

Vol. I No. 4 Oktober - Desember 2021

ISSN : 2775 - 2364

JURNAL ISLAMI

MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM & HUMANIORA



**PRODI (S1) MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA**

Jl. Williem Iskandar Pasar V Telp. 061-6615683 Fax. 061-6615683 Medan Estate 20371

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN BUDAYA MUTU TERHADAP
KEPUASAN KERJA GURU DI SMP IT MTTQ SCHOOL KABUPATEN
DELI SERDANG**

**Nisa Mardiyah
Dr. Candra Wijaya, M.Pd.
Drs. Hendri Fauza, M.Pd.**

**Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sumatera Utara
Email : nisamardiyah111@gmail.com**

Abstrak

Tujuan penelitian untuk mengetahui: (1) Pengaruh iklim organisasi terhadapkepuasan kerja guru di SMP IT MTTQ School Kabupaten Deli Serdang; (2) Pengaruh budaya mutu terhadap kepuasan kerja guru di SMP IT MTTQ School Kabupaten Deli Serdang; dan (3) Pengaruh iklim organisasi dan budaya mutu secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja gurudi SMP IT MTTQ School Kabupaten Deli Serdang. Populasi penelitian adalah seluruh guru di SMP IT MTTQ School Kabupaten Deli Serdang dengan jumlah 30 orang dan sampel penelitian ini berjumlah 30 orang. Instrumen penelitian adalah angket dengan model skala Likert. Uji persyaratan dilakukan untuk menguji normalitas dan , linearitas. Teknik analisis data digunakan korelasi dan regresi sederhana dan berganda pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

Temuan penelitian ini menunjukkan : (1) Pengaruh iklim organisasi (X_1) terhadap kepuasan kerja guru di SMP IT MTTQ School Kabupaten Deli Serdang (Y) sebesar sebesar $0.942 \times 100 \% = 94, 2 \%$ dengan persamaan $\hat{Y} = 6.998 + 0.911 X_1$; (2) Pengaruh budaya mutu (X_2) terhadap kepuasan kerja guru di SMP IT MTTQ School Kabupaten Deli Serdang (Y) sebesar sebesar $0.982 \times 100 \% = 98, 2 \%$ dengan persamaan regresinya $\hat{Y} = 0.283 + 1.043 X_2$; dan (3) Pengaruh iklim organisasi (X_1) dan budaya mutu (X_2) secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru di SMP IT MTTQ School Kabupaten Deli Serdang (Y) sebesar sebesar $0.983 \times 100 \% = 98, 3 \%$ dengan persamaan refresinya $\hat{Y} = 1.223 + 0.148 X_1 + 1.206 X_2$, persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika faktor iklim organisasi dan budaya mutu meningkat sebesar satu unit maka kepuasan kerja guru juga akan meningkat sebesar $1.223 + 0.148 + 1.206 = 2.557$ satuan.

Kata Kunci: *Iklim Organisasi, Budaya Mutu dan Kepuasan kerja*

PENDAHULUAN

Menurut (Triatama, 2015 : 69) Iklim organisasi adalah keadaan tak terpisahkan dari sebuah organisasi. Pada hakekatnya dapat dianalogikan dengan suasana atau kondisi udara (cerah atau buruk, dan sebagainya). Iklim organisasi merupakan salah satu kajian yang muncul dalam upaya bagaimana seseorang administrator/manajer sekolah mengembangkan pola interaksi sosial sehingga tujuan organisasi tersebut dapat tercapai.

Menurut oleh (Bowditch dan Buono, 1997) mendefinisikan iklim organisasi adalah sebagai pengukuran yang luas atas harapan-harapan orang-orang tentang hal-hal yang disukai dalam organisasi yang sedang mereka temui. Iklim organisasi dapat berfungsi sebagai indikator terpenuhi atau tidaknya harapan-harapan karyawan tersebut di organisasi. French berpendapat bahwa iklim organisasi adalah sesuatu yang dapat diukur, merupakan kumpulan persepsi dari para anggota organisasinya tentang aspek-aspek di kehidupan kerjanya yang mempengaruhi motivasi dan perilaku mereka, khususnya kebudayaan didalam organisasi, gaya kepemimpinan yang berlaku, tingkatan atau derajat struktur dan praktek-praktek serta kebijakan-kebijakan personalia.

Sedangkan menurut (Suharsaputra, 2013:82) mendefinisikan bahwa iklim organisasi merupakan hal yang amat penting bagi keberhasilan suatu organisasi dan iklim suatu organisasi sangat berbeda dengan iklim organisasi lainnya. Karena hal tersebut berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja masing-masing organisasi. Iklim organisasi juga merupakan deskriptif yang berdasarkan pada persepsi lingkungan sosial anggota organisasi.

