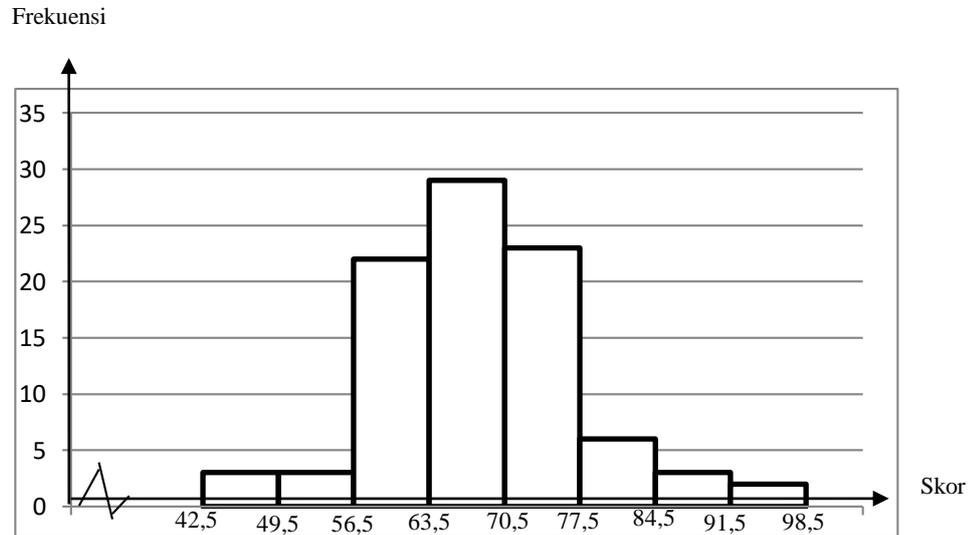
$$\text{Mean} = 69,74$$

e. Harga Standar Deviasi (SD)

$$SD = \frac{1}{N} \sqrt{(N \cdot \sum X_2^2) - (\sum X_2)^2}$$

$$SD = \frac{1}{97} \sqrt{483505 - (6765)^2}$$

$$SD = 11,04$$



Gambar.4.1 Histogram Distribusi (X_3)

4. Perhitungan Distribusi Frekuensi, Modus, Median, Mean dan Standar Deviasi Hasil Angket (X₄).

- a. Rentang Skor (g) = 103-42 = 61
- b. Banyak Kelas Interval (k) = 1 + (3,3) log 97 = 7,56 = 8 (dibulatkan)
- c. Panjang Kelas = g/k = 61/ 7,56 = 9,1 = 9 (dibulatkan)

Tabel Distribusi Frekuensi (X₄)

No	Kelas Interval	f Absolut	F.Relatif(%)
1	42-49	2	2,1%
2	50-57	8	8,2%
3	58-65	9	9,3%
4	66-73	18	18,6%
5	74-81	20	20,6%
6	82-89	23	23,7%
7	90-97	10	10,3%
8	98-105	7	7,2%
Jumlah		97	100%

- d. Harga Nilai rata-rata (Mean)

$$Mean = \frac{\sum X_4}{N}$$

$$Mean = \frac{7459}{97}$$

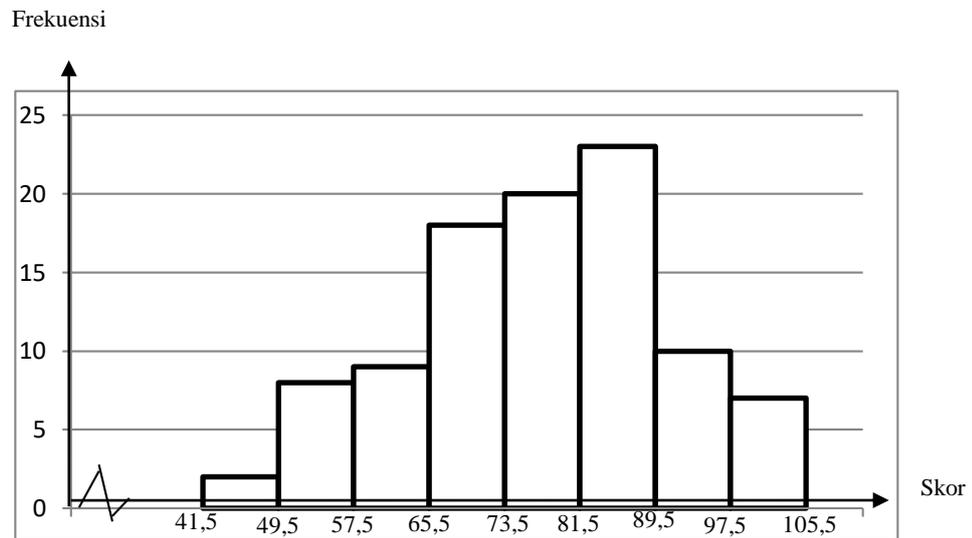
$$Mean = 76,90$$

- e. Harga Standar Deviasi (SD)

$$SD = \frac{1}{N} \sqrt{(N \cdot \sum X_2^2) - (\sum X_2)^2}$$

$$SD = \frac{1}{97} \sqrt{97 \times 592803 - (7459)^2}$$

$$SD = 14,15$$



Gambar.4.1 Histogram Distribusi (X_4)

Lampiran 11

UJI KECENDERUNGAN

Pengujian kesenderungan variabel X sebagai berikut :

($M_i + 1,5 SD_i$) sampai dengan ke atas = tinggi

(M_i) sampai dengan ($M_i + 1,5SD_i$) = sedang

($M_i - 1,5SD_i$) sampai dengan (M_i) = kurang

($M_i - 1,5SD_i$) sampai dengan ke bawah = rendah

M_i adalah mean ideal dihitung dengan menggunakan rumus:

$$M_i = \frac{\text{skor tertinggi ideal} + \text{skor terendah ideal}}{2}$$

Sd_i adalah standar deviasi ideal dihitung dengan menggunakan rumus:

$$Sd_i = \frac{\text{skor tertinggi ideal} - \text{skor terendah ideal}}{6}$$

1. Uji Kecenderungan Variabel (X_1)

Harga :

$$M_i = \frac{96 + 24}{2} = 60$$

$$SD_i = \frac{96 - 24}{6} = 12$$

Sehingga diperoleh :

a) Kategori Tinggi = ($M_i + 1,5 SD_i$) sampai dengan ke atas = $60 + 1,5$

$$(12) = \geq 78$$

b) Kategori Sedang = (M_i) sampai dengan ($M_i + 1,5SD_i$) = 60 sampai

$$78$$

c) Kategori Rendah = $(Mi - 1,5SDi)$ sampai dengan $(Mi) = 60 - 1,5(12)$

$43 = 43$ sampai 60

d) Kategori Kurang = $(Mi - 1,5SDi)$ sampai dengan ke bawah = ≤ 43

Tingkat Kecenderungan Variabel (X_1)

Interval	F.Observasi	F.Relatif	Kategori
≥ 78	16	16,49%	Tinggi
60 s/d 78	55	56,70%	Sedang
42 s/d 60	22	22,68%	Rendah
≤ 42	4	4,12%	Kurang
Jumlah	97	100%	

2. Uji Kecenderungan Variabel (X_2)

Harga :

$$Mi = \frac{100 + 25}{2} = 62,5$$

$$SDi = \frac{100 - 25}{6} = 12,5$$

Sehingga diperoleh :

a) Kategori Tinggi = $(Mi + 1,5 SDi)$ sampai dengan ke atas = $62,5 +$

$1,5(12,5) = \geq 81,3$

b) Kategori Sedang = (Mi) sampai dengan $(Mi + 1,5SDi) = 62,5$ sampai

$81,3$

c) Kategori Rendah = $(Mi - 1,5SDi)$ sampai dengan $(Mi) = 62,5 - 1,5$

$(12,5) = 43,8 = 43,8$ sampai $62,5$

d) Kategori Kurang = $(Mi - 1,5SDi)$ sampai dengan ke bawah = $\leq 43,8$

Tingkat Kecenderungan Variabel (X_2)

Interval	F.Observasi	F.Relatif	Kategori
$\geq 81,3$	36	37,11%	Tinggi
62,5 s/d 81,3	37	38,14%	Sedang
43,8 s/d 62,5	16	16,49%	Rendah
$\leq 43,8$	8	8,25%	Kurang
Jumlah	97	100%	

3. Uji Kecenderungan Variabel (X_3)

Harga :

$$Mi = \frac{96 + 24}{2} = 60$$

$$SDi = \frac{96 - 24}{6} = 12$$

Sehingga diperoleh :

- Kategori Tinggi = $(Mi + 1,5 SDi)$ sampai dengan ke atas = $60 + 1,5(12) = \geq 78$
- Kategori Sedang = (Mi) sampai dengan $(Mi + 1,5SDi) = 60$ sampai 78
- Kategori Rendah = $(Mi-1,5SDi)$ sampai dengan $(Mi) = 60 - 1,5(12) = 43$ sampai 60
- Kategori Kurang = $(Mi-1,5SDi)$ sampai dengan ke bawah = ≤ 43

Tingkat Kecenderungan Variabel (X_3)

Interval	F.Observasi	F.Relatif	Kategori
≥ 78	16	16,49%	Tinggi
60 s/d 78	61	62,89%	Sedang
42 s/d 60	20	20,62%	Rendah
≤ 42	0	0,00%	Kurang
Jumlah	97	100%	

4. Uji Kecenderungan Variabel (X_4)

Harga :

$$Mi = \frac{128 + 32}{2} = 80$$

$$SDi = \frac{128 - 32}{6} = 16$$

Sehingga diperoleh :

- a) Kategori Tinggi = $(Mi + 1,5 SDi)$ sampai dengan ke atas = $80 + 1,5(16) = \geq 104$
- b) Kategori Sedang = (Mi) sampai dengan $(Mi + 1,5SDi) = 80$ sampai 104
- c) Kategori Rendah = $(Mi - 1,5SDi)$ sampai dengan $(Mi) = 80 - 1,5(16) = 56 = 56$ sampai 80
- d) Kategori Kurang = $(Mi - 1,5SDi)$ sampai dengan ke bawah = ≤ 56

Tingkat Kecenderungan Variabel (X_4)

Interval	F.Observasi	F.Relatif	Kategori
≥ 104	0	0,00%	Tinggi
80 s/d 104	45	46,39%	Sedang
56 s/d 80	42	43,30%	Rendah
≤ 56	10	10,31%	Kurang
Jumlah	97	100%	

Lampiran 12

PERHITUNGAN UJI NORMALITAS

Pengujian normalitas data digunakan uji normalitas galat taksiran dengan menggunakan teknik Liliefors sebagai berikut:

A. Uji normalitas galat taksiran X_4 atas X_1

ΣX_1	6468	ΣX_1^2	446048	X_1X_2	458950	X_2X_3	483446
ΣX_2	6839	ΣX_2^2	510257	X_1X_3	455364	X_2X_4	533550
ΣX_3	6765	ΣX_3^2	483505	X_1X_4	503516	X_3X_4	527034
ΣX_4	7459	ΣX_4^2	592803	N		97	

Selanjutnya dihitung koefisien a dan b dengan menggunakan rumus dan di dapat:

$$a = \frac{(\Sigma X_4)(\Sigma X_1^2) - (\Sigma X_1)(\Sigma X_1X_4)}{(N \cdot \Sigma X_1^2) - (\Sigma X_1)^2}$$
$$a = \frac{(7459)(446048) - (6468)(503516)}{(97 \cdot (446048)) - (6468)^2}$$
$$= 49,13$$

$$b = \frac{(N \cdot \Sigma X_1X_4) - (\Sigma X_1)(\Sigma X_4)}{(N \cdot \Sigma X_1^2) - (\Sigma X_1)^2}$$
$$b = \frac{(97 \cdot (503516)) - (6468)(7459)}{(97 \cdot (446048)) - (6468)^2}$$
$$= 0,42$$

Sehingga persamaan regresi sederhana X_4 atas X_1 adalah.

$$X_4 = 49,13 + 0,42X_1$$

Secara ringkas diperoleh hasil sebagai berikut:

$$a = 49,13 \quad b = 0,42$$

NO	X ₄	X ₁	$\hat{Y}=a+bX$	(Y - \hat{Y})	Galat T	Z	F(zi)	S(zi)	IF(zi)-S(zi)
1	81	77	81,19	-0,19	-34,197	-2,60	0,005	0,010	0,006
2	51	45	67,87	-16,87	-25,197	-1,91	0,028	0,021	0,007
3	76	65	76,20	-0,20	-25,197	-1,91	0,028	0,031	0,003
4	76	60	74,11	1,89	-24,115	-1,83	0,034	0,041	0,008
5	85	82	83,28	1,72	-24,115	-1,83	0,034	0,052	0,018
6	72	71	78,70	-6,70	-23,195	-1,76	0,039	0,062	0,023
7	72	64	75,78	-3,78	-22,611	-1,72	0,043	0,072	0,029
8	68	62	74,95	-6,95	-20,279	-1,54	0,062	0,082	0,021
9	67	65	76,20	-9,20	-20,279	-1,54	0,062	0,093	0,031
10	87	63	75,36	11,64	-17,700	-1,34	0,090	0,103	0,014
11	82	70	78,28	3,72	-17,028	-1,29	0,098	0,113	0,015
12	82	69	77,86	4,14	-16,868	-1,28	0,100	0,124	0,023
13	92	84	84,11	7,89	-16,868	-1,28	0,100	0,134	0,034
14	92	71	78,70	13,30	-16,110	-1,22	0,111	0,144	0,034
15	78	70	78,28	-0,28	-14,696	-1,12	0,132	0,155	0,022
16	68	67	77,03	-9,03	-12,703	-0,96	0,168	0,165	0,003
17	94	71	78,70	15,30	-12,620	-0,96	0,169	0,175	0,006
18	49	30	61,62	-12,62	-12,362	-0,94	0,174	0,186	0,011
19	87	37	64,54	22,46	-11,362	-0,86	0,194	0,196	0,002
20	88	74	79,95	8,05	-10,948	-0,83	0,203	0,206	0,003
21	68	41	66,20	1,80	-10,444	-0,79	0,214	0,216	0,002
22	103	70	78,28	24,72	-9,696	-0,74	0,231	0,227	0,004
23	92	64	75,78	16,22	-9,533	-0,72	0,235	0,237	0,002
24	83	83	83,69	-0,69	-9,362	-0,71	0,239	0,247	0,009
25	81	61	74,53	6,47	-9,197	-0,70	0,243	0,258	0,015
26	103	86	84,94	18,06	-9,030	-0,69	0,247	0,268	0,021
27	59	78	81,61	-22,61	-7,778	-0,59	0,277	0,278	0,001
28	78	79	82,03	-4,03	-7,696	-0,58	0,280	0,289	0,009
29	51	65	76,20	-25,20	-7,364	-0,56	0,288	0,299	0,011
30	76	48	69,12	6,88	-6,948	-0,53	0,299	0,309	0,010
31	88	67	77,03	10,97	-6,696	-0,51	0,306	0,320	0,014
32	73	65	76,20	-3,20	-6,028	-0,46	0,324	0,330	0,006
33	88	60	74,11	13,89	-5,694	-0,43	0,333	0,340	0,007
34	50	60	74,11	-24,11	-5,282	-0,40	0,344	0,351	0,006

35	58	70	78,28	-20,28	-4,533	-0,34	0,365	0,361	0,005
36	101	77	81,19	19,81	-4,028	-0,31	0,380	0,371	0,009
37	90	60	74,11	15,89	-3,781	-0,29	0,387	0,381	0,006
38	95	82	83,28	11,72	-3,611	-0,27	0,392	0,392	0,000
39	42	65	76,20	-34,20	-3,197	-0,24	0,404	0,402	0,002
40	69	75	80,36	-11,36	-3,197	-0,24	0,404	0,412	0,008
41	99	71	78,70	20,30	-2,945	-0,22	0,412	0,423	0,011
42	60	49	69,53	-9,53	-2,110	-0,16	0,436	0,433	0,003
43	87	46	68,28	18,72	-1,444	-0,11	0,456	0,443	0,013
44	77	74	79,95	-2,95	-1,195	-0,09	0,464	0,454	0,010
45	86	77	81,19	4,81	-0,694	-0,05	0,479	0,464	0,015
46	64	71	78,70	-14,70	-0,279	-0,02	0,492	0,474	0,017
47	71	71	78,70	-7,70	-0,197	-0,01	0,494	0,485	0,009
48	100	81	82,86	17,14	-0,195	-0,01	0,494	0,495	0,001
49	68	84	84,11	-16,11	1,723	0,13	0,552	0,505	0,047
50	72	80	82,44	-10,44	1,798	0,14	0,554	0,515	0,039
51	81	80	82,44	-1,44	1,805	0,14	0,554	0,526	0,029
52	78	83	83,69	-5,69	1,885	0,14	0,557	0,536	0,021
53	78	78	81,61	-3,61	2,469	0,19	0,574	0,546	0,028
54	76	79	82,03	-6,03	2,469	0,19	0,574	0,557	0,018
55	83	58	73,28	9,72	3,638	0,28	0,609	0,567	0,042
56	65	79	82,03	-17,03	3,721	0,28	0,611	0,577	0,034
57	82	84	84,11	-2,11	4,137	0,31	0,623	0,588	0,036
58	64	62	74,95	-10,95	4,801	0,36	0,642	0,598	0,044
59	81	65	76,20	4,80	4,803	0,36	0,642	0,608	0,034
60	71	75	80,36	-9,36	4,805	0,36	0,642	0,619	0,024
61	84	47	68,70	15,30	5,219	0,40	0,654	0,629	0,025
62	84	75	80,36	3,64	5,304	0,40	0,656	0,639	0,017
63	69	71	78,70	-9,70	5,386	0,41	0,659	0,649	0,009
64	75	45	67,87	7,13	5,386	0,41	0,659	0,660	0,001
65	84	71	78,70	5,30	5,638	0,43	0,666	0,670	0,004
66	83	77	81,19	1,81	5,805	0,44	0,670	0,680	0,010
67	51	45	67,87	-16,87	6,469	0,49	0,688	0,691	0,002
68	81	64	75,78	5,22	6,883	0,52	0,699	0,701	0,002
69	73	76	80,78	-7,78	6,883	0,52	0,699	0,711	0,012
70	68	63	75,36	-7,36	7,132	0,54	0,706	0,722	0,016
71	51	47	68,70	-17,70	7,890	0,60	0,725	0,732	0,007
72	87	77	81,19	5,81	8,055	0,61	0,729	0,742	0,013
73	58	77	81,19	-23,19	8,808	0,67	0,748	0,753	0,005
74	80	77	81,19	-1,19	9,718	0,74	0,770	0,763	0,007
75	68	58	73,28	-5,28	10,970	0,83	0,797	0,773	0,024

76	76	53	71,20	4,80	10,970	0,83	0,797	0,784	0,014
77	86	75	80,36	5,64	11,636	0,88	0,811	0,794	0,018
78	68	75	80,36	-12,36	11,723	0,89	0,813	0,804	0,009
79	82	66	76,61	5,39	11,723	0,89	0,813	0,814	0,001
80	82	66	76,61	5,39	13,304	1,01	0,844	0,825	0,019
81	95	89	86,19	8,81	13,885	1,05	0,854	0,835	0,019
82	51	35	63,70	-12,70	13,885	1,05	0,854	0,845	0,009
83	77	61	74,53	2,47	15,300	1,16	0,877	0,856	0,022
84	77	61	74,53	2,47	15,304	1,16	0,877	0,866	0,011
85	100	56	72,45	27,55	15,885	1,21	0,886	0,876	0,010
86	96	58	73,28	22,72	15,885	1,21	0,886	0,887	0,001
87	65	49	69,53	-4,53	16,219	1,23	0,891	0,897	0,006
88	51	65	76,20	-25,20	17,139	1,30	0,903	0,907	0,004
89	76	48	69,12	6,88	18,057	1,37	0,915	0,918	0,003
90	88	67	77,03	10,97	18,716	1,42	0,922	0,928	0,006
91	73	65	76,20	-3,20	19,805	1,50	0,934	0,938	0,005
92	88	60	74,11	13,89	19,805	1,50	0,934	0,948	0,015
93	50	60	74,11	-24,11	20,304	1,54	0,938	0,959	0,020
94	58	70	78,28	-20,28	22,464	1,70	0,956	0,969	0,013
95	101	77	81,19	19,81	22,718	1,72	0,958	0,979	0,022
96	90	60	74,11	15,89	24,721	1,88	0,970	0,990	0,020
97	95	82	83,28	11,72	27,551	2,09	0,982	1,000	0,018
				JML	0,00				
				Mean	0,00				0,047
				SD	13,177			Tabel	0,090

Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas didapat harga Liliefors hitung sebesar 0,047, sedangkan harga Liliefors tabel pada $\alpha = 5\%$ dengan $dk = 97$ yaitu sebesar 0,090. Dengan demikian $L_o < L_t$ yaitu $0,047 < 0,090$ hasil ini dapat disimpulkan bahwa skor galat taksiran X_4 atas X_1 berasal dari populasi yang berdistribusi **normal**.

