

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA GURU PADA SEKOLAH MENENGAH
PERTAMA AL-ASHRIYYAH NURUL IMAN PARUNG
KABUPATEN BOGOR**

TESIS

Diajukan kepada Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam
sebagai salah satu persyaratan menyelesaikan studi Strata Dua (S.2)
untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan (M. Pd.)



Oleh:
SAMINGUN NGALIM
NIM: 152520159

**PROGRAM STUDI
MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA
INSTITUT PTIQ JAKARTA
2018 M. / 1440 H.**

ABSTRAK

Samingun Ngalm : Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan kerja Guru pada Sekolah Menengah Pertama al-Ashriyyah Nurul Iman Parung Kabupaten Bogor.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji data-data empirik terkait pengaruh iklim organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja guru secara terpisah maupun simultan. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional terhadap data- data kuantitatif yang diperoleh dari objek penelitian yaitu guru- guru SMP al-Ashriyyah Nurul Iman parung kabupaten bogor. Sampel penelitian ini adalah sebanyak 75 responden dari total populasi 75 guru SMP al-Ashriyyah Nurul Iman parung kabupaten bogor. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik angket/ kuesioner. Jenis analisis yang digunakan adalah analisis korelasi dan regresi yang dijabarkan secara deskriptif. Hasil dari penelitian ini adalah:

Pertama, Terdapat pengaruh yang positif dan sangat kuat/signifikan antara iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru dengan koefisien korelasi sebesar 0,619 dan koefisien determinasi R^2 sebesar 0,383 yang memberikan pengaruh dengan kinerja guru sebesar 38,3%. dan sisanya 61,7% ditentukan oleh faktor lainnya. Koefesien regresi diperoleh $\hat{Y} = 20,100 + 0,845X_1$ artinya setiap peningkatan satu unit skor efikasi diri mempengaruhi peningkatan skor kinerja guru sebesar 0,845.

Kedua, Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja guru dengan koefisien korelasi sebesar 0,716 dan koefisien determinasi R^2 sebesar 0,513 yang memberikan pengaruh dengan kinerja guru sebesar 51,3 % % dan sisanya yaitu 48,7% ditentukan oleh faktor lainnya. Koefesien regresi diperoleh $\hat{Y} = 20,630 + 0,832X_2$ artinya setiap peningkatan satu unit skor kompetensi profesional mempengaruhi peningkatan skor kinerja guru sebesar 0,654.

Ketiga, Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara iklim organisasi dan kompensasi secara bersama- sama dengan kinerja guru dengan koefisen korelasi = 0,567 dan koefesien determinasi R^2 sebesar 0,567 yang memberikan pengaruh secara bersamaan dengan kinerja guru sebesar 56,7% dan sisanya yaitu 43,3% ditentukan oleh faktor lainnya. Koefesien regresi diperoleh $\hat{Y} = 21,254 + 0,397X_1 + 0,527X_2$ artinya setiap peningkatan satu unit skor independen efikasi diri dan kompetensi profesional secara bersamaan mempengaruhi peningkatan skor kinerja guru sebesar $0,397 + 0,527 = 0,924$.

Kata Kunci: Iklim organisasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja Guru

ABSTRACT

Samingun Ngalim: The Influence of Organizational Climate and Compensation on Satisfaction of Teacher's work at Junior High School al-Ashriyyah Nurul Iman Parung, Bogor Regency.

This study aims to determine and test empirical data related to the influence of organizational climate and compensation to teacher job satisfaction separately or simultaneously. In this study, the authors used a quantitative method with a correlational approach to quantitative data obtained from the object of research, namely teachers of junior high school al-Ashriyyah Nurul Iman parung bogor district. The sample of this study was 75 respondents from a total population of 75 teachers at SMP al-Ashriyyah Nurul Iman parung, Bogor district. Data collection is done by using questionnaire / questionnaire techniques. The type of analysis used is correlation analysis and descriptive regression analysis. The results of this study are:

First, there is a positive and very strong / significant influence between organizational climate on teacher job satisfaction with a correlation coefficient of 0.619 and a coefficient of determination R² of 0.383 which gives an influence with teacher performance of 38.3%. and the remaining 61.7% is determined by other factors. Regression coefficient obtained $\hat{Y} = 20,100 + 0,845X_1$ means that each increase in one unit score of self-efficacy affects the increase in teacher performance scores by 0,845.

Second, there is a positive and significant influence between compensation on teacher job satisfaction with a correlation coefficient of 0.716 and a coefficient of determination R² of 0.513 which gives an influence with teacher performance of 51.3%% and the rest 48.7% is determined by other factors. Regression coefficient obtained $\hat{Y} = 20,630 + 0,832X_2$ means that each increase in one unit score of professional competence affects the increase in teacher performance scores by 0,654.

Third, there is a positive and significant influence between organizational climate and compensation together with teacher performance with correlation coefficient = 0.567 and R² coefficient of determination of 0.567 which gives a simultaneous influence with teacher performance of 56.7% and the rest is 43.3 % is determined by other factors. Regression coefficient was obtained $\hat{Y} = 21.254 + 0.397X_1 + 0.527X_2$ meaning that each increase in one independent unit score and self-efficacy and professional competence simultaneously affected the increase in teacher performance scores by $0.397 + 0.527 = 0.924$.

Keywords: Organizational Climate, Compensation, Teacher Job Satisfaction

الملخص

سميع عليم :تأثير المناخ التنظيمي والتعويض على إرضاء عمل المعلم في مدرسة ثانوية ثانوية العشرية نور إيمان بارونغ ، بوجور ريجنسي.

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد واختبار البيانات التجريبية المتعلقة بتأثير المناخ التنظيمي والتعويض عن الرضا الوظيفي للمعلم بشكل منفصل أو في وقت واحد. في هذه الدراسة ، استخدم المؤلفون طريقة كمية مع نهج ارتباطي للبيانات الكمية التي تم الحصول عليها من موضوع البحث ، أي معلمي المدارس الثانوية في منطقة العشرية نور إيمان بارون بوجور. بلغت عينة الدراسة 75 شخصاً من إجمالي عدد المعلمين البالغ عددهم 75 معلماً في مدرسة شرق العشرية نور إيمان بارونغ في مقاطعة بوجور. يتم جمع البيانات باستخدام أساليب الاستبيان / الاستبيان. نوع التحليل المستخدم هو تحليل الارتباط وتحليل الانحدار الوصفي. نتائج هذه الدراسة هي:

أولاً ، هناك تأثير إيجابي / قوي جدا بين المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي للمعلمين مع معامل ارتباط من 0.619 ومعامل تحديد R2 من 0.383 الذي يعطي تأثيراً مع أداء المعلم من 38.3٪. ويتم تحديد نسبة 61.7٪ المتبقية بعوامل أخرى. معامل انحدار تم الحصول عليه $\hat{Y} = 20 + 0.845X_1$ ، يعني أن كل زيادة في درجة وحدة واحدة من الكفاءة الذاتية تؤثر على الزيادة في درجات أداء المعلم بمقدار 0.845 .

ثانياً ، هناك تأثير إيجابي وهام بين التعويض عن الرضا الوظيفي للمدرس مع معامل ارتباط 0.716 ومعامل تحديد R2 من 0.513 الذي يعطي تأثيراً مع أداء المعلمين 51.3٪ والبقية 48.7٪ تحدد بعوامل أخرى. معامل انحدار تم الحصول عليه $\hat{Y} = 20 + 0.630X_2$ ، يعني أن كل زيادة في درجة وحدة واحدة من الكفاءة المهنية تؤثر على الزيادة في درجات أداء المعلم بمقدار 0.630 .

ثالثًا ، هناك تأثير إيجابي وهام بين المناخ التنظيمي والتعويض بالإضافة إلى أداء المعلم مع معامل الارتباط = 00.567 ومعامل R² لتحديد 0.567 الذي يعطي تأثيرًا متزامنًا مع أداء المعلم بنسبة 56.7% والباقي 43.3% يتحدد بعوامل أخرى. تم الحصول على معامل الانحدار $\hat{Y} = 21.254 + 0.397 \times 1 + 0.527X_2$ مما يعني أن كل زيادة في درجة وحدة مستقلة واحدة وكفاءة ذاتية وكفاءة مهنية أثرت في وقت واحد على الزيادة في درجات أداء المعلم بمقدار $0.924 = 0.527 + 0.397$.

الكلمات المفتاحية: المناخ التنظيمي ، التعويض ، الرضا الوظيفي للمعلم

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Samingun Ngalim
Nomor Induk : 152520159
Mahasiswa
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Konsentrasi : -
Judul Tesis : Pengaru Iklim Organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Guru pada Sekolah Menengah Pertama al-Ashriyyah Nurul Iman Parung Kabupaten Bogor.

Menyatakan bahwa:

1. Tesis ini adalah murni hasil karya saya sendiri. Apabila saya mengutip dari karya orang lain, maka saya akan mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
2. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan Tesis ini hasil jiplakan (*plagiat*), maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut sesuai dengan sanksi yang berlaku di lingkungan institusi PTIQ dan peraturan perundang- undangan yang berlaku.

Jakarta, 05 November 2018

Yang membuat pernyataan,



Samingun Ngalim

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Tesis:

Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan kerja Guru pada Sekolah Menengah Pertama al-Ashriyyah Nurul Iman Parung Kabupaten Bogor.

Tesis

Diajukan kepada Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam untuk memenuhi syarat- syarat memperoleh gelar

Magister Pendidikan (M. Pd)

Disusun Oleh:

Samingun Ngalim

NIM: 152520159

Telah selesai dibimbing oleh kami, dan menyetujui untuk selanjutnya dapat diujikan.

Jakarta, 03 November
2018

Menyetujui :

Pembimbing I



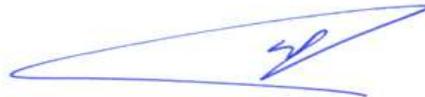
Dr. H. Edy Junardi S, M.Pd

Pembimbing II



Dr. Saifuddin Zuhri, M.Ag

Mengetahui,
Ketua Program Studi
Magister Manajemen Pendidikan Islam



Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I

HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI

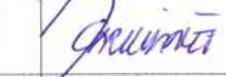
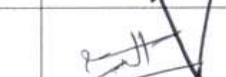
Judul Tesis:

**Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan kerja
Guru pada Sekolah Menengah Pertama al-Ashriyyah Nurul Iman
Parung Kabupaten Bogor.**

Disusun oleh:

Nama : Samingun Ngalim
Nomor Induk : 152520159
Mahasiswa
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Konsentrasi : -

Telah diajukan pada sidang munaqasah tanggal: Sabtu, 03 November 2018

No.	Nama Penguji	Jabatan dalam TIM	Tanda Tangan
1	Prof. Dr. H.M. Darwis Hude, M. Si.	Ketua	
2	Prof. Dr. H.M. Darwis Hude, M. Si.	Anggota/ Penguji	
3	Dr. Ahmad Zain Sarnoto, MA. M.Pd.I	Anggota/ Penguji	
4	Dr. H. Edy Junaedi S, M.Pd	Anggota/ Pembimbing	
5	Dr. Saifuddin Zuhri, M.Ag	Anggota/ Pembimbing	
6	Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I	Panitera/ Sekretaris	

Jakarta, 03 November 2018

Mengetahui :

Direktur Program Pascasarjana
Institut PTIQ Jakarta


Prof. Dr. H.M. Darwis Hude, M. Si.
NIDN : 2127035801

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN*

1. Konsonan

No.	Arab	Latin	No.	Arab	Latin
1	ا	Tidak dilambangkan	16	ط	Th
2	ب	B	17	ظ	Zh
3	ت	T	18	ع	‘
4	ث	Ts	19	غ	G
5	ج	J	20	ف	F
6	ح	<u>H</u>	21	ق	Q
7	خ	Kh	22	ك	K
8	د	D	23	ل	L
9	ذ	Dz	24	م	M
10	ر	R	25	ن	N
11	ز	Z	26	و	W
12	س	S	27	هـ	H
13	ش	Sy	28	ء	A
14	ص	Sh	29	ي	Y
15	ض	Dh		-	-

2. Vokal Pendek

3. Vokal Panjang

4. Diftong

a = كَتَبَ kataba	آ = قَالَ = Qâla	إِى = كَيْفَ = kaifa
i = سُئِلَ suila	إِى = قِيلَ = Qîla	
u = يَذْهَبُ yadzhabu	أَوْ = حَوْلَ = Haûla	

*Berdasarkan Keputusan Bersama Menteri Agama Dan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia tanggal 22 Januari 1988.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis persembahkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya serta kekuatan lahir dan bathin sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini.

Shalawat dan salam semoga senantiasa dilimpahkan kepada Nabi akhir zaman, Rasulullah Muhammad SAW, begitu juga kepada keluarganya, para sahabatnya, para tabi'in dan tabi'ut tabi'in serta para umatnya yang senantiasa mengikuti ajaran-ajarannya. Amin.

Selanjutnya, penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Tesis ini tidak sedikit hambatan, rintangan serta kesulitan yang dihadapi. Namun berkat bantuan dan motivasi serta bimbingan yang tidak ternilai dari berbagai pihak, akhirnya penulis dapat menyelesaikan Tesis ini.

Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tidak terhingga kepada:

1. Prof. Dr. H Nasaruddin Umar, M.A, selaku Rektor Institut PTIQ Jakarta
2. Prof. Dr. H. Muhammad Darwis Hude, M. Si, selaku Direktur Program Pascasarjana Institut PTIQ Jakarta
3. Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I, selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam sekaligus pembimbing Tesis
4. Dosen Pembimbing Tesis Dr. H. Edy Junaedi Sastradiharja, M.Pd yang telah menyediakan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan, pengarahan dan petunjuknya kepada penulis dalam penyusunan Tesis ini
5. Kepala Perpustakaan beserta staf Institut PTIQ Jakarta

6. Segenap Civitas Institut PTIQ Jakarta, para dosen yang telah banyak memberikan fasilitas, kemudahan dalam penyelesaian penulisan Tesis ini
7. Pembina Yayasan Al-Ashriyyah Nurul Iman Islamic Boarding School, Umi Waheeda binti Abdurrahman, S.Psi. M.Si. yang telah memberikan keluasaan waktu bagi penulis untuk menyelesaikan Tesis ini
8. Istriku yang tercinta Muthmainah, S.Pd.I dan juga ketiga buah hatiku yang tersayang Adilah, Abdillah dan Nuri Ramadhani, yang telah memberikan pengorbanannya demi selesainya Tesis ini
9. Orang tua saya tercinta Bapak Jamhari dan Ibu Siti Chotimah yang telah menjadi motivasi bagi penulis untuk segera menyelesaikan Tesis ini
10. Rekan- rekan seperjuangan baik dari para asatidzah Ponpes Al-Ashriyyah Nurul Iman Islamic Boarding School yang sama- sama berjuang di Pascasarjana Institut PTIQ, maupun teman- teman kelas C Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2016 Pascasarjana Institut PTIQ Jakarta yang selalu kompak dan saling memotivasi dalam kebaikan.