Dalam bersosialisasi dan berorganisasi, bekerjasama memiliki kedudukan yang sentral karena esensi dari kehidupan sosial dan berorganisasi adalah kesepakatan bekerjasama. Tidak ada organisasi tanpa ada interaksi sosial kerjasama dan tanggungjawab. Bahkan dalam pemberdayaan organisasi, kerjasama adalah tujuan akhir dari setiap program pemberdayaan. Manajer akan ditakar keberhasilannya dari seberapa mampu ia menciptakan kerjasama di dalam organisasi (intern), dan menjalin kerjasama dengan pihak-pihak di luar organisasi (ekstern).

Menurut Hasibuan (Ahmad Bahroini, 2002), tanggung jawab (*responsibility*) adalah keharusan untuk melakukan semua kewajiban dan tugas-

tugas yang dibebankan kepada seseorang sebagai akibat dari wewenang ataupun hak yang diterima dan dimiliki oleh orang tersebut. Kerjasama (*collaboration*) dalam pandangan merupakan bagian dari kecakapan "manajemen baru" yang belum nampak pada manajemen tradisional. Dalam manajemen tradisional terdapat tujuh kecakapan manajerial yaitu merencanakan (*planning*), mengkomunikasikan (*communicating*), mengkoordinasikan (*coordinating*), memotivasi (*motivating*), mengendalikan (*control-ling*), mengarahkan (*directing*), dan memimpin (*leading*).

Menurut (Siagian S.P, 2002) menjelaskan iklim organisasi sebagai kondisi kerja yang bersifat fisik dan non fisik dari lingkungan kerja yang turut berpengaruh terhadap perilaku dan yang menjadi faktor motivasional yang perlu mendapat perhatian setiap pemimpin dalam organisasi. Stringer mengemukakan bahwa terdapat lima faktor yang mempengaruhi terjadinya iklim suatu organisasi, yaitu sebagai berikut :

1. Lingkungan Eksternal. Industri atau bisnis yang sama mempunyai iklim organisasi umum yang sama. Misalnya, iklim organisasi umum perusahaan asuransi umumnya sama, demikian juga dengan iklim organisasi pemerintah, sekolah atau perusahaan industri minyak kelapa sawit di Indonesia, mempunyai iklim umum yang sama. Kesamaan faktor umum tersebut disebabkan pengaruh lingkungan eksternal organisasi.
2. Strategi Organisasi. Kinerja suatu perusahaan bergantung pada strategi yang dimiliki oleh karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diperlukan oleh strategi, dan faktor-faktor lingkungan penentu dari level energi tersebut. Strategi yang berbeda menimbulkan pola iklim yang berbeda. Strategi mempengaruhi iklim organisasi secara tidak langsung.
3. Pengaturan Organisasi. Pengaturan organisasi mempunyai pengaruh paling kuat terhadap iklim organisasi.
4. Kekuatan Sejarah. Semakin tua umur organisasi semakin kuat pengaruh kekuatan sejarahnya. Pengaruh tersebut dalam bentuk tradisi dan ingatan yang membentuk harapan anggota organisasi dan mempunyai pengaruh terhadap iklim organisasi.

5. Kepemimpinan. Perilaku kepemimpinan memengaruhi iklim organisasi yang mendorong motivasi karyawan. Motivasi karyawan merupakan pendorong utama terjadinya kinerja.

Selain adanya faktor yang mempengaruhi iklim organisasi diatas maka disini dapat diketahui adanya pengaruh iklim terhadap budaya mutu terhadap kepuasan kerja guru di sekolah. Yang dimana budaya mutu merupakan perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assuptions*), atau norma-norma yang telah berlaku disekolah, disepakati dan diikuti oleh warga sekolah sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah disekolah tersebut, untuk mempertahankan mutu. Karena budaya mutu sekolah yang kuat sangat signifikan untuk mendukung tujuan sekolah untuk mencapai keunggulan, sebaliknya budaya sekolah yang lemah akan menghambat sekolah tersebut untuk mencapai tujuannya.

Setiap organisasi memiliki keunikan tersendiri, keunikan tersebut dapat menjadi karakteristik keunggulan pada organisasi tersebut, diantara beberapa karakteristik dalam suatu organisasi adalah nilai-nilai primer yang dimiliki, jika nilai-nilai primer tersebut dapat dikemas dengan baik sebagai pedoman bertindak dan bekerja dalam organisasi, maka organisasi tersebut menjadi budaya organisasi yang positif. Menurut (Achmad Shobirin, 2009:25) menyatakan adanya terdapat berbagai nilai primer yang harus dimiliki oleh suatu organisasi menurut Miller yaitu adanya nilai-nilai primer atau beberapa nilai budaya tersebut juga dapat disebut dengan asas-asas tersebut terdiri dari delapan butir, yaitu asas tujuan, konsekuensi, keunggulan, prestasi, kesatuan, empiris, keakraban, dan integritas.