B. Uji normalitas galat taksiran X_4 atas X_2

ΣX_1	6468	ΣX_1^2	446048	X_1X_2	458950	X_2X_3	483446
ΣX_2	6839	ΣX_2^2	510257	X_1X_3	455364	X_2X_4	533550
ΣX_3	6765	ΣX_3^2	483505	X_1X_4	503516	X_3X_4	527034
ΣX_4	7459	ΣX_4^2	592803	N		97	

Selanjutnya dihitung koefisien a dan b dengan menggunakan rumus dan di dapat:

$$a = \frac{(\Sigma X_4)(\Sigma X_2^2) - (\Sigma X_2)(\Sigma X_2X_4)}{(N \cdot \Sigma X_2^2) - (\Sigma X_2)^2}$$

$$a = \frac{(7459)(510257) - (6839)(533550)}{(97 \cdot (510257)) - (6839)^2}$$

$$= 57,68$$

$$b = \frac{(N \cdot \Sigma X_2X_4) - (\Sigma X_2)(\Sigma X_4)}{(N \cdot \Sigma X_2^2) - (\Sigma X_2)^2}$$

$$b = \frac{(97 \cdot (637192)) - (6839)(7459)}{(97 \cdot (510257)) - (6839)^2}$$

$$= 0,27$$

Sehingga persamaan regresi sederhana X_4 atas X_2 adalah.

$$X_4 = 57,68 + 0,27X_2$$

Secara ringkas diperoleh hasil sebagai berikut:

$$a = 57,68 \quad b = 0,27$$

NO	X_4	X_2	$\hat{Y}=a+bX$	$(Y - \hat{Y})$	Galat T	Z	F(zi)	S(zi)	$ F(zi)-S(zi) $
1	81	79	79,21	1,79	-39,121	-2,93	0,002	0,010	0,009
2	51	63	74,85	-23,85	-25,851	-1,93	0,027	0,021	0,006
3	76	93	83,03	-7,03	-24,851	-1,86	0,031	0,031	0,001
4	76	93	83,03	-7,03	-24,851	-1,86	0,031	0,041	0,010
5	85	80	79,49	5,51	-23,851	-1,78	0,037	0,052	0,014
6	72	82	80,03	-8,03	-23,033	-1,72	0,042	0,062	0,019

7	72	92	82,76	-10,76	-17,037	-1,27	0,101	0,072	0,029
8	68	84	80,58	-12,58	-16,851	-1,26	0,104	0,082	0,021
9	67	92	82,76	-15,76	-16,851	-1,26	0,104	0,093	0,011
10	87	86	81,12	5,88	-16,575	-1,24	0,107	0,103	0,004
11	82	86	81,12	0,88	-15,756	-1,18	0,119	0,113	0,006
12	82	83	80,30	1,70	-15,674	-1,17	0,120	0,124	0,003
13	92	84	80,58	11,42	-15,128	-1,13	0,129	0,134	0,005
14	92	79	79,21	12,79	-15,128	-1,13	0,129	0,144	0,016
15	78	77	78,67	-0,67	-13,393	-1,00	0,158	0,155	0,003
16	68	87	81,39	-13,39	-12,575	-0,94	0,173	0,165	0,008
17	94	82	80,03	13,97	-12,030	-0,90	0,184	0,175	0,009
18	49	63	74,85	-25,85	-12,030	-0,90	0,184	0,186	0,002
19	87	82	80,03	6,97	-11,853	-0,89	0,188	0,196	0,008
20	88	83	80,30	7,70	-11,672	-0,87	0,191	0,206	0,015
21	68	82	80,03	-12,03	-11,217	-0,84	0,201	0,216	0,016
22	103	85	80,85	22,15	-10,756	-0,80	0,210	0,227	0,016
23	92	81	79,76	12,24	-10,579	-0,79	0,214	0,237	0,023
24	83	87	81,39	1,61	-10,212	-0,76	0,222	0,247	0,025
25	81	85	80,85	0,15	-9,579	-0,72	0,237	0,258	0,021
26	103	33	66,67	36,33	-8,214	-0,61	0,269	0,268	0,001
27	59	46	70,22	-11,22	-8,030	-0,60	0,274	0,278	0,004
28	78	79	79,21	-1,21	-7,029	-0,53	0,299	0,289	0,011
29	51	31	66,13	-15,13	-7,029	-0,53	0,299	0,299	0,000
30	76	79	79,21	-3,21	-6,850	-0,51	0,304	0,309	0,005
31	88	92	82,76	5,24	-6,124	-0,46	0,323	0,320	0,004
32	73	77	78,67	-5,67	-5,759	-0,43	0,333	0,330	0,003
33	88	83	80,30	7,70	-5,667	-0,42	0,336	0,340	0,004
34	50	63	74,85	-24,85	-5,667	-0,42	0,336	0,351	0,015
35	58	63	74,85	-16,85	-5,393	-0,40	0,343	0,361	0,018
36	101	45	69,94	31,06	-5,304	-0,40	0,346	0,371	0,025
37	90	86	81,12	8,88	-4,398	-0,33	0,371	0,381	0,010
38	95	83	80,30	14,70	-4,398	-0,33	0,371	0,392	0,021
39	42	86	81,12	-39,12	-3,212	-0,24	0,405	0,402	0,003
40	69	79	79,21	-10,21	-3,212	-0,24	0,405	0,412	0,007
41	99	73	77,58	21,42	-2,575	-0,19	0,424	0,423	0,001
42	60	52	71,85	-11,85	-2,212	-0,17	0,434	0,433	0,001
43	87	86	81,12	5,88	-1,212	-0,09	0,464	0,443	0,021
44	77	79	79,21	-2,21	-1,212	-0,09	0,464	0,454	0,010
45	86	69	76,49	9,51	-0,941	-0,07	0,472	0,464	0,008
46	64	62	74,58	-10,58	-0,761	-0,06	0,477	0,474	0,003
47	71	70	76,76	-5,76	-0,667	-0,05	0,480	0,485	0,004

48	100	83	80,30	19,70	-0,311	-0,02	0,491	0,495	0,004
49	68	68	76,21	-8,21	-0,032	0,00	0,499	0,505	0,006
50	72	72	77,30	-5,30	0,152	0,01	0,505	0,515	0,011
51	81	64	75,12	5,88	0,879	0,07	0,526	0,526	0,000
52	78	79	79,21	-1,21	0,879	0,07	0,526	0,536	0,010
53	78	84	80,58	-2,58	1,607	0,12	0,548	0,546	0,001
54	76	87	81,39	-5,39	1,697	0,13	0,551	0,557	0,006
55	83	69	76,49	6,51	1,788	0,13	0,553	0,567	0,014
56	65	62	74,58	-9,58	2,333	0,17	0,569	0,577	0,008
57	82	86	81,12	0,88	4,879	0,37	0,642	0,588	0,055
58	64	84	80,58	-16,58	5,059	0,38	0,647	0,598	0,050
59	81	77	78,67	2,33	5,244	0,39	0,653	0,608	0,044
60	71	74	77,85	-6,85	5,244	0,39	0,653	0,619	0,034
61	84	63	74,85	9,15	5,515	0,41	0,660	0,629	0,031
62	84	73	77,58	6,42	5,783	0,43	0,667	0,639	0,028
63	69	64	75,12	-6,12	5,876	0,44	0,670	0,649	0,020
64	75	67	75,94	-0,94	5,879	0,44	0,670	0,660	0,010
65	84	64	75,12	8,88	5,879	0,44	0,670	0,670	0,000
66	83	49	71,03	11,97	6,423	0,48	0,685	0,680	0,004
67	51	33	66,67	-15,67	6,513	0,49	0,687	0,691	0,004
68	81	67	75,94	5,06	6,970	0,52	0,699	0,701	0,002
69	73	59	73,76	-0,76	7,694	0,58	0,718	0,711	0,006
70	68	54	72,40	-4,40	7,697	0,58	0,718	0,722	0,004
71	51	60	74,03	-23,03	7,697	0,58	0,718	0,732	0,014
72	87	52	71,85	15,15	7,697	0,58	0,718	0,742	0,025
73	58	44	69,67	-11,67	8,876	0,66	0,747	0,753	0,006
74	80	44	69,67	10,33	8,879	0,66	0,747	0,763	0,016
75	68	54	72,40	-4,40	8,879	0,66	0,747	0,773	0,026
76	76	46	70,22	5,78	9,149	0,68	0,753	0,784	0,030
77	86	86	81,12	4,88	9,513	0,71	0,762	0,794	0,032
78	68	82	80,03	-12,03	10,328	0,77	0,780	0,804	0,024
79	82	39	68,31	13,69	11,417	0,85	0,804	0,814	0,011
80	82	61	74,31	7,69	11,425	0,85	0,804	0,825	0,021
81	95	89	81,94	13,06	11,965	0,90	0,815	0,835	0,020
82	51	38	68,04	-17,04	12,242	0,92	0,820	0,845	0,025
83	77	71	77,03	-0,03	12,788	0,96	0,831	0,856	0,025
84	77	29	65,58	11,42	13,062	0,98	0,836	0,866	0,030
85	100	80	79,49	20,51	13,691	1,02	0,847	0,876	0,029
86	96	66	75,67	20,33	13,970	1,05	0,852	0,887	0,035
87	65	28	65,31	-0,31	14,697	1,10	0,864	0,897	0,033
88	51	31	66,13	-15,13	14,697	1,10	0,864	0,907	0,043

89	76	79	79,21	-3,21	15,147	1,13	0,872	0,918	0,046
90	88	92	82,76	5,24	19,697	1,47	0,930	0,928	0,002
91	73	77	78,67	-5,67	20,331	1,52	0,936	0,938	0,002
92	88	83	80,30	7,70	20,515	1,54	0,938	0,948	0,011
93	50	63	74,85	-24,85	21,423	1,60	0,946	0,959	0,013
94	58	63	74,85	-16,85	22,152	1,66	0,951	0,969	0,018
95	101	45	69,94	31,06	31,055	2,32	0,990	0,979	0,011
96	90	86	81,12	8,88	31,055	2,32	0,990	0,990	0,000
97	95	83	80,30	14,70	36,326	2,72	0,997	1,000	0,003
				JML	0,00				
				Mean	0,00				0,055
				SD	13,363			Tabel	0,090

Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas didapat harga Liliefors hitung sebesar 0,055, sedangkan harga Liliefors tabel pada = 5% dengan $dk = 97$ yaitu sebesar 0,090. Dengan demikian $Lo < Lt$ yaitu $0,055 < 0,090$ hasil ini dapat disimpulkan bahwa skor galat taksiran X_4 atas X_2 berasal dari populasi yang berdistribusi **normal**.

C. Uji normalitas galat taksiran X_4 atas X_3

ΣX_1	6468	ΣX_1^2	446048	$X_1 X_2$	458950	$X_2 X_3$	483446
ΣX_2	6839	ΣX_2^2	510257	$X_1 X_3$	455364	$X_2 X_4$	533550
ΣX_3	6765	ΣX_3^2	483505	$X_1 X_4$	503516	$X_3 X_4$	527034
ΣX_4	7459	ΣX_4^2	592803	N		97	

Selanjutnya dihitung koefisien a dan b dengan menggunakan rumus dan di dapat:

$$a = \frac{(\Sigma X_4)(\Sigma X_3^2) - (\Sigma X_3)(\Sigma X_3 X_4)}{(N \cdot \Sigma X_3^2) - (\Sigma X_3)^2}$$

$$a = \frac{(7459)(483505) - (6765)(527034)}{(97 \cdot (483505)) - (6765)^2}$$

$$= 36,20$$

$$b = \frac{(N \cdot \sum X_3 X_4) - (\sum X_3)(\sum X_4)}{(N \cdot \sum X_3^2) - (\sum X_3)^2}$$

$$b = \frac{(97 \cdot (527034) - (6765)(7459))}{(97 \cdot (483505) - (6765)^2)}$$

$$= 0,58$$

Sehingga persamaan regresi sederhana X_4 atas X_3 adalah.

$$X_4 = 36,20 + 0,58X_3$$

Secara ringkas diperoleh hasil sebagai berikut:

$$a = 36,20 \quad b = 0,58$$

NO	X_4	X_3	$\hat{Y}=a+bX$	$(Y - \hat{Y})$	Galat T	Z	F(zi)	S(zi)	$ IF(zi)-S(zi) $
1	81	60	71,21	9,79	-34,464	-2,73	0,003	0,010	0,007
2	51	43	61,29	-10,29	-23,546	-1,87	0,031	0,021	0,010
3	76	61	71,80	4,20	-23,546	-1,87	0,031	0,031	0,000
4	76	52	66,54	9,46	-23,132	-1,84	0,033	0,041	0,008
5	85	79	82,30	2,70	-23,132	-1,84	0,033	0,052	0,018
6	72	69	76,46	-4,46	-20,885	-1,66	0,049	0,062	0,013
7	72	78	81,72	-9,72	-20,796	-1,65	0,049	0,072	0,023
8	68	56	68,88	-0,88	-20,796	-1,65	0,049	0,082	0,033
9	67	63	72,96	-5,96	-19,878	-1,58	0,057	0,093	0,035
10	87	60	71,21	15,79	-18,461	-1,46	0,071	0,103	0,032
11	82	64	73,55	8,45	-18,214	-1,45	0,074	0,113	0,039
12	82	73	78,80	3,20	-15,965	-1,27	0,103	0,124	0,021
13	92	70	77,05	14,95	-14,883	-1,18	0,119	0,134	0,015
14	92	70	77,05	14,95	-13,132	-1,04	0,149	0,144	0,004
15	78	68	75,88	2,12	-12,548	-1,00	0,160	0,155	0,005
16	68	57	69,46	-1,46	-12,045	-0,96	0,170	0,165	0,005
17	94	74	79,38	14,62	-11,629	-0,92	0,178	0,175	0,003
18	49	56	68,88	-19,88	-10,880	-0,86	0,194	0,186	0,008
19	87	73	78,80	8,20	-10,876	-0,86	0,194	0,196	0,002
20	88	63	72,96	15,04	-10,292	-0,82	0,207	0,206	0,001
21	68	76	80,55	-12,55	-10,292	-0,82	0,207	0,216	0,009
22	103	76	80,55	22,45	-9,716	-0,77	0,220	0,227	0,006
23	92	61	71,80	20,20	-9,546	-0,76	0,224	0,237	0,013

24	83	67	75,30	7,70	-9,130	-0,72	0,234	0,247	0,013
25	81	75	79,96	1,04	-9,047	-0,72	0,236	0,258	0,021
26	103	71	77,63	25,37	-8,967	-0,71	0,238	0,268	0,030
27	59	59	70,63	-11,63	-8,965	-0,71	0,238	0,278	0,040
28	78	59	70,63	7,37	-7,885	-0,63	0,266	0,289	0,023
29	51	61	71,80	-20,80	-7,297	-0,58	0,281	0,299	0,018
30	76	66	74,71	1,29	-6,965	-0,55	0,290	0,309	0,019
31	88	70	77,05	10,95	-6,965	-0,55	0,290	0,320	0,029
32	73	75	79,96	-6,96	-6,551	-0,52	0,302	0,330	0,028
33	88	77	81,13	6,87	-5,963	-0,47	0,318	0,340	0,022
34	50	64	73,55	-23,55	-5,883	-0,47	0,320	0,351	0,030
35	58	77	81,13	-23,13	-4,718	-0,37	0,354	0,361	0,007
36	101	76	80,55	20,45	-4,464	-0,35	0,362	0,371	0,010
37	90	92	89,88	0,12	-4,047	-0,32	0,374	0,381	0,007
38	95	92	89,88	5,12	-3,381	-0,27	0,394	0,392	0,002
39	42	69	76,46	-34,46	-3,130	-0,25	0,402	0,402	0,000
40	69	92	89,88	-20,88	-2,796	-0,22	0,412	0,412	0,000
41	99	76	80,55	18,45	-2,130	-0,17	0,433	0,423	0,010
42	60	72	78,21	-18,21	-1,461	-0,12	0,454	0,433	0,021
43	87	81	83,47	3,53	-0,878	-0,07	0,472	0,443	0,029
44	77	60	71,21	5,79	0,115	0,01	0,504	0,454	0,050
45	86	63	72,96	13,04	0,115	0,01	0,504	0,464	0,040
46	64	75	79,96	-15,96	0,703	0,06	0,522	0,474	0,048
47	71	65	74,13	-3,13	1,035	0,08	0,533	0,485	0,048
48	100	80	82,88	17,12	1,287	0,10	0,541	0,495	0,046
49	68	80	82,88	-14,88	1,287	0,10	0,541	0,505	0,036
50	72	65	74,13	-2,13	1,536	0,12	0,549	0,515	0,033
51	81	60	71,21	9,79	2,120	0,17	0,567	0,526	0,041
52	78	69	76,46	1,54	2,619	0,21	0,582	0,536	0,046
53	78	87	86,97	-8,97	2,701	0,21	0,585	0,546	0,038
54	76	74	79,38	-3,38	3,202	0,25	0,600	0,557	0,044
55	83	70	77,05	5,95	3,454	0,27	0,608	0,567	0,041
56	65	68	75,88	-10,88	3,534	0,28	0,610	0,577	0,033
57	82	92	89,88	-7,88	4,204	0,33	0,631	0,588	0,043
58	64	64	73,55	-9,55	4,532	0,36	0,640	0,598	0,042
59	81	88	87,55	-6,55	4,536	0,36	0,641	0,608	0,032
60	71	75	79,96	-8,96	4,953	0,39	0,653	0,619	0,034
61	84	64	73,55	10,45	5,115	0,41	0,658	0,629	0,029
62	84	90	88,72	-4,72	5,115	0,41	0,658	0,639	0,018
63	69	61	71,80	-2,80	5,539	0,44	0,670	0,649	0,020
64	75	57	69,46	5,54	5,788	0,46	0,677	0,660	0,017

65	84	67	75,30	8,70	5,953	0,47	0,682	0,670	0,012
66	83	60	71,21	11,79	6,868	0,54	0,707	0,680	0,027
67	51	43	61,29	-10,29	6,868	0,54	0,707	0,691	0,016
68	81	69	76,46	4,54	7,202	0,57	0,716	0,701	0,015
69	73	70	77,05	-4,05	7,371	0,58	0,721	0,711	0,009
70	68	77	81,13	-13,13	7,703	0,61	0,729	0,722	0,008
71	51	57	69,46	-18,46	8,202	0,65	0,742	0,732	0,010
72	87	58	70,04	16,96	8,454	0,67	0,749	0,742	0,007
73	58	58	70,04	-12,04	8,703	0,69	0,755	0,753	0,003
74	80	60	71,21	8,79	8,788	0,70	0,757	0,763	0,006
75	68	67	75,30	-7,30	9,456	0,75	0,773	0,773	0,000
76	76	67	75,30	0,70	9,788	0,78	0,781	0,784	0,002
77	86	73	78,80	7,20	9,788	0,78	0,781	0,794	0,012
78	68	70	77,05	-9,05	10,115	0,80	0,789	0,804	0,015
79	82	74	79,38	2,62	10,454	0,83	0,797	0,814	0,018
80	82	70	77,05	4,95	10,953	0,87	0,808	0,825	0,017
81	95	93	90,47	4,53	10,953	0,87	0,808	0,835	0,027
82	51	44	61,88	-10,88	11,788	0,94	0,825	0,845	0,020
83	77	80	82,88	-5,88	13,037	1,03	0,850	0,856	0,006
84	77	64	73,55	3,45	14,619	1,16	0,877	0,866	0,011
85	100	92	89,88	10,12	14,953	1,19	0,882	0,876	0,006
86	96	57	69,46	26,54	14,953	1,19	0,882	0,887	0,004
87	65	65	74,13	-9,13	15,037	1,19	0,884	0,897	0,013
88	51	61	71,80	-20,80	15,788	1,25	0,895	0,907	0,012
89	76	66	74,71	1,29	16,955	1,35	0,911	0,918	0,007
90	88	70	77,05	10,95	17,117	1,36	0,913	0,928	0,015
91	73	75	79,96	-6,96	18,452	1,46	0,928	0,938	0,010
92	88	77	81,13	6,87	20,204	1,60	0,946	0,948	0,003
93	50	64	73,55	-23,55	20,452	1,62	0,948	0,959	0,011
94	58	77	81,13	-23,13	20,452	1,62	0,948	0,969	0,021
95	101	76	80,55	20,45	22,452	1,78	0,963	0,979	0,017
96	90	92	89,88	0,12	25,369	2,01	0,978	0,990	0,012
97	95	92	89,88	5,12	26,539	2,11	0,982	1,000	0,018
				JML	0,00				
				Mean	0,00				0,050
				SD	12,602			Tabel	0,090

Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas didapat harga Liliefors hitung sebesar 0,050, sedangkan harga Liliefors tabel pada = 5% dengan $dk = 97$ yaitu sebesar 0,090. Dengan demikian $Lo < Lt$ yaitu $0,050 < 0,090$ hasil ini dapat disimpulkan bahwa skor galat taksiran X_4 atas X_3 berasal dari populasi yang berdistribusi **normal**.