Hanya harapan dan do'a, semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semua pihak yang telah berjasa dalam membantu penulis menyelesaikan Tesis ini.

Akhirnya kepada Allah SWT jualah penulis serahkan segalanya dalam mengharapkan keridhaan, semoga tesis ini bermanfaat bagi masyarakat umumnya dan bagi penulis khususnya, serta anak dan keturunan penulis kelak. Amin

Jakarta, 05 November 2018
Penulis

Samingun Ngalim
NIM: 152520159

DAFTAR ISI

Judul	i
Abstrak	iii
Pernyataan Keaslian Tesis	ix
Halaman Persetujuan Pembimbing	xii
Halaman Pengesahan Penguji	xiv
Pedoman Transliterasi Arab-Latin	xv
Kata Pengantar	xvii
Daftar Isi	xix
Daftar Tabel	xxiii
Daftar Gambar	xxv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Pembatasan Masalah dan Rumusan Masalah	5
D. Tujuan Penelitian	6
E. Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN TINJAUAN TEORI	9
A. Landasan Teori	9
1. Kepuasan Kerja Guru	10
2. Iklim Organisasi	30
3. Kompensasi	49

B.	Penelitian Terdahulu yang Relevan	67
C.	Asumsi, Paradigma, dan Kerangka Penelitian.....	68
D.	Hipotesis	71
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN.....	73
A.	Populasi dan Sampel Penelitian.....	73
1.	Populasi	73
2.	Sampel	75
3.	Teknik Pengambilan Sampel.....	77
B.	Sifat Data	79
C.	Variabel Penelitian dan Skala Pengukuran.....	81
D.	Instrumen Pengumpul Data	82
E.	Jenis Data Penelitian.....	85
F.	Sumber Data	86
G.	Teknik Pengumpulan Data.....	87
1.	Instrumen Pengumpulan Data Variabel Kepuasan Kerja Guru (Y)	88
2.	Instrumen Pengumpulan Data Variabel Variabel Iklim Organisasi (X ₁).....	90
3.	Instrumen Pengumpulan Data Variabel Variabel Kompensasi (X ₂).....	92
4.	Uji Coba dan Kalibrasi Instrumen Penelitian.....	94
H.	Teknik Analisis Data dan Pengujian Hipotesis.....	100
1.	Analisis Deskriptif.....	101
2.	Analisis Inferensial.....	105
3.	Langkah-langkah Analisis Hasil Penelitian dengan Menggunakan <i>Soft Ware</i> SPSS Statistik	107
I.	Hipotesis Statistik.....	112
J.	Tempat dan Waktu Penelitian.....	114
BAB IV	DESKRIPSI DATA DAN UJI HIPOTESIS.....	117
A.	Tinjauan Umum Objek Penelitian	117
B.	Analisis Butir Instrumen.....	120
1.	Variabel Iklim Organisasi (X ₁).....	120
2.	Variabel Kompensasi (X ₂).....	138
3.	Variabel Kepuasan Kerja Guru (Y).....	153
C.	Deskripsi Data Hasil Penelitian	169
1.	Variabel Kepuasan Kerja Guru (Y).....	169
2.	Variable Iklim Organisasi (X ₁).....	172
3.	Variabel Kompensasi (X ₂).....	175
D.	Uji Prasyarat Analisis Data.....	178
1.	Uji Normalitas Distribusi Galat Taksiran atau Uji Kenormalan ...	179
2.	Uji Linieritas Persaman Regresi.....	182
3.	Uji Homogenitas Varians Kelompok atau Uji Asumsi Heteroskedastisitas Regresi	183

E. Uji Hipotesis Penelitian	186
1. Pengaruh Iklim Organisasi (X_1) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y).....	186
2. Pengaruh Kompensasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y) ..	188
3. Pengaruh Iklim Organisasi (X_1) dan Kompensasi (X_2) Secara Bersama-sama Terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y)	189
F. Pembahasan Hasil Penelitian	191
1. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru.....	192
2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Guru.....	192
3. Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompensasi Secara Bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja Guru	193
BAB V PENUTUP	195
A. Kesimpulan	195
B. Implikasi Hasil Penelitian	196
C. Saran	198
DAFTAR PUSTAKA.....	201
LAMPIRAN	
RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1: Hipotesis Statistik.....	71
Tabel 3.1: Skala Likert	80
Tabel 3.2: Kisi-kisi Instrumen Variabel Kepuasan Kerja Guru (Y)	89
Tabel 3.3: Kisi-kisi Instrumen Variabel Iklim Organisasi (X1)	91
Tabel 3.4: Kisi-kisi Instrumen Variabel Kompensasi(X2).....	93
Tabel 3.5: Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Guru (Y).....	95
Tabel 3.6: Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Iklim Organisasi X1) 97	
Tabel 3.7: Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas kompensasi (X2).....	98
Tabel 3.8: Grafik Histogram	104
Tabel 3.9: Tahapan Kegiatan Penyusunan Tesis.....	115
Tabel 4.1: Rekapitulasi Jawaban Angket Variabel Iklim Organisasi (X1) ..	120
Tabel 4.2: Data Deskriptif Variabel Kinerja Guru(Y).....	169
Tabel 4.3: Distribusi Frekuensi kepuasan kerja Guru (Y).....	171
Tabel 4.4: Data Deskriptif Variabel Iklim Organisasi (X ₁).....	172
Tabel 4.5: Distribusi Frekuensi Iklim Organisasi (X ₁).....	174
Tabel 4.6: Data Deskriptif Variabel Kompensasi (X ₂).....	175
Tabel 4.7: Distribusi Frekuensi Kompensasi (X ₂).....	177
Tabel 4.8: Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X ₁	179
Tabel 4.9: Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X ₂	180
Tabel 4.10: Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X ₁ dan X ₂	181
Tabel 4.11: Rekapitulasi Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran.....	181

Tabel 4.12: ANOVA (Y atas X_1)	182
Tabel 4.13: ANOVA (Y atas X_2)	183
Tabel 4.14: Rekapitulasi Hasil Uji Linieritas Persaman Regresi	183
Tabel 4.15: Rekapitulasi Hasil Uji Homogenitas Varians Kelompok.....	186
Tabel 4.16: Kekuatan Pengaruh (Koefisien Korelasi)($\rho_{y.1}$)	186
Tabel 4.17: Besarnya Pengaruh (Koefisien Determinasi) ($P_{y.1}$)	187
Tabel 4.18: Arah Pengaruh (Koefisien Regresi)($\rho_{y.1}$).....	187
Tabel 4.19: Kekuatan Pengaruh (Koefisien Korelasi)($\rho_{y.2}$)	188
Tabel 4.20: Besarnya Pengaruh (Koefisien Determinasi) ($\rho_{y.2}$)	188
Tabel 4.21: Arah Pengaruh (Koefisien Regresi)($\rho_{y.2}$).....	189
Tabel 4.22: Kekuatan Pengaruh Ganda ($R_{y.1.2}$).....	189
Tabel 4. 23: Besarnya Pengaruh (Koefisien Determinasi)($R_{y.1.2}$)	190
Tabel 4. 24: Arah Pengaruh (Koefisien Regresi)($R_{y.1.2}$)	190
Tabel 4. 25: Rekapitulasi Hasil Uji Koefisien Korelasi.....	190
Tabel 4. 26: Rekapitulasi Hasil Uji Koefisien Determinasi	191
Tabel 4. 27: Rekapitulasi Hasil Uji Koefisien Regresi	191

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 hal yang berkaitan dengan kepuasan kerja	14
Gambar 2.2 : Garis hubungan antara prestasi-kepuasan-upaya	20
Gambar 2.3 Konstelasi masalah variabel-variabel penelitian	71
Gambar 4.1- 4.30 Analisis Butir Iklim Organisasi (X ₁)	123
Gambar 4.31- 4.60 Analisis Butir Kompensasi (X ₂)	138
Gambar 4.61- 4.90 Analisis Butir Kepuasan Kerja Guru (Y)	154
Gambar 4.91 Posisi skor empiric terhadap skor teoritik	171
Gambar 4.92: Histogram Variabel Kinerja Guru (Y).....	172
Gambar 4.93 Posisi skor empiric terhadap skor teoritik.....	174
Gambar 4.94: Histogram Variabel Iklim Organisasi (X ₁).....	175
Gambar 4.95: Posisi skor empiric terhadap skor teoritik	177
Gambar 4.96: Histogram Variabel Kompensasi (X ₂).....	178
Gambar 4.97: Heteroskedastisitas (Y-X ₁)	184
Gambar 4.97: Heteroskedastisitas (Y-X ₂)	185
Gambar 4.91: Heteroskedastisitas (Y- X ₁ dan X ₂)	186

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan taraf hidup manusia. Dengan pendidikan manusia memiliki kemampuan, keahlian, sikap dan menjadi lebih dewasa, sehingga mampu meningkatkan kesejahteraan keluarga, masyarakat dan bangsa. Undang-Undang Sisdiknas No. 20 Tahun 2003 pasal 1 menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, perlu ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.

Pembangunan pendidikan bertujuan mengembangkan sumber daya manusia dengan berbagai program yang professional dan berkualitas. Keberadaan pendidikan yang berkualitas akan menentukan kualitas sumber daya manusia terutama untuk generasi muda. Untuk meningkatkan kualitas pada proses pembelajaran di kelas dibutuhkan dukungan oleh tenaga yang kompeten, kepemimpinan, iklim sekolah baik fisik maupun social. Keberhasilan pendidikan di sekolah tergantung sumber daya yang ada di sekolah seperti kepala sekolah, guru, siswa, pegawai tata usaha serta sarana dan prasarana yang memadai.

Pembangunan Pendidikan, baik melalui pendidikan formal, dan nonformal di Indonesia dikembangkan secara sinergis oleh pemerintah, lembaga swasta, masyarakat dan perorangan. Setiap peluang dan potensi, untuk mengisi pembangunan pendidikan yang tujuan utamanya pengembangan sumber daya manusia, hendaknya di isi dengan berbagai program pendidikan yang berkualitas dan profesional, karena pendidikan pada hakekatnya adalah proses pembentukan modal manusia (*human capital*) yang akan menentukan eksistensi manusia itu sendiri dalam organisasi, lingkungan maupun bangsa pada kesejahteraan dan kemuliaan.

Mengelola lembaga pendidikan pada hakikatnya harus melalui sumber daya manusia agar segala sesuatu yang diharapkan dapat terlaksana. Dengan demikian walaupun manajemen itu harus memperhatikan tersedianya bahan, modal, teknologi, dan lain-lain, faktor sumber daya manusia sangatlah menentukan terhadap keberhasilan manajemen mulai dari perencanaan sampai dengan pengawasan kiranya faktor manusia tak dapat tidak harus dipertimbangkan dan merupakan bagian dari sumber daya manusia.

Salah satu sumber daya manusia pada bidang pendidikan adalah guru. Sebagai seorang tenaga pendidik guru mempunyai tugas dan tanggung jawab yang berat untuk mendidik siswa sebagai generasi masa depan bangsa. Oleh sebab itu diperlukan upaya maksimal dalam menopang mutu pendidikan dengan cara lebih memperhatikan guru dalam segala aspek karena salah satu kunci keberhasilan pendidikan ada di pundak seorang guru.

Kepuasan kerja merupakan impian dan harapan semua guru, akan tetapi banyak faktor yang menyebabkan puas atau tidak puasnya seorang guru dalam melaksanakan tugas sebagai pengajar dan pendidik. Menurut Halawa ; Faktor-faktor tersebut adalah lingkungan kerja, disiplin kerja, gaji/honor, hubungan guru dengan guru, hubungan guru dengan kepala sekolah, hubungan guru dengan siswa, motivasi, pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, sikap guru, pengetahuan tentang komunikasi. Semua faktor tersebut langsung atau tidak langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Fakta empiris menunjukkan jumlah guru meningkat tetapi lembaga kurang optimal dalam memanfaatkannya. Salah satu keterbatasan lembaga untuk memanfaatkan secara optimal yaitu anggaran. Pemerintah secara optimal belum memberikan perhatian terhadap guru terutama kompenasi yang layak bagi guru honorer. Guru honorer atau guru tidak tetap adalah guru yang diangkat atau dipekerjakan di sekolah GTT (guru tidak tetap) ini adalah guru yang diangkat atau dipekerjakan dalam suatu sekolah untuk jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas dalam

pengajaran pendidikan yang bersifat teknis professional dan administrasi sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan dalam kerangka sistem kepegawaian dibawah arahan dinas pendidikan. GTT ini tidak berkedudukan sebagai GTY (guru tetap yayasan) dan dapat diberhentikan oleh pihak sekolah dalam waktu tertentu.

Sebagian besar guru honorer atau guru tidak tetap belum memperoleh kompensasi yang cukup untuk standar hidup layak yaitu di bawah upah minimum regional. Banyak guru-guru yang akhirnya memilih pekerjaan yang lain karena rendahnya kompensasi yang diterima sebagian besar guru justru memiliki tenaga potensial yang memiliki kemampuan dalam mendidik dan mengajar. besaran kompensasi terhadap guru mencerminkan dari kurang pekanya pengambil kebijakan terhadap permasalahan pendidikan. Guru bukan alat produksi agar output berkualitas dengan biaya rendah, oleh karena itu kompensasi yang di peroleh guru diharapkan lebih layak dan menjadi prioritas.

Factor lain sebagai suatu masalah dalam organisasi sekolah adalah iklim organisasi. Iklim organisasi yang kondusif harus dikelola secara efektif dan efisien dalam kepuasan guru honorer atau guru tidak tetap. Iklim organisasi sekolah berkaitan dengan kondisi fisik dan social. Keberadaan iklim organisasi juga mendukung guru menentukan sikap terhadap lembaga. Lembaga perlu mengembangkan budaya yang menempatkan guru dalam posisi yang memuaskan, karena sub budaya menganggap guru GTY menempati kelompok eksklusif. Sehingga sub budaya tersebut perlu di hilangkan agar guru honorer tetap dihargai tanpa membedakan status kepegawaiannya. Iklim organisasi mengacu terhadap aspek psikologis yang dirasakan guru terhadap lingkungan di sekolah. Iklim organisasi sekolah, dalam hal ini menyangkut penempatan, kepuasan guru dan deskripsi pekerjaan.

Permasalahan kompensasi banyak terjadi di sekolah-sekolah dengan anggaran terbatas akan tetapi belum menjadi prioritas pengambil kebijakan, Padahal guru sangat menentukan kualitas pendidikan saat ini dan masa depan. Kompensasi menjadi salah satu factor penting yang perlu dipertimbangkan dalam mendorong agar guru bekerja lebih produktif sehingga bekerja lebih optimal. kompensasi merupakan factor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi bukan pada organisasi yang lain. Permasalahan kompensasi guru honorer atau guru tidak tetap masih belum terselesaikan.