Agar tercipta dan terlaksana nilai-nilai primer yang harus dimiliki oleh suatu organisasi disekolah maka guru-guru harus ikut membantu dan memberikan kerjasama yang baik untuk sebuah organisasi yang dimana guru akan merasa berpengaruh terhadap apa yang selama ini diberikan untuk sekolah. Karena guru merupakan salah satu komponen yang memiliki peran utama dalam peningkatan mutu pendidikan, oleh karena itu kepuasan kerja sangatlah penting untuk diperhatikan bagi guru dimana hal tersebut mampu mempengaruhi cara guru dalam hal apapun yang mana dapat berpengaruh terhadap kualitas dan tujuan dari sekolah tersebut.

Menurut (Wibowo, 2014) menyatakan kepuasan kerja guru juga dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal sehingga perlu diteliti. Faktor internal diantaranya motivasi kerja, semangat mengajar, dan kecerdasan terhadap kinerja. Faktor Eksternal diantaranya sarana prasarana sekolah dan komunikasi kepemimpinan. Hal ini juga sejalan dengan temuan penelitian oleh Schermerhorn, Jr. John R, James G. Hunt, Richard N. Osborn and Mary Uhl-Bien yang menunjukkan dalam studi global yang dilaporkan terdapat masalah kepuasan kerja : 1) ketidakpuasan dalam bayaran, 2) Jumlah jam kerja, 3) tidak mendapat liburan atau cuti, 4) kurangnya fleksibilitas dalam jam kerja, 5) waktu diperlukan untuk berangkat dan pulang kerja.

(Colquitt, LePine dan Wesson, 2001) mengemukakan adanya beberapa faktor kepuasan kerja yaitu: 1) *Pay Satisfaction* yaitu mencerminkan perasaan pekerja tentang bayaran mereka. Artinya, ada perbandingan antara bayaran yang diinginkan pekerja dengan yang mereka terima, 2) *Promotion satisfaction* yang mencerminkan perasaan pekerja tentang kebijakan promosi perusahaan dan pelaksanaannya, 3) *Supervision satisfaction* yaitu mencerminkan perasaan pekerja tentang atasan mereka, 4) *Coworker Satisfaction* yang mencerminkan perasaan pekerja tentang teman sekerja mereka, 5) *Satisfaction with the work itself* yaitu mencerminkan perasaan pekerja tentang tugas pekerjaan mereka sebenarnya, 6) *Altruism* merupakan sikap suka membantu rekan sekerja ketika sedang menghadapi banyak tugas, 7) *Status* yaitu menyangkut *prestise*, mempunyai kekuasaan atas orang lain, atau merasa memiliki popularitas. Promosi jabatan disatu sisi menunjukkan peningkatan status, disisi lainnya akan memberikan kepuasan karena prestasinya dihargai, 8) *Environment* yaitu lingkungan menunjukkan perasaan nyaman dan aman.

Kepuasan kerja guru sangat penting diperhatikan karena akan berdampak kepada produktivitas guru. Kepala sekolah seharusnya peduli akan tingkat kepuasan kerja guru karena sekurangnya tiga alasan : 1) Ada bukti yang jelas bahwa guru yang tidak terpuaskan lebih sering melewatkan kerja dan lebih besar kemungkinan mengundurkan diri, 2) Telah diperagakan bahwa guru yang terpuaskan mempunyai kesehatan yang lebih baik dan usia yang lebih panjang, 3) Kepuasan pada pekerjaan dibawa ke kehidupan guru di luar pekerjaan.

Berdasarkan ketentuan diatas maka dapat disebutkan bahwa kepuasan kerja seseorang tidak lepas dari kebutuhannya. Karena setiap manusia sesuai perkembangannya akan mengalami perkembangan kebutuhan. Oleh sebab itu manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhannya sehingga tercapai kepuasan bagi dirinya sendiri.

METODE PENELITIAN

Sebelum perangkat penelitian digunakan untuk memperoleh data, terlebih dahulu dilakukan validitas isi, selanjutnya diuji cobakan untuk melihat validitas dan reliabilitas angket tersebut. Uji coba dilakukan kepada guru yang berada diluar populasi namun masih memiliki karakteristik sama dengan tempat penelitian. Hal ini peneliti memilih SMP IT Mttq School Kabupaten Deli Serdang yang Sebelum data dikumpulkan, terlebih dahulu dipersiapkan daftar pertanyaan, dimana setiap daftar pernyataan diukur melalui Skala Likert, Skala Likert adalah suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode Kuesioner Angket. Metode ini dipilih karena beberapa alasan, seperti 1) pengumpulan lebih mudah, 2) pelaksanaannya dapat langsung serempak 3) membutuhkan waktu yang relatif singkat.

Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner dengan pertanyaan tertutup yaitu sejumlah pertanyaan yang jawabannya sudah dibatasi sehingga responden tidak mungkin memilih jawaban selain alternatif jawaban yang ditawarkan. Lembar koesioner (lembar angket) menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban yaitu: Selalu (SL), Sering (SR), Kadang-kadang (KD), Jarang (JR), dan Tidak Pernah (TP). Sesuai dengan model skala Likert, maka untuk butir pernyataan positif diberi skor untuk jawaban SL=5, SR=4, KD=3, JR=2, dan TP=1. Sedangkan untuk pernyataan negatif diberi skor untuk jawaban SL=1, SR=2, KD=3, JR=4, dan TP=5. Yang terlibat dalam pengisian kuesioner tersebut adalah guru-guru yang sudah ditetapkan sebagai sampel penelitian. Instrumen ini dilakukan untuk mengumpulkan data primer dan informasi tentang iklim organisasi dan budaya mutu terhadap kepuasan kerja guru yang ada di SMP IT Mttq School Kabupaten Deli Serdang sesuai dengan rumusan masalah.

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Penelitian

Data penelitian ini meliputi dua variabel yakni variabel iklim organisasi (X_1), budaya mutu (X_2) dan variabel kepuasan kerja guru (Y). Berdasarkan hasil pemeriksaan yang dilakukan terhadap data, seluruh data yang masuk memenuhi syarat untuk diolah dan dianalisis statistik deskripsinya yang hasilnya tersaji dalam rangkuman berikut ini:

Tabel 4.1. Statistik Deskripsi

		Statistics		
		Iklim Organisasi	Budaya Mutu	Kepuasan Kerja Guru
N	Valid	30	30	30
	Missing	0	0	0
Mean		37,83	40,03	41,47
Median		37,00	39,00	40,00
Mode		35 ^a	38	35 ^a
Std. Deviation		6,788	6,054	6,372
Variance		46,075	36,654	40,602
Range		25	22	21
Minimum		27	30	31
Maximum		52	52	52

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

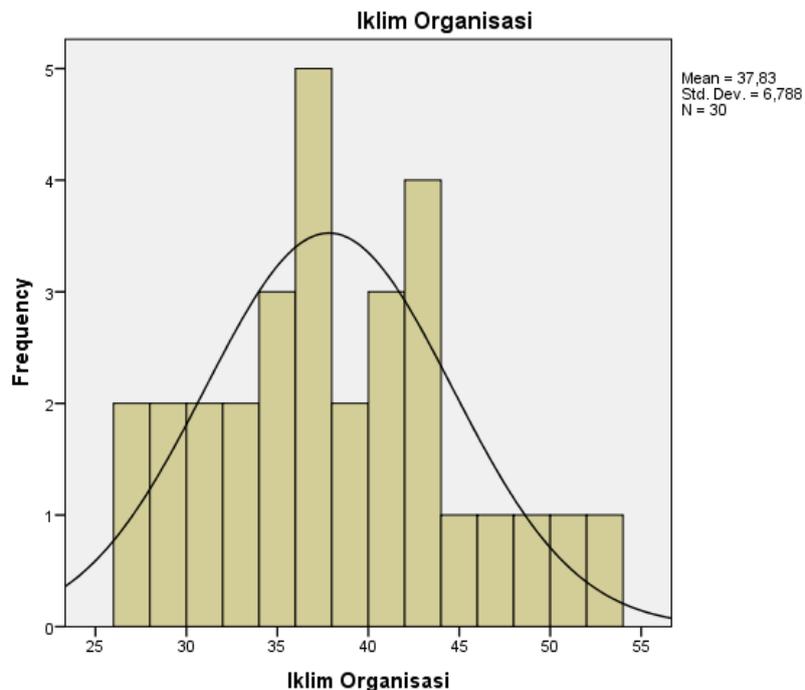
1. Deskripsi Data Variabel Iklim Organisasi (X_1)

Berdasarkan butir-butir pernyataan variabel iklim organisasi dari data yang diperoleh skor terendah adalah 27 dan yang tertinggi adalah 52. Rata-rata 37.83, simpangan baku 6.788, median 37.00 dan modus 35. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda, hal ini menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal. Sesuai dengan hasil perhitungan statistik dasar yang telah dilakukan, data diklasifikasikan dengan menggunakan aturan *Starges* kedalam lima interval kelas. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel iklim organisasi dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut ini.