D. Uji normalitas galat taksiran X_3 atas X_1

ΣX_1	6468	ΣX_1^2	446048	X_1X_2	458950	X_2X_3	483446
ΣX_2	6839	ΣX_2^2	510257	X_1X_3	455364	$X_2\hat{e}$	533550
ΣX_3	6765	ΣX_3^2	483505	X_1X_4	503516	$X_3\hat{e}$	527034
ΣX_4	7459	ΣX_4^2	592803	N		97	

Selanjutnya dihitung koefisien a dan b dengan menggunakan rumus dan di dapat:

$$a = \frac{(\Sigma X_3)(\Sigma X_1^2) - (\Sigma X_1)(\Sigma X_1X_3)}{(N \cdot \Sigma X_1^2) - (\Sigma X_1)^2}$$

$$= \frac{(6765 \times 971344) - (6468 \times 455364)}{(97 \times 446048) - (6468)^2}$$

$$= 50,45$$

$$b = \frac{(N \cdot \Sigma X_1X_3) - (\Sigma X_1)(\Sigma X_3)}{(N \cdot \Sigma X_1^2) - (\Sigma X_1)^2}$$

$$= \frac{(97 \times 455364) - (6468 \times 6765)}{(97 \times 446048) - (6468)^2}$$

$$= 0,29$$

Sehingga persamaan regresi sederhana X_3 atas X_1 adalah.

$$X_3 = 50,45 + 0,29X_1$$

Secara ringkas diperoleh hasil sebagai berikut:

$$a=50,45 \quad b= 0,29$$

NO	X ₃	X ₁	$\hat{Y}=a+bX$	(Y - \hat{Y})	Galat T	Z	F(zi)	S(zi)	IF(zi)-S(zi)
1	60	77	72,73	-12,73	-20,468	-1,96	0,025	0,010	0,015
2	43	45	63,47	-20,47	-20,468	-1,96	0,025	0,021	0,004
3	61	65	69,26	-8,26	-16,575	-1,59	0,056	0,031	0,025
4	52	60	67,81	-15,81	-15,809	-1,51	0,065	0,041	0,024
5	79	82	74,18	4,82	-14,729	-1,41	0,079	0,052	0,028
6	69	71	70,99	-1,99	-14,729	-1,41	0,079	0,062	0,017
7	78	64	68,97	9,03	-14,307	-1,37	0,085	0,072	0,013
8	56	62	68,39	-12,39	-14,018	-1,34	0,090	0,082	0,007
9	63	65	69,26	-6,26	-13,597	-1,30	0,096	0,093	0,004
10	60	63	68,68	-8,68	-12,835	-1,23	0,109	0,103	0,006
11	64	70	70,70	-6,70	-12,729	-1,22	0,111	0,113	0,002
12	73	69	70,41	2,59	-12,729	-1,22	0,111	0,124	0,012
13	70	84	74,75	-4,75	-12,729	-1,22	0,111	0,134	0,023
14	70	71	70,99	-0,99	-12,388	-1,19	0,118	0,144	0,027
15	68	70	70,70	-2,70	-11,860	-1,14	0,128	0,155	0,027
16	57	67	69,83	-12,83	-10,230	-0,98	0,164	0,165	0,001
17	74	71	70,99	3,01	-9,992	-0,96	0,169	0,175	0,006
18	56	30	59,13	-3,13	-9,729	-0,93	0,176	0,186	0,010
19	73	37	61,15	11,85	-8,860	-0,85	0,198	0,196	0,002
20	63	74	71,86	-8,86	-8,677	-0,83	0,203	0,206	0,003
21	76	41	62,31	13,69	-8,597	-0,82	0,205	0,216	0,011
22	76	70	70,70	5,30	-8,256	-0,79	0,215	0,227	0,012
23	61	64	68,97	-7,97	-8,256	-0,79	0,215	0,237	0,023
24	67	83	74,46	-7,46	-8,256	-0,79	0,215	0,247	0,033
25	75	61	68,10	6,90	-7,967	-0,76	0,223	0,258	0,035
26	71	86	75,33	-4,33	-7,465	-0,72	0,237	0,268	0,031
27	59	78	73,02	-14,02	-7,047	-0,68	0,250	0,278	0,029
28	59	79	73,31	-14,31	-6,703	-0,64	0,260	0,289	0,028
29	61	65	69,26	-8,26	-6,468	-0,62	0,268	0,299	0,031
30	66	48	64,34	1,66	-6,256	-0,60	0,275	0,309	0,035
31	70	67	69,83	0,17	-5,992	-0,57	0,283	0,320	0,037
32	75	65	69,26	5,74	-5,465	-0,52	0,300	0,330	0,030
33	77	60	67,81	9,19	-5,307	-0,51	0,306	0,340	0,035
34	64	60	67,81	-3,81	-4,754	-0,46	0,324	0,351	0,026

35	77	70	70,70	6,30	-4,388	-0,42	0,337	0,361	0,024
36	76	77	72,73	3,27	-4,333	-0,42	0,339	0,371	0,032
37	92	60	67,81	24,19	-4,098	-0,39	0,347	0,381	0,034
38	92	82	74,18	17,82	-3,992	-0,38	0,351	0,392	0,041
39	69	65	69,26	-0,26	-3,809	-0,36	0,358	0,402	0,044
40	92	75	72,15	19,85	-3,809	-0,36	0,358	0,412	0,055
41	76	71	70,99	5,01	-3,128	-0,30	0,382	0,423	0,040
42	72	49	64,63	7,37	-2,703	-0,26	0,398	0,433	0,035
43	81	46	63,76	17,24	-2,439	-0,23	0,408	0,443	0,036
44	60	74	71,86	-11,86	-2,150	-0,21	0,418	0,454	0,035
45	63	77	72,73	-9,73	-1,992	-0,19	0,424	0,464	0,040
46	75	71	70,99	4,01	-0,992	-0,10	0,462	0,474	0,012
47	65	71	70,99	-5,99	-0,256	-0,02	0,490	0,485	0,006
48	80	81	73,89	6,11	-0,230	-0,02	0,491	0,495	0,004
49	80	84	74,75	5,25	-0,047	0,00	0,498	0,505	0,007
50	65	80	73,60	-8,60	0,033	0,00	0,501	0,515	0,014
51	60	80	73,60	-13,60	0,165	0,02	0,506	0,526	0,019
52	69	83	74,46	-5,46	0,165	0,02	0,506	0,536	0,030
53	87	78	73,02	13,98	0,374	0,04	0,514	0,546	0,032
54	74	79	73,31	0,69	0,455	0,04	0,517	0,557	0,039
55	70	58	67,23	2,77	0,693	0,07	0,526	0,567	0,041
56	68	79	73,31	-5,31	0,850	0,08	0,532	0,577	0,045
57	92	84	74,75	17,25	1,217	0,12	0,546	0,588	0,041
58	64	62	68,39	-4,39	1,664	0,16	0,563	0,598	0,035
59	88	65	69,26	18,74	1,664	0,16	0,563	0,608	0,045
60	75	75	72,15	2,85	2,586	0,25	0,598	0,619	0,021
61	64	47	64,05	-0,05	2,770	0,27	0,605	0,629	0,024
62	90	75	72,15	17,85	2,850	0,27	0,608	0,639	0,032
63	61	71	70,99	-9,99	3,008	0,29	0,613	0,649	0,036
64	57	45	63,47	-6,47	3,271	0,31	0,623	0,660	0,037
65	67	71	70,99	-3,99	3,271	0,31	0,623	0,670	0,047
66	60	77	72,73	-12,73	4,008	0,38	0,649	0,680	0,031
67	43	45	63,47	-20,47	4,455	0,43	0,665	0,691	0,026
68	69	64	68,97	0,03	4,825	0,46	0,678	0,701	0,023
69	70	76	72,44	-2,44	5,008	0,48	0,684	0,711	0,027
70	77	63	68,68	8,32	5,246	0,50	0,692	0,722	0,029
71	57	47	64,05	-7,05	5,297	0,51	0,694	0,732	0,038
72	58	77	72,73	-14,73	5,744	0,55	0,709	0,742	0,033
73	58	77	72,73	-14,73	5,744	0,55	0,709	0,753	0,044
74	60	77	72,73	-12,73	6,114	0,59	0,721	0,763	0,042
75	67	58	67,23	-0,23	6,297	0,60	0,727	0,773	0,046

76	67	53	65,78	1,22	6,297	0,60	0,727	0,784	0,057
77	73	75	72,15	0,85	6,902	0,66	0,746	0,794	0,048
78	70	75	72,15	-2,15	7,374	0,71	0,760	0,804	0,044
79	74	66	69,55	4,45	8,323	0,80	0,787	0,814	0,027
80	70	66	69,55	0,45	9,033	0,87	0,807	0,825	0,018
81	93	89	76,20	16,80	9,191	0,88	0,811	0,835	0,024
82	44	35	60,57	-16,57	9,191	0,88	0,811	0,845	0,035
83	80	61	68,10	11,90	11,847	1,13	0,872	0,856	0,016
84	64	61	68,10	-4,10	11,902	1,14	0,873	0,866	0,007
85	92	56	66,65	25,35	13,689	1,31	0,905	0,876	0,029
86	57	58	67,23	-10,23	13,982	1,34	0,910	0,887	0,023
87	65	49	64,63	0,37	16,799	1,61	0,946	0,897	0,049
88	61	65	69,26	-8,26	17,242	1,65	0,951	0,907	0,043
89	66	48	64,34	1,66	17,246	1,65	0,951	0,918	0,033
90	70	67	69,83	0,17	17,825	1,71	0,956	0,928	0,028
91	75	65	69,26	5,74	17,825	1,71	0,956	0,938	0,018
92	77	60	67,81	9,19	17,850	1,71	0,956	0,948	0,008
93	64	60	67,81	-3,81	18,744	1,80	0,964	0,959	0,005
94	77	70	70,70	6,30	19,850	1,90	0,971	0,969	0,002
95	76	77	72,73	3,27	24,191	2,32	0,990	0,979	0,010
96	92	60	67,81	24,19	24,191	2,32	0,990	0,990	0,000
97	92	82	74,18	17,82	25,348	2,43	0,992	1,000	0,008
				JML	0,00				
				Mean	0,00				0,057
				SD	10,440			Tabel	0,090

Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas didapat harga Liliefors hitung sebesar 0,057, sedangkan harga Liliefors tabel pada $\alpha = 5\%$ dengan $dk = 97$ yaitu sebesar 0,090. Dengan demikian $L_o < L_t$ yaitu $0,057 < 0,090$ hasil ini dapat disimpulkan bahwa skor galat taksiran X_3 atas X_1 berasal dari populasi yang berdistribusi **normal**.

E. Uji normalitas galat taksiran X_3 atas X_2

ΣX_1	6468	ΣX_1^2	446048	X_1X_2	458950	X_2X_3	483446
ΣX_2	6839	ΣX_2^2	510257	X_1X_3	455364	X_2X_4	533550
ΣX_3	6765	ΣX_3^2	483505	X_1X_4	503516	X_3X_4	527034
ΣX_4	7459	ΣX_4^2	592803	N		97	

Selanjutnya dihitung koefisien a dan b dengan menggunakan rumus dan di dapat:

$$a = \frac{(\Sigma X_3)(\Sigma X_2^2) - (\Sigma X_2)(\Sigma X_2X_3)}{(N \cdot \Sigma X_2^2) - (\Sigma X_2)^2}$$

$$= \frac{(6765 \times 510257) - (6839 \times 483446)}{(97 \times 1677020) - (6839)^2}$$

$$= 53,47$$

$$b = \frac{(N \cdot \Sigma X_2X_3) - (\Sigma X_2)(\Sigma X_3)}{(N \cdot \Sigma X_2^2) - (\Sigma X_2)^2}$$

$$= \frac{(97 \times 483446) - (6839 \times 6765)}{(97 \times 510257) - (6839)^2}$$

$$= 0,23$$

Sehingga persamaan regresi sederhana X_3 atas X_2 adalah.

$$X_4 = 53,47 + 0,23X_3$$

Secara ringkas diperoleh hasil sebagai berikut:

$$a = 53,47 \quad b = 0,23$$

NO	X_3	X_2	$\hat{Y} = a + bX$	$(Y - \hat{Y})$	Galat T	Z	F(zi)	S(zi)	$ IF(zi) - S(zi) $
1	60	79	71,70	-11,70	-25,010	-2,43	0,008	0,010	0,003
2	43	63	68,01	-25,01	-22,934	-2,22	0,013	0,021	0,008
3	61	93	74,93	-13,93	-18,241	-1,77	0,038	0,031	0,007
4	52	93	74,93	-22,93	-18,087	-1,75	0,040	0,041	0,002
5	79	80	71,93	7,07	-16,857	-1,64	0,051	0,052	0,001
6	69	82	72,40	-3,40	-16,549	-1,61	0,054	0,062	0,008
7	78	92	74,70	3,30	-13,934	-1,35	0,088	0,072	0,016

8	56	84	72,86	-16,86	-13,318	-1,29	0,098	0,082	0,016
9	63	92	74,70	-11,70	-12,703	-1,23	0,109	0,093	0,016
10	60	86	73,32	-13,32	-12,010	-1,16	0,122	0,103	0,019
11	64	86	73,32	-9,32	-11,933	-1,16	0,124	0,113	0,010
12	73	83	72,63	0,37	-11,703	-1,14	0,128	0,124	0,004
13	70	84	72,86	-2,86	-11,703	-1,14	0,128	0,134	0,006
14	70	79	71,70	-1,70	-11,703	-1,14	0,128	0,144	0,016
15	68	77	71,24	-3,24	-11,703	-1,14	0,128	0,155	0,026
16	57	87	73,55	-16,55	-11,164	-1,08	0,139	0,165	0,026
17	74	82	72,40	1,60	-10,318	-1,00	0,158	0,175	0,017
18	56	63	68,01	-12,01	-9,626	-0,93	0,175	0,186	0,010
19	73	82	72,40	0,60	-9,318	-0,90	0,183	0,196	0,013
20	63	83	72,63	-9,63	-8,857	-0,86	0,195	0,206	0,011
21	76	82	72,40	3,60	-8,241	-0,80	0,212	0,216	0,004
22	76	85	73,09	2,91	-7,472	-0,72	0,234	0,227	0,008
23	61	81	72,16	-11,16	-7,241	-0,70	0,241	0,237	0,004
24	67	87	73,55	-6,55	-6,549	-0,64	0,263	0,247	0,015
25	75	85	73,09	1,91	-6,395	-0,62	0,268	0,258	0,010
26	71	33	61,09	9,91	-5,703	-0,55	0,290	0,268	0,022
27	59	46	64,09	-5,09	-5,703	-0,55	0,290	0,278	0,012
28	59	79	71,70	-12,70	-5,625	-0,55	0,293	0,289	0,004
29	61	31	60,63	0,37	-5,087	-0,49	0,311	0,299	0,012
30	66	79	71,70	-5,70	-5,087	-0,49	0,311	0,309	0,002
31	70	92	74,70	-4,70	-4,779	-0,46	0,321	0,320	0,002
32	75	77	71,24	3,76	-4,703	-0,46	0,324	0,330	0,006
33	77	83	72,63	4,37	-4,703	-0,46	0,324	0,340	0,016
34	64	63	68,01	-4,01	-4,626	-0,45	0,327	0,351	0,024
35	77	63	68,01	8,99	-4,318	-0,42	0,338	0,361	0,023
36	76	45	63,86	12,14	-4,010	-0,39	0,349	0,371	0,022
37	92	86	73,32	18,68	-4,010	-0,39	0,349	0,381	0,033
38	92	83	72,63	19,37	-4,010	-0,39	0,349	0,392	0,043
39	69	86	73,32	-4,32	-3,625	-0,35	0,363	0,402	0,040
40	92	79	71,70	20,30	-3,395	-0,33	0,371	0,412	0,041
41	76	73	70,32	5,68	-3,241	-0,31	0,377	0,423	0,046
42	72	52	65,47	6,53	-2,857	-0,28	0,391	0,433	0,042
43	81	86	73,32	7,68	-2,703	-0,26	0,397	0,443	0,047
44	60	79	71,70	-11,70	-2,395	-0,23	0,408	0,454	0,045
45	63	69	69,39	-6,39	-1,703	-0,17	0,434	0,464	0,030
46	75	62	67,78	7,22	-1,241	-0,12	0,452	0,474	0,022
47	65	70	69,63	-4,63	-0,318	-0,03	0,488	0,485	0,003
48	80	83	72,63	7,37	0,067	0,01	0,503	0,495	0,008

49	80	68	69,16	10,84	0,221	0,02	0,509	0,505	0,003
50	65	72	70,09	-5,09	0,374	0,04	0,514	0,515	0,001
51	60	64	68,24	-8,24	0,375	0,04	0,515	0,526	0,011
52	69	79	71,70	-2,70	0,375	0,04	0,515	0,536	0,022
53	87	84	72,86	14,14	0,451	0,04	0,517	0,546	0,029
54	74	87	73,55	0,45	0,605	0,06	0,523	0,557	0,033
55	70	69	69,39	0,61	0,605	0,06	0,523	0,567	0,044
56	68	62	67,78	0,22	1,067	0,10	0,541	0,577	0,036
57	92	86	73,32	18,68	1,605	0,16	0,562	0,588	0,026
58	64	84	72,86	-8,86	1,913	0,19	0,574	0,598	0,024
59	88	77	71,24	16,76	2,451	0,24	0,594	0,608	0,014
60	75	74	70,55	4,45	2,913	0,28	0,611	0,619	0,007
61	64	63	68,01	-4,01	2,913	0,28	0,611	0,629	0,018
62	90	73	70,32	19,68	2,913	0,28	0,611	0,639	0,028
63	61	64	68,24	-7,24	3,297	0,32	0,625	0,649	0,024
64	57	67	68,93	-11,93	3,605	0,35	0,637	0,660	0,023
65	67	64	68,24	-1,24	3,759	0,36	0,642	0,670	0,028
66	60	49	64,78	-4,78	3,759	0,36	0,642	0,680	0,038
67	43	33	61,09	-18,09	3,836	0,37	0,645	0,691	0,046
68	69	67	68,93	0,07	4,374	0,42	0,664	0,701	0,037
69	70	59	67,09	2,91	4,374	0,42	0,664	0,711	0,047
70	77	54	65,93	11,07	4,451	0,43	0,667	0,722	0,055
71	57	60	67,32	-10,32	5,067	0,49	0,688	0,732	0,043
72	58	52	65,47	-7,47	5,682	0,55	0,709	0,742	0,033
73	58	44	63,63	-5,63	6,528	0,63	0,737	0,753	0,016
74	60	44	63,63	-3,63	7,066	0,69	0,753	0,763	0,009
75	67	54	65,93	1,07	7,221	0,70	0,758	0,773	0,015
76	67	46	64,09	2,91	7,374	0,72	0,763	0,784	0,021
77	73	86	73,32	-0,32	7,682	0,75	0,772	0,794	0,022
78	70	82	72,40	-2,40	8,990	0,87	0,808	0,804	0,004
79	74	39	62,47	11,53	8,990	0,87	0,808	0,814	0,006
80	70	61	67,55	2,45	9,913	0,96	0,832	0,825	0,007
81	93	89	74,01	18,99	10,144	0,98	0,837	0,835	0,002
82	44	38	62,24	-18,24	10,836	1,05	0,853	0,845	0,008
83	80	71	69,86	10,14	11,067	1,07	0,858	0,856	0,003
84	64	29	60,16	3,84	11,529	1,12	0,868	0,866	0,002
85	92	80	71,93	20,07	12,144	1,18	0,881	0,876	0,004
86	57	66	68,70	-11,70	12,144	1,18	0,881	0,887	0,006
87	65	28	59,93	5,07	14,143	1,37	0,915	0,897	0,018
88	61	31	60,63	0,37	16,759	1,63	0,948	0,907	0,041
89	66	79	71,70	-5,70	18,682	1,81	0,965	0,918	0,047

90	70	92	74,70	-4,70	18,682	1,81	0,965	0,928	0,037
91	75	77	71,24	3,76	18,682	1,81	0,965	0,938	0,027
92	77	83	72,63	4,37	18,989	1,84	0,967	0,948	0,019
93	64	63	68,01	-4,01	19,374	1,88	0,970	0,959	0,011
94	77	63	68,01	8,99	19,374	1,88	0,970	0,969	0,001
95	76	45	63,86	12,14	19,682	1,91	0,972	0,979	0,008
96	92	86	73,32	18,68	20,066	1,95	0,974	0,990	0,015
97	92	83	72,63	19,37	20,297	1,97	0,976	1,000	0,024
				JML	0,00				
				Mean	0,00				0,055
				SD	10,309			Tabel	0,090

Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas didapat harga Liliefors hitung sebesar 0,055, sedangkan harga Liliefors tabel pada $\alpha = 5\%$ dengan $dk = 97$ yaitu sebesar 0,090. Dengan demikian $L_o < L_t$ yaitu $0,055 < 0,090$ hasil ini dapat disimpulkan bahwa skor galat taksiran X_3 atas X_2 berasal dari populasi yang berdistribusi **normal**.