Kompensasi menjadi salah satu faktor yang dominan dalam diri seseorang untuk meningkatkan sebuah kinerja. Selain itu, kompensasi juga sebagai pemelihara untuk tetap bertahan. Pemberian kompensasi yang layak di sekolah menengah pertama berbasis pesantren akan

menarik orang-orang yang berkualitas untuk bergabung, mempertahankan guru yang berkualitas, dan memotivasi guru dalam meningkatkan kinerja Sistem pemberian kompensasi langsung dan tidak langsung atau kompensasi pelengkap yang tepat dan sesuai dapat menjamin kesejahteraan guru, dan dapat menjadi pendorong untuk meningkatkan prestasi kerja. Kesedisan guru untuk tetap hadir, aktif, dan bertahan juga dapat disebabkan oleh kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan dan organisasi. Dapat dikatakan kepuasan mencerminkan perasaan seseorang terhadap kinerjanya. Guru dengan kinerjanya yang berkualitas sangat dibutuhkan oleh lembaga pendidikan dalam rangka meningkatkan kualitas akademik.

Survey yang dilakukan terhadap guru-guru SMP al-Ashriyyah Nurul Iman Parung mengarah kepada beberapa indikasi yang menunjukkan masih rendahnya kepuasan kerja guru. Gejala yang terlihat pada rendahnya kegairahan dalam melaksanakan tugas, tingkat kerajinan yang rendah yang ditandai dengan banyak guru yang tidak melaksanakan persiapan mengajar, datang terlambat, memulai jam pelajaran tidak tepat waktu, mengakhiri jam pelajaran lebih awal terutama pada jam pelajaran terakhir, rendahnya inisiatif dan kreativitas kerja, lemahnya jalinan kerjasama antar teman sekanor, serta adanya ketidak puasan kebijakan organisasi direspon guru dengan ketidak patuhan terhadap pelaksanaan kebijakan yang diberlakukan. Gejala-gejala yang mencerminkan rendahnya kepuasan kerja guru ini akan berdampak negative jika dibiarkan, karena akan dapat menurunkan produktifitas kerja yang pada akhirnya akan menurunkan mutu pendidikan.

Hambatan-hambatan tersebut jika dibiarkan berlangsung akan membawa dampak buruk terhadap mutu pendidikan karna target kurikulum tidak dapat terpenuhi dengan maksimal serta memadamkan semangat dan motivasi guru sebagai ujung tombak pelaksana pendidikan dan berakibat lebih berat lagi yaitu, menyebabkan ketidak puasan dalam bekerja.

Agar kinerja Guru berkualitas, guru sebaiknya mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Ketika guru merasakan kepuasan dalam bekerja, guru cenderung melaksanakan dan menyelesaikan tugas dengan seluruh kemampuan yang dimiliki.

Mengingat begitu pentingnya peningkatan kepuasan kerja guru dalam mencapai tujuan pendidikan, maka perlu dilakukan penelitian dengan mengangkat judul “PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU PADA SMP AL-ASHRIYYAH NURUL IMAN PARUNG BOGOR”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat disusun identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Adakah terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru pada guru SMP al-ashriyyah nurul iman parung
2. Adakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja guru pada guru SMP al-ashriyyah nurul iman parung
3. Adakah terdapat pengaruh iklim organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja guru pada guru SMP al-ashriyyah nurul iman parung
4. Ketidak puasan kinerja guru berdampak pada lemahnya mutu pendidikan.
5. Keberadaan iklim organisasi mendukung guru menentukan sikap terhadap lembaga
6. Besaran kompensasi terhadap guru mencerminkan kurang pekanya pengambil kebijakan terhadap masalah pendidikan
7. Ketidak puasan dalam dunia pendidikan membuat guru lebih memilih posisi aman.
8. Kepribadian dan sikap guru belum bisa dijadikan tauladan.
9. Perubahan paradigma mengajar guru.
10. Kompensasi guru belum berpengaruh bagi kepuasan kerja guru.

C. Pembatasan Masalah dan Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi permasalahan yang telah diuraikan di atas terdapat beberapa butir masalah yang perlu mendapat perhatian untuk diteliti. Namun karena keterbatasan peneliti dalam hal biaya, tenaga dan waktu yang dapat dicurahkan dalam penelitian, maka peneliti membatasi penelitian ini pada masalah: "Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru". Dengan demikian yang menjadi objek penelitian adalah guru pada sekolah menengah pertama al-ashriyyah nurul iman Parung Bogor.

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan pembatasan masalah di atas, maka penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja guru?
3. Apakah terdapat pengaruh iklim organisasi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah sebagaimana yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja guru.
3. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan khasanah ilmu pengetahuan yang relevan, terutama pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen pendidikan. Selain itu hasil penelitian ini juga dapat menguatkan terhadap teori-teori yang sudah ada sebelumnya dan diharapkan dapat menjadi referensi bagi penulisan karya ilmiah, khususnya yang berkaitan dengan variable-variabel dalam penelitian ini.

2. Manfaat Pragmatis

Secara pragmatis penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang bermakna, bagi kepala sekolah hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk menambah wawasan kinerja kepala sekolah terutama dalam hal kompensasi untuk meningkatkan kepuasan kerja guru. Bagi guru hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan semangat kerjanya yang memberikan andil besar dalam peningkatan mutu peserta didik.

Kemudian hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dimanfaatkan oleh para pembuat kebijakan dalam bidang pendidikan, bagi Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan untuk mengevaluasi dan mengembangkan kebijakan dibidang pengembangan kemampuan atau kompetensi guru sehingga dapat membantu guru meningkatkan proses kegiatan belajar mengajar. Bagi Dinas Pendidikan di Provinsi Jawa Barat hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk mengevaluasi kinerja kepala sekolah dalam mengoptimalkan potensi guru dalam melaksanakan tugas di sekolahnya. Bagi Dinas Pendidikan di Kabupaten Bogor hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk mengevaluasi kepuasan kerja guru terutama dalam peningkatan kompensasi guru. Bagi MGMP Sekolah Menengah Pertama Berbasis Pesantren se-kabupaten Bogor, hasil penelitian ini dapat dijadikan

referensi untuk mengevaluasi tugas guru dalam meningkatkan kepuasan kerjanya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN TINJAUAN TEORI

A. Landasan Teori

Dalam landasan teori ini yang akan dibahas meliputi; kepuasan kerja guru, iklim organisasi dan kompensasi. Variable kepuasan kerja guru dalam kajian ini yang akan dibahas mencakup; hakekat kepuasan kerja guru, faktor- faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru, teori-teori kepuasan kerja guru, mengukur kepuasan kerja guru, dan kajian Al Quran dan Hadits tentang kepuasan kerja guru. Variabel iklim organisasi, dalam kajian ini yang akan dibahas mencakup; hakekat iklim organisasi, dimensi iklim organisasi, faktor- faktor yang mempengaruhi iklim organisasi, pengukuran iklim organisasi dan kajian islam tentang iklim organisasi. Variabel Kompensasi dalam kajian ini yang akan dibahas mencakup; hakekat kompensasi, tujuan kompensasi, bentuk dan jenis kompensasi, faktor- faktor yang mempengaruhi kompensasi dan kajian islam tentang kompensasi.

1. Kepuasan Kerja Guru

a. Hakikat Kepuasan Kerja Guru.

Kepuasan kerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris *job satisfaction*,² merujuk pada sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Adapun Kepuasan kerja secara bahasa dalam kamus besar bahasa Indonesia memiliki arti yaitu: keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya semua kebutuhan secara memadai.³ Berikut ini definisi kinerja dalam sudut pandang yang berbeda oleh para ahli.

Colquitt menyatakan “*job satisfaction is defined as a pleasurable emotional state resulting from the appraisal of one’s job or job experiences*”.⁴ Sedangkan Kreitner menyatakan “*job satisfaction is an effective or emosional response toward various faces of one job.*”⁵

Dari definisi Colquitt dan Krietner dapat dipahami bahwa kepuasan kerja bukanlah sebagai suatu konsep yang satu (*unitary concept*), tetapi lebih kepada suatu pengertian bahwa seseorang dapat secara relatif terpuaskan dengan satu atau lebih aspek pekerjaan lainnya. Maksud dari aspek pekerjaan lain di sini adalah upah, peluang promosi, atasan dan teman bekerja. Selain itu faktor lainpun yang termasuk faktor lingkungan kerja seperti kebijaksanaan, prosedur, dan kondisi kerja. Pada dasarnya kepuasan kerja seseorang terletak pada selisih antara harapan atau keinginan dengan hasil yang telah diperoleh melalui pekerjaannya.

Seseorang dikatakan puas bila tidak ada kesenjangan antara yang diinginkan dengan kenyataannya, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi. Secara sederhana, kepuasan kerja dapat diartikan sebagai apa yang membuat orang-orang menginginkan dan menyenangi pekerjaannya.

² John M. Echols, Hassan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia and English Indonesia Dictionary*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2005, h. 216.

³ Tim Penyusun Kamus Pusat dan Pengembangan Bahasa Indonesia, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2002, h. 212.

⁴ Jason A. Colquitt, Jeffrey A. Lepine dan Michael J. Wesson, *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in Workplace* New York: McGraw-Hill, 2011, h. 104.

⁵ Kreitner Robert dan Knicki Angelo, *Organizational Behavior USA*: McGraw-Hill International, eight edition, 2008, h.170.

Kepuasan kerja menurut Tiffin adalah berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pemimpin dengan karyawan.⁶

Robbins mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah *“a positive feeling about a job, resulting from an evaluation of its characteristics.”*⁷ Sedangkan Luthans membatasinya sebagai *“a pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one’s job or job experience. Job satisfaction is a result of employees perception of how well their job provide those thing that are viewed as important.”*⁸

Pendapat Luthans dapat di jika diterjemahkan secara bebas dapat di pahami bahwa suatu keadaan emosi yang menyenangkan atau positif dan hasil penilaian seseorang terhadap pekerjaannya sendiri atau pengalaman kerjanya. Kepuasan kerja dapat juga dibatasi sebagai persepsi bahwa pekerjaan yang dihadapi seseorang akan mampu membuatnya memenuhi nilai-nilai pekerjaan yang penting⁹ menurut Susilo Martoyo kepuasan kerja adalah salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi.¹⁰

Sedangkan Gibson mengartikan kepuasan kerja yaitu:

*Job Satisfaction is an attitude that individuals have about their job. It results from their perceptions of their jobs, based on factor of the work environment, work group affiliation, policies, working conditions, and fringe benefit.*¹¹

Dengan merujuk pada pendapat di atas maka kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hasil pandangan dan interpretasi seseorang terhadap pekerjaannya sendiri. Hasil interpretasi ini dapat bersifat

⁶ Muhammad As’ad, *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty, 2005.h. 104.

⁷ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, New Jersey: Pearson Prentice Hall, 2011, h. 110.

⁸ Fred Luthans, *Organizational Behavior: An Avidence-Based Approach*, New York: Mc Graw-Hill, 2011, h. 141.

⁹ John A Wagner & Jhon R Hollenbeck, *Managemen of Organizational behavior* New Jersey: Person,2005, h.206.

¹⁰ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BPFE,2007, h.115.

¹¹ James L. Gibson, *et al.*, *Organization: Behavior, Structure, Processes* New York:McGraw-Hill,2012, h. 103.

positif atau negatif. Pernyataan yang terakhir ini sejalan dengan pendapat Rue and Byars yang menegaskan .

*”job satisfaction refers to the individual’s mental set about the job this mental set may be positive or negative.”*¹²

Secara umum persepsi dan perasaan seorang pegawai mengenai pekerjaannya dapat dipengaruhi oleh faktor yang terdapat dalam dirinya sendiri (*intrinsik*) dan lingkungannya (*ekstrinsik*). Faktor intrinsik yang menjadi determinan kepuasan kerja adalah: Kebutuhan dan Aspirasi pegawai itu sendiri.¹³ Jika kebutuhan pegawai dapat terpenuhi dan terarahkan, maka individu tersebut akan merasa dihargai dan pada gilirannya akan memperoleh perasaan puas terhadap apa yang telah dilakukannya. Hal inilah yang akan melahirkan kepuasan kerja.

Lebih jauh Robbins menyebutkan sumber kepuasan kerja terdiri atas pekerjaan yang menantang, imbalan yang sesuai, kondisi lingkungan kerja yang mendukung. Sementara itu, menurut Luthans menyatakan

*“job satisfaction is a result of employees’ perception of how well their job provides those thing that are viewed as important.”*¹⁴

jika diterjemahkan secara bebas dapat di pahami bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi pekerja tentang bagaimana pekerjaannya memberikan sesuatu yang dianggap penting. Dari beberapa pengertian serta keterangan tersebut, terlihat bahwa kepuasan kerja merefleksikan emosi atau perasaan positif (menyenangkan) yang muncul sebagai akibat dari persepsi atau pengalaman individu tentang pekerjaan, serta aspek-aspek yang terdapat di dalamnya.

Lebih luas Mullins memaparkan konsep kepuasan kerja yaitu:
Job satisfaction is itself a complex concept and difficult to measure objectively. The level of job satisfaction is affected by a wide range of variables relating to individual, social, cultural, organisational and environmental factors. Individual factors include personality, education and qualifications, Social factors include relationships with co-workers, group working and norms, opportunities for interaction, informal organisation. Cultural

¹² Leslie Rue, Lloyd Byars, *Management: Skills & Application*, New York: McGraw-Hill, 2006, h.134

¹³ Griffin , *Organizational Behavior*, New York: McGraw-Hill,2010, h. 5.

¹⁴ Fred Luthans, *Organizational Behavior: An Avidence-Based Approach* New York: Mc Graw-Hill, 2011, h. 144.

*factors include underlying attitudes, beliefs and values. Organisational factors include nature and size, formal structure, personnel policies and procedures, employee relations, nature of the work, technology and work organisation, supervision and styles of leadership, management systems, working conditions. Environmental factors include economic, social, technical and governmental influences.*¹⁵

jika diterjemahkan secara bebas dapat di pahami bahwa kepuasan kerja itu sendiri merupakan konsep yang rumit dan sulit untuk mengukur secara objektif. Tingkat kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor individu, sosial, budaya, organisasi dan faktor lingkungan. Faktor individu mencakup kepribadian, pendidikan, kualifikasi, kecerdasan/kemampuan, usia, status perkawinan, dan orientasi bekerja. Faktor sosial mencakup hubungan mitra kerja, kerja kelompok, kesempatan berinteraksi, serta organisasi informal. Faktor budaya mencakup sikap, keyakinan dan nilai-nilai dasar. Faktor organisasi mencakup sifat, struktur formal, kebijakan dan prosedur pegawai, hubungan antar pegawai, sifat kerja, teknologi dan organisasi kerja, pengawasan dan gaya kepemimpinan, sistem manajemen, serta kondisi kerja. Faktor lingkungan mencakup pengaruh ekonomi, sosial, teknik dan pemerintah.