Tabel 4.2: Distribusi Frekuensi Skor Iklim Organisasi

No	Kelas Interval	f Absolut	F.Relatif
1	27 – 31	6	20 %
2	32 – 36	8	26,7 %
3	37 – 41	7	23,3 %
4	42 – 46	5	16,7 %
5	47 – 52	4	13,3 %
Jumlah		30	100%

Tabel 4.2. di atas menunjukkan sebaran skor iklim organisasi (X_1) sebanyak 14 orang (46.7 %) berada di bawah rata-rata kelas, 7 orang (23.3 %) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 9 orang (30 %) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka iklim organisasi umumnya berada di atas rata-rata. Selanjutnya grafik histogramnya disajikan seperti pada Gambar 4.1 berikut.



Gambar 4.1: Histogram Iklim Organisasi

Histogram 4.1 di atas menunjukkan bahwa data pemusatan variabel iklim organisasi 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 variabel keterlibatan kerja condong kekanan.

2. Deskripsi Data Variabel Budaya Mutu (X_2)

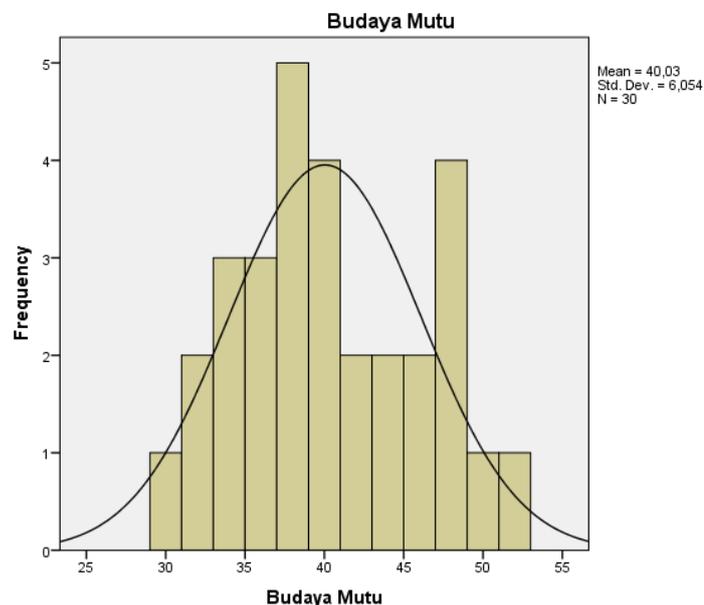
Berdasarkan butir-butir pernyataan variabel budaya mutu dari data yang diperoleh skor terendah adalah 30 dan yang tertinggi adalah 52. Rata-rata 40.03, simpangan baku 6.054, median 39.00 dan modus 38. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda, hal ini menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal. Sesuai

dengan hasil perhitungan statistik dasar yang telah dilakukan, data diklasifikasikan dengan menggunakan aturan *Starges* kedalam enam interval kelas. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel budaya mutu dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut ini.

Tabel 4.3: Distribusi Frekuensi Skor Budaya Mutu

No	Kelas Interval	f Absolut	F.Relatif
1	30 – 33	4	13,3 %
2	34 – 37	7	23,3 %
3	38 – 41	7	23,3 %
4	42 – 45	4	13,3 %
5	46 – 49	6	20 %
6	50 – 53	2	6,7%
Jumlah		30	100%

Tabel 4.3. di atas menunjukkan sebaran skor budaya mutu (X_2) sebanyak 11 orang (36.67%) berada di bawah rata-rata kelas, 7 orang (23.3 %) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 12 orang (40 %) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka budaya mutu umumnya berada di atas rata-rata. Selanjutnya grafik histogramnya disajikan seperti pada Gambar 4.2 berikut.



Gambar 4.2: Histogram Budaya Mutu

Histogram 4.2 di atas menunjukkan bahwa data pemusatan variabel budaya mutu 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 variabel keterlibatan kerja condong kekanan.