Lampiran 13

PERHITUNGAN UJI LINIERITAS DAN PERSAMAAN REGRESI

Dalam perhitungan uji linieritas persamaan regresi variabel terikat (Y) atas variabel (X) terlebih dahulu dicari persamaan regresi sederhana, yaitu:

$$Y = a + bX_1$$

ket: Y = variabel terikat

X₁ = variabel bebas

a = konstanta tetap

b = (slop/kemiringan) koefisien regresi Y atas X

Harga koefisien korelasi dihitung dengan rumus:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X_1^2) - (\sum X_1)(\sum X_1 Y)}{(N \cdot \sum X_1^2) - (\sum X_1)^2}$$

$$b = \frac{(N \cdot \sum X_1 Y - (\sum X_1)(\sum Y))}{(N \cdot \sum X_1^2) - (\sum X_1)^2}$$

a. Uji linieritas persamaan regresi (X₄) atas (X₁)

Berdasarkan Hasil Perhitungan pada tabel induk diperoleh nilai untuk menghitung persamaan regresi X₄ atas X₁. Selanjutnya dihitung koefisien a dan b dengan menggunakan rumus dan di dapat:

ΣX ₁	6468	ΣX ₁ ²	446048	X ₁ X ₂	458950	X ₂ X ₃	483446
ΣX ₂	6839	ΣX ₂ ²	510257	X ₁ X ₃	455364	X ₂ X ₄	533550
ΣX ₃	6765	ΣX ₃ ²	483505	X ₁ X ₄	503516	X ₃ X ₄	527034
ΣX ₄	7459	ΣX ₄ ²	592803	N		97	

Selanjutnya dihitung koefisien a dan b dengan menggunakan rumus dan di dapat:

$$a = \frac{(\sum X_4)(\sum X_1^2) - (\sum X_1)(\sum X_1 X_4)}{(N \cdot \sum X_1^2) - (\sum X_1)^2}$$

$$a = \frac{(7459)(446048) - (6468)(503516)}{(97 \cdot (446048) - (6468)^2)}$$

$$= 49,13$$

$$b = \frac{(N \cdot \sum X_1 X_4) - (\sum X_1)(\sum X_4)}{(N \cdot \sum X_1^2) - (\sum X_1)^2}$$

$$b = \frac{(97 \cdot (503516) - (6468)(7459))}{(97 \cdot (446048) - (6468)^2)}$$

$$= 0,42$$

Sehingga persamaan regresi sederhana X_4 atas X_1 adalah.

$$X_4 = 49,13 + 0,42X_1$$

Uji kelinieran dan Keberartian Regresi Sederhana X_4 atas X_1

- a. Jumlah Kuadrat Total (JKT).

$$JK_{total} = \sum X_4^2 = 592803$$

- b. Jumlah Kuadrat Regresi JK(a)

$$JK_{(a)} = \frac{(\sum X_4)^2}{n} = \frac{7459^2}{97} = 573574,03$$

- c. Jumlah Kuadrat Regresi JK(b/a)

$$JK_{reg(b/a)} = b \left[\sum X_1 X_4 - \frac{(\sum X_1)(\sum X_4)}{N} \right]$$

$$= 0,42 \left[503516 - \frac{(6468)(7459)}{97} \right]$$

$$= 2559,99$$

- d. Jumlah Kuadrat sisa JK(S)

$$JK(S) = JK(T) - JK(a) - JK(b/a) = 592803 - 573574,03 - 2559,99$$

$$= 16668,97$$

- e. Jumlah Kuadrat Kekeliruan JK(G)

$$JK(G) = \sum X_4^2 - \frac{(\sum X_4)^2}{N}$$

Perhitungan JK (Galat) Y atas X_1 selanjutnya seperti pada tabel berikut:

NO	X_1	K	X_4	X_4^2	$\sum Y$	$(\sum Y)^2$	$\sum Y^2$	N	JK (G)
----	-------	---	-------	---------	----------	--------------	------------	---	--------

1	30	1	49	2401					
2	35	2	51	2601					
3	37	3	87	7569					
4	41	4	68	4624					
5	45	5	51	2601	177	31329	10827	3	384,00
6	45		75	5625					
7	45		51	2601					
8	46	6	87	7569					
9	47	7	84	7056	135	18225	9657	2	544,50
10	47		51	2601					
11	48	8	76	5776	152	23104	11552	2	0,00
12	48		76	5776					
13	49	9	60	3600	125	15625	7825	2	12,50
14	49		65	4225					
15	53	10	76	5776					
16	56	11	100	10000					
17	58	12	83	6889	247	61009	20729	3	392,67
18	58		68	4624					
19	58		96	9216					
20	60	13	76	5776	532	283024	42464	7	2032,00
21	60		88	7744					
22	60		50	2500					
23	60		90	8100					
24	60		88	7744					
25	60		50	2500					
26	60		90	8100					
27	61	14	81	6561	235	55225	18419	3	10,67
28	61		77	5929					
29	61		77	5929					
30	62	15	68	4624	132	17424	8720	2	8,00

31	62		64	4096					
32	63	16	87	7569	155	24025	12193	2	180,50
33	63		68	4624					
34	64	17	72	5184	245	60025	20209	3	200,67
35	64		92	8464					
36	64		81	6561					
37	65	18	76	5776	514	264196	34450	8	1425,50
38	65		67	4489					
39	65		51	2601					
40	65		73	5329					
41	65		42	1764					
42	65		81	6561					
43	65		51	2601					
44	65		73	5329					
45	66	19	82	6724	164	26896	13448	2	0,00
46	66		82	6724					
47	67	20	68	4624	244	59536	20112	3	266,67
48	67		88	7744					
49	67		88	7744					
50	69	21	82	6724					
51	70	22	82	6724	379	143641	30145	5	1416,80
52	70		78	6084					
53	70		103	10609					
54	70		58	3364					
55	70		58	3364					
56	71	23	72	5184	645	416025	53239	8	1235,88
57	71		92	8464					
58	71		94	8836					
59	71		99	9801					
60	71		64	4096					

61	71		71	5041					
62	71		69	4761					
63	71		84	7056					
64	74	24	88	7744	165	27225	13673	2	60,50
65	74		77	5929					
66	75	25	69	4761	378	142884	28878	5	301,20
67	75		71	5041					
68	75		84	7056					
69	75		86	7396					
70	75		68	4624					
71	76	26	73	5329					
72	77	27	81	6561	677	458329	58581	8	1289,88
73	77		101	10201					
74	77		86	7396					
75	77		83	6889					
76	77		87	7569					
77	77		58	3364					
78	77		80	6400					
79	77		101	10201					
80	78	28	59	3481	137	18769	9565	2	180,50
81	78		78	6084					
82	79	29	78	6084	219	47961	16085	3	98,00
83	79		76	5776					
84	79		65	4225					
85	80	30	72	5184	153	23409	11745	2	40,50
86	80		81	6561					
87	81	31	100	10000					
88	82	32	85	7225	275	75625	25275	3	66,67
89	82		95	9025					
90	82		95	9025					

91	83	33	83	6889	161	25921	12973	2	12,50
92	83		78	6084					
93	84	34	92	8464	242	58564	19812	3	290,67
94	84		68	4624					
95	84		82	6724					
96	86	35	103	10609					
97	89	36	95	9025					
Σ	6468	36	7459	592803	6488	2377996	510576	85	10450,75

Sehingga Jumlah JK (G) = 10450,75

f. Jumlah Kuadrat tuna Cocok JK(TC)

$$JK(TC) = JK(S) - (JK(G)) = 16668,97 - 10450,75 = 6218,22$$

Rata-rata jumlah kuadrat (RJK), yaitu dengan cara membagi JK dengan db masing-masing. Perhitungannya sebagai berikut :

$$\text{db Regresi Total} = N = 97$$

$$\text{db Regresi (a)} = 1$$

$$\text{db Regresi (b/a)} = 1$$

$$\text{db Sisa} = N - 2 = 97 - 2 = 95$$

$$\text{db Tuna Kecocokan} = N - K = 97 - 36 = 61$$

$$\text{db Kekeliruan} = K - 2 = 36 - 2 = 34$$

g. Varians Regresi (S^2_{reg}) : RJK(b/a)

$$RJK(b/a) = JK(b/a) / 1 = 2559,99$$

h. Varians Residu (S^2_{reg}) : RJK(S)

$$RJK(S) =$$

$$\frac{JK(S)}{N - 2} = \frac{16668,97}{95} = 175,46$$

i. Varians Tuna Cocok (S^2_{TC}) : RJK(TC)

$$RJK(TC) =$$

$$\frac{JK(TC)}{N - K} = \frac{6218,22}{61} = 101,94$$

j. Varian Kekeliruan (S^2G) : $RJK(G) =$

$$\frac{JK(G)}{K-2} = \frac{10450,75}{34} = 307,38$$

k. Uji Kelinearan Regresi yaitu :

$$F_0 = \frac{RJK(TC)}{RJK(G)} = \frac{307,38}{101,94} = 0,33$$

Dengan mengkonsultankan F_{hit} dengan F_{tab} pada taraf $\alpha = 1\%$ dan db pembilang = $N-K = 61$ dan db penyebut = $K-2 = 34$ di dapat $F_{tab} (61,34) = 1,69$. Karena $F_{hit} < F_{tab}$ yaitu $0,33 < 1,62$ sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi : $X_4 = 49,13 + 0,42X_1$ adalah **Linear**

Uji Keberartian Persamaan regresi digunakan rumus :

$$F_0 = \frac{RJK(b/a)}{RJK(S)} = \frac{2559,99}{175,46} = 14,59$$

Dari F_{tab} dengan db pembilang = 1 dan db penyebut = $N-2 = 95$ Pada taraf $\alpha = 5\%$ didapat $F_{tab} (1,95) = 3,94$ Karena $F_{hit} > F_{tab} (1,95:5\%)$ yaitu $14,59 > 3,94$. Maka dapat disimpulkan bahwa koefisien arah persamaan regresi **berarti** pada taraf $\alpha = 5\%$.

Ringkasan perhitungan dari persamaan regresi (X_4) atas (X_1)

Varians	JK	Db	RJK	F_{hit}	F_{tab}
Total	592803	97			
Regresi (a)	573574,03	1	573574,03		
Regresi (b)	2559,99	1	2559,99	14,59	3,94
Sisa (S)	16668,97	95	175,46		
Galat/kel (G)	10450,75	34	307,38		
Tuna Cocok (TC)	6218,22	61	101,938	0,33	1,69

b. Uji linieritas persamaan regresi (X_4) atas (X_2)

Berdasarkan Hasil Perhitungan pada tabel induk diperoleh nilai untuk menghitung persamaan regresi X_4 atas X_1 . Selanjutnya dihitung koefisien a dan b dengan menggunakan rumus dan di dapat:

ΣX_1	6468	ΣX_1^2	446048	$X_1 X_2$	458950	$X_2 X_3$	483446
ΣX_2	6839	ΣX_2^2	510257	$X_1 X_3$	455364	$X_2 X_4$	533550
ΣX_3	6765	ΣX_3^2	483505	$X_{1\hat{e}}$	503516	$X_3 X_4$	527034
ΣX_4	7459	ΣX_4^2	592803	N		97	

Selanjutnya dihitung koefisien a dan b dengan menggunakan rumus dan di dapat:

$$a = \frac{(\Sigma X_4)(\Sigma X_2^2) - (\Sigma X_2)(\Sigma X_2 X_4)}{(N \cdot \Sigma X_2^2) - (\Sigma X_2)^2}$$

$$a = \frac{(7459)(510257) - (6839)(533550)}{(123 \cdot (510257)) - (6839)^2}$$

$$= 57,68$$

$$b = \frac{(N \cdot \Sigma X_2 X_4) - (\Sigma X_2)(\Sigma X_4)}{(N \cdot \Sigma X_2^2) - (\Sigma X_2)^2}$$

$$b = \frac{(97 \cdot (637192)) - (6839)(7459)}{(97 \cdot (510257)) - (6839)^2}$$

$$= 0,27$$

Sehingga persamaan regresi sederhana X_4 atas X_2 adalah.

$$X_4 = 57,68 + 0,27X_2$$

Uji kelinieran dan Keberartian Regresi Sederhana X_4 atas X_2

- a. Jumlah Kuadrat Total (JKT).

$$JK_{total} = \Sigma X_4^2 = 592803$$

- b. Jumlah Kuadrat Regresi JK(a)

$$JK_{(a)} = \frac{(\Sigma X_4)^2}{n} = \frac{7459^2}{97} = 573574,03$$

- c. Jumlah Kuadrat Regresi JK(b/a)

$$JK_{reg(b/a)} = b \left[\sum X_2 X_4 - \frac{(\sum X_2)(\sum X_4)}{N} \right]$$

$$= 0,27 \left[533550 - \frac{(6839)(7459)}{97} \right]$$

$$= 2085,83$$

d. Jumlah Kuadrat sisa JK(S)

$$JK(S) = JK(T) - JK(a) - JK(b/a) = 592803 - 573574,03 - 2085,83$$

$$= 17143,14$$

e. Jumlah Kuadrat Kekeliruan JK(G)

$$JK(G) = \sum X_4^2 \frac{(\sum X_4)^2}{N}$$

Perhitungan JK (Galat) X_4 atas X_1 selanjutnya seperti pada tabel berikut:

NO	X_2	K	X_4	Y^2	ΣY	$(\Sigma Y)^2$	ΣY^2	N	JK (G)
1	28	1	65	4225					
2	29	2	77	5929					
3	31	3	51	2601	102	10404	5202	2	0,00
4	31		51	2601					
5	33	4	103	10609	154	23716	13210	2	1352,00
6	33		51	2601					
7	38	5	51	2601					
8	39	6	82	6724					
9	44	7	58	3364	138	19044	9764	2	242,00
10	44		80	6400					
11	45	8	101	10201	202	40804	20402	2	0,00
12	45		101	10201					
13	46	9	59	3481	135	18225	9257	2	144,50
14	46		76	5776					
15	49	10	83	6889					

16	52	11	60	3600	147	21609	11169	2	364,50
17	52		87	7569					
18	54	12	68	4624	136	18496	9248	2	0,00
19	54		68	4624					
20	59	13	73	5329					
21	60	14	51	2601					
22	61	15	82	6724					
23	62	16	64	4096					
24	62		65	4225					
25	63	17	51	2601	400	160000	23786	7	928,86
26	63		49	2401					
27	63		50	2500					
28	63		58	3364					
29	63		84	7056					
30	63		50	2500					
31	63		58	3364					
32	64	18	81	6561	234	54756	18378	3	126,00
33	64		69	4761					
34	64		84	7056					
35	66	19	96	9216					
36	67	20	75	5625	156	24336	12186	2	18,00
37	67		81	6561					
38	68	21	68	4624					
39	69	22	86	7396	169	28561	14285	2	4,50
40	69		83	6889					
41	70	23	71	5041					
42	71	24	77	5929					
43	72	25	72	5184					
44	73	26	99	9801	183	33489	16857	2	112,50
45	73		84	7056					

46	74	27	71	5041					
47	77	28	78	6084	305	93025	23303	4	46,75
48	77		73	5329					
49	77		81	6561					
50	77		73	5329					
51	79	29	81	6561	627	393129	49435	8	293,88
52	79		92	8464					
53	79		78	6084					
54	79		76	5776					
55	79		69	4761					
56	79		77	5929					
57	79		78	6084					
58	79		76	5776					
59	80	30	85	7225	185	34225	17225	2	112,50
60	80		100	10000					
61	81	31	92	8464					
62	82	32	72	5184	389	151321	30837	5	572,80
63	82		94	8836					
64	82		87	7569					
65	82		68	4624					
66	82		68	4624					
67	83	33	82	6724	636	404496	58006	7	220,86
68	83		88	7744					
69	83		88	7744					
70	83		95	9025					
71	83		100	10000					
72	83		88	7744					
73	83		95	9025					
74	84	34	68	4624	302	91204	23268	4	467,00
75	84		92	8464					

76	84		78	6084					
77	84		64	4096					
78	85	35	103	10609	184	33856	17170	2	242,00
79	85		81	6561					
80	86	36	87	7569	646	417316	53946	8	1781,50
81	86		82	6724					
82	86		90	8100					
83	86		42	1764					
84	86		87	7569					
85	86		82	6724					
86	86		86	7396					
87	86		90	8100					
88	87	37	68	4624	227	51529	17289	3	112,67
89	87		83	6889					
90	87		76	5776					
91	89	38	95	9025					
92	92	39	72	5184	315	99225	25161	4	354,75
93	92		67	4489					
94	92		88	7744					
95	92		88	7744					
96	93	40	76	5776	152	23104	11552	2	0,00
97	93		76	5776					
Σ	6839	40	7459	592803	6124	2245870	490936	79	7497,56

Sehingga Jumlah JK (G) = 7497,56

f. Jumlah Kuadrat tuna Cocok JK(TC)

$$JK(TC) = JK(S) - (JK(G)) = 17143,14 - 7497,56 = 7497,56$$

Rata-rata jumlah kuadrat (RJK), yaitu dengan cara membagi JK dengan db masing-masing. Perhitungannya sebagai berikut :

$$\text{db Regresi Total} = N = 97$$

$$\begin{aligned} \text{db Regresi (a)} &= 1 \\ \text{db Regresi (b/a)} &= 1 \\ \text{db Sisa} &= N-2 = 97-2 = 95 \\ \text{db Tuna Kecocokan} &= N-K = 97-40 = 57 \\ \text{db Kekeliruan} &= K-2 = 40-2 = 38 \end{aligned}$$

g. Varians Regresi (S^2_{reg}) : $RJK(b/a)$

$$RJK(b/a) = JK(b/a)/1 = 2085,83$$

h. Varians Residu (S^2_{reg}) : $RJK(S)$

$$RJK(S) =$$

$$\frac{JK(S)}{N-2} = \frac{17143,14}{95} = 180,45$$

i. Varians Tuna Cocok (S^2_{TC}) : $RJK(TC)$

$$RJK(TC) =$$

$$\frac{JK(TC)}{N-K} = \frac{7497,56}{57} = 169,22$$

j. Varian Kekeliruan (S^2_G) : $RJK(G) =$

$$\frac{JK(G)}{K-2} = \frac{7497,56}{38} = 197,30$$

k. Uji Kelinearan Regresi yaitu :

$$F_0 = \frac{RJK(TC)}{RJK(G)} = \frac{197,30}{169,22} = 0,86$$

Dengan mengkonsultankan F_{hit} dengan F_{tab} pada taraf $\alpha = 1\%$ dan db pembilang = $N-K = 57$ dan db penyebut = $K-2 = 38$ di dapat $F_{tab} (57,38) = 1,66$. Karena $F_{hit} < F_{tab}$ yaitu $0,86 < 1,66$ sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi : $X_4 = 57,68 + 0,27X_2$ adalah **Linear**

Uji Keberartian Persamaan regresi digunakan rumus :

$$F_0 = \frac{RJK(b/a)}{RJK(S)} = \frac{2085,83}{180,45} = 11,56$$

Dari F_{tab} dengan db pembilang = 1 dan db penyebut = $N-2 = 106$ Pada taraf $\alpha = 5\%$ didapat $F_{tab} (1,95) = 3,94$ Karena $F_{hit} > F_{tab} (1,95:5\%)$ yaitu 11,56

> 3,94. Maka dapat disimpulkan bahwa koefisien arah persamaan regresi **berarti** pada taraf $\alpha = 5\%$.