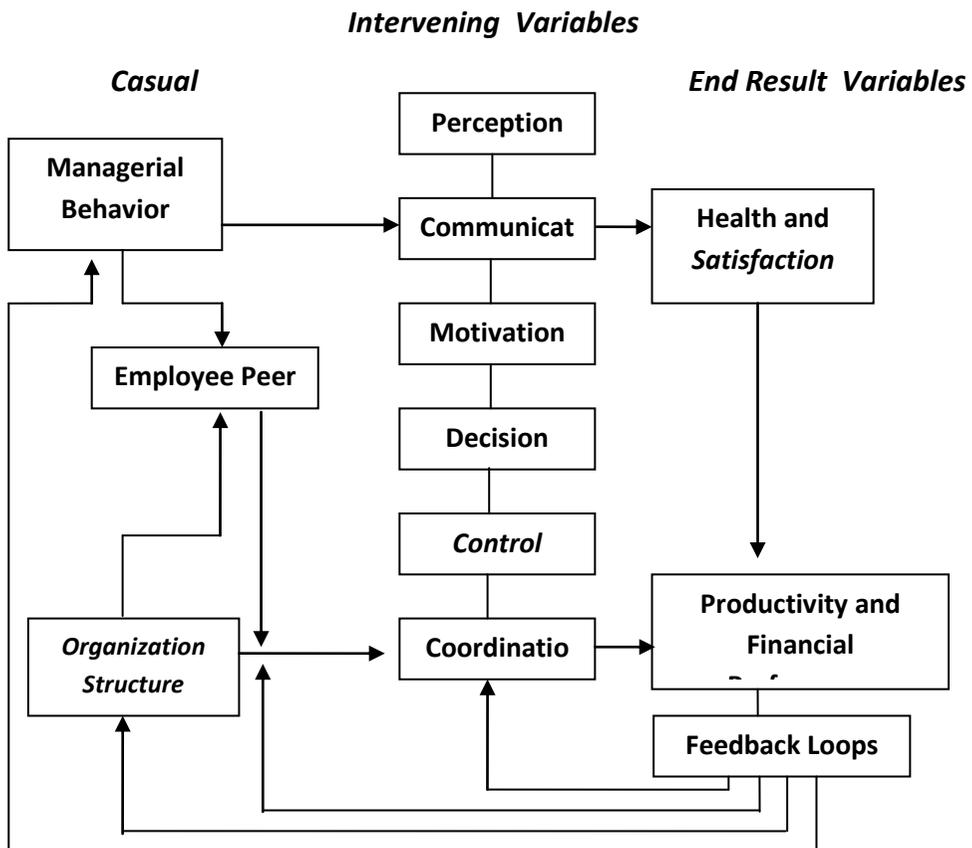
Sementara itu, terkait dengan dimensi kepuasan kerja Luthans menyampaikan “*through the years five job dimensions have been identified to represent the most important characteristics of a job about which employees have affective responses.*”¹⁶ jika diterjemahkan secara bebas dapat di pahami bahwa dimensi kepuasan kerja menjadi lima bagian, yaitu: (1) kerja itu sendiri: sejauh mana pekerjaan memberi individu tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan peluang menerima tanggung jawab; (2) upah: nilai keuangan yang diterima dan sejauh mana bisa sepadan dibandingkan upah orang lain dalam organisasi; (3) peluang promosi: memberikan reward bagi pegawai yang berprestasi; (4) pengawasan: kemampuan mengawas memberikan bantuan teknik dan dukungan tingkah laku; dan (5) mitra kerja: sejauh mana antara sesama pekerja secara teknik memadai dan secara sosial saling membantu. Lima dimensi tersebut banyak digunakan untuk mengukur kepuasan kerja selama beberapa tahun.¹⁷

¹⁵ Laurie J. Mullins, *Management and Organization Behavior* London: Practic Hall, 2005, h. 701.

¹⁶ Fred Luthans, *Organizational Behavior: An Avidence-Based Approach* New York: Mc Graw-Hill, 2011, h. 141.

¹⁷ Fred Luthans, *Organizational Behavior:...h.* 142.

Mosley, dalam bagannya menjelaskan secara sistematis beberapa hal yang berkaitan dengan kepuasan kerja.¹⁸



Donald C. Mosley , Leon C. Megginson and Paul H. Pietri, *Supervisory Management, USA: Thomson-South-Western, 2008, h. 116*

Gambar 2.1
hal yang berkaitan dengan kepuasan kerja

Dari segi antagonis, seseorang belum tentu selamanya merasakan kepuasan dalam pekerjaannya. Perasaan ketidakpuasan tersebut biasanya diekspresikan dalam beberapa hal seperti yang diungkapkan Robbins ketika memberikan pertanyaan kepada beberapa karyawan,

“what happens when employees like their jobs, and when they dislike their jobs? One theoretical model-the exit-voice-loyalty-

¹⁸ Donald C. Mosley, *Supervisory Management* New York: Thomson, 2008, h. 116.

neglectframe work-is helpful in understanding the consequences of dissatisfaction."¹⁹

jika diterjemahkan secara bebas dapat di pahami bahwa perasaan ketidakpuasan tersebut diungkapkan dalam bentuk: (1) keluar: perilaku yang bertujuan untuk meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru ataupun mengundurkan diri; (2) suara: secara aktif dan konstruktif berusaha untuk memperbaiki kondisi, mencakup penunjukan perbaikan, membahas masalah dengan atasan dan beberapa bentuk aktivitas serikat; (3) kesetiaan: menunggu secara pasif tetapi optimis dengan kondisi yang ada untuk perbaikan, termasuk berbicara bagi organisasi dengan adanya kritik luar dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk melakukan sesuatu yang benar; dan (4) pengabaian: secara pasif membiarkan kondisi memburuk, termasuk absen berlebihan, terlambat, mengurangi usaha dan menambah kesalahan.

Dari dampak ketidakpuasan di atas, maka upaya peningkatan kepuasan perlu ditingkatkan secara prekuentif. Upaya peningkatan kepuasan mencakup beberapa hal, seperti apa yang disampaikan oleh Luthans sebagai berikut :

*Based on the current body of knowledge, the following evidence-based guidelines may help enhance job satisfaction: 1) make jobs more fun, 2) have fair pay, benefits, and promotion opportunities, 3) match people with jobs that fit their interest and skills, 4) design jobs to make them exciting and satisfying.*²⁰

jika diterjemahkan secara bebas dapat di pahami bahwa upaya meningkatkan kepuasan kerja yaitu: (1) membuat pekerjaan lebih menyenangkan; (2) memberikan upah yang layak, tunjangan serta promosi; (3) mendudukan orang sesuai dengan kepentingan dan keahliannya; (4) merancang pekerjaan agar orang tertarik dan merasa puas.

Guru menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan pendidikan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan kinerja guru, dedikasi, dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan di pundaknya. Sikap yang positif harus dibina, sedang yang negatif harus dihilangkan sedini mungkin. Perilaku guru itu seperti kepuasan kerja, stress dan frustasi yang

¹⁹ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Organizational Behavior* New Jersey: Pearson Prentice Hall, 2011, h. 117.

²⁰ Fred Luthans, *Organizational Behavior: An Avidence-Based Approach* New York: Mc Graw-Hill, 2011, h. 145.

ditimbulkan adanya pekerjaan, peralatan, lingkungan, iklim organisasi dan sebagainya.

Kepuasan Kerja adalah sikap dan perasaan guru tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan guru.²¹ Kepuasan Kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka.²² Ada perbedaan yang penting antara perasaan ini dengan unsur lainnya dari sikap pegawai. Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang relatif yang berbeda dari pemikiran obyektif dan keinginan perilaku. Malayu SP. Hasibuan mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang relatif yang berbeda dari pemikiran obyektif dan keinginan perilaku.

Kepuasan Kerja adalah sikap umum pekerja yang menilai perbedaan antara jumlah imbalan yang diterima dengan yang diyakininya seharusnya diterima.²³ Sedang menurut Schermerhorn Hunt dan Osborn bahwa kepuasan kerja adalah tingkat dimana seseorang merasa positif atau negatif tentang berbagai segi dari pekerjaan, tempat kerja dan hubungannya dengan teman kerja.²⁴ Kepuasan adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja akan muncul saat harapan-harapan ini tidak dipenuhi. Sebagai contoh, jika seorang tenaga kerja mengharapkan kondisi kerja yang aman dan bersih, maka tenaga kerja mungkin bisa menjadi tidak puas jika tempat kerja tidak aman dan kotor.²⁵

Arni Muhammad menyebutkan ada dua hal yang mungkin menyebabkan orang tidak puas dengan pekerjaannya. Hal pertama, apabila orang tersebut tidak mendapatkan informasi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaannya. Yang kedua, apabila

²¹ Keith Davis & John W. Newstrom, *Perilaku Dalam Organisasi*, Jakarta : Erlangga, 2000, h. 105.

²² Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE 2002 h. 193.

²³ Robbin, Stephen, *Organizational Behaviour, Concept, Controversial and Application* New Jersey : Prentice Hall, 1989, h. 27.

²⁴ Shermerhorn, Jihn R. James G.Hunt dan Richarad N. Osborn, *Managing Organizational Behaviour*, New York : Prentice Hall, 1995, h. 144.

²⁵ Mathias, Robert L. dan Kohn H. Jacksons, *Human Resource Management*, Penerjemah : Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Jakrta : Salemba Empat, 2000, h. 98.

hubungan sesama teman sekerja kurang baik. Atau dengan kata lain ketidakpuasan kerja ini berhubungan dengan masalah komunikasi.²⁶

Dikaitkan dengan konteks penelitian ini, guru sekolah menengah pertama al-ashriyyah nurul iman parung Kabupaten Bogor memiliki seperangkat keinginan yang dipersepsikan akan dapat diperolehnya. Keinginan tersebut dapat berupa imbalan yang memadai, lingkungan kerja yang kondusif, kesempatan untuk meningkatkan karir, perhatian pengawasan yang merata, dan lain sebagainya. Jika kenyataan yang mereka terima sesuai dengan harapan atau keinginan tersebut, maka mereka dengan situasi emosionalnya akan menyenangkan dan mendapatkan kepuasan kerja tersendiri. Sebaliknya jika yang mereka peroleh masih jauh dari harapan dan keinginan, maka mereka akan merasa tidak puas.

Dari uraian di atas dapat disintesis bahwa kepuasan kerja adalah kondisi perasaan menyenangkan yang dirasakan individu yang muncul sebagai akibat dari penilaian kerja atau pengalaman kerja yang meliputi indikator: (a) kepuasan terhadap kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian, (b) kepuasan terhadap mitra kerja, (c) kepuasan terhadap kondisi kerja, dan (d) kepuasan terhadap kebijakan organisasi.

Dari kesimpulan ditegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan pandangan seseorang dalam arti bagaimana seseorang memandang atau mengartikan pekerjaannya. Pandangan mengenai pekerjaan ini akan berbeda antara satu individu dengan individu lainnya. Dalam kehidupan berorganisasi tidak jarang terjadi perbedaan persepsi antara satu individu dengan individu lainnya. Ada individu yang memandang pekerjaan dan lingkungan pekerjaannya secara positif, tetapi tidak mustahil ada juga yang memandang sebaliknya. Hal ini cukup beralasan sebab persepsi orang ditentukan oleh kebutuhannya.

b. Faktor-faktor Kepuasan Kerja Guru

Menurut Sutrisno Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

- 1) Gaji
- 2) Keamanan kerja
- 3) Kesempatan untuk maju
- 4) Manajemen dan perusahaan
- 5) Pengawas dan atasan. Supervisi yang buruk dapat mengakibatkan absensi dan turnover

²⁶ Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi*, Jakarta : Bumi Aksara, 1006, h. 79.

- 6) Faktor intrinsik pekerjaan. Susah atau mudahnya dan juga kebanggaan terhadap tugas bisa meningkatkan atau mengurangi pekerjaan
- 7) Kondisi kerja yang meliputi kantin, ventilasi, tempat parkir dan penyiaran
- 8) Aspek sosial didalam pekerjaan
- 9) Komunikasi
- 10) Fasilitas perusahaan.²⁷

Menurut Mangkunegara Ada dua faktor yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- 1) Faktor Pegawai
Meliputi kecerdasan (IQ), kecerdasan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja
- 2) Faktor Pekerjaan
Meliputi jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat atau golongan, kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.²⁸

Malayu SP.Hasibuan menyebutkan bahwa kepuasan kerja guru dipengaruhi faktor-faktor berikut :

- 1) balas jasa yang adil dan layak;
- 2) penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian;
- 3) Berat-ringannya pekerjaan;
- 4) suasana dan lingkungan pekerjaan;
- 5) peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan;
- 6) sikap pimpinan dalam kepemimpinannya;
- 7) sifat pekerjaan monoton atau tidak.²⁹

Selanjutnya Hasibuan menjelaskan bahwa tolok ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada karena setiap individu guru berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan turnover besar maka secara relatif kepuasan kerja guru baik. Sebaliknya jika kedisiplinan. moral kerja, dan turnover kecil maka kepuasan kerja guru disekolah bertambah.

²⁷ Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, Prenada media Group,2014, 82-84.

²⁸ Anwar Prabu Mangkunegara, *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama, 2012.h.120.

²⁹ Malayu Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi* Jakarta :Bumi Aksara,1999, h. 203.

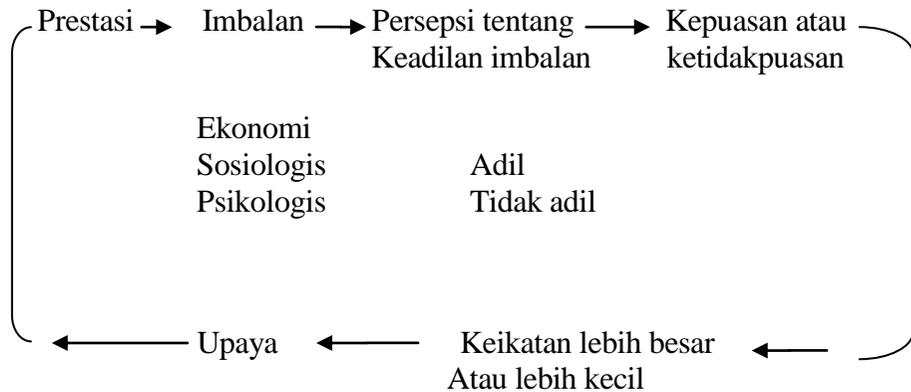
Kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja guru dalam mendukung terwujudnya tujuan pendidikan. Dengan demikian dapat pula dikatakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja guru adalah perasaan guru tentang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan guru dengan imbalan yang diberikan oleh sekolah/organisasi. Jika pekerjaan mengajar guru mendapat imbalan yang menurutnya pantas ia akan puas, sebaliknya jika hasil kerjanya memperoleh imbalan yang tidak pantas menurutnya maka guru menjadi tidak puas. Kepuasan yang tinggi diinginkan oleh kepala sekolah karena dapat dikaitkan dengan hasil yang positif yang mereka harapkan, yang menunjukkan manajemen pendidikan yang efektif dan efisien oleh kepala sekolah. Kepuasan kerja adalah bagian dari kepuasan hidup. Sifat lingkungan seseorang di luar pekerjaan mempengaruhi perasaan di dalam pekerjaan.