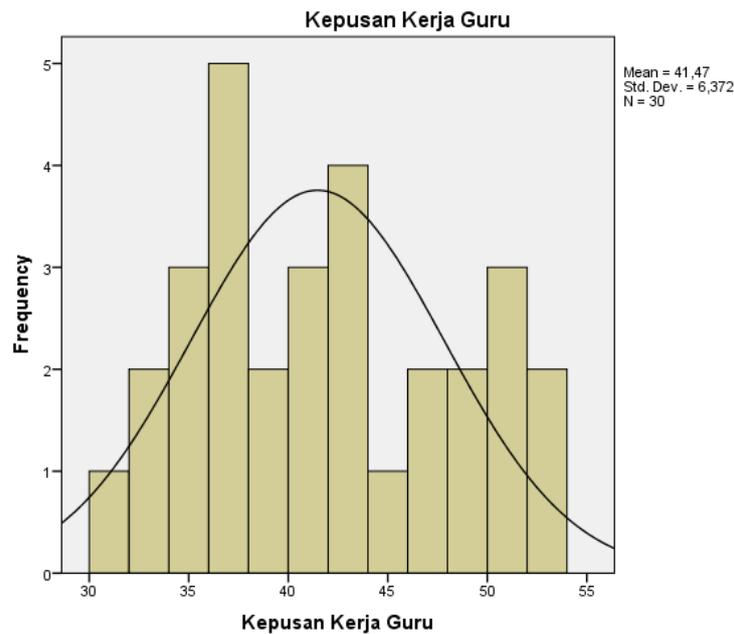
3. Deskripsi Data Variabel Kepuasan Kerja Guru (Y)

Berdasarkan butir-butir pernyataan variabel kepuasan kerja guru dari data yang diperoleh skor terendah adalah 21 dan yang tertinggi adalah 31. Rata-rata 41.47, simpangan baku 6.327, median 40.00, dan modus 35. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda, hal ini menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal. Sesuai dengan hasil perhitungan statistik dasar yang telah dilakukan, data diklasifikasikan dengan menggunakan aturan *Starges* kedalam tujuh interval kelas. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel kepuasan kerja guru dapat dilihat pada Tabel 4.4. berikut.

Tabel 4.4: Distribusi Frekuensi Skor Kepuasan Kerja Guru

No	Kelas Interval	f Absolut	F.Relatif
1	31– 33	3	10 %
2	34 – 36	6	20 %
3	37 – 39	4	13,3 %
4	40 – 42	5	16,67 %
5	43 – 45	3	10 %
6	46 – 48	2	6,67%
7	49 – 52	7	23,3 %
Jumlah		30	100%

Tabel 4.4. di atas menunjukkan sebaran skor kinerja guru (Y) sebanyak 13 orang (43.33%) berada di bawah rata-rata kelas interval, 5 orang (16.67%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 12 orang (40) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka kinerja guru umumnya berada di bawah rata-rata. Selanjutnya grafik histogramnya disajikan seperti pada Gambar 4.3 berikut.



Gambar 4.3 : Histogram Kepuasan Kerja Guru

A. Pengujian Persyaratan Analisis

Data yang diperoleh dari hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan statistik. Penelitian ini menggunakan analisis korelasi sederhana. Penggunaan analisis tersebut harus memenuhi persyaratan yang dikehendaki yakni : 1) uji normalitas masing-masing data, 2) uji linieritas, dan 3) uji homogenitas data.

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data adalah dengan menggunakan teknik uji Kolmogororof-Smirnov (Uji K-S) dengan menggunakan taraf signifikansi alpha 0,05, pengujian ini menjadi sangat penting karena akan dapat memberikan indikasi lebih lanjut apakah data dapat diolah atau tidak dengan menggunakan analisis regresi. Data dari setiap variabel dikatakan normal sebagaimana yang dikemukakan Santoso (2000:74) apabila : 1) Nilai Signifikansi atau nilai probabilitas < 0.05 , maka distribusi data tidak normal, dan 2) Nilai Signifikansi atau probabilitas > 0.05 , maka distribusi data normal.

Dengan mengacu pada ketentuan di atas, berikut ini akan disajikan rangkuman uji normalitas data dari setiap variabel penelitian disajikan dalam tabel berikut ini :

**Tabel 4.5 : Rangkuman Uji Normalitas Data Variabel Penelitian
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Iklm Organisasi	Budaya Mutu	Kepusan Kerja Guru
N		30	30	30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	37,83	40,03	41,47
	Std. Deviation	6,788	6,054	6,372
	Absolute	,082	,104	,125
Most Extreme Differences	Positive	,082	,102	,125
	Negative	-,072	-,104	-,115
Kolmogorov-Smirnov Z		,450	,572	,685
Asymp. Sig. (2-tailed)		,987	,899	,737

Tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa nilai probabilitas X_1 sebesar 0.987, nilai probabilitas X_2 sebesar 0.899 dan nilai probabilitas Y sebesar 0.737. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data ketiga variabel penelitian ini berasal dari data yang berdistribusi normal, karena nilai signfikasi atau probabilitas dari masing-masing variabel menunjukkan besaran $>$ dari 0.05.