Ringkasan perhitungan dari persamaan regresi (X_4) atas (X_2)

Varians	JK	Db	RJK	F_{hit}	F_{tab}
Total	592803	97			
Regresi (a)	573574,03	1	573574,03		
Regresi (b)	2085,83	1	2085,83	11,56	3,94
Sisa (S)	17143,14	95	180,45		
Galat/kel (G)	7497,56	38	197,30		
Tuna Cocok (TC)	9645,58	57	169,221	0,86	1,66

c. Uji linieritas persamaan regresi (X_4) atas (X_3)

Berdasarkan Hasil Perhitungan pada tabel induk diperoleh nilai untuk menghitung persamaan regresi X_4 atas X_i . Selanjutnya dihitung koefisien a dan b dengan menggunakan rumus dan di dapat:

ΣX_1	6468	ΣX_1^2	446048	X_1X_2	458950	X_2X_3	483446
ΣX_2	6839	ΣX_2^2	510257	X_1X_3	455364	X_2X_4	533550
ΣX_3	6765	ΣX_3^2	483505	$X_{1\hat{e}}$	503516	X_3X_4	527034
ΣX_4	7459	ΣX_4^2	592803	N		97	

Selanjutnya dihitung koefisien a dan b dengan menggunakan rumus dan di dapat:

$$a = \frac{(\Sigma X_4)(\Sigma X_3^2) - (\Sigma X_3)(\Sigma X_3X_4)}{(N \cdot \Sigma X_3^2) - (\Sigma X_3)^2}$$

$$a = \frac{(7459)(483505) - (6765)(527034)}{(97 \cdot (483505)) - (6765)^2}$$

$$= 36,20$$

$$b = \frac{(N \cdot \Sigma X_3X_4) - (\Sigma X_3)(\Sigma X_4)}{(N \cdot \Sigma X_3^2) - (\Sigma X_3)^2}$$

$$b = \frac{(97 \cdot (527034) - (6765)(7459))}{(97 \cdot (483505) - (6765)^2)}$$

$$= 0,58$$

Sehingga persamaan regresi sederhana X_4 atas X_3 adalah.

$$X_4 = 36,20 + 0,81X_3$$

Uji kelinieran dan Keberartian Regresi Sederhana X_4 atas X_3

- a. Jumlah Kuadrat Total (JKT).

$$JK_{total} \quad \Sigma X_4^2 = 592803$$

- b. Jumlah Kuadrat Regresi JK(a)

$$JK_{(a)} = \frac{(\Sigma X_4)^2}{n} = \frac{7459^2}{97} = 573574,03$$

- c. Jumlah Kuadrat Regresi JK(b/a)

$$JK_{reg(b/a)} = b \left[\Sigma X_3 X_4 - \frac{(\Sigma X_3)(\Sigma X_4)}{N} \right]$$

$$= 0,58 \left[527034 - \frac{(6765)(7459)}{97} \right]$$

$$= 3983,40$$

- d. Jumlah Kuadrat sisa JK(S)

$$JK(S) = JK(T) - JK(a) - JK(b/a) = 592803 - 573574,03 - 3983,40$$

$$= 15245,57$$

- e. Jumlah Kuadrat Kekeliruan JK(G)

$$JK(G) = \Sigma X_4^2 - \frac{(\Sigma X_4)^2}{N}$$

Perhitungan JK (Galat) X_4 atas X_3 selanjutnya seperti pada tabel berikut:

NO	X_3	K	X_4	Y^2	ΣY	$(\Sigma Y)^2$	ΣY^2	N	JK (G)
1	43	1	51	2601	102	10404	5202	2	0,00
2	43		51	2601					
3	44	2	51	2601					

4	52	3	76	5776					
5	56	4	68	4624	117	13689	7025	2	180,50
6	56		49	2401					
7	57	5	68	4624	290	84100	22066	4	1041,00
8	57		75	5625					
9	57		51	2601					
10	57		96	9216					
11	58	6	87	7569	145	21025	10933	2	420,50
12	58		58	3364					
13	59	7	59	3481	137	18769	9565	2	180,50
14	59		78	6084					
15	60	8	81	6561	489	239121	39909	6	55,50
16	60		87	7569					
17	60		77	5929					
18	60		81	6561					
19	60		83	6889					
20	60		80	6400					
21	61	9	76	5776	339	114921	24203	5	1218,80
22	61		92	8464					
23	61		51	2601					
24	61		69	4761					
25	61		51	2601					
26	63	10	67	4489	241	58081	19629	3	268,67
27	63		88	7744					
28	63		86	7396					
29	64	11	82	6724	407	165649	28805	6	1196,83
30	64		50	2500					
31	64		64	4096					
32	64		84	7056					
33	64		77	5929					

34	64		50	2500					
35	65	12	71	5041	208	43264	14450	3	28,67
36	65		72	5184					
37	65		65	4225					
38	66	13	76	5776	152	23104	11552	2	0,00
39	66		76	5776					
40	67	14	83	6889	311	96721	24345	4	164,75
41	67		84	7056					
42	67		68	4624					
43	67		76	5776					
44	68	15	78	6084	143	20449	10309	2	84,50
45	68		65	4225					
46	69	16	72	5184	273	74529	19593	4	960,75
47	69		42	1764					
48	69		78	6084					
49	69		81	6561					
50	70	17	92	8464	666	443556	55982	8	537,50
51	70		92	8464					
52	70		88	7744					
53	70		83	6889					
54	70		73	5329					
55	70		68	4624					
56	70		82	6724					
57	70		88	7744					
58	71	18	103	10609					
59	72	19	60	3600					
60	73	20	82	6724	255	65025	21689	3	14,00
61	73		87	7569					
62	73		86	7396					
63	74	21	94	8836	252	63504	21336	3	168,00

64	74		76	5776					
65	74		82	6724					
66	75	22	81	6561	362	131044	26356	5	147,20
67	75		73	5329					
68	75		64	4096					
69	75		71	5041					
70	75		73	5329					
71	76	23	68	4624	472	222784	45436	5	879,20
72	76		103	10609					
73	76		101	10201					
74	76		99	9801					
75	76		101	10201					
76	77	24	88	7744	360	129600	26840	5	920,00
77	77		58	3364					
78	77		68	4624					
79	77		88	7744					
80	77		58	3364					
81	78	25	72	5184					
82	79	26	85	7225					
83	80	27	100	10000	245	60025	20553	3	544,67
84	80		68	4624					
85	80		77	5929					
86	81	28	87	7569					
87	87	29	78	6084					
88	88	30	81	6561					
89	90	31	84	7056					
90	92	32	90	8100	621	385641	55735	7	643,43
91	92		95	9025					
92	92		69	4761					
93	92		82	6724					

94	92		100	10000					
95	92		90	8100					
96	92		95	9025					
97	93	33	95	9025					
Σ	6765	33	7459	592803	6587	2485005	521513	86	9654,96

Sehingga Jumlah JK (G) = 9654,96

f. Jumlah Kuadrat tuna Cocok JK(TC)

$$JK(TC) = JK(S) - (JK(G)) = 15245,57 - 9654,96 = 5590,61$$

Rata-rata jumlah kuadrat (RJK), yaitu dengan cara membagi JK dengan db masing-masing. Perhitungannya sebagai berikut:

$$\text{db Regresi Total} = N = 97$$

$$\text{db Regresi (a)} = 1$$

$$\text{db Regresi (b/a)} = 1$$

$$\text{db Sisa} = N - 2 = 97 - 2 = 95$$

$$\text{db Tuna Kecocokan} = N - K = 97 - 33 = 64$$

$$\text{db Kekeliruan} = K - 2 = 33 - 2 = 31$$

g. Varians Regresi (S^2_{reg}) : RJK(b/a)

$$RJK(b/a) = JK(b/a) / 1 = 3983,40$$

h. Varians Residu (S^2_{reg}) : RJK(S)

$$RJK(S) =$$

$$\frac{JK(S)}{N - 2} = \frac{15245,57}{95} = 160,48$$

i. Varians Tuna Cocok (S^2_{TC}) : RJK (TC)

$$RJK(TC) =$$

$$\frac{JK(TC)}{N - K} = \frac{5590,61}{64} = 87,35$$

j. Varian Kekeliruan (S^2_G) : RJK(G) =

$$\frac{JK(G)}{K - 2} = \frac{9654,96}{31} = 311,45$$

k. Uji Kelinearan Regresi yaitu :

$$F_0 = \frac{RJK(TC)}{RJK(G)} = \frac{311,45}{87,35} = 0,28$$

Dengan mengkonsultankan F_{hit} dengan F_{tab} pada taraf $\alpha = 1\%$ dan db pembilang = $N-K = 64$ dan db penyebut = $K-2 = 31$ di dapat $F_{tab} (64,31) = 1,72$. Karena $F_{hit} < F_{tab}$ yaitu $0,28 < 1,72$ sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi : $X_4 = 36,20 + 0,58X_3$ adalah **Linear**

Uji Keberartian Persamaan regresi digunakan rumus :

$$F_0 = \frac{RJK(b/a)}{RJK(S)} = \frac{3983,40}{160,48} = 24,82$$

Dari F_{tab} dengan db pembilang = 1 dan db penyebut = $N-2 = 95$ Pada taraf $\alpha = 5\%$ didapat $F_{tab} (1,95) = 3,94$ Karena $F_{hit} > F_{tab} (1,95:5\%)$ yaitu $24,82 > 3,94$. Maka dapat disimpulkan bahwa koefisien arah persamaan regresi **berarti** pada taraf $\alpha = 5\%$.

Ringkasan perhitungan dari persamaan regresi (X_4) atas (X_3)

Varians	JK	Db	RJK	F_{hit}	F_{tab}
Total	592803	97			
Regresi (a)	573574,03	1	573574,03		
Regresi (b)	3983,40	1	3983,40	24,82	3,94
Sisa (S)	15245,57	95	160,48		
Galat/kel (G)	9654,96	31	311,45		
Tuna Cocok (TC)	5590,61	64	87,353	0,28	1,72

d. Uji linieritas persamaan regresi (X_3) atas (X_1)

Berdasarkan Hasil Perhitungan pada tabel induk diperoleh nilai untuk menghitung persamaan regresi X_3 atas X_1 . Selanjutnya dihitung koefisien a dan b dengan menggunakan rumus dan di dapat:

ΣX_1	6468	ΣX_1^2	446048	X_1X_2	458950	X_2X_3	483446
ΣX_2	6839	ΣX_2^2	510257	X_1X_3	455364	$X_2\hat{E}$	533550
ΣX_3	6765	ΣX_3^2	483505	X_1X_4	503516	$X_3\hat{E}$	527034
ΣX_4	7459	ΣX_4^2	592803	N		97	

Selanjutnya dihitung koefisien a dan b dengan menggunakan rumus dan di dapat:

$$a = \frac{(\Sigma X_3)(\Sigma X_1^2) - (\Sigma X_1)(\Sigma X_1X_3)}{(N \cdot \Sigma X_1^2) - (\Sigma X_1)^2}$$

$$= \frac{(6765 \times 971344) - (6468 \times 455364)}{(97 \times 446048) - (6468)^2}$$

$$= 50,45$$

$$b = \frac{(N \cdot \Sigma X_1X_3) - (\Sigma X_1)(\Sigma X_3)}{(N \cdot \Sigma X_1^2) - (\Sigma X_1)^2}$$

$$= \frac{(97 \times 455364) - (6468 \times 6765)}{(97 \times 446048) - (6468)^2}$$

$$= 0,29$$

Sehingga persamaan regresi sederhana X_3 atas X_1 adalah.

$$X_3 = 50,45 + 0,29X_1$$

Uji kelinieran dan Keberartian Regresi Sederhana X_3 atas X_1

- a. Jumlah Kuadrat Total (JKT).

$$JK_{total} \quad \Sigma X_3^2 = 483505$$

- b. Jumlah Kuadrat Regresi JK(a)

$$JK_{(a)} = \frac{(\Sigma X_3)^2}{n} = \frac{6765^2}{97} = 471806,44$$

- c. Jumlah Kuadrat Regresi JK(b/a)

$$JK_{reg(b/a)} = b \left[\sum X_1 X_3 - \frac{(\sum X_1)(\sum X_3)}{N} \right]$$

$$= 0,29 \left[455364 - \frac{(6468)(6765)}{97} \right]$$

$$= 1235,95$$

d. Jumlah Kuadrat sisa JK(S)

$$JK(S) = JK(T) - JK(a) - JK(b/a) = 483505 - 471806,44 - 1235,95$$

$$= 10462,60$$

e. Jumlah Kuadrat Kekeliruan JK(G)

$$JK(G) = \sum X_4^2 \frac{(\sum X_4)^2}{N}$$

Perhitungan JK (Galat) X_3 atas X_1 selanjutnya seperti pada tabel berikut:

NO	X_1	K	X_3	Y^2	ΣY	$(\Sigma Y)^2$	ΣY^2	N	JK (G)
1	30	1	56	3136					
2	35	2	44	1936					
3	37	3	73	5329					
4	41	4	76	5776					
5	45	5	43	1849	143	20449	6947	3	130,67
6	45		57	3249					
7	45		43	1849					
8	46	6	81	6561					
9	47	7	64	4096	121	14641	7345	2	24,50
10	47		57	3249					
11	48	8	66	4356	132	17424	8712	2	0,00
12	48		66	4356					
13	49	9	72	5184	137	18769	9409	2	24,50
14	49		65	4225					
15	53	10	67	4489					

16	56	11	92	8464					
17	58	12	70	4900	194	37636	12638	3	92,67
18	58		67	4489					
19	58		57	3249					
20	60	13	52	2704	518	268324	39682	7	1350,00
21	60		77	5929					
22	60		64	4096					
23	60		92	8464					
24	60		77	5929					
25	60		64	4096					
26	60		92	8464					
27	61	14	75	5625	219	47961	16121	3	134,00
28	61		80	6400					
29	61		64	4096					
30	62	15	56	3136	120	14400	7232	2	32,00
31	62		64	4096					
32	63	16	60	3600	137	18769	9529	2	144,50
33	63		77	5929					
34	64	17	78	6084	208	43264	14566	3	144,67
35	64		61	3721					
36	64		69	4761					
37	65	18	61	3721	553	305809	38887	8	660,88
38	65		63	3969					
39	65		61	3721					
40	65		75	5625					
41	65		69	4761					
42	65		88	7744					
43	65		61	3721					
44	65		75	5625					
45	66	19	74	5476	144	20736	10376	2	8,00

46	66		70	4900					
47	67	20	57	3249	197	38809	13049	3	112,67
48	67		70	4900					
49	67		70	4900					
50	69	21	73	5329					
51	70	22	64	4096	362	131044	26354	5	145,20
52	70		68	4624					
53	70		76	5776					
54	70		77	5929					
55	70		77	5929					
56	71	23	69	4761	557	310249	38973	8	191,88
57	71		70	4900					
58	71		74	5476					
59	71		76	5776					
60	71		75	5625					
61	71		65	4225					
62	71		61	3721					
63	71		67	4489					
64	74	24	63	3969	123	15129	7569	2	4,50
65	74		60	3600					
66	75	25	92	8464	400	160000	32418	5	418,00
67	75		75	5625					
68	75		90	8100					
69	75		73	5329					
70	75		70	4900					
71	76	26	70	4900					
72	77	27	60	3600	511	261121	33049	8	408,88
73	77		76	5776					
74	77		63	3969					
75	77		60	3600					

76	77		58	3364					
77	77		58	3364					
78	77		60	3600					
79	77		76	5776					
80	78	28	59	3481	146	21316	11050	2	392,00
81	78		87	7569					
82	79	29	59	3481	201	40401	13581	3	114,00
83	79		74	5476					
84	79		68	4624					
85	80	30	65	4225	125	15625	7825	2	12,50
86	80		60	3600					
87	81	31	80	6400					
88	82	32	79	6241	263	69169	23169	3	112,67
89	82		92	8464					
90	82		92	8464					
91	83	33	67	4489	136	18496	9250	2	2,00
92	83		69	4761					
93	84	34	70	4900	242	58564	19764	3	242,67
94	84		80	6400					
95	84		92	8464					
96	86	35	71	5041					
97	89	36	93	8649					
Σ	6468	36	6765	483505	5889	1968105	417495	85	4903,33

Sehingga Jumlah JK (G) = 4903,33

f. Jumlah Kuadrat tuna Cocok JK(TC)

$$JK(TC) = JK(S) - (JK(G)) = 10462,60 - 4903,33 = 5559,28$$

Rata-rata jumlah kuadrat (RJK), yaitu dengan cara membagi JK dengan db masing-masing. Perhitungannya sebagai berikut :

$$\text{db Regresi Total} = N = 97$$

$$\begin{aligned} \text{db Regresi (a)} &= 1 \\ \text{db Regresi (b/a)} &= 1 \\ \text{db Sisa} &= N-2 = 97-2 = 95 \\ \text{db Tuna Kecocokan} &= N-K = 97-36 = 61 \\ \text{db Kekeliruan} &= K-2 = 36-2 = 34 \end{aligned}$$

g. Varians Regresi (S^2_{reg}) : $RJK(b/a)$

$$RJK(b/a) = JK(b/a)/1 = 1235,95$$

h. Varians Residu (S^2_{reg}) : $RJK(S)$

$$RJK(S) =$$

$$\frac{JK(S)}{N-2} = \frac{10462,60}{95} = 110,13$$

i. Varians Tuna Cocok (S^2_{TC}) : $RJK(TC)$

$$RJK(TC) =$$

$$\frac{JK(TC)}{N-K} = \frac{5559,28}{61} = 91,14$$

j. Varian Kekeliruan (S^2_G) : $RJK(G) =$

$$\frac{JK(G)}{K-2} = \frac{4903,33}{34} = 144,22$$

k. Uji Kelinearan Regresi yaitu :

$$F_0 = \frac{RJK(TC)}{RJK(G)} = \frac{144,22}{91,14} = 0,63$$

Dengan mengkonsultankan F_{hit} dengan F_{tab} pada taraf $\alpha = 1\%$ dan db pembilang = $N-K = 61$ dan db penyebut = $K-2 = 34$ di dapat $F_{\text{tab}}(61,34) = 1,69$. Karena $F_{\text{hit}} < F_{\text{tab}}$ yaitu $0,63 < 1,69$ sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi : $X_3 = 50,45 + 0,29X_1$ adalah **Linear**

Uji Keberartian Persamaan regresi digunakan rumus :

$$F_0 = \frac{RJK(b/a)}{RJK(S)} = \frac{1235,95}{110,13} = 11,22$$

Dari F_{tab} dengan db pembilang = 1 dan db penyebut = $N-2 = 88$ Pada taraf $\alpha = 5\%$ didapat $F_{\text{tab}}(1,95) = 3,94$ Karena $F_{\text{hit}} > F_{\text{tab}}(1,98:5\%)$ yaitu $11,22 >$

3,94. Maka dapat disimpulkan bahwa koefisien arah persamaan regresi **berarti** pada taraf $\alpha = 5\%$.

Ringkasan perhitungan dari persamaan regresi (X_3) atas (X_1)

Varians	JK	Db	RJK	F_{hit}	F_{tab}
Total	483505	97			
Regresi (a)	471806,44	1	471806,44		
Regresi (b)	1235,95	1	1235,95	11,22	3,94
Sisa (S)	10462,60	95	110,13		
Galat/kel (G)	4903,33	34	144,22		
Tuna Cocok (TC)	5559,28	61	91,136	0,63	1,69

e. Uji linieritas persamaan regresi (X_3) atas (X_2)

Berdasarkan Hasil Perhitungan pada tabel induk diperoleh nilai untuk menghitung persamaan regresi X_3 atas X_2 . Selanjutnya dihitung koefisien a dan b dengan menggunakan rumus dan di dapat:

ΣX_1	6468	ΣX_1^2	446048	X_1X_2	458950	X_2X_3	483446
ΣX_2	6839	ΣX_2^2	510257	X_1X_3	455364	X_2X_4	533550
ΣX_3	6765	ΣX_3^2	483505	X_1X_4	503516	X_3X_4	527034
ΣX_4	7459	ΣX_4^2	592803	N		97	

Selanjutnya dihitung koefisien a dan b dengan menggunakan rumus dan di dapat:

$$a = \frac{(\Sigma X_3)(\Sigma X_2^2) - (\Sigma X_2)(\Sigma X_2X_3)}{(N \cdot \Sigma X_2^2) - (\Sigma X_2)^2}$$

$$= \frac{(6765 \times 510257) - (6839 \times 483446)}{(97 \times 1677020) - (6839)^2}$$

$$= 53,47$$

$$b = \frac{(N \cdot \Sigma X_2X_3) - (\Sigma X_2)(\Sigma X_3)}{(N \cdot \Sigma X_2^2) - (\Sigma X_2)^2}$$

$$= \frac{(97 \times 483446) - (6839 \times 6765)}{(97 \times 510257) - (6839)^2}$$

$$= 0,23$$

Sehingga persamaan regresi sederhana X_3 atas X_2 adalah.

$$X_4 = 53,47 + 0,23X_3$$

Uji kelinieran dan Keberartian Regresi Sederhana X_3 atas X_2

- a. Jumlah Kuadrat Total (JKT).

$$JK_{total} \quad \Sigma X_3^2 = 483505$$

- b. Jumlah Kuadrat Regresi JK(a)

$$JK_{(a)} = \frac{(\Sigma X_3)^2}{n} = \frac{6765^2}{97} = 471806,44$$

c. Jumlah Kuadrat Regresi JK(b/a)

$$JK_{reg(b/a)} = b \left[\sum X_2 X_3 - \frac{(\sum X_1)(\sum X_3)}{N} \right]$$

$$= 0,23 \left[483446 - \frac{(6839)(6765)}{97} \right]$$

$$= 1495,16$$

d. Jumlah Kuadrat sisa JK(S)

$$JK(S) = JK(T) - JK(a) - JK(b/a) = 483505 - 471806,44 - 1495,16$$

$$= 10203,39$$

e. Jumlah Kuadrat Kekeliruan JK(G)

$$JK(G) = \sum X_4^2 \frac{(\sum X_4)^2}{N}$$

Perhitungan JK (Galat) X_3 atas X_1 selanjutnya seperti pada tabel berikut:

NO	X_2	K	X_3	Y^2	ΣY	$(\Sigma Y)^2$	ΣY^2	N	JK (G)
1	28	1	65	4225					
2	29	2	64	4096					
3	31	3	61	3721	122	14884	7442	2	0,00
4	31		61	3721					
5	33	4	71	5041	114	12996	6890	2	392,00
6	33		43	1849					
7	38	5	44	1936					
8	39	6	74	5476					
9	44	7	58	3364	118	13924	6964	2	2,00
10	44		60	3600					
11	45	8	76	5776	152	23104	11552	2	0,00
12	45		76	5776					
13	46	9	59	3481	126	15876	7970	2	32,00
14	46		67	4489					
15	49	10	60	3600					

16	52	11	72	5184	130	16900	8548	2	98,00
17	52		58	3364					
18	54	12	77	5929	144	20736	10418	2	50,00
19	54		67	4489					
20	59	13	70	4900					
21	60	14	57	3249					
22	61	15	70	4900					
23	62	16	75	5625					
24	62		68	4624					
25	63	17	43	1849	445	198025	29131	7	841,71
26	63		56	3136					
27	63		64	4096					
28	63		77	5929					
29	63		64	4096					
30	63		64	4096					
31	63		77	5929					
32	64	18	60	3600	188	35344	11810	3	28,67
33	64		61	3721					
34	64		67	4489					
35	66	19	57	3249					
36	67	20	57	3249	126	15876	8010	2	72,00
37	67		69	4761					
38	68	21	80	6400					
39	69	22	63	3969	133	17689	8869	2	24,50
40	69		70	4900					
41	70	23	65	4225					
42	71	24	80	6400					
43	72	25	65	4225					
44	73	26	76	5776	166	27556	13876	2	98,00
45	73		90	8100					

46	74	27	75	5625					
47	77	28	68	4624	306	93636	23618	4	209,00
48	77		75	5625					
49	77		88	7744					
50	77		75	5625					
51	79	29	60	3600	542	293764	37518	8	797,50
52	79		70	4900					
53	79		59	3481					
54	79		66	4356					
55	79		92	8464					
56	79		60	3600					
57	79		69	4761					
58	79		66	4356					
59	80	30	79	6241	171	29241	14705	2	84,50
60	80		92	8464					
61	81	31	61	3721					
62	82	32	69	4761	362	131044	26242	5	33,20
63	82		74	5476					
64	82		73	5329					
65	82		76	5776					
66	82		70	4900					
67	83	33	73	5329	554	306916	44484	7	638,86
68	83		63	3969					
69	83		77	5929					
70	83		92	8464					
71	83		80	6400					
72	83		77	5929					
73	83		92	8464					
74	84	34	56	3136	277	76729	19701	4	518,75
75	84		70	4900					

76	84		87	7569					
77	84		64	4096					
78	85	35	76	5776	151	22801	11401	2	0,50
79	85		75	5625					
80	86	36	60	3600	623	388129	49739	8	1222,88
81	86		64	4096					
82	86		92	8464					
83	86		69	4761					
84	86		81	6561					
85	86		92	8464					
86	86		73	5329					
87	86		92	8464					
88	87	37	57	3249	198	39204	13214	3	146,00
89	87		67	4489					
90	87		74	5476					
91	89	38	93	8649					
92	92	39	78	6084	281	78961	19853	4	112,75
93	92		63	3969					
94	92		70	4900					
95	92		70	4900					
96	93	40	61	3721	113	12769	6425	2	40,50
97	93		52	2704					
Σ	6839	40	6765	483505	5542	1886104	398380	79	5443,31

Sehingga Jumlah JK (G) = 5443,31

f. Jumlah Kuadrat tuna Cocok JK(TC)

$$JK(TC) = JK(S) - (JK(G)) = 10203,39 - 5443,31 = 4760,08$$

Rata-rata jumlah kuadrat (RJK), yaitu dengan cara membagi JK dengan db masing-masing. Perhitungannya sebagai berikut :

$$\text{db Regresi Total} = N = 97$$

$$\begin{aligned} \text{db Regresi (a)} &= 1 \\ \text{db Regresi (b/a)} &= 1 \\ \text{db Sisa} &= N-2 = 97-2 = 95 \\ \text{db Tuna Kecocokan} &= N-K = 97-40 = 57 \\ \text{db Kekeliruan} &= K-2 = 40-2 = 38 \end{aligned}$$

g. Varians Regresi (S^2_{reg}) : $RJK(b/a)$

$$RJK(b/a) = JK(b/a)/1 = 1495,16$$

h. Varians Residu (S^2_{reg}) : $RJK(S)$

$$RJK(S) =$$

$$\frac{JK(S)}{N-2} = \frac{10203,39}{95} = 107,40$$

i. Varians Tuna Cocok (S^2_{TC}) : $RJK(TC)$

$$RJK(TC) =$$

$$\frac{JK(TC)}{N-K} = \frac{4760,08}{57} = 83,51$$

j. Varian Kekeliruan (S^2_G) : $RJK(G) =$

$$\frac{JK(G)}{K-2} = \frac{5443,31}{38} = 143,25$$

k. Uji Kelinearan Regresi yaitu :

$$F_0 = \frac{RJK(TC)}{RJK(G)} = \frac{143,25}{83,51} = 0,58$$

Dengan mengkonsultankan F_{hit} dengan F_{tab} pada taraf $\alpha = 5\%$ dan db pembilang = $N-K = 57$ dan db penyebut = $K-2 = 38$ di dapat $F_{\text{tab}} (57,38) = 1,66$. Karena $F_{\text{hit}} < F_{\text{tab}}$ yaitu $0,58 < 1,66$ sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi : $X_3 = 53,47 + 0,23X_2$ adalah **Linear**

Uji Keberartian Persamaan regresi digunakan rumus :

$$F_0 = \frac{RJK(b/a)}{RJK(S)} = \frac{1495,16}{107,40} = 13,92$$

Dari F_{tab} dengan db pembilang = 1 dan db penyebut = $N-2 = 88$ Pada taraf $\alpha = 5\%$ didapat $F_{\text{tab}} (1,95) = 3,94$ Karena $F_{\text{hit}} > F_{\text{tab}} (1,95:5\%)$ yaitu $13,92 >$

3,92. Maka dapat disimpulkan bahwa koefisien arah persamaan regresi **berarti** pada taraf $\alpha = 5\%$.

Ringkasan perhitungan dari persamaan regresi (X_3) atas (X_2)

Varians	JK	Db	RJK	F_{hit}	F_{tab}
Total	483505	97			
Regresi (a)	471806,44	1	471806,44		
Regresi (b)	1495,16	1	1495,16	13,92	3,94
Sisa (S)	10203,39	95	107,40		
Galat/kel (G)	5443,31	38	143,25		
Tuna Cocok (TC)	4760,08	57	83,510	0,58	1,66

Lampiran 14

PERHITUNGAN UJI HOMOGENITAS DATA

Pengujian homogenitas dimaksudkan untuk melihat apakah variasi data kelompok-kelompok yang dibandingkan memiliki derajat yang sama. Untuk melihat homogenitas data digunakan Uji Barlett. Langkah-langkah yang dilakukan dalam uji Bartlett yaitu :

- a. Varians dari setiap kelompok sampel
- b. Menghitung varians gabungan

$$s^2 = \frac{\sum ((n_i - 1)s_i^2)}{\sum (n_i - 1)}$$

- c. Menghitung nilai B dengan persamaan :

$$B = (\sum dk) \log s^2$$

- d. Menghitung nilai χ^2 dengan persamaan :

$$\chi^2 = (\ln 10) \left[B - \left(\sum n - 1 \right) \log s_i^2 \right]$$

Kriteria pengujian yang digunakan adalah jika $x_{hitung}^2 < x_{tabel}^2$, maka varian homogen, pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

1. Perhitungan Homogenitas Varians Pengelompokan Data X_4 berdasarkan X_1

Tabel Pembantu Perhitungan Homogenitas Varians (X_4) Berdasarkan (X_1)

No.	X_1	K	N	X_4	dk (ni-1)	S_i^2	$\log S_i^2$	dk. S_i^2	dk.log S_i^2
1	30	1		49					
2	35	2		51					
3	37	3		87					
4	41	4		68					
5	45	5	3	51	2	192,00	2,28	384,00	4,57
6	45			75					

7	45			51					
8	46	6		87					
9	47	7	2	84	1	544,50	2,74	544,50	2,74
10	47			51					
11	48	8	2	76	1	0,00	0,00	0,00	0,00
12	48			76					
13	49	9	2	60	1	12,50	1,10	12,50	1,10
14	49			65					
15	53	10		76					
16	56	11		100					
17	58	12	3	83	2	196,33	2,29	392,67	4,59
18	58			68					
19	58			96					
20	60	13	7	76	6	338,67	2,53	2032,00	15,18
21	60			88					
22	60			50					
23	60			90					
24	60			88					
25	60			50					
26	60			90					
27	61	14	3	81	2	5,33	0,73	10,67	1,45
28	61			77					
29	61			77					
30	62	15	2	68	1	8,00	0,90	8,00	0,90
31	62			64					
32	63	16	2	87	1	180,50	2,26	180,50	2,26
33	63			68					
34	64	17	3	72	2	100,33	2,00	200,67	4,00
35	64			92					
36	64			81					

37	65	18	8	76	7	203,64	2,31	1425,50	16,16
38	65			67					
39	65			51					
40	65			73					
41	65			42					
42	65			81					
43	65			51					
44	65			73					
45	66	19	2	82	1	0,00	0,00	0,00	0,00
46	66			82					
47	67	20	3	68	2	133,33	2,12	266,67	4,25
48	67			88					
49	67			88					
50	69	21		82					
51	70	22	5	82	4	354,20	2,55	1416,80	10,20
52	70			78					
53	70			103					
54	70			58					
55	70			58					
56	71	23	8	72	7	176,55	2,25	1235,88	15,73
57	71			92					
58	71			94					
59	71			99					
60	71			64					
61	71			71					
62	71			69					
63	71			84					
64	74	24	2	88	1	60,50	1,78	60,50	1,78
65	74			77					
66	75	25	5	69	4	75,30	1,88	301,20	7,51

67	75			71					
68	75			84					
69	75			86					
70	75			68					
71	76	26		73					
72	77	27	8	81	7	184,27	2,27	1289,88	15,86
73	77			101					
74	77			86					
75	77			83					
76	77			87					
77	77			58					
78	77			80					
79	77			101					
80	78	28	2	59	1	180,50	2,26	180,50	2,26
81	78			78					
82	79	29	3	78	2	49,00	1,69	98,00	3,38
83	79			76					
84	79			65					
85	80	30	2	72	1	40,50	1,61	40,50	1,61
86	80			81					
87	81	31		100					
88	82	32	3	85	2	33,33	1,52	66,67	3,05
89	82			95					
90	82			95					
91	83	33	2	83	1	12,50	1,10	12,50	1,10
92	83			78					
93	84	34	3	92	2	145,33	2,16	290,67	4,32
94	84			68					
95	84			82					
96	86	35		103					

97	89	36		95					
Σ	6468	36	85	7459	61	3227,1	42,317	10450,75	123,98

- a. Menghitung varians gabungan

$$S^2 = \frac{\sum ((n_i - 1)s_i^2)}{\sum (n_i - 1)}$$

$$S^2 = \frac{10450,75}{61} = 171,32$$

- b. Menghitung nilai B dengan persamaan :

$$\begin{aligned} B &= (\sum dk) \log s^2 \\ &= 61 \log 171,32 \\ &= 136,26 \end{aligned}$$

- c. Menghitung nilai chi kuadrat dengan persamaan :

$$\begin{aligned} \chi^2 &= (\ln 10) \left[B - \left(\sum n - 1 \right) \log s_i^2 \right] \\ &= 2,303 \times (123,98 - 136,26) \\ &= 28,30 \end{aligned}$$

Dengan membandingkan nilai χ^2 (chi-kuadrat) dengan dk = 61 dan $\alpha = 0,05$, akan diperoleh nilai kritik $\chi^2 = 80,23$ Ternyata $\chi^2_{\text{hitung}} = 28,30 < \chi^2_{\text{tabel}} = 80,23$ sehingga dapat disimpulkan bahwa varians populasi adalah **homogen** dalam taraf $\alpha = 0,05$.

2. Perhitungan Homogenitas Varians Pengelompokan Data X_4 berdasarkan X_2

Tabel Pembantu Perhitungan Homogenitas Varians (X_4) Berdasarkan (X_2)

No.	X_2	K	N	X_4	dk (ni-1)	S_i^2	log S_i^2	dk. S_i^2	dk.log S_i^2
1	28	1		65					
2	29	2		77					
3	31	3	2	51	1	0,00	0,00	0,00	0,00
4	31			51					
5	33	4	2	103	1	1352,00	3,13	1352,00	3,13
6	33			51					
7	38	5		51					
8	39	6		82					
9	44	7	2	58	1	242,00	2,38	242,00	2,38
10	44			80					
11	45	8	2	101	1	0,00	0,00	0,00	0,00
12	45			101					
13	46	9	2	59	1	144,50	2,16	144,50	2,16
14	46			76					
15	49	10		83					
16	52	11	2	60	1	364,50	2,56	364,50	2,56
17	52			87					
18	54	12	2	68	1	0,00	0,00	0,00	0,00
19	54			68					
20	59	13		73					
21	60	14		51					
22	61	15		82					
23	62	16		64					
24	62			65					
25	63	17	7	51	6	154,81	2,19	928,86	13,14

26	63			49					
27	63			50					
28	63			58					
29	63			84					
30	63			50					
31	63			58					
32	64	18	3	81	2	63,00	1,80	126,00	3,60
33	64			69					
34	64			84					
35	66	19		96					
36	67	20	2	75	1	18,00	1,26	18,00	1,26
37	67			81					
38	68	21		68					
39	69	22	2	86	1	4,50	0,65	4,50	0,65
40	69			83					
41	70	23		71					
42	71	24		77					
43	72	25		72					
44	73	26	2	99	1	112,50	2,05	112,50	2,05
45	73			84					
46	74	27		71					
47	77	28	4	78	3	15,58	1,19	46,75	3,58
48	77			73					
49	77			81					
50	77			73					
51	79	29	8	81	7	41,98	1,62	293,88	11,36
52	79			92					
53	79			78					
54	79			76					
55	79			69					

56	79			77					
57	79			78					
58	79			76					
59	80	30	2	85	1	112,50	2,05	112,50	2,05
60	80			100					
61	81	31		92					
62	82	32	5	72	4	143,20	2,16	572,80	8,62
63	82			94					
64	82			87					
65	82			68					
66	82			68					
67	83	33	7	82	6	36,81	1,57	220,86	9,40
68	83			88					
69	83			88					
70	83			95					
71	83			100					
72	83			88					
73	83			95					
74	84	34	4	68	3	155,67	2,19	467,00	6,58
75	84			92					
76	84			78					
77	84			64					
78	85	35	2	103	1	242,00	2,38	242,00	2,38
79	85			81					
80	86	36	8	87	7	254,50	2,41	1781,50	16,84
81	86			82					
82	86			90					
83	86			42					
84	86			87					
85	86			82					

86	86			86					
87	86			90					
88	87	37	3	68	2	56,33	1,75	112,67	3,50
89	87			83					
90	87			76					
91	89	38		95					
92	92	39	4	72	3	118,25	2,07	354,75	6,22
93	92			67					
94	92			88					
95	92			88					
96	93	40	2	76	1	0,00	0,00	0,00	0,00
97	93			76					
Σ	6839	40	79	7459	56	3632,63	37,579	7497,56	101,47

a. Menghitung varians gabungan

$$s^2 = \frac{\sum ((n_i - 1)s_i^2)}{\sum (n_i - 1)}$$

$$s^2 = \frac{7497,56}{56} = 133,88$$

b. Menghitung nilai B dengan persamaan :

$$\begin{aligned} B &= (\sum dk) \log s^2 \\ &= 56 \times \log 133,88 \\ &= 119,10 \end{aligned}$$

c. Menghitung nilai chi kuadrat dengan persamaan :

$$\begin{aligned} \chi^2 &= (\ln 10) \left[B - \left(\sum n - 1 \right) \log s_i^2 \right] \\ &= 2,303 \times (119,10 - 101,46) \\ &= 40,61 \end{aligned}$$

Dengan membandingkan nilai χ^2 (chi-kuadrat) dengan $dk = 56$ dan $\alpha = 0,05$, akan diperoleh nilai kritik $\chi^2 = 74,47$ Ternyata $\chi^2_{hitung} = 40,61 < \chi^2_{tabel} = 74,47$ sehingga dapat disimpulkan bahwa varians populasi adalah **homogen** dalam taraf $\alpha = 0,05$.

3. Perhitungan Homogenitas Varians Pengelompokan Data X_4 berdasarkan X_3

Tabel Pembantu Perhitungan Homogenitas Varians (X_4) Berdasarkan (X_3)

No.	X_3	K	N	X_4	dk (ni-1)	Si^2	log Si^2	dk. Si^2	dk.log Si^2
1	43	1	2	51	1	0,00	0,00	0,00	0,00
2	43			51					
3	44	2		51					
4	52	3		76					
5	56	4	2	68	1	180,50	2,26	180,50	2,26
6	56			49					
7	57	5	4	68	3	347,00	2,54	1041,00	7,62
8	57			75					
9	57			51					
10	57			96					
11	58	6	2	87	1	420,50	0,00	420,50	0,00
12	58			58					
13	59	7	2	59	1	180,50	2,26	180,50	2,26
14	59			78					
15	60	8	6	81	5	11,10	1,05	55,50	5,23
16	60			87					
17	60			77					
18	60			81					
19	60			83					
20	60			80					

21	61	9	5	76	4	304,70	2,48	1218,80	9,94
22	61			92					
23	61			51					
24	61			69					
25	61			51					
26	63	10	3	67	2	134,33	2,13	268,67	4,26
27	63			88					
28	63			86					
29	64	11	6	82	5	239,37	2,38	1196,83	11,90
30	64			50					
31	64			64					
32	64			84					
33	64			77					
34	64			50					
35	65	12	3	71	2	14,33	1,16	28,67	2,31
36	65			72					
37	65			65					
38	66	13	2	76	1	0,00	0,00	0,00	0,00
39	66			76					
40	67	14	4	83	3	54,92	1,74	164,75	5,22
41	67			84					
42	67			68					
43	67			76					
44	68	15	2	78	1	84,50	1,93	84,50	1,93
45	68			65					
46	69	16	4	72	3	320,25	2,51	960,75	7,52
47	69			42					
48	69			78					
49	69			81					
50	70	17	8	92	7	76,79	1,89	537,50	13,20

51	70			92					
52	70			88					
53	70			83					
54	70			73					
55	70			68					
56	70			82					
57	70			88					
58	71	18		103					
59	72	19		60					
60	73	20	3	82	2	7,00	0,85	14,00	1,69
61	73			87					
62	73			86					
63	74	21	3	94	2	84,00	1,92	168,00	3,85
64	74			76					
65	74			82					
66	75	22	5	81	4	36,80	1,57	147,20	6,26
67	75			73					
68	75			64					
69	75			71					
70	75			73					
71	76	23	5	68	4	219,80	2,34	879,20	9,37
72	76			103					
73	76			101					
74	76			99					
75	76			101					
76	77	24	5	88	4	230,00	2,36	920,00	9,45
77	77			58					
78	77			68					
79	77			88					
80	77			58					

81	78	25		72					
82	79	26		85					
83	80	27	3	100	2	272,33	2,44	544,67	4,87
84	80			68					
85	80			77					
86	81	28		87					
87	87	29		78					
88	88	30		81					
89	90	31		84					
90	92	32	7	90	6	107,24	2,03	643,43	12,18
91	92			95					
92	92			69					
93	92			82					
94	92			100					
95	92			90					
96	92			95					
97	93	33		95					
Σ	6765	33	86	7459	64	3325,96	37,81	9654,96	121,29

- a. Menghitung varians gabungan

$$S^2 = \frac{\sum ((n_i - 1)s_i^2)}{\sum (n_i - 1)}$$

$$S^2 = \frac{9654,96}{64} = 150,86$$

- b. Menghitung nilai B dengan persamaan :

$$\begin{aligned} B &= (\sum dk) \log s^2 \\ &= 64 \times \log 150,86 \\ &= 139,43 \end{aligned}$$

- c. Menghitung nilai chi kuadrat dengan persamaan :

$$\begin{aligned} \chi^2 &= (\ln 10) \left[B - \left(\sum n - 1 \right) \log s_i^2 \right] \\ &= 2,303 \times (139,43 - 121,29) \\ &= 41,77 \end{aligned}$$

Dengan membandingkan nilai χ^2 (chi-kuadrat) dengan dk = 64 dan $\alpha = 0,05$, akan diperoleh nilai kritik $\chi^2 = 83,68$. Ternyata $\chi^2_{\text{hitung}} = 41,77 < \chi^2_{\text{tabel}} = 83,68$ sehingga dapat disimpulkan bahwa varians populasi adalah **homogen** dalam taraf $\alpha = 0,05$.