Demikian juga halnya karena pekerjaan merupakan bagian penting kehidupan, kepuasan kerja mempengaruhi kepuasan hidup seseorang.³⁰ Hasilnya terdapat dampak bolak-balik antara kepuasan kerja dengan kepuasan hidup.

Konsekuensinya, seorang Kepala Sekolah mungkin tidak hanya memantau pekerjaan dan lingkungan kerja guru. Namun juga memantau sikap guru terhadap bagian kehidupan lainnya seperti unsur keluarga, pekerjaan, politik, hiburan dan agama. Prestasi kerja menyumbang timbulnya kepuasan kerja, dimana prestasi yang lebih baik akan menimbulkan imbalan ekonomi, sosiologis dan psikologis yang lebih tinggi. Apabila imbalan itu dipandang pantas dan adil, maka timbul kepuasan yang lebih besar karena pegawai merasa bahwa mereka menerima imbalan yang sesuai prestasinya. Sebaliknya, apabila imbalan dipandang tidak sesuai dengan tingkat prestasinya, cenderung timbul ketidakpuasan.³¹

³⁰ Keith Davis & John W. Newstrom, *Perilaku Dalam Organisasi*, Jakarta : Erlangga, 2000. h. 106.

³¹ Keith Davis & John W. Newstrom, *Perilaku Dalam Organisasi*,... h. 107.



Gambar 2.2 : Garis hubungan antara prestasi-kepuasan-upaya

Ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja yang biasa terjadi pada dunia kerja/industri yang bisa pula diterapkan di dunia pendidikan, yaitu :

- 1) Usia. Ketika para karyawan makin bertambah lanjut usianya. Mereka cenderung sedikit lebih puas dengan pekerjaannya. Karyawan yang lebih muda cenderung kurang puas karena berpengharapan tinggi, kurang penyesuaian dan berbagai sebab lain.
- 2) Tingkat pekerjaan. Orang-orang dengan pekerjaan pada tingkat lebih tinggi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Mereka biasanya memperoleh gaji dan kondisi kerja lebih baik, dan pekerjaan yang dilakukan memberi peluang untuk merasa lebih puas.
- 3) Ukuran organisasi. Pada saat organisasi semakin besar, ada beberapa bukti yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja cenderung agak menurun apabila tidak diambil tindakan perbaikan untuk mengimbangi kecenderungan itu.

Pada dunia pendidikan bisa terjadi guru-guru yang sudah tua cenderung lebih puas dalam bekerja, karena harapannya tidaklah setinggi jika dibandingkan dengan guru-guru yang lebih muda. Guru-guru yang memperoleh jabatan tambahan, tugas tambahan akan lebih puas dalam bekerja dibanding dengan guru-guru yang memperoleh tugas mengajar saja tanpa tambahan tugas/jabatan lain, ini dikarenakan guru yang memperoleh jabatan/tugas tambahan tentu lebih banyak tunjangannya, disamping dia merasa dihargai dan diperlukan dalam organisasi/sekolah. Selanjutnya pada sekolah-sekolah yang besar dengan jumlah guru yang banyak akan membuat kepuasan kerja guru menjadi kurang, ini disebabkan semakin besar

organisasi semakin banyak guru akan semakin rumit mengelola organisasi tersebut.

Berdasarkan indikator yang menimbulkan kepuasan kerja tersebut di atas akan dapat dipahami sikap individu terhadap pekerjaan yang dilakukan. Karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan adanya perbedaan persepsi pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya. Oleh karenanya sumber kepuasan seorang karyawan secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan yang dilakukan memuaskan. Meskipun untuk batasan kepuasan kerja ini belum ada keseragaman tetapi yang jelas dapat dikatakan bahwa tidak ada prinsip-prinsip ketetapan kepuasan kerja yang mengikat dari padanya.

c. Teori-teori Kepuasan Kerja Guru

Salah satu teori yang paling terkenal tentang kepuasan kerja yaitu teori Maslow atau teori kebutuhan, yaitu:

Maslow, *identified eight innate needs, including the need to know and understand, aesthetic needs, and the need for transcendence. However, the hierarchy is usually shown as ranging through five main levels, from, at the lowest level, physiological needs, through safety needs, love needs, and esteem needs, to the need for selfactualisation at the highest level.*

Teori ini mengelompokkan kebutuhan manusia kedalam lima tahapan kebutuhan, yaitu: (1) tahapan psikologis yang berisi hal-hal yang mendasar dari kehidupan manusia seperti: lapar, haus dan lain-lain (2) rasa aman, seperti: kedamaian dan lingkungan yang stabil, (3) rasa memiliki, seperti dicintai, diterima masyarakat, (4) harga diri, seperti: ingin dihormati, keberhasilan dan status. (5) aktualisasi diri seperti pengembangan diri, kreativitas dan lain-lain. Kebutuhan-kebutuhan tersebut satu sama lain saling berhubungan sesuai kepentingannya. Semakin penting suatu kebutuhan semakin kuat dorongan yang timbul untuk memenuhinya. Apabila suatu kebutuhan telah terpenuhi dan pada saat itu juga akan datang kebutuhan baru demikian seterusnya. Sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan. Ada beberapa teori kepuasan dalam lingkup terbatas yang akan dikemukakan terdiri :

1) Teori Ketidaksesuaian (teori Discrepancy)

Menurut Locke dalam kutipan Kennett N. Wexley dan Gary A. Yukl, kepuasan atau ketidakpuasan dengan aspek pekerjaan tergantung pada selisih (discrepancy) antara apa yang dianggap telah didapatkan dengan apa yang diinginkan. Jumlah yang “diinginkan” dari karakteristik pekerjaan didefinisikan sebagai jumlah minimum yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan anda. Seseorang akan terpuaskan jika tidak ada selisih antara kondisi-kondisi yang diinginkan dengan kondisi aktual. Semakin besar kekurangan dan semakin banyak hal-hal penting yang diinginkan, semakin besar ketidakpuasannya. Jika lebih banyak jumlah faktor pekerjaan yang diterima secara minimal dan kelebihanannya menguntungkan (misalnya : upah ekstra, jam kerja yang lebih lama) orang yang bersangkutan akan sama puasnya bila terdapat selisih dari jumlah yang diinginkan.³²

Sedang Proter mendefinisikan kepuasan sebagai selisih dari banyaknya sesuatu yang “seharusnya ada” dengan banyaknya “apa yang ada”. Konsepsi ini pada dasarnya sama dengan model Locke, tetapi “apa yang seharusnya ada” menurut Locke berarti penekanan yang lebih banyak pada pertimbangan-pertimbangan yang adil dan kekurangan atas kebutuhan-kebutuhan karena determinan dari banyaknya faktor pekerjaan yang lebih disukai. Studi Wanous dan Laler menemukan bahwa para pekerja memberikan tanggapan yang berbeda-beda menurut bagaimana kekurangan/selisih itu didefinisikan. Keduanya menyimpulkan bahwa orang memiliki lebih dari satu jenis perasaan terhadap pekerjaannya, dan tidak ada “cara yang terbaik” yang tersedia untuk mengukur kepuasan kerja.³³

Teori di atas menekankan selisih antara kondisi yang diinginkan dengan kondisi aktual (kenyataan), jika ada selisih jauh antara keinginan dan kekurangan yang ingin dipenuhi dengan kenyataan maka orang menjadi tidak puas. Tetapi jika kondisi yang diinginkan dan kekurangan yang ingin dipenuhi ternyata sesuai dengan kenyataan yang didapat maka ia akan puas. Guru yang mengajar dari pagi hingga sore ternyata penghasilannya

³² Wexley, Kenneth N dan Gary A. Yukl, *Organizational Behaviour and Personnel Psychology*, penterjemah : Muh. Shohabuddin, Jakarta : Rineka Cipta, 1993, h. 130.

³³ Wexley, Kenneth N dan Gary A. Yukl, *Organizational Behaviour and Personnel Psychology*, penterjemah : Muh. Shohabuddin, Jakarta : Rineka Cipta, 1993, h. 130.

dapat mencukupi perekonomian rumah tangganya sehingga dapat membiayai pengeluaran-pengeluaran tanpa hutang sana-hutang sini maka guru akan puas bekerja. Tetapi jika guru telah bekerja pagi hingga petang dan ternyata penghasilannya tidak sesuai dengan jerih payahnya, tidak sesuai dengan harapan dan tidak bisa mencukupi kebutuhan perekonomian keluarga maka guru bisa menjadi tidak puas dalam bekerja. .

2) Teori Keadilan (Equity Theory)

Menurut teori ini, seorang menilai fair hasilnya dengan membandingkan hasilnya : rasio inputnya dengan hasil : rasio input seseorang/sejumlah orang bandingan. Orang bandingan mungkin saja dari orang-orang dalam organisasi maupun organisasi lain dan bahkan dengan dirinya sendiri dengan pekerjaan-pekerjaan pendahulunya. Teori ini tidak memerinci bagaimana seorang memilih orang bandingan atau berapa banyak orang bandingan yang akan digunakan. Jika rasio hasil : input seorang pekerja adalah sama atau sebanding dengan rasio orang bandingannya, maka suatu keadaan adil dianggap ada oleh para pekerja. Jika para pekerja menganggap perbandingan tersebut tidak adil, maka keadaan ketidakadilan dianggap adil.

Ketidakadilan adalah satu sumber ketidakpuasan kerja dan ketidakadilan menyertai keadaan tidak berimbang yang menjadi motif tindakan bagi seseorang untuk menegakkan keadilan. Reaksi emosional terhadap kompensasi lebih mungkin menjadi sebuah perasaan bersalah, sedangkan dengan kompensasi-kompensasi kurang mungkin menjadikan perasaan marah dan dendam pada organisasi dan pimpinannya.

Jadi berdasarkan teori keadilan ini memandang kepuasan adalah seseorang terhadap keadilan atau kewajiban imbalan yang diterima. Keadilan diartikan sebagai rasio antara input (misalnya, pendidikan guru, pengalaman mengajar, jumlah jam mengajar, banyaknya usaha yang dicurahkan pada sekolah) dengan output (misalnya, upah/gaji, penghargaan, promosi (kenaikan pangkat)) dibandingkan dengan guru lain disekolah yang sama atau di sekolah lain pada input dan output yang sama. Seorang guru bisa menganggap tidak adil jika gaji/honornya disamakan dengan guru lain yang pengalamannya lebih lama dari dia. Seorang guru akan merasa tidak adil jika guru lain yang

sama-sama memperoleh tugas yang sama namun tunjangannya berbeda. Adanya ketidakadilan ditempat kerja ini membuat guru menjadi tidak puas dalam bekerja. Berdasarkan uraian di atas maka komponen-komponen utama dari teori keadilan ini dibagi tiga yaitu : input (masukan) , output (hasil) dan orang bandingan (orang lain sebagai pembanding).

Berdasarkan teori ini seseorang akan menilai keadaan dengan membandingkan masukan dan hasil yang dicapai orang lain. Jika menurut perhitungannya hasil yang diterimanya tidak sebanding dengan pengorbanan yang dilakukan dan kondisi ini tidak jauh berbeda dengan individu lainnya maka dia akan mempersepsikan bahwa perilaku lembaga atau Dinas Pendidikan dalam hal ini terhadapnya cukup adil. Pandangan inilah yang melahirkan kepuasan kerja.

3) Teori Dua Faktor

Teori dua faktor menyatakan bahwa kepuasan kerja secara kualitatif berbeda dengan ketidakpuasan kerja (Herberg,); Mausner dan Snyderman, Menurut teori ini, karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yang satu dinamakan ‘*disatisfier*’ atau ‘*hygiene factors*’ dan yang lainnya dinamakan ‘*satisfier*’ atau ‘*motivators*’. *Hygiene factor* meliputi hal-hal seperti : gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Jumlah tertentu dari *hygiene factors* diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar seseorang seperti :kebutuhan keamanan dan berkelompok. Jika kebutuhan-kebutuhan ini tidak terpenuhi, seseorang tidak puas.

Namun jika besarnya *hygiene factors* memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, seseorang tidak akan kecewa lagi tetapi belum tentu terpuaskan. Seseorang hanya terpuaskan jika terdapat jumlah yang memadai untuk factor-faktor pekerjaan dinamakan *satisfier*. *Satisfier* adalah karakteristik pekerjaan yang relevan dengan kebutuhan-kebutuhan urutan lebih tinggi seseorang serta perkembangan psikologisnya, mencakup pekerjaan yang menarik penuh tantangan, kesempatan untuk berprestasi, penghargaan dan promosi. Jumlah *satisfier* yang

tidak mencukupi akan merintangi para pekerja mendapatkan kepuasan positif yang menyertai pertumbuhan psikologis.³⁴

Jadi dalam teori dua faktor ini membedakan antara kepuasan dengan ketidakpuasan. Faktor yang menjadi sumber kepuasan disebut “*satisfier*” atau ‘*motivators*’ dan faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan disebut ‘*disastifier*’ atau “*hygiene factors*”. Seorang guru bisa merasa puas bila jumlah *satisfier* lebih banyak dari pada *hygiene factors*.

Berdasarkan uraian teori-teori di atas dapat disintesis bahwa kepuasan Kerja adalah tercapainya suatu harapan atau pun sikap terhadap pekerjaan yang menimbulkan perasaan senang terhadap pelaksanaan pekerjaan, yang didefinisikan dengan indikator (1) upah/ gaji imbalan kerja yang pantas, (2) kondisi kerja, (3) hubungan dengan atasan, (4) hubungan dengan rekan kerja, (4) dan hasil pekerjaan .

d. Mengukur Kepuasan Kerja Guru

Pengukuran kepuasan kerja ternyata sangat bervariasi, baik dari segi analisa statistik maupun dari segi pengumpulan datanya. Pengukuran kepuasan kerja dilihat sebagai konsep global, Konsep ini merupakan konsep satu dimensi, semacam ringkasan psikologi dari semua aspek pekerjaan yang disukai atau tidak disukai dari suatu jabatan. Ada beberapa cara untuk mengukur kepuasan kerja, diantaranya:

Menurut Robbins terdapat dua macam pendekatan yang secara luas dipergunakan untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut :

1) *Single Global Rating*

Yaitu tidak lain dengan minta individu merespon atas satu pertanyaan seperti : dengan mempertimbangkan semua hal, seberapa puas anda dengan pekerjaan anda? Responden menjawab antara “*Highly Satisfied*” dan “*Highly Dissatisfied*”.