2. Uji Linearitas

Pengujian linearitas variabel bebas dengan variabel terikat dilakukan melalui uji Anava (uji F) pada taraf kepercayaan 0,05. dengan pengajuan hipotesis linearitas yang akan diuji sebagai berikut :

- a. H_0 : Variabel X memiliki hubungan linear terhadap variabel Y
 - b. H_a : Variabel X tidak memiliki hubungan linear terhadap variabel Y
- Selanjutnya kriteria pengambilan keputusan dari uji linearitas ini adalah :
- a. Terima H_0 : Jika nilai $F_{hitung} <$ dari F_{tabel} .
 - b. Terima H_a : Jika nilai $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} .

Berdasarkan pada ketentuan di atas, untuk masing-masing variabel yaitu iklim organisasi (X_1) dan budaya organisasi (X_3) terhadap variabel terikat kepuasan kerja (Y) terangkum dalam tabel di bawah ini :

Tabel 4.6 : Rangkuman Uji Linearitas Iklim Organisasi (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y)

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja Guru * Iklim Organisasi		(Combined)	1169,467	16	73,092	118,774	,000
	Between Groups	Linearity	1109,069	1	1109,069	1802,236	,000
		Deviation from Linearity	60,398	15	4,027	2,543	,001
	Within Groups		8,000	13	,615		
	Total		1177,467	29			

Dari hasil perhitungan seperti pada tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi (X_1) dengan variabel kepuasan kerja guru (Y) diperoleh angka $F_h = 2.543 < F_t = 2.558$ pada signifikansi $0.001 < 0.05$. Harga signifikansi lebih besar dari 0.05 menunjukkan syarat linieritas terpenuhi. Dengan demikian analisis dapat dilakukan dengan persamaan $\check{Y} = 6.998 + 0.911 X_1$.

Sedangkan hasil perhitungan seperti pada tabel 4.7 di bawah ini menunjukkan bahwa variabel budaya mutu (X_2) dengan variabel kepuasan kerja guru (Y) diperoleh angka $F_h = 2.408 < F_t = 2.558$ pada signifikansi $0.040 < 0.05$. Harga signifikansi lebih besar dari 0.05 menunjukkan syarat linieritas terpenuhi. Dengan demikian analisis dapat dilakukan dengan persamaan $\check{Y} = 0.283 + 1.043 X_2$.

Tabel 4.7 : Rangkuman Uji Linearitas Budaya Mutu (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y)

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja Guru * Budaya Mutu		(Combined)	1171,800	16	73,237	168,015	,000
	Between Groups	Linearity	1156,053	1	1156,053	2652,122	,000
		Deviation from Linearity	15,747	15	1,050	2,408	,040
	Within Groups		5,667	13	,436		
	Total		1177,467	29			

B. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis pertama yakni iklim organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di SMP IT MMTQ School Kabupaten Deli Serdang digunakan analisis regresi sederhana. Hasil analisis dan perhitungannya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.8 : Rangkuman Hasil Analisis Regresi Sederhana Iklim Organisasi (X₁) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y).

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,971 ^a	,942	,940	1,563

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variabel iklim organisasi (X₁) dengan kepuasan kerja guru (Y) sebesar 0.971, besaran ini menunjukkan keduanya tergolong memiliki hubungan yang sangat kuat. Sementara itu, nilai koefisien determinasi (r²) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0.942 yang memberikan makna bahwa pengaruh iklim organisasi (X₁) terhadap kepuasan kerja guru di SMP IT MMTQ School Kabupaten Deli Serdang (Y) sebesar sebesar $0.942 \times 100 \% = 94, 2 \%$. Selanjutnya untuk menentukan signifikansi hubungan keduanya dapat dilihat melalui uji ‘t’. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh t_{hitung} = 21.308 sedangkan nilai t_{tabel} = 2.048. Oleh karena t_{hitung} (21.308) > t_{tabel} (2.048), hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dan memiliki hubungan yang kuat antara variabel iklim organisasi dengan kepuasan kerja guru dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi persamaan $\hat{Y} = 6.998 + 0.911 X_1$, persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika faktor iklim organisasi meningkat sebesar satu unit maka kepuasan kerja guru juga akan meningkat sebesar $6.998 + 0.911 = 7.909$ satuan.

Untuk menguji hipotesis kedua yakni budaya mutu secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di SMP IT MMTQ School Kabupaten Deli Serdang digunakan analisis regresi sederhana. Hasil analisis dan perhitungannya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.9 : Rangkuman Hasil Analisis Regresi Sederhana Budaya Mutu (X₂) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y).