4. Perhitungan Homogenitas Varians Pengelompokan Data X_3 berdasarkan X_1

Tabel Pembantu Perhitungan Homogenitas Varians (X_3) Berdasarkan (X_1)

No.	X_1	K	N	X_3	dk (ni-1)	S_i^2	log S_i^2	dk. S_i^2	dk.log S_i^2
1	30	1		56					
2	35	2		44					
3	37	3		73					
4	41	4		76					
5	45	5	3	43	2	65,33	1,82	130,67	3,63
6	45			57					
7	45			43					
8	46	6		81					
9	47	7	2	64	1	24,50	1,39	24,50	1,39
10	47			57					
11	48	8	2	66	1	0,00	0,00	0,00	0,00
12	48			66					
13	49	9	2	72	1	24,50	1,39	24,50	1,39
14	49			65					
15	53	10		67					
16	56	11		92					
17	58	12	3	70	2	46,33	1,67	92,67	3,33
18	58			67					
19	58			57					
20	60	13	7	52	6	225,00	2,35	1350,00	14,11
21	60			77					
22	60			64					
23	60			92					
24	60			77					
25	60			64					

26	60			92					
27	61	14	3	75	2	67,00	1,83	134,00	3,65
28	61			80					
29	61			64					
30	62	15	2	56	1	32,00	1,51	32,00	1,51
31	62			64					
32	63	16	2	60	1	144,50	2,16	144,50	2,16
33	63			77					
34	64	17	3	78	2	72,33	1,86	144,67	3,72
35	64			61					
36	64			69					
37	65	18	8	61	7	94,41	1,98	660,88	13,83
38	65			63					
39	65			61					
40	65			75					
41	65			69					
42	65			88					
43	65			61					
44	65			75					
45	66	19	2	74	1	8,00	0,00	8,00	0,00
46	66			70					
47	67	20	3	57	2	56,33	1,75	112,67	3,50
48	67			70					
49	67			70					
50	69	21		73					
51	70	22	5	64	4	36,30	1,56	145,20	6,24
52	70			68					
53	70			76					
54	70			77					
55	70			77					

56	71	23	8	69	7	27,41	1,44	191,88	10,07
57	71			70					
58	71			74					
59	71			76					
60	71			75					
61	71			65					
62	71			61					
63	71			67					
64	74	24	2	63	1	4,50	0,65	4,50	0,65
65	74			60					
66	75	25	5	92	4	104,50	2,02	418,00	8,08
67	75			75					
68	75			90					
69	75			73					
70	75			70					
71	76	26		70					
72	77	27	8	60	7	58,41	1,77	408,88	12,37
73	77			76					
74	77			63					
75	77			60					
76	77			58					
77	77			58					
78	77			60					
79	77			76					
80	78	28	2	59	1	392,00	2,59	392,00	2,59
81	78			87					
82	79	29	3	59	2	57,00	1,76	114,00	3,51
83	79			74					
84	79			68					
85	80	30	2	65	1	12,50	1,10	12,50	1,10

86	80			60					
87	81	31		80					
88	82	32	3	79	2	56,33	1,75	112,67	3,50
89	82			92					
90	82			92					
91	83	33	2	67	1	2,00	0,30	2,00	0,30
92	83			69					
93	84	34	3	70	2	121,33	2,08	242,67	4,17
94	84			80					
95	84			92					
96	86	35		71					
97	89	36		93					
Σ	6468	36	85	6765	61	1732,53	36,71	4903,33	104,79

- a. Menghitung varians gabungan

$$s^2 = \frac{\sum ((n_i - 1)s_i^2)}{\sum (n_i - 1)}$$

$$s^2 = \frac{4903,33}{61} = 80,38$$

- b. Menghitung nilai B dengan persamaan :

$$\begin{aligned} B &= (\sum dk) \log s^2 \\ &= 61 \times \log 80,38 \\ &= 116,21 \end{aligned}$$

- c. Menghitung nilai chi kuadrat dengan persamaan :

$$\begin{aligned} \chi^2 &= (\ln 10) \left[B - \left(\sum n - 1 \right) \log s_i^2 \right] \\ &= 2,303 \times (116,21 - 104,79) \\ &= 26,31 \end{aligned}$$

Dengan membandingkan nilai χ^2 (chi-kuadrat) dengan dk = 61 dan $\alpha = 0,05$, akan diperoleh nilai kritik $\chi^2 = 79,08$ Ternyata $\chi^2_{hitung} = 26,31 < \chi^2_{tabel} = 80,23$ sehingga dapat disimpulkan bahwa varians populasi adalah **homogen** dalam taraf $\alpha = 0,05$.

5. Perhitungan Homogenitas Varians Pengelompokan Data X_3 berdasarkan X_2

Tabel Pembantu Perhitungan Homogenitas Varians (X_3) Berdasarkan (X_2)

No.	X_2	K	N	X_3	dk (ni-1)	Si^2	log Si^2	dk. Si^2	dk.log Si^2
1	28	1		65					
2	29	2		64					
3	31	3	2	61	1	0,00	0,00	0,00	0,00
4	31			61					
5	33	4	2	71	1	392,00	2,59	392,00	2,59
6	33			43					
7	38	5		44					
8	39	6		74					
9	44	7	2	58	1	2,00	0,30	2,00	0,30
10	44			60					
11	45	8	2	76	1	0,00	0,00	0,00	0,00
12	45			76					
13	46	9	2	59	1	32,00	1,51	32,00	1,51
14	46			67					
15	49	10		60					
16	52	11	2	72	1	98,00	1,99	98,00	1,99
17	52			58					
18	54	12	2	77	1	50,00	1,70	50,00	1,70
19	54			67					
20	59	13		70					
21	60	14		57					

22	61	15		70					
23	62	16		75					
24	62			68					
25	63	17	7	43	6	140,29	2,15	841,71	12,88
26	63			56					
27	63			64					
28	63			77					
29	63			64					
30	63			64					
31	63			77					
32	64	18	3	60	2	14,33	1,16	28,67	2,31
33	64			61					
34	64			67					
35	66	19		57					
36	67	20	2	57	1	72,00	1,86	72,00	1,86
37	67			69					
38	68	21		80					
39	69	22	2	63	1	24,50	1,39	24,50	1,39
40	69			70					
41	70	23		65					
42	71	24		80					
43	72	25		65					
44	73	26	2	76	1	98,00	1,99	98,00	1,99
45	73			90					
46	74	27		75					
47	77	28	4	68	3	69,67	1,84	209,00	5,53
48	77			75					
49	77			88					
50	77			75					
51	79	29	8	60	7	113,93	2,06	797,50	14,40

52	79			70					
53	79			59					
54	79			66					
55	79			92					
56	79			60					
57	79			69					
58	79			66					
59	80	30	2	79	1	84,50	1,93	84,50	1,93
60	80			92					
61	81	31		61					
62	82	32	5	69	4	8,30	0,92	33,20	3,68
63	82			74					
64	82			73					
65	82			76					
66	82			70					
67	83	33	7	73	6	106,48	2,03	638,86	12,16
68	83			63					
69	83			77					
70	83			92					
71	83			80					
72	83			77					
73	83			92					
74	84	34	4	56	3	172,92	2,24	518,75	6,71
75	84			70					
76	84			87					
77	84			64					
78	85	35	2	76	1	0,50	-0,30	0,50	-0,30
79	85			75					
80	86	36	8	60	7	174,70	2,24	1222,88	15,70
81	86			64					

82	86			92					
83	86			69					
84	86			81					
85	86			92					
86	86			73					
87	86			92					
88	87	37	3	57	2	73,00	1,86	146,00	3,73
89	87			67					
90	87			74					
91	89	38		93					
92	92	39	4	78	3	37,58	1,57	112,75	4,72
93	92			63					
94	92			70					
95	92			70					
96	93	40	2	61	1	40,50	1,61	40,50	1,61
97	93			52					
Σ	6839	40	79	6765	56	1805,19	34,63	5443,31	98,38

a. Menghitung varians gabungan

$$s^2 = \frac{\sum ((n_i - 1)s_i^2)}{\sum (n_i - 1)}$$

$$s^2 = \frac{5443,31}{56} = 97,20$$

b. Menghitung nilai B dengan persamaan :

$$\begin{aligned} B &= (\sum dk) \log s^2 \\ &= 56 \times \log 97,20 \\ &= 111,31 \end{aligned}$$

c. Menghitung nilai chi kuadrat dengan persamaan :

$$\begin{aligned}\chi^2 &= (\ln 10) \left[B - \left(\sum n - 1 \right) \log s_i^2 \right] \\ &= 2,303 \times (111,31 - 98,38) \\ &= 29,77\end{aligned}$$

Dengan membandingkan nilai χ^2 (chi-kuadrat) dengan dk = 56 dan $\alpha = 0,05$, akan diperoleh nilai kritik $\chi^2 = 74,47$ Ternyata $\chi^2_{\text{hitung}} = 29,77 < \chi^2_{\text{tabel}} = 74,47$ sehingga dapat disimpulkan bahwa varians populasi adalah **homogen** dalam taraf $\alpha = 0,05$.

Lampiran 15

PERHITUNGAN KORELASI ANTAR VARIABEL

A. Korelasi Antara Variabel X_1 Dengan Variabel X_2

Dari data-data sebagai berikut:

ΣX_1	6468	ΣX_1^2	446048	X_1X_2	458950	X_2X_3	483446
ΣX_2	6839	ΣX_2^2	510257	X_1X_3	455364	X_2X_4	533550
ΣX_3	6765	ΣX_3^2	483505	X_1X_4	503516	X_3X_4	527034
ΣX_4	7459	ΣX_4^2	592803	N		97	

$$\begin{aligned} r_{12} &= \frac{(N \cdot \Sigma X_1 X_2) - (\Sigma X_1)(\Sigma X_2)}{\sqrt{[(N \cdot \Sigma X_1^2) - (\Sigma X_1)^2] \cdot [(N \cdot \Sigma X_2^2) - (\Sigma X_2)^2]}} \\ &= \frac{(97 \times 458950) - (6468 \times 6839)}{\sqrt{[(97 \times 446048) - (6468)^2] \times [(97 \times 510257) - (6839)^2]}} \\ &= 0,144 \end{aligned}$$

Dari tabel harga r_{kritik} pada taraf signifikansi 5% dengan jumlah $N = 97$, diperoleh $r_{\text{tabel}} = 0,198$. Dengan demikian harga $r_{12} < r_{\text{tabel}}$ ($0,144 < 0,198$), maka dapat dikatakan tidak terdapat korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dengan X_2 .

Untuk menguji keberartian korelasi digunakan uji t yakni:

$$t = \frac{r\sqrt{(N-2)}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{0,144 \times \sqrt{97-2}}{\sqrt{1-0,144^2}} = 1,414$$

Dari daftar distribusi t dengan dk = 95 dan taraf signifikansi 5% diperoleh $t_{\text{tabel}} = 1,661$. Dengan demikian ternyata bahwa $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ ($1,414 < 1,661$) sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat korelasi berarti antara variabel variabel X_1 dengan X_2 .

B. Korelasi Antara Variabel X_1 Dengan Variabel X_3

Dari data-data sebagai berikut:

ΣX_1	6468	ΣX_1^2	446048	X_1X_2	458950	X_2X_3	483446
ΣX_2	6839	ΣX_2^2	510257	X_1X_3	455364	X_2X_4	533550
ΣX_3	6765	ΣX_3^2	483505	X_1X_4	503516	X_3X_4	527034
ΣX_4	7459	ΣX_4^2	592803	N		97	

$$\begin{aligned}
 r_{13} &= \frac{(N \cdot \Sigma X_1 X_3) - (\Sigma X_1)(\Sigma X_3)}{\sqrt{[(N \cdot \Sigma X_1^2) - (\Sigma X_1)^2] \cdot [(N \cdot \Sigma X_3^2) - (\Sigma X_3)^2]}} \\
 &= \frac{(97 \times 880940) - (6468 \times 6765)}{\sqrt{[(97 \times 446048) - (6468)^2] \times [(97 \times 483505) - (6765)^2]}} \\
 &= 0,325
 \end{aligned}$$

Dari tabel harga r_{kritik} pada taraf signifikansi 5% dengan jumlah $N = 97$, diperoleh $r_{\text{tabel}} = 0,198$. Dengan demikian harga $r_{13} > r_{\text{tabel}}$ ($0,325 > 0,198$), maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dengan X_3 .

Untuk menguji keberartian korelasi digunakan uji t yakni:

$$t = \frac{r\sqrt{(N-2)}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{0,325 \times \sqrt{97-2}}{\sqrt{1-0,325^2}} = 3,350$$

Dari daftar distribusi t dengan $dk = 95$ dan taraf signifikansi 5% diperoleh $t_{\text{tabel}} = 1,661$. Dengan demikian ternyata bahwa $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ ($3,350 < 1,661$) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi berarti antara variabel variabel X_1 dengan X_3

C. Korelasi Antara Variabel X_1 Dengan Variabel X_4

Dari data-data sebagai berikut:

ΣX_1	6468	ΣX_1^2	446048	X_1X_2	458950	X_2X_3	483446
ΣX_2	6839	ΣX_2^2	510257	X_1X_3	455364	X_2X_4	533550
ΣX_3	6765	ΣX_3^2	483505	X_1X_4	503516	X_3X_4	527034
ΣX_4	7459	ΣX_4^2	592803	N		97	

$$\begin{aligned}
 r_{14} &= \frac{(N \cdot \Sigma X_1X_4) - (\Sigma X_1)(\Sigma X_4)}{\sqrt{[(N \cdot \Sigma X_1^2) - (\Sigma X_1)^2] \cdot [(N \cdot \Sigma X_4^2) - (\Sigma X_4)^2]}} \\
 &= \frac{(97 \times 882736) - (6468 \times 7459)}{\sqrt{[(97 \times 446048) - (6468)^2] \times [(97 \times 592803) - (7459)^2]}} \\
 &= 0,365
 \end{aligned}$$

Dari tabel harga r_{kritik} pada taraf signifikansi 5% dengan jumlah $N = 97$, diperoleh $r_{\text{tabel}} = 0,198$. Dengan demikian harga $r_{14} > r_{\text{tabel}}$ ($0,365 > 0,198$), maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang signifikan antara variabel X_2 dengan X_3 .

Untuk menguji keberartian korelasi digunakan uji t yakni:

$$t = \frac{r\sqrt{(N-2)}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{0,365 \times \sqrt{97-2}}{\sqrt{1-0,365^2}} = 3,820$$

Dari daftar distribusi t dengan $dk = 95$ dan taraf signifikansi 5% diperoleh $t_{\text{tabel}} = 1,661$. Dengan demikian ternyata bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($3,820 > 1,661$) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi berarti antara variabel X_1 dengan X_4 .

D. Korelasi Antara Variabel X_2 Dengan Variabel X_3

Dari data-data sebagai berikut:

ΣX_1	6468	ΣX_1^2	446048	X_1X_2	458950	X_2X_3	483446
ΣX_2	6839	ΣX_2^2	510257	X_1X_3	455364	X_2X_4	533550
ΣX_3	6765	ΣX_3^2	483505	X_1X_4	503516	X_3X_4	527034
ΣX_4	7459	ΣX_4^2	592803	N		97	

$$\begin{aligned}
 r_{23} &= \frac{(N \cdot \Sigma X_2 X_3) - (\Sigma X_2)(\Sigma X_3)}{\sqrt{[(N \cdot \Sigma X_2^2) - (\Sigma X_2)^2] \cdot [(N \cdot \Sigma X_3^2) - (\Sigma X_3)^2]}} \\
 &= \frac{(97 \times 1296137) - (6839 \times 6765)}{\sqrt{[(97 \times 510257) - (6839)^2] \times [(97 \times 483505) - (6765)^2]}} \\
 &= 0,358
 \end{aligned}$$

Dari tabel harga r_{kritik} pada taraf signifikansi 5% dengan jumlah $N = 97$, diperoleh $r_{\text{tabel}} = 0,198$. Dengan demikian harga $r_{23} > r_{\text{tabel}}$ ($0,358 > 0,198$), maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang signifikan antara variabel X_2 dengan X_3 .

Untuk menguji keberartian korelasi digunakan uji t yakni:

$$t = \frac{r\sqrt{(N-2)}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{0,358 \times \sqrt{97-2}}{\sqrt{1-0,358^2}} = 3,731$$

Dari daftar distribusi t dengan $dk = 95$ dan taraf signifikansi 5% diperoleh $t_{\text{tabel}} = 1,661$. Dengan demikian ternyata bahwa $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ ($3,731 < 1,661$) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi berarti antara variabel X_2 dengan X_3 .

E. Korelasi Antara Variabel X_2 Dengan Variabel X_4

Dari data-data sebagai berikut:

ΣX_1	6468	ΣX_1^2	446048	X_1X_2	458950	X_2X_3	483446
ΣX_2	6839	ΣX_2^2	510257	X_1X_3	455364	X_2X_4	533550
ΣX_3	6765	ΣX_3^2	483505	X_1X_4	503516	X_3X_4	527034
ΣX_4	7459	ΣX_4^2	592803	N		97	

$$\begin{aligned}
 r_{24} &= \frac{(N \cdot \Sigma X_2 X_4) - (\Sigma X_2)(\Sigma X_4)}{\sqrt{[(N \cdot \Sigma X_2^2) - (\Sigma X_2)^2] \cdot [(N \cdot \Sigma X_4^2) - (\Sigma X_4)^2]}} \\
 &= \frac{(97 \times 1286879) - (6839 \times 7459)}{\sqrt{[(97 \times 510257) - (6839)^2] \times [(97 \times 592803) - (7459)^2]}} \\
 &= 0,329
 \end{aligned}$$

Dari tabel harga r_{kritik} pada taraf signifikansi 5% dengan jumlah $N = 97$, diperoleh $r_{\text{tabel}} = 0,198$. Dengan demikian harga $r_{24} > r_{\text{tabel}}$ ($0,329 > 0,198$), maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang signifikan antara variabel X_2 dengan X_4 .

Untuk menguji keberartian korelasi digunakan uji t yakni:

$$t = \frac{r\sqrt{(N-2)}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{0,329 \times \sqrt{97-2}}{\sqrt{1-0,329^2}} = 3,400$$

Dari daftar distribusi t dengan $dk = 95$ dan taraf signifikansi 5% diperoleh $t_{\text{tabel}} = 1,661$. Dengan demikian ternyata bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($3,400 > 1,661$) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang berarti antara X_2 dengan X_4 .

F. Korelasi Antara Variabel X_3 Dengan Variabel X_4

Dari data-data sebagai berikut:

ΣX_1	6468	ΣX_1^2	446048	X_1X_2	458950	X_2X_3	483446
ΣX_2	6839	ΣX_2^2	510257	X_1X_3	455364	X_2X_4	533550
ΣX_3	6765	ΣX_3^2	483505	X_1X_4	503516	X_3X_4	527034
ΣX_4	7459	ΣX_4^2	592803	N		97	

$$\begin{aligned}
 r_{34} &= \frac{(N \cdot \Sigma X_3 X_4) - (\Sigma X_3)(\Sigma X_4)}{\sqrt{[(N \cdot \Sigma X_3^2) - (\Sigma X_3)^2] \cdot [(N \cdot \Sigma X_4^2) - (\Sigma X_4)^2]}} \\
 &= \frac{(97 \times 1013570) - (6765 \times 7459)}{\sqrt{[(97 \times 909546) - (6765)^2] \times [(97 \times 592803) - (7459)^2]}} \\
 &= 0,455
 \end{aligned}$$

Dari tabel harga r_{kritik} pada taraf signifikansi 5% dengan jumlah $N = 97$, diperoleh $r_{\text{tabel}} = 0,198$. Dengan demikian harga $r_{34} > r_{\text{tabel}}$ ($0,455 > 0,198$), maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang signifikan antara variabel X_3 dengan X_4 .