2) *Summation Score*

Mengidentifikasi elemen kunci dalam pekerjaan dan menanyakan perasaan pekerja tentang masing-masing elemen. Faktor spesifik yang diperhitungkan adalah sifat

³⁴ Wexley, Kenneth N dan Gary A. Yukl, *Organizational Behaviour and Personnel Psychology*, penterjemah : Muh. Shohabuddin, Jakarta : Rineka Cipta, 1993, h. 136.

pekerjaan, *supervisor*, upah sekarang, kesempatan promosi dan hubungan dengan kondisi kerja.³⁵

Sedangkan Greenberg dan Baron, menunjukkan adanya tiga cara untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut :

1) *Rating Scales dan Kuesioner*

Rating scales dan *kuesioner* merupakan pendekatan pengukuran kepuasan kerja yang paling umum dipakai dengan menggunakan *kuesioner* dimana *rating scales* secara khusus disiapkan. Dengan menggunakan metode ini, orang menjawab pertanyaan yang memungkinkan mereka melaporkan reaksi mereka pada pekerjaan mereka.

2) *Critical Incidents*

Disini individu menjelaskan kejadian yang menghubungkan pekerjaan mereka yang mereka rasakan terutama memuaskan atau tidak memuaskan. Jawaban mereka dipelajari untuk mengungkap tema yang mendasari. Sebagai contoh misalnya apabila banyak pekerja menyebutkan situasi di pekerjaan dimana mereka diperlakukan kasar oleh *supervisor* atau apabila pekerja memuji *supervisor* atas sensitifitas yang ditunjukkan pada masa yang sulit, gaya pengawasan memainkan peranan penting dalam kepuasan kerja mereka.

3) *Interviews*

Interview merupakan prosedur pengukuran kepuasan kerja dengan melakukan wawancara tatap muka dengan pekerja. Dengan menanyakan secara langsung tentang sikap mereka, sering mungkin mengembangkan lebih mendalam dengan menggunakan *kuesioner* yang sangat terstruktur. Dengan mengajukan pertanyaan secara berhati-hati kepada pekerja dan mencatat jawabannya secara sistematis, hubungan pekerjaan dengan sikap dapat dipelajari.³⁶

Pengukuran ini dilakukan dengan menggunakan *kuesioner* satu pertanyaan (soal). Cara ini memiliki sejumlah kelebihan, diantaranya adalah tidak ada biaya pengembangan dan dapat dimengerti oleh mereka yang ditanyai. Selain itu cara ini cepat,

³⁵ Stephen P Robbins, dan Mary Coulter. *Management*. New Jersey: Pearson Education Limited, 2018.h. 73.

³⁶ Greenberg, Jerald, dan Robert A. Baron. *Behavior In Organizations*. New Jersey of Canada: Prentince-Hall, Inc. 2003.h.151.

mudah diadministrasikan dan diberi nilai. Kuesioner satu pertanyaan menyediakan ruang yang cukup banyak bagi penafsiran pribadi dari pertanyaan yang diajukan. Responden akan menjawab berdasarkan gaji, sifat pekerjaan, iklim sosial organisasi, dan sebagainya .

Pengukuran kepuasan kerja dilihat sebagai konsep permukaan Konsep ini menggunakan konsep facet (permukaan) atau komponen, yang menganggap bahwa kepuasan karyawan dengan berbagai aspek situasi kerja yang berbeda dapat bervariasi secara bebas dan harus diukur secara terpisah. Diantara konsep facet yang dapat diperiksa adalah beban kerja, keamanan kerja, kompetensi, kondisi kerja, status dan prestise kerja. Kecocokan rekan kerja, kebijaksanaan penilaian perusahaan, praktek manajemen, hubungan atasan-bawahan, otonomi dan tanggung jawab jabatan, kesempatan untuk menggunakan pengetahuan dan keterampilan, serta kesempatan untuk pertumbuhan dan pengembangan.

Survey untuk menentukan kepuasan kerja adalah bisa melalui survey objektif dan survey deskriptif. Survey objektif menyediakan pertanyaan dan pilihan jawaban sedemikian rupa sehingga pegawai hanya perlu memilih dan menandai jawaban yang paling mewakili perasaan mereka sendiri. Survey deskriptif menyajikan pertanyaan tentang berbagai topik tetapi memberikan keleluasaan bagi pegawai untuk menjawabnya dengan kata-kata mereka sendiri, sedang indikator-indikator untuk survei kepuasan kerja terdiri sebagai berikut :

- 1) Pergantian pegawai
- 2) Kemangkiran dan keterlambatan
- 3) Catatan prestasi
- 4) Pemborosan dan barang sisa
- 5) Catatan kualitas
- 6) Laporan dari penyuluh
- 7) Laporan kecelakaan
- 8) Keluhan
- 9) Catatan pelatihan
- 10) Sasaran
- 11) Catatan perawatan
- 12) Wawancara keluar³⁷

Dari uraian diatas dapat di simpulkan bahwa, Perusahaan atau lembaga yang baik tentunya harus memerhatikan kesejahteraan para

³⁷ Keith Davis & John W. Newstrom, *Perilaku Dalam Organisasi*, ..h. 114.

karyawannya, oleh karena itu perlu dilakukan pengukuran kepuasan kerja untuk mengetahui tingkat kepuasan yang dirasakan oleh para karyawan selama bekerja. Dengan begitu perusahaan bisa memperbaiki serta meningkatkan berbagai macam aspek yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan tersebut.

e. Kajian Al Qur'an dan Hadits Tentang Kepuasan Kerja

Jika kepuasan kerja dikaitkan dengan ajaran Islam maka yang muncul adalah tentang ikhlas, sabar, dan syukur. Ketiga hal tersebut dalam kehidupan kita sehari-hari sangat berkaitan dengan permasalahan yang muncul dalam bekerja terutama kepuasan kerja. Bekerja dengan ikhlas, sabar dan syukur kadang-kadang memang tidak menjamin menaikkan output. Tapi sebagai proses, bekerja dengan ketiga aspek tersebut memberikan nilai tersendiri. Dengan bekerja secara ikhlas yang disertai dengan sabar dan syukur maka ada nilai satisfaction tertentu yang diperoleh, yang tidak hanya sekedar output. Ketika pekerjaan selesai, maka ada kepuasan yang tidak serta merta berkaitan langsung dengan output yang diperoleh. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat Ibrahim ayat 7

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

“Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih”.

Bekerja dengan tidak disertai ikhlas, sabar dan syukur bisa menjadikan orang bermuka cemberut menyelesaikan tugas. Pekerjaan memang selesai, output ada, dan target bisa diperoleh. Tapi keberhasilan yang diperoleh bila bekerja tidak ikhlas, bisa membawa rasa marah dan capai. Orang yang menyelesaikan pekerjaan dengan rasa ikhlas, sabar dan syukur mempunyai aura tubuh yang menggembarakan. Senyum yang cerah dan riang. Sebaliknya orang yang bekerja tidak ikhlas, sabar dan syukur akan tetap merasa tertekan, dan tidak puas, meski target dan output kegiatannya terpenuhi.

Untuk bekerja secara ikhlas dengan sabar dan syukur, memerlukan sikap menerima apa adanya atau legowo. Seseorang yang memiliki sikap menerima apa adanya atau legowo bisa menerima keberhasilan dan ketidakberhasilan. Selalu siap menerima kenyataan bahwa output kerjanya lebih banyak dinikmati orang lain daripada untuk diri sendiri. Meski sudah kerja keras, dan kerja keras,

outputnya ternyata adalah untuk pihak lain. Oleh sebab itu, kita diharuskan untuk bersyukur dan melihat ke golongan bawah serta tidak membandingkan dengan golongan atas. Hal tersebut sesuai dengan hadist Nabi yang diriwayatkan oleh Abu Hurairah RA, dia berkata “Rasulullah Saw pernah bersabda, *"Lihatlah orang yang dibawahmu, jangan lihat orang yang diatasmu. Dengan begitu maka kamu tidak menganggap kecil terhadap nikmat Allah yang kau terima."* (HR Bukhari-Muslim).

Di era kompetisi kerja yang sangat keras dan ketat, bekerja dengan ikhlas, sabar dan syukur menjadi suatu tantangan yang berat. Tidak mudah untuk menerima kenyataan dimana seorang yang berhasil "menang", kompetisi dalam bekerja, ternyata outputnya lebih banyak untuk orang lain. Dengan bekerja secara ikhlas, sabar dan syukur tantangan yang berat itu menjadi ringan.

Jika seseorang tersebut bekerja dengan ikhlas, sabar dan syukur maka ketika diberi nikmat oleh Allah SWT, ia akan berdoa sebagaimana dinyatakan dalam firman Allah surat Al An'naml: 19 :

رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَىٰ وَالِدَيَّ

“Ya Tuhanku, anugerahilah aku kemampuan untuk mensyukuri nikmat yang telah Engkau limpahkan kepadaku dan kepada kedua orang tuaku”.

Syukur berarti memaksimalkan potensi yang ada, punya fisik yang sempurna digunakan dengan baik, indra yang diberikan akan maksimal jika kita menyadari akan potensinya, kondisi sadar atas kepemilikan diri adalah konsep syukur, begitu juga kita diberi umur, kesehatan digunakan dengan baik, harta yang cukup digunakan seefektif dan seefisien mungkin. Jika tidak mendapatkan itu selanjutnya adalah sabar dan ikhlas dengan tetap memperhatikan potensi diri, memahami kondisinya, tetap stabil tidak larut dalam kesedihan atau kesenangan, tidak mudah putus asa yang mengakibatkan stres atau depresi yang akan menimbulkan perilaku negatif, merugikan diri sendiri bahkan orang lain, jadi bukan sabar yang 'bodoh' tetapi penuh dengan kreatifitas, keteguhan, optimis jiwanya, tidak gampang terombang-ambing keadaan, Itulah kesadaran kita tetap terjaga dan terbaharui yang memungkinkan untuk mengambil keputusan dan tindakan secara bijaksana walaupun dalam situasi yang sulit sekalipun

Dalam konteks kepuasan kerja guru, maka output yang dihasilkan setelah kegiatan belajar mengajar sangat bergantung dari input atau proses yang diterapkan.

أُولَئِكَ لَهُمْ نَصِيبٌ مِّمَّا كَسَبُوا وَاللَّهُ سَرِيعُ الْحِسَابِ ﴿٢٢﴾

“Mereka itulah orang-orang yang mendapat bahagian dari pada yang mereka usahakan; dan Allah sangat cepat perhitungan-Nya”.

Quraish Shihab menjelaskan *mereka itulah*, orang yang berdoa sambil berusaha meraih apa yang didoakannya, *orang-orang yang mendapat nashib dari apa yang mereka telah usahakan*, baik niat, ucapan, perbuatan. Apa yang mereka peroleh itu adalah berkat apa yang mereka usahakan.³⁸ Dalam hal ini keberhasilan seorang guru dalam mendidik siswanya sangat bergantung dari jerih payah serta usaha yang dilakukannya dalam proses pembelajaran.

2. Iklim Organisasi

a. Hakikat Iklim Organisasi

Iklim atau *Climate* berasal dari bahasa Yunani yaitu *incline*, kata ini tidak hanya memberikan arti yang terbatas pada hal-hal fisik saja seperti temperatur atau tekanan, tetapi juga memiliki arti psikologis bahwa orang-orang yang berada di dalam organisasi menggambarkan tentang lingkungan internal organisasi tersebut.

Istilah iklim organisasi (*organizational climate*) pertama kali dipakai oleh Kurt Lewin pada tahun 1930-an, yang menggunakan istilah iklim psikologi (*psychological climate*). Kemudian istilah iklim organisasi dipakai oleh R. Tagiuri dan G. Litwin. Tiaguri mengemukakan sejumlah istilah untuk melukiskan perilaku dalam hubungan dengan latar atau tempat (*setting*) dimana perilaku muncul: lingkungan (*environment*), lingkungan pergaulan (*milieu*), budaya (*culture*), suasana (*atmosphere*), situasi (*situation*), pola lapangan (*field setting*), pola perilaku (*behaviour setting*) dan kondisi (*conditions*).

Definisi mengenai iklim organisasi dikemukakan oleh beberapa ahli. Para ahli Barat mengartikan iklim sebagai unsur fisik, dimana iklim sebagai suatu atribusi dari organisasi atau sebagai suatu atribusi daripada persepsi individu sendiri. Menurut Lussier mengatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya.

³⁸ M. Quaraish Shihab, *Tafsir Al Mishbah*, Ciputat: Lentera Hati, 2017, h. 532-533.

Menurut Stinger mendefinisikan iklim sebagai “...*collection and pattern of environmental determinant of aroused motivation*”, iklim organisasi adalah sebagai suatu koleksi dan pola lingkungan yang menentukan motivasi.

Iklim organisasi menurut Owen dalam Soetopo³⁹, “*Organizational climate is the study of perceptions that individuals have of various aspects of the environment in the organization.*” Pernyataan Owen mengandung arti bahwa iklim organisasi adalah kajian tentang persepsi bahwa individu memiliki berbagai aspek mengenai lingkungan di dalam organisasi.

Menurut Davis dan Hewstrom, “Iklim organisasi adalah lingkungan dimana para karyawan suatu organisasi melakukan pekerjaan mereka. Iklim mengitari dan mempengaruhi segala hal yang bekerja dalam organisasi sehingga iklim dikatakan sebagai suatu konsep yang dinamis.”⁴⁰ Menurut definisi ini dapat dilihat bahwa iklim adalah sebuah konsep dinamis yang mempengaruhi keseluruhan organisasi di dalam lingkungan tempat organisasi itu beraktivitas dalam rangka pencapaian tujuan.

Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly, “Iklim organisasi adalah serangkaian keadaan lingkungan yang dirasakan secara langsung dan tidak langsung oleh karyawan.”⁴¹ Hal ini menggambarkan bahwa iklim organisasi sebagai beberapa keadaan atau kondisi dalam satu rangkaian yang secara langsung atau tidak langsung, sadar atau tidak sadar, dapat mempengaruhi karyawan.

Kemudian dikemukakan oleh Simamora⁴² disebutkan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam manajemen SDM. Iklim organisasi yang terbuka memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani

³⁹ Hendyat soetopo, *Perilaku organisasi teori dan praktek di bidang pendidikan*, Bandung: Rosda, 2016, h.141.

⁴⁰ Keith Davis & John W Newstrom, *Prilaku dalam Organisasi Edisi7 Jilid1*, Jakarta: Elrangga, 1994, h.20.

⁴¹ Gibson, Ivancevich, Donnelly, *Oraganisasi edisi ke4 Jilid2*, Jakarta: Gelora Aksara Pratama, 1994, h.56.

⁴² Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2001, h.81.

dengan cara yang positif dan bijaksana. Iklim keterbukaan, bagaimanapun juga hanya tercipta jika semua anggota memiliki tingkat keyakinan yang tinggi dan mempercayai keadilan tindakan.

Sedangkan menurut Steers⁴³ iklim organisasi merupakan lingkungan internal yang mewakili faktor-faktor dalam organisasi yang menciptakan kultur dan lingkungan sosial dimana aktivitas-aktivitas pencapaian tujuan berlangsung.