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,991 ^a	,982	,981	,875

a. Predictors: (Constant), Budaya Mutu

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variabel budaya mutu (X_2) dengan kepuasan kerja guru (Y) sebesar 0.991, besaran ini menunjukkan keduanya tergolong memiliki hubungan yang sangat kuat. Sementara itu, nilai koefisien determinasi (r^2) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0.982 yang memberikan makna bahwa pengaruh budaya mutu (X_2) terhadap kepuasan kerja guru di SMP IT MMTQ School Kabupaten Deli Serdang (Y) sebesar sebesar $0.982 \times 100\% = 98,2\%$. Selanjutnya untuk menentukan signifikansi hubungan keduanya dapat dilihat melalui uji 't'. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 38.880$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2.048$. Oleh karena $t_{hitung} (38.880) > t_{tabel} (2.048)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dan memiliki hubungan yang kuat antara variabel budaya mutu dengan kepuasan kerja guru dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi persamaan $\hat{Y} = 0.283 + 1.043 X_2$, persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika faktor budaya mutu meningkat sebesar satu unit maka kepuasan kerja guru juga akan meningkat sebesar $0.283 + 1.043 = 1.326$ satuan.

Sedangkan untuk menguji hipotesis ketiga penelitian ini yakni iklim organisasi dan budaya mutu secara bersama-sama signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di SMP IT MMTQ School Kabupaten Deli Serdang digunakan analisis regresi berganda. Hasil analisis dan perhitungannya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.10 : Rangkuman Hasil Analisis Regresi Berganda Iklim Organisasi (X_1) dan Budaya Mutu (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y).
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,991 ^a	,983	,981	,872

a. Predictors: (Constant), Budaya Mutu, Iklim Organisasi

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi berganda antara variabel iklim organisasi (X_1) dan budaya mutu (X_2) dengan kepuasan kerja guru (Y) sebesar 0.991, besaran ini menunjukkan ketiganya tergolong memiliki hubungan yang sangat kuat. Sementara itu, nilai koefisien determinasi (r^2) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0.983 yang memberikan makna bahwa pengaruh iklim organisasi (X_1) dan budaya mutu (X_2) secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru di SMP IT MMTQ School Kabupaten Deli Serdang (Y) sebesar sebesar $0.983 \times 100 \% = 98,3 \%$ dengan persamaan regresinya $\hat{Y} = 1.223 + 0.148 X_1 + 1.206 X_2$, persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika faktor iklim organisasi dan budaya mutu meningkat sebesar satu unit maka kepuasan kerja guru juga akan meningkat sebesar $1.223 + 0.148 + 1.206 = 2.557$ satuan.

Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa secara empiris bahwa iklim organisasi dan budaya mutu berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di SMP IT MMTQ School Kabupaten Deli Serdang.

KESIMPULAN

Setelah menguraikan hasil penelitian di atas, dapat dikemukakan kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut :

1. Pengaruh iklim organisasi (X_1) terhadap kepuasan kerja guru di SMP IT MMTQ School Kabupaten Deli Serdang (Y) sebesar sebesar $0.942 \times 100 \% = 94,2 \%$ dengan persamaan $\hat{Y} = 6.998 + 0.911 X_1$, persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika faktor iklim organisasi meningkat sebesar satu unit maka kepuasan kerja guru juga akan meningkat sebesar $6.998 + 0.911 = 7.909$ satuan.
2. Pengaruh budaya mutu (X_2) terhadap kepuasan kerja guru di SMP IT MMTQ School Kabupaten Deli Serdang (Y) sebesar sebesar $0.982 \times 100 \% = 98,2 \%$ dengan persamaan regresinya $\hat{Y} = 0.283 + 1.043 X_2$, persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika faktor budaya mutu

meningkat sebesar satu unit maka kepuasan kerja guru juga akan meningkat sebesar $0.283 + 1.043 = 1.326$ satuan.

3. Pengaruh iklim organisasi (X_1) dan budaya mutu (X_2) secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru di SMP IT MMTQ School Kabupaten Deli Serdang (Y) sebesar sebesar $0.983 \times 100 \% = 98,3 \%$ dengan persamaan regresinya $\check{Y} = 1.223 + 0.148 X_1 + 1.206 X_2$, persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika faktor iklim organisasi dan budaya mutu meningkat sebesar satu unit maka kepuasan kerja guru juga akan meningkat sebesar $1.223 + 0.148 + 1.206 = 2.557$ satuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Shobirin, 2009. *Budaya Organisasi*, (Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN)
- Ahmad Bahroini. 2002. *Iklim Kerjasama Tanggung Jawab dan Sasaran Kerja*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama)
- Hasibuan, 2007. *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis Bidang pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara)
- Jason A. Colquit, Jeffery A. Lephine, and Michael J. Wesson. 2001. *Organizational Behavior*. (New York: McGraw-Hill).
- Siagian, S.P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*. (PT Rineka Cipta: Jakarta).
- Suharsaputra, Udar. 2013. *Administrasi Pendidikan*. (PT Rafika Aditama : Bandung).