Untuk menguji keberartian korelasi digunakan uji t yakni:

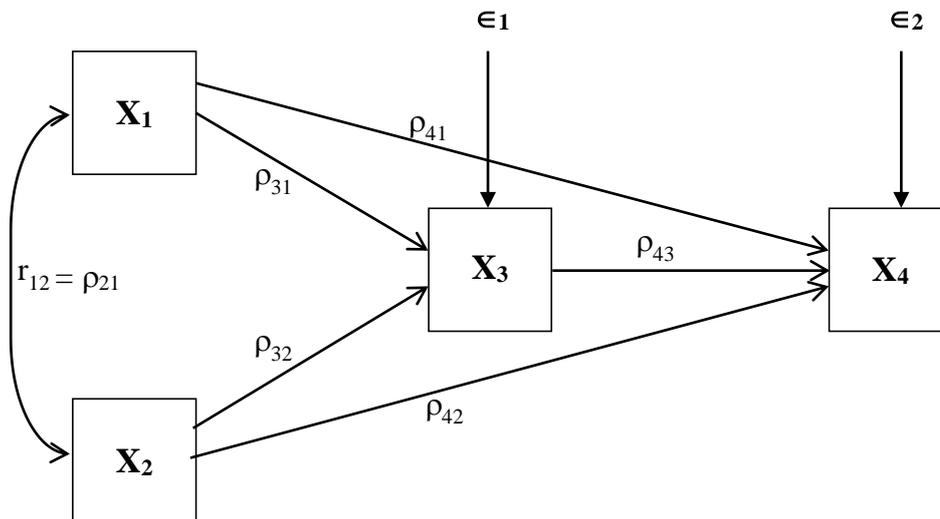
$$t = \frac{r\sqrt{(N-2)}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{0,455 \times \sqrt{97-2}}{\sqrt{1-0,455^2}} = 4,982$$

Dari daftar distribusi t dengan dk = 95 dan taraf signifikansi 5% diperoleh $t_{\text{tabel}} = 1,661$. Dengan demikian ternyata bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($4,982 > 1,661$) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang berarti antara variabel X_3 dengan X_4 .

Lampiran 16

PERHITUNGAN ANALISIS JALUR

Gambar Diagram Jalur :

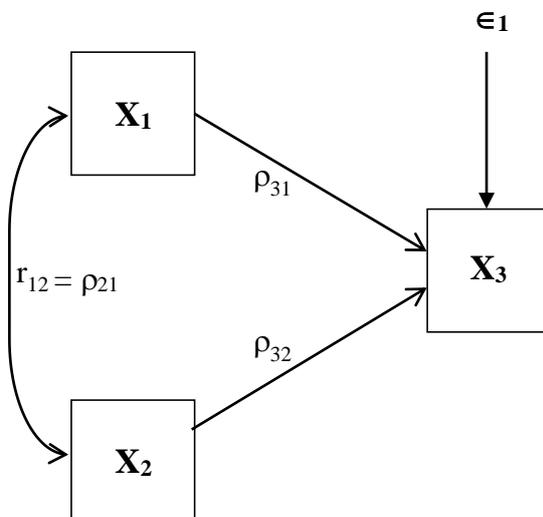


A. Mencari Koefisien Jalur

Dari perhitungan korelasi diperoleh:

r_{12}	0,144	r_{23}	0,358
r_{13}	0,325	r_{24}	0,329
r_{14}	0,365	r_{34}	0,455

1. Untuk Substruktur 1



Persamaan struktur 1.

$$X_3 = \rho_{31} X_1 + \rho_{32} X_2 + \epsilon_1$$

Rumus mencari koefisien jalur:

$$r_{12} = \rho_{21}$$

$$r_{13} = \rho_{31} + \rho_{32} \cdot r_{12}$$

$$r_{23} = \rho_{31} \cdot r_{12} + \rho_{32}$$

1. Mencari Koefisien Jalur ρ_{21}

$$r_{12} = \rho_{21} \dots \text{maka } \rho_{21} = 0,144$$

2. Mencari koefisien jalur ρ_{21} dan ρ_{32}

$$r_{13} = \rho_{31} + \rho_{32} \cdot r_{12}$$

$$r_{23} = \rho_{31} \cdot r_{12} + \rho_{32}$$

Perhitungan:

$$0,325 = \rho_{31} + 0,144 \rho_{32} \dots (\text{pers. 1})$$

$$0,358 = 0,144 \rho_{31} + \rho_{32} \dots (\text{pers. 2})$$

Dihilangkan r_{32} , sehingga:

$$\begin{array}{rclclclcl} 0,325 & = & & \rho_{31} & + & 0,144 & \rho_{32} & \times & 1 \\ 0,358 & = & 0,144 & \rho_{31} & + & & \rho_{32} & \times & 0,144 \end{array}$$

$$\begin{array}{rclclclcl} 0,325 & = & & \rho_{31} & + & 0,144 & \rho_{32} & & \\ 0,051 & = & 0,021 & & + & 0,144 & \rho_{32} & - & \\ \hline 0,274 & = & 0,979 & \rho_{31} & & & & & \end{array}$$

$$\rho_{31} = 0,279$$

Diperoleh ρ_{32} dengan:

$$0,358 = 0,144 \rho_{31} + r_{32}$$

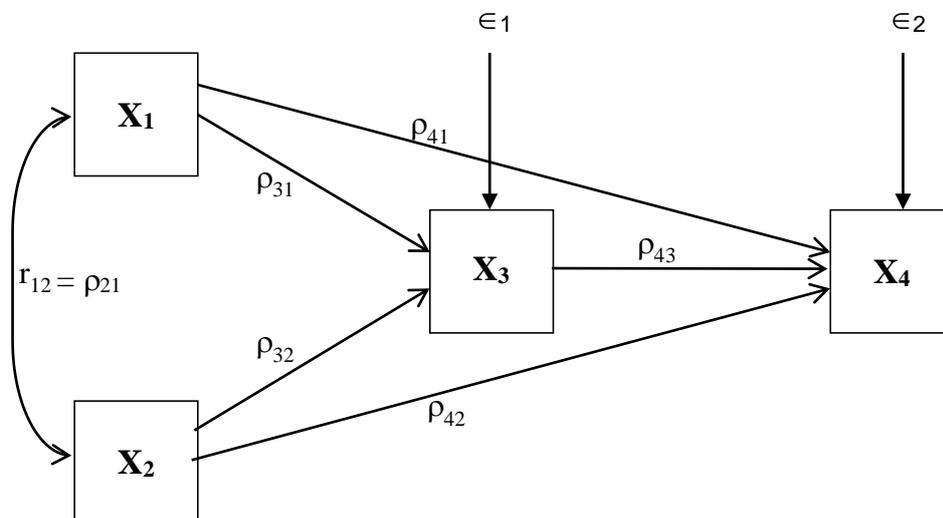
$$0,358 = 0,144 \cdot 0,279 + r_{32}$$

$$0,358 = 0,040 + r_{32}$$

Maka:

$$\rho_{32} = 0,317$$

2. Untuk Substruktur 2



Persamaan struktur 2.

$$X_4 = \rho_{31} X_1 + \rho_{32} X_2 + \rho_{33} X_3 + \epsilon_2$$

Rumus mencari koefisien jalur:

$$r_{14} = \rho_{41} + \rho_{42} \cdot r_{12} + \rho_{43} \cdot r_{13}$$

$$r_{24} = \rho_{41} \cdot r_{12} + \rho_{42} + \rho_{43} \cdot r_{23}$$

$$r_{34} = \rho_{41} \cdot r_{13} + \rho_{42} r_{13} + \rho_{43}$$

$$0,365 = \quad \square_{41} + 0,144 \square_{42} + 0,325 \square_{43} \dots (\text{pers. 3})$$

$$0,329 = 0,144 \square_{41} + \quad \square_{42} + 0,358 \square_{43} \dots (\text{pers. 4})$$

$$0,455 = 0,325 \square_{41} + 0,358 \square_{42} + \quad \square_{43} \dots (\text{pers. 5})$$

Dari persamaan (3) dan (4) diperoleh persamaan (6):

$$0,365 = \quad \square_{41} + 0,144 \square_{42} + 0,325 \square_{43} \quad \times \quad 0,358$$

$$0,329 = 0,144 \square_{41} + \quad \square_{42} + 0,358 \square_{43} \quad \times \quad 0,325$$

$$0,130 = 0,358 \square_{41} + 0,051 \square_{42} + 0,116 \square_{43}$$

$$0,107 = 0,047 \square_{41} + 0,325 \square_{42} + 0,116 \square_{43} \quad -$$

$$0,023 = 0,311 \square_{41} + \quad \square_{42} \dots (\text{pers. 6})$$

Dari persamaan (4) dan (5) diperoleh persamaan (7):

$$\begin{array}{rclclclclcl} 0,329 & = & 0,144 & \square_{41} & + & & \square_{42} & + & 0,358 & \square_{43} & \times & 1 \\ 0,455 & = & 0,325 & \square_{41} & + & 0,358 & \square_{42} & + & & \square_{43} & \times & 0,358 \end{array}$$

$$\begin{array}{rclclclclcl} 0,329 & = & 0,144 & \square_{41} & + & & \square_{42} & + & 0,358 & \square_{43} \\ 0,163 & = & 0,116 & \square_{41} & + & 0,128 & \square_{42} & + & 0,358 & \square_{43} & - \\ \hline 0,167 & = & 0,027 & \square_{41} & & 0,872 & \square_{42} & & & & \dots (pers. 7) \end{array}$$

Dihitung nilai \square_{41} dari persamaan (6) dan (7):

$$0,023 = 0,311 \square_{41} + \overset{-}{0,274} \square_{42} \times 0,872$$

$$0,167 = 0,027 \square_{41} + 0,872 \square_{42} \times \overset{-}{0,274}$$

$$0,020 = 0,271 \square_{41} + \overset{-}{0,239} \square_{42}$$

$$-0,046 = \overset{-}{0,007} \square_{41} + \overset{-}{0,239} \square_{42} -$$

$$\hline 0,066 = 0,279 \square_{41}$$

$$\square_{41} = 0,237$$

Dengan menggunakan persamaan (6) dihitung nilai \square_{42} :

$$0,023 = 0,311 \square_{41} \overset{-}{0,274} \square_{42}$$

$$0,023 = 0,074 \overset{-}{0,274} \square_{42}$$

Maka:

$$\square_{42} = 0,184$$

0,629

Dengan menggunakan persamaan (3) dihitung nilai \square_{43} :

$$0,365 = \square_{41} + 0,144 \square_{42} + 0,325 \square_{43}$$

$$0,365 = 0,237 + 0,026 + 0,325 \square_{43}$$

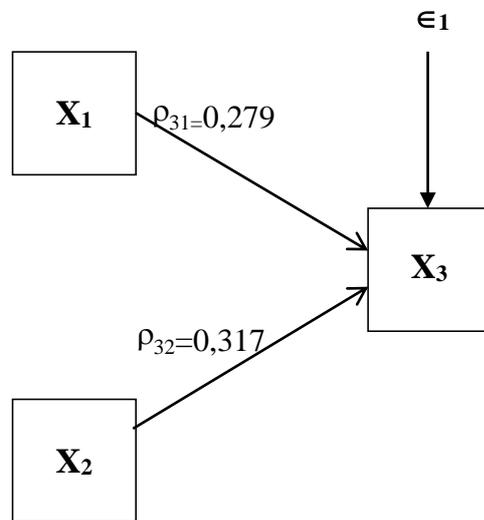
$$\square_{43} = 0,312$$

Dari perhitungan di atas, disimpulkan:

$\square_{\square\square}$	0,144
$\square_{\square\square}$	0,279
$\square_{\square\square}$	0,317
$\square_{\square\square}$	0,237
$\square_{\square\square}$	0,184
$\square_{\square\square}$	0,312

B. Menguji Koefisien Jalur

1. Sub Struktur Pertama (X_1 dan X_2 terhadap X_3)



a. Uji secara keseluruhan sub struktur pertama

Besar koefisien determinasi R^2 (kontribusi) X_1 dan X_2 secara simultan terhadap X_3

$$\begin{aligned}
 R^2_{3(12)} &= \rho_{31} \cdot r_{13} + \rho_{32} \cdot r_{23} \\
 &= (0,279 \times 0,325) + (0,317 \times 0,358) \\
 &= 0,091 + 0,113 \\
 &= 0,204
 \end{aligned}$$

Besar residu koefisien determinasi $R^2_{3(12)}$

$$\begin{aligned}
 \epsilon_{3,12} &= 1 - R^2_{3(12)} \\
 &= 1 - 0,204 \\
 &= 0,796
 \end{aligned}$$

Menghitung F secara keseluruhan:

$$F = \frac{(N - k - z) R^2_{3,12}}{k (1 - R^2_{3,12})} = \frac{(97 - 2 - 1) 0,204}{2(1 - 0,204)} = 12,07$$

Hasil ini dikonsultasikan dengan F_{tabel} untuk $dk = 2:95$ pada taraf signifikansi 5% yakni 3,09. Dengan demikian diperoleh $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($12,07 > 3,09$), maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara X_1 dan X_2 secara simultan terhadap X_3 .

b. Uji secara individual sub struktur pertama

1) Pengaruh X_1 terhadap X_3 :

$$t_{31} = \frac{\rho\sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r^2)}} = \frac{0,279\sqrt{97-2}}{\sqrt{(1-0,279^2)}} = 2,867$$

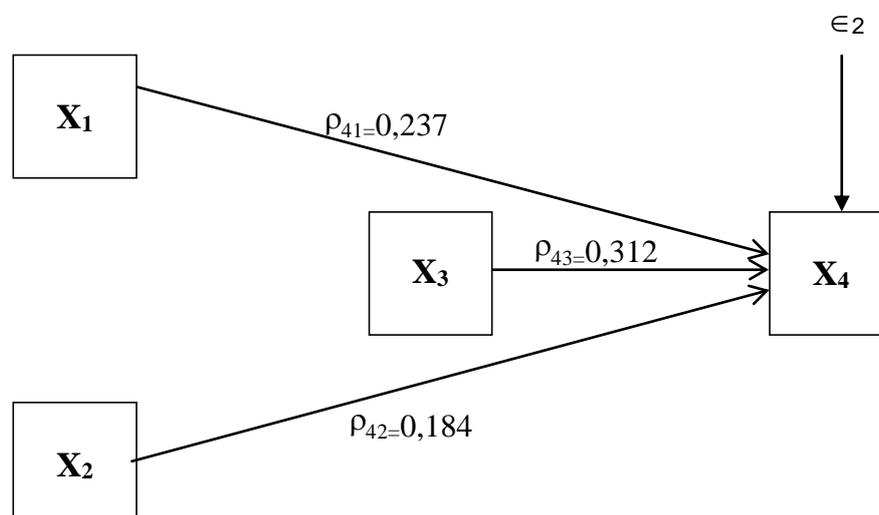
Dari hasil $t_{\text{hitung}} \rho_{31}$ dikonsultasikan dengan $t_{\text{tabel}} N = 97$ yakni 1,661. Dengan demikian $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($2,867 > 1,661$), maka dapat disimpulkan bahwa jalur ρ_{31} **berarti**.

2) Pengaruh X_2 terhadap X_3 :

$$t_{32} = \frac{\rho\sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r^2)}} = \frac{0,317\sqrt{97-2}}{\sqrt{(1-0,317^2)}} = 3,296$$

Dari hasil $t_{\text{hitung}} \rho_{32}$ dikonsultasikan dengan $t_{\text{tabel}} N = 97$ yakni 1,661. Dengan demikian $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($3,296 > 1,661$), maka dapat disimpulkan bahwa jalur ρ_{32} **berarti**.

2. Sub Struktur Kedua (X_1 dan X_2 dan X_3 terhadap X_4)



a. Uji secara keseluruhan sub struktur kedua

Besar koefisien determinasi R^2 (kontribusi) X_1 , X_2 dan X_3 secara simultan terhadap X_4

$$\begin{aligned} R^2_{4(123)} &= \rho_{41} \cdot r_{14} + \rho_{42} \cdot r_{24} + \rho_{43} \cdot r_{34} \\ &= (0,237 \times 0,365) + (0,184 \times 0,329) + (0,312 \times 0,455) \\ &= 0,086 + 0,060 + 0,142 \\ &= 0,289 \end{aligned}$$

Besar residu koefisien determinasi $R^2_{3(12)}$

$$\begin{aligned} \epsilon_{4,123} &= 1 - R^2_{4(123)} \\ &= 1 - 0,289 \\ &= 0,711 \end{aligned}$$

Menghitung F secara keseluruhan:

$$F = \frac{(N - k - z) R^2_{3,12}}{k(1 - R^2_{3,12})} = \frac{(97 - 3 - 1)0,289}{3(1 - 0,289)} = 12,61$$

Hasil ini dikonsultasikan dengan F_{tabel} untuk $dk = 3:97$ pada taraf signifikansi 5% yakni 2,70. Dengan demikian diperoleh $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($12,61 > 2,70$), maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara X_1 , X_2 dan X_3 secara simultan terhadap X_4 .

b. Uji secara individual sub struktur kedua

1) Pengaruh X_1 terhadap X_4 :

$$t_{41} = \frac{\rho\sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r^2)}} = \frac{0,237\sqrt{97-2}}{\sqrt{(1-0,237^2)}} = 2,402$$

Dari hasil $t_{\text{hitung}} \rho_{41}$ dikonsultasikan dengan $t_{\text{tabel}} N = 97$ yakni 1,661. Dengan demikian $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($2,402 > 1,661$), maka dapat disimpulkan bahwa jalur ρ_{41} **berarti**.

2) Pengaruh X_2 terhadap X_4 :

$$t_{42} = \frac{\rho\sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r^2)}} = \frac{0,184\sqrt{97-2}}{\sqrt{(1-0,184^2)}} = 1,840$$

Dari hasil $t_{hitung} \rho_{32}$ dikonsultasikan dengan $t_{tabel} N=97$ yakni 1,661. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1,840 > 1,661), maka dapat disimpulkan bahwa jalur ρ_{42} **berarti**.

3) Pengaruh X_3 terhadap X_4 :

$$t_{43} = \frac{\rho\sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r^2)}} = \frac{0,312\sqrt{97-2}}{\sqrt{(1-0,312^2)}} = 3,240$$

Dari hasil $t_{hitung} \rho_{32}$ dikonsultasikan dengan $t_{tabel} N=97$ yakni 1,661. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,240 > 1,661), maka dapat disimpulkan bahwa jalur ρ_{34} **berarti**.

C. Pengujian Model Jalur

Dari perhitungan sebelumnya diperoleh :

$$R_1^2 = 0,204$$

$$R_2^2 = 0,289$$

Maka :

$$\begin{aligned} R_m^2 &= 1 - [(1 - R_1^2) \cdot (1 - R_2^2)] \\ &= 1 - [(1 - 0,204) \times (1 - 0,289)] \\ &= 0,434 \end{aligned}$$

Dikarenakan diagram jalur pada jalur 1 dan jalur 2 semuanya signifikan sesuai uji F, maka harga $M = R^2_m$ sehingga Q menjadi :

$$\begin{aligned} Q &= \frac{1-R_m^2}{1-M} \\ &= \frac{1-0,434}{1-0,434} \\ &= 1,00 \end{aligned}$$

Maka :

$$\begin{aligned} \chi^2_h &= -(N - 1) \cdot \ln(Q) \\ &= - (97 - 1) \times 0 \\ &= 0 \end{aligned}$$

Hasil $\chi_{hitung} = 0$ dikonsultasikan dengan χ_{tabel} untuk $d = 1$ yakni 3,84. Dengan demikian $\chi_{hitung} < \chi_{tabel}$ ($0 < 3,84$), maka disimpulkan bahwa model analisis jalur secara keseluruhan adalah **signifikan**.

D. Perhitungan Pengaruh Antar Variabel

a) Pengaruh X_1

$$\begin{aligned} 1. \text{ Pengaruh langsung } X_1 \text{ ke } X_3 &= \rho_{31} \times \rho_{31} \\ &= 0,279 \times 0,279 \\ &= 0,078 = 7,8\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 2. \text{ Pengaruh langsung } X_1 \text{ ke } X_4 &= \rho_{41} \times \rho_{41} \\ &= 0,237 \times 0,237 \\ &= 0,056 = 5,6\% \end{aligned}$$

3. Pengaruh tidak langsung X_1 ke X_4 melalui X_3 = $\rho_{41} \times \rho_{31} \times \rho_{43}$
 = $0,237 \times 0,279 \times 0,312$
 = $0,021 = 2,1\%$
4. Pengaruh total X_1 ke X_4 = $0,078 + 0,056 + 0,021$
 = $0,155 = 15,5\%$

b) Pengaruh X_2

1. Pengaruh langsung X_2 ke X_3 = $\rho_{32} \times \rho_{32}$
 = $0,317 \times 0,317$
 = $0,101 = 10,1\%$
2. Pengaruh langsung X_2 ke X_4 = $\rho_{42} \times \rho_{42}$
 = $0,184 \times 0,184$
 = $0,034 = 3,4\%$
3. Pengaruh tidak langsung X_2 ke X_4 melalui X_3 = $\rho_{42} \times \rho_{32} \times \rho_{43}$
 = $0,184 \times 0,317 \times 0,312$
 = $0,018 = 1,8\%$
4. Pengaruh total X_2 ke X_4 = $0,101 + 0,034 + 0,018$
 = $0,153 = 15,3\%$

c) Pengaruh X_3

1. Pengaruh langsung X_3 ke X_4 = $\rho_{43} \times \rho_{43}$
 = $0,312 \times 0,312$
 = $0,098 = 9,8\%$

$$2. \text{ Pengaruh total } X_3 \text{ ke } X_4 = 9,8\%$$

d) Pengaruh Total

Pengaruh X_1 , X_2 , dan X_3 secara bersama-sama terhadap X_4

$$= 15,5\% + 15,3\% + 9,8\% = 40,6\%$$