Menurut Syaiful Sagala,⁴⁴ Iklim organisasi adalah serangkaian sifat lingkungan kerja, yang dinilai langsung atau tidak langsung oleh karyawan yang dianggap menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku karyawan. Hal ini menggambarkan bahwa iklim organisasi sebagai beberapa keadaan atau kondisi dalam satu rangkaian yang secara langsung atau tidak langsung, sadar atau tidak sadar, dapat mempengaruhi karyawan.

Payne dan Pugh mendefinisikan iklim organisasi sebagai suatu konsep yang merefleksikan iklim organisasi sebagai suatu konsep yang merefleksikan isi dan kekuatan dari nilai-nilai umum, norma, sikap, tingkah laku dan perasaan anggota terhadap suatu system social. Jadi iklim organisasi merupakan harapan-harapan serta cara pandang individu terhadap organisasi. atau dengan kata lain, iklim organisasi adalah cara pandang karyawan terhadap organisasi.

Robbins⁴⁵ mengemukakan bahwa suatu organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan suatu batasan yang relatif dapat diidentifikasi, relatif bekerja terus menerus untuk mencapai suatu tujuan atau sekelompok tujuan. Batasan yang terakhir ini mengisyaratkan bahwa organisasi memiliki kriteria: 1) kesatuan sosial, 2) dikoordinasikan secara sadar, 3) memiliki batasan yang relatif dapat diidentifikasi, 4) bekerja yang secara relatif dilakukan secara terus-menerus, dan 5) mencapai suatu tujuan atau sekelompok tujuan. Organisasi dapat dinyatakan pula sebagai sekumpulan orang-orang yang bekerja bersama-sama dalam suatu wahana yang terstruktur dan teratur untuk mencapai seperangkat tujuan. Di samping itu, organisasi merupakan sistem sosial yang terdiri atas subsistem manusia, subsistem teknologi, subsistem administrasi, dan subsistem informasi Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa organisasi sebagai kumpulan unit atau subsistem

⁴³ Richard Steers and W. Porter Lyman., *Motivation and Work Behavior*, New York: McGraw-Hill. 1985, h.101.

⁴⁴ Syaiful Sagala. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung, Alfabeta, 2011,h,130.

⁴⁵ Stephen Robbins P. *Management*, New Jersey: Prentice Hall International Inc. 1994, h.4.

yang saling terkait, dan menyatu sebagai wahana untuk mencapai tujuan yang sama.

Selanjutnya, iklim organisasi merupakan sekumpulan total tingkatan dan kualitas faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi anggota organisasi, yang biasanya diukur melalui persepsi. Iklim organisasi atau "suasana kerja" organisasi yang dilihat, dipikir, dan dirasakan oleh para pekerja diharapkan dapat menimbulkan suasana kerja yang kondusif, persuasif dan edukatif.

Iklim organisasi seperti yang dinyatakan oleh Gibson, Ivancevich, and Donnelly ⁴⁶ merupakan serangkaian sifat lingkungan kerja yang dinilai langsung ataupun tidak langsung oleh karyawan, yang dianggap menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku karyawan. Dapat dikatakan pula bahwa iklim organisasi merupakan gambaran kolektif yang bersifat umum terhadap suasana kerja organisasi yang membentuk harapan dan perasaan seluruh karyawan sehingga kinerja organisasi meningkat. Dalam menciptakan iklim organisasi diperlukan hubungan sosial yang harmonis antara sesama pekerja. Hubungan sosial mencakup komunikasi baik vertikal maupun horizontal, kerjasama antara para pekerja, supervisi, dukungan dari bawahan, dan kejelasan tugas yang diemban oleh masing-masing pekerja. Dengan kata lain, iklim organisasi merupakan nilai-nilai, kepercayaan, tradisi, dan asumsi yang diberikan kepada para karyawan, baik yang diekspresikan maupun yang tidak diekspresikan.

Menurut Wirawan iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual atau kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi. ⁴⁷

Dalam hal pengukuran iklim organisasi, hanya dapat dideskripsikan dan diukur secara tidak langsung melalui persepsi para anggota dalam suatu organisasi. Secara faktual, iklim organisasi selalu ada dalam setiap organisasi. Pada umumnya iklim organisasi berakibat pada setiap karyawan dan setiap pekerjaan yang mereka lakukan, di mana setiap individu dapat pula mempengaruhi iklim organisasi.

⁴⁶ James GibsonL., John M. Ivancevich and James H. Donnelly, Jr.. *Organization Behavior: Structure, Process*. Plano Texas: Business Publications Inc. 1985, h.702.

⁴⁷ Wirawan, *Budaya dan iklim organisasi*, Salemba Empat, Jakarta. 2008, h.122.

Luthans⁴⁸ menyatakan bahwa Iklim organisasi dapat dilihat dari budaya organisasi, karena di dalam budaya organisasi dibicarakan hal-hal yang mencakup: a) perubahan organisasi, b) karakteristik organisasi, c) kreasi, d) contoh-contoh budaya organisasi dan memelihara/menjaga organisasi, e) prinsip-prinsip organisasi dan tipe-tipe organisasi.

Budaya organisasi dapat dibentuk oleh mereka yang terlibat dengan organisasi (pemilik, pemimpin dan karyawan) dengan mengacu pada etika organisasi, peraturan kerja, dan struktur organisasi. Bersama-sama dengan struktur organisasi, budaya organisasi membentuk dan mengendalikan perilaku organisasi dan perilaku karyawannya.

Robbins⁴⁹ menjelaskan pengertian budaya organisasi sebagai persepsi umum, kepercayaan, nilai yang dipegang oleh anggota suatu organisasi, yang berupa seperangkat karakteristik yang merupakan nilai organisasi. Salah satu definisi iklim organisasi adalah persepsi dari sekumpulan orang terhadap lingkungan organisasinya. Persepsi dapat bersifat teoretis, non evaluatif dan multi dimensi. Selain yang telah disebutkan di atas, terdapat pula faktor-faktor lain, yaitu non organisasi, struktur sosial, perbedaan individu, tujuan organisasi, atribut lingkungan eksternal, karakteristik tugas, lokasi, ukuran keberhasilan organisasi, dan perangkat teknologi.

Manusia harus menyadari, bahwa dirinya adalah anggota dari satu dunia yang teratur dan mempunyai ketertiban sendiri. Segenap aspek kebudayaan manusia merupakan bentuk tata tertib yang dinamis yang mempunyai hukum-hukum serta otonomi sendiri. Manusia dengan akal budinya dan sebagai makhluk paling cerdas di muka bumi, berusaha mengelola bentuk satu orde yang tertib. Sehubungan dengan ini, manusia modern oleh Whyte dalam Kartono,⁵⁰ disebut sebagai *organization man*, sebab dia selalu sibuk mengorganisir sesuatu. Sedangkan Siagian⁵¹ menyatakan organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, dan terikat secara formal dalam satu ikatan hierarki di mana selalu terdapat hubungan antara seorang atau

⁴⁸ Fred Luthans..*Organizational Behavior*, New York : McGraw Hill International. 1995, h.496.

⁴⁹ Stephen Robbins P, *Management*, New Jersey: Prentice Hall International Inc.1994, h.246.

⁵⁰ Kartini Kartono. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada. 2006, h.7.

⁵¹ Sondang P Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Remaja Rosdakarya, 2012.h,20.

sekelompok orang yang disebut pimpinan dan seorang atau sekelompok orang yang disebut bawahan. Sedarmayanti mengatakan bahwa, organisasi merupakan kumpulan manusia yang diintegrasikan dalam suatu wadah kerjasama untuk menjamin tercapainya tujuan yang telah ditentukan.⁵²

Untuk menjaga iklim organisasi yang kondusif, maka dalam melakukan eksplorasi menjelajahi ide baru maupun cara baru perlu disesuaikan dengan kreatifitas. Luthans mengemukakan bahwa iklim organisasi merupakan suatu keseluruhan perasaan yang disampaikan melalui tata ruang fisik, cara peserta saling berhubungan, dan cara anggota organisasi melakukan pendekatan diri dengan pelanggan atau orang lain/luar⁵³. Iklim organisasi membicarakan mengenai sifat-sifat atau ciri-ciri yang dirasakan dalam lingkungan kerja yang timbul akibat kegiatan organisasi dan hal ini dianggap dapat mempengaruhi perilaku organisasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan keadaan di tempat kerja baik fisik maupun non fisik yang mendukung pelaksanaan tugas dalam organisasi dengan indikator kelengkapan sarana kerja, kenyamanan ruang kerja, adanya kejelasan tugas, hubungan yang baik dengan atasan dan rekan kerja, serta sistem penghargaan dan sanksi yang adil.

b. Dimensi Iklim Organisasi

Beberapa dimensi iklim organisasi, mencakup: 1) struktur tugas, 2) hubungan imbalan-hukuman, 3) sentralisasi keputusan, 4) tekanan pada prestasi, 5) tekanan pada latihan dan pengembangan, 6) keamanan kerja, 7) keterbukaan, 8) status dan semangat, 9) pengakuan dan umpan balik, dan 10) kompetensi dan keluwesan organisasi secara umum.

Litwin dan Stringers memberikan dimensi iklim organisasi yaitu rasa tanggungjawab, standar atau harapan tentang kualitas pekerjaan, ganjaran atau reward, rasa persaudaraan dan semangat tim⁵⁴

Menurut Robert Stringer dalam Wirawan⁵⁵ dimensi iklim organisasi sebagai berikut :

1) Struktur (Structure)

⁵² Sedarmayati. *Sumberdaya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju, 2009.h.20.

⁵³ Fred Luthans..*Organizational Behavior*, New York : McGraw Hill International. 1995,h.498.

⁵⁴ Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi*, Jakarta: Bumi Aksara,1995, h.82-83.

⁵⁵ Wirawan, *Budaya dan iklim organisasi*, Salemba Empat, Jakarta. 2007,h.131-133.

Struktur organisasi merefleksikan perasaan diorganisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi. Struktur tinggi jika anggota organisasi merasa pekerjaan mereka didefinisikan secara baik. Struktur rendah jika mereka merasa tidak ada kejelasan mengenai siapa yang melakukan tugas dan mempunyai kewenangan mengambil keputusan.

2) Standar-standar (Standards)

Mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Standar-standar yang tinggi artinya anggota organisasi selalu berupaya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja standar-standar rendah merefleksikan harapan yang lebih rendah untuk kinerja.

3) Tanggung Jawab (Responsibility)

Merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “bos untuk diri sendiri” dan tidak memerlukan keputusannya dilegitimasi oleh anggota organisasi lainnya. Persepsi tanggung jawab tinggi menunjukkan bahwa anggota organisasi merasa didorong untuk memecahkan masalah problemnya sendiri. Tanggung jawab rendah menunjukkan bahwa pengambilan resiko dan percobaan terhadap pendekatan baru tidak diharapkan.

4) Penghargaan (Recognition)

Mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik. Penghargaan merupakan ukuran penghargaan dihadapkan dengan kritik dan hukuman atas penyelesaian pekerjaan. Penghargaan yang rendah artinya penyelesaian pekerjaan dengan baik diberi imbalan secara tidak konsisten.

5) Dukungan (Support)

Perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung diantara anggota kelompok kerja. Dukungan tinggi jika anggota organisasi merasa bahwa mereka bagian tim yang berfungsi dengan baik dan merasa memperoleh bantuan dari atasannya, jika mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas. Jika dukungan rendah, anggota organisasi merasa terisolasi atau tersisih sendiri.

6) Komitmen (commitment)

Perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perasaan komitmen kuat berasosiasi dengan loyalitas personal. Level rendah komitmen artinya karyawan merasa apatis terhadap organisasi dan tujuannya.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Rasimin (dalam Legowo)⁵⁶ mengemukakan bahwa dalam usaha menciptakan suatu iklim organisasi yang baik dan sehat, terdapat sejumlah faktor yang besar pengaruhnya bagi usaha pencapaian ini. Adapun faktor-faktor tersebut adalah :

1. Struktur organisasi
Semakin besar otonomi serta kebebasan yang dimiliki karyawan, akan semakin banyak perhatian manajemen terhadap karyawan dan semakin besar kesempatan yang diberikan oleh manajemen untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Dengan demikian maka iklim organisasi akan semakin baik. Ukuran besar kecilnya organisasi akan memberikan pengaruh yang besar terhadap tingkat kualitas iklim organisasi. Organisasi yang kecil biasanya lebih terbuka, hubungan antar anggota lebih dekat dan tergantung, sedangkan pada organisasi yang besar adalah sebaliknya.
2. Teknologi kerja (Teknologi yang digunakan dalam organisasi)
Teknologi yang bersifat rutin sering menimbulkan suatu iklim yang selalu berorientasi pada peraturan yang kaku. Teknologi kerja yang dinamis (bergerak maju) biasanya akan menimbulkan suatu bentuk komunikasi yang terbuka dengan disertai oleh kreativitas yang baik.
3. Kebijakan dan praktek manajemen
Para manajer yang memberikan lebih banyak umpan balik, autonomi, dan idenitas tugas pada bawahannya ternyata sangat membantu terciptanya suatu iklim organisasi yang baik dan berorientasi pada prestasi, dimana karyawan lebih bertanggung jawab pada sasaran organisasi.

Menurut Richard M. Steers⁵⁷ ada empat perangkat faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi, yaitu:

- 1) Struktur organisasi
Bukti-bukti yang ada bahwa makin tinggi penstrukturan suatu organisasi, lingkungannya, akan terasa penuh ancaman
- 2) Ukuran (besarnya) dan posisi kerja seseorang dalam organisasi

⁵⁶ Legowo, *Dasar-dasar kalkulus penerapannya dalam ekonomi*, Depok, Lembaga penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 1998,h,18.

⁵⁷ Suryadi Prawira Santono. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE, 2009.h,28.

Organisasi yang kecil selalu mempunyai iklim yang terbuka, saling mempercayai dan saling bergantung. Sedangkan organisasi yang besar dianggap sebaliknya.

- 3) Teknologi kerja
Teknologi cenderung menciptakan iklim yang berorientasi pada peraturan, dengan tingkat kepercayaan dan kreativitas rendah. Teknologi yang lebih dinamis atau berubah-ubah sebaliknya akan menjurus pada komunikasi yang lebih terbuka, kepercayaan, kreatifitas, dan penerimaan tanggung jawab pribadi untuk penyelesaian tugas.
- 4) Kebijakan dan praktek kerja
Para manajer yang memberikan lebih banyak umpan balik, otonomi, dan identitas tugas pada bawahannya ternyata sangat membantu terciptanya iklim yang berorientasi pada prestasi, dimana para pekerja merasa lebih bertanggung jawab atas pencapaian sasaran organisasi dan kelompok.

Sedangkan menurut John P. Campell,⁵⁸ ada beberapa faktor yang mempengaruhi iklim organisasi:

- 1) Latihan dan Pengembangan
Yaitu cara meningkatkan dan memperbaiki pengetahuan karyawan pada masa sekarang maupun di masa mendatang.
- 2) Struktur Tugas dan Tanggung Jawab
Pembagian tugas dan tanggung jawab kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.
- 3) Imbalan Untuk Karyawan
Pemberian balas jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai pengganti atas pekerjaan yang mereka lakukan.
- 4) Keamanan Resiko
Suatu keadaan dalam lingkungan atau tempat kerja yang dapat menjamin secara maksimal keselamatan orang-orang yang berada di daerah atau tempat kerja.

Lain halnya dengan Davis,⁵⁹ bahwa ada dua aspek penting dan iklim organisasi, yaitu tempat kerja itu sendiri dan perlakuan yang diterima dan manajemen. Karyawan merasakan bahwa iklim tertentu menyenangkan bila mereka melakukan sesuatu yang berguna yang memberikan rasa manfaat pribadi.

⁵⁸ Paula Crestina Hendrawati, *Pengawasan koperasi Kredit*, Jakarta, MNC, 2002, h.9.

⁵⁹ Keith Davis & John W Newstrom, *Prilaku dalam Organisasi Edisi 7 Jilid 1*, Jakarta: Elrangga, 1994, h.23.

Menurut Higgins⁶⁰ ada empat prinsip faktor-faktor yang mempengaruhi iklim yaitu:

1. Manajer/pimpinan
 Pada dasarnya setiap tindakan yang diambil oleh pimpinan atau manajer mempengaruhi iklim dalam beberapa hal, seperti aturan-aturan, kebijakan-kebijakan, dan prosedur-prosedur organisasi terutama masalah-masalah yang berhubungan dengan masalah personalia, distribusi imbalan, gaya komunikasi, cara-cara yang digunakan untuk memotivasi, teknik-teknik dan tindakan pendisiplinan, interaksi antara manajemen dan kelompok, interaksi antar kelompok, perhatian pada permasalahan yang dimiliki karyawan dari waktu ke waktu, serta kebutuhan akan kepuasan dan kesejahteraan karyawan.
2. Tingkah laku karyawan
 Tingkah laku karyawan mempengaruhi iklim melalui kepribadian mereka, terutama kebutuhan mereka dan tindakan-tindakan yang mereka lakukan untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Komunikasi karyawan memainkan bagian penting dalam membentuk iklim. Cara seseorang berkomunikasi menentukan tingkat sukses atau gagalnya hubungan antar manusia. Berdasarkan gaya normal seseorang dalam hidup atau mengatur sesuatu, dapat menambahnya menjadi iklim yang positif atau dapat juga mengurangnya menjadi negatif.
3. Tingkah laku kelompok kerja
 Terdapat kebutuhan tertentu pada kebanyakan orang dalam hal hubungan persahabatan, suatu kebutuhan yang seringkali dipuaskan oleh kelompok dalam organisasi. Kelompok-kelompok berkembang dalam organisasi dengan dua cara, yaitu secara formal, utamanya pada kelompok kerja; dan informal, sebagai kelompok persahabatan atau kesamaan minat.
4. Faktor eksternal organisasi
 Sejumlah faktor eksternal organisasi mempengaruhi iklim pada organisasi tersebut. Keadaan ekonomi adalah faktor utama yang mempengaruhi iklim. Contohnya dalam perekonomian dengan inflasi yang tinggi, organisasi berada dalam tekanan untuk memberikan peningkatan keuntungan sekurang-kurangnya sama dengan tingkat inflasi. Seandainya pemerintah telah menetapkan aturan tentang pemberian upah dan harga yang dapat membatasi peningkatan keuntungan, karyawan mungkin menjadi tidak

⁶⁰ Roberts C. Higgins, *Analysis For Financial Management*, second edition, 1994: h,477-478.

senang dan bisa keluar untuk mendapatkan pekerjaan pada perusahaan lain. Di lain pihak, ledakan ekonomi dapat mendorong penjualan dan memungkinkan setiap orang mendapatkan pekerjaan dan peningkatan keuntungan yang besar, sehingga hasilnya iklim menjadi lebih positif.

d. Pengukuran Iklim Organisasi

Pengukuran/penelitian budaya organisasi dapat dilakukan bersama-sama dengan terintegrasi pada kegiatan pengukuran diri karyawan dan pimpinan. Pengukuran dapat dilakukan setiap tahun atau pada periode tertentu sesuai dengan kebutuhan lembaga yang bersangkutan. Hal ini dilakukan untuk peningkatan kualitas budaya kerja atau budaya organisasi di lingkungan perusahaan atau lembaga yang terkait. Mengukur budaya organisasi dilakukan dengan menggunakan instrumen pengukuran tertentu yang hanya dapat mengukur secara kelompok/tim dengan indikator; sangat kuat, kuat, lemah dan sangat lemah kecenderungan budaya organisasinya.⁶¹

Menurut Davis dan Newstorm,⁶² iklim organisasi memiliki unsur-unsur organisais yang menjadi tolok ukur dalam pengukuran iklim organisasi, yaitu:

4. Kualitas Kepemimpinan, yaitu kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu yang di praktikkan oleh pimpinan terhadap karyawannya.
5. Kepercayaan, yaitu kepercayaan yang diberikan pimpinan kepada karyawannya dalam menjalankan pekerjaan di perusahaan tersebut.
6. Komunikasi, yaitu proses transfer informasi serta pemahamannya dari komunikasi ke atas, ke bawah, ke samping dalam suatu organisasi.
7. Tanggung Jawab, yaitu sikap yang ada pada pimpinan dan karyawan terhadap kepemilikan perusahaan serta tugas-tugas yang dikerjakan.
8. Imbalan yang Adil, yaitu upah yang diberikan pada karyawan sesuai dengan pengharapan mereka yakni pekerjaan yang dihasilkan, keterampilan dan standar pengupahan komunitas.

⁶¹ Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Rajawali Pers, 2010, Edisi ke-2, hlm. 473-481.

⁶² Keith Davis & John W Newstrom, *Prilaku dalam Organisasi Edisi7 Jilid1*, Jakarta: Elrangga, 1994, h.35.

9. Kesempatan, yaitu suatu peluang yang diberikan karyawannya untuk meningkatkan prestasi kerjanya.
10. Pengendalian, yaitu suatu tindakan yang dilakukan oleh pimpinan agar perusahaan atau organisasi terkontrol dengan baik sehingga tidak mengalami kerugian.

Sedangkan menurut Cribbin, terdapat lima faktor yang digunakan dalam merumuskan instrumen untuk pengukuran iklim organisasi, yaitu:

- 1) Perilaku pemimpin, yaitu perilaku kepemimpinan kerja yang berkenaan dengan pola memimpin yang dipraktekkan oleh pemimpin terhadap bawahan.
- 2) Arus komunikasi, yaitu merupakan arus komunikasi yang mengalir di dalam organisasi yang menopang pencapaian tujuan kegiatan.
- 3) Praktek pengambilan keputusan, yaitu kemampuan pemimpin dalam mengambil keputusan yang tepat dan dapat diterima.
- 4) Proses pengaruh interaksi, yaitu pengaruh saling interaksi diantara seluruh komponen yang ada di dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan dengan memperhatikan keberadaan dan kepentingan karyawan.
- 5) Penentuan tujuan dan kontrol, yaitu ketentuan-ketentuan yang ada di organisasi perusahaan mengenai tujuan atau target produksi yang hendak dicapai dengan sistem pengawasan kerja.⁶³

e. Kajian Al-Qur'an dan Hadits tentang Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan unsur frase kiasan untuk menggambarkan suatu keadaan iklim fisik. Iklim organisasi pendidikan islam merupakan gabungan dari tujuan, kumpulan orang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam dunia pendidikan islam. Iklim organisasi pendidikan islam adalah serangkain suasana yang membedakan antara satu organisasi pendidikan islam yang satu dengan yang lain. Organisasi pada dasarnya merupakan tempat atau wadah dimana orang-orang berkumpul, bekerjasama secara rasional dan sistematis, terkendali, dengan memanfaatkan sumber daya (dana, material, lingkungan, metode, sarana, prasarana, data) dan lain sebagainya yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan bersama.⁶⁴ Dalam ayatnya Allah swt menyuruh umatnya untuk menciptakan iklim yang baik semisal surat an-Nahl ayat: 125

⁶³ Cribbin, J.J.. *Leadership; Strategies for Organization effective*. New York: Amacom. 1981, h.67.

⁶⁴ Hasan Al banna, *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*, Arkola, Malang, 200. Hal. 197.

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

“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 (an-Nahl: 125).

Di ayat lain dalam surah al-Shaff ayat 4 dikemukakan:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَأَنَّهُمْ بُيُوتٌ مَّرصُوضٌ

“ Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang dijalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.⁶⁵

Maksud dari shaff disitu menurut al-Qurtubi adalah menyuruh masuk dalam sebuah barisan (organisasi) supaya terdapat keteraturan untuk mencapai tujuan.⁶⁶

Suatu pekerjaan apabila dilakukan dengan teratur dan terarah, maka hasilnya juga akan baik. Maka dalam suatu organisasi yang baik, proses juga dilakukan secara terarah dan teratur.

Menurut al-Baghawi maksud dari ayat di atas adalah manusia seyogyanya tetap pada tempatnya dan tidak bergoyah dari tempat tersebut. Di samping itu, dalam ayat tersebut banyak mufassir yang menerangkan bahwa ayat tersebut adalah barisan dalam perang. Maka ayat tersebut mengindikasikan adanya tujuan dari barisan perang yaitu berupaya untuk melaksanakan kewajiban yaitu jihad di jalan allah dan memperoleh kemenangan. Dalam penafsiran versi lain, dikemukakan bahwa ayat tersebut menunjukkan barisan dalam shalat yang memiliki keteraturan.

Dari sini dapat dikemukakan bahwa ciri organisasi adalah mempunyai pemimpin dan terjadi *itba'* terhadap kepemimpinan tersebut. Di samping itu, kata (*bunyanun marshuusun*) mengindikasikan bahwa dalam sebuah organisasi hendaknya terdapat pembagian wewenang dan tugas, sebagaimana yang terjadi dalam sebuah bangunan atau rumah, ada yang bertugas menjadi tangga, ada yang bertugas menjadi tiang, serta ada yang bertugas menjadi atap dan sebagainya. Dalam sebuah hadits diterangkan:

⁶⁵ Al-Quran Dan Terjemahnya, Departemen Agama RI, 1990.

⁶⁶ Al-Qurtubi Samsyu al-Din, *Jami' al-Bayan li al-Ahkam al-Qur'an*, juz 1, Mauqi'u al-Tafasir: Dalam Software *Tafsir Al-Qurtubi*, Maktaba Syamillah, 551.

إِنَّ اللَّهَ كَتَبَ الْإِحْسَانَ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ

“*Sesungguhnya Allah mewajibkan kepada kita untuk berbuat yang optimal dalam segala sesuatu....*”⁶⁷

Dalam menerima delegasi wewenang dan tanggung jawab hendaknya dilakukan dengan optimal dan sungguh-sungguh. Janganlah anggota suatu organisasi melakukan tugas dan wewenangnya dengan asal-asalan. Dalam sebuah hadits diterangkan bahwa apabila seseorang hanya mementingkan kepentingan sepihak dan melakukan tugas serta tanggung jawabnya dengan asal-asalan. Hadits yang menerangkan tentang kekalahan umat Islam dalam perang Uhud menunjukkan bahwa apabila seseorang tidak melaksanakan anggotanya sebagai bagian dari organisasi perang, maka akibatnya adalah organisasi tersebut mengalami kekalahan. Jadi dalam sebuah organisasi harus terjadi koordinasi yang baik dan tidak boleh terjadi penyalahgunaan wewenang.

Dalam ayat lain diterangkan:

وَأَطِيعُوا اللَّهَ وَرَسُولَهُ وَلَا تَنَازَعُوا فَتَفْشَلُوا وَتَذْهَبَ رِيحُكُمْ وَأَصْبِرُوا

إِنَّ اللَّهَ مَعَ الصَّابِرِينَ ﴿٤٦﴾

“*Dan taatlah kepada Allah dan Rasul-Nya dan janganlah kamu berbantah-bantahan, yang menyebabkan kamu menjadi gentar dan hilang kekuatanmu dan bersabarlah. Sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar.* (Q.S. al-Anfal: 46)

Ayat tersebut menerangkan bahwa dalam sebuah organisasi tidak boleh terdapat perpecahan yang membawa kepada permusuhan yang pada akhirnya mengakibatkan hancurnya kesatuan. Dalam tafsirnya al-Maraghi menerangkan pertentangan yang menyebabkan rusaknya koordinasi dan organisasi akan membawa kepada kelemahan dan kegagalan.⁶⁸

Berorganisasi sangat penting dan merupakan hal yang pokok untuk menjalankan sebuah manajemen. Al-Qur’an menjelaskan:

⁶⁷ Quraish Shihab, *Membumikan Kalam Indonesia*, Lentera Hati, Jakarta, 200. Hal. 105.

⁶⁸ Ahmad Mustofa al- Maraghi, karangan H. Salim Bahreisy dan H. Said Bahreisy, terjemah tafsir al- maraghi, juz XII, CV Toha Putra, Semarang, 1988. Hal. 145.

أَقِيمُوا الدِّينَ وَلَا تَتَفَرَّقُوا فِيهِ

"Tegakkanlah agama dan janganlah kamu berpecah belah tentangnya..." (Q.S.Al-Syuura: 13)

Ayat di atas menjelaskan bahwa anggota organisasi dilarang keluar dari organisasi dan dilarang memecah belah organisasi. Perkataan dari Sayyidina Ali bin Abi Thalib:

الْحَقُّ بِلاَ نِظَامٍ يَغْلِبُهُ الْبَاطِلُ بِالنِّظَامِ

"Kebenaran yang tidak diorganisir dapat dikalahkan oleh kebatilan yang diorganisir."

Perkataan ini mengingatkan kita tentang pentingnya berorganisasi dan sebaliknya bahayanya suatu kebenaran yang tidak diorganisir melalui langkah-langkah yang kongkrit dan strategi-strategi yang mantap. Maka tidak ada garansi bagi perkumpulan apa pun yang menggunakan identitas Islam meski memenangkan pertandingan, persaingan maupun perlawanan jika tidak dilakukan pengorganisasian yang kuat.

Di sini terdapat perbedaan yang mencolok antara organisasi umum dengan organisasi pendidikan Islam yang elemen-elemennya diambil dari al-Qur'an dan al-Hadits. Kata (*sabilihi*) dalam ayat surat al-Shaff di atas menunjukkan perbedaan bahwa orang yang menjadi anggota organisasi pendidikan Islam ada niat untuk berjuang karena Allah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Berpijak dari keterangan dua mufassir di atas, maka dapat ditarik dalam teori manajemen bahwa organisasi mempunyai anggota yang terdiri dari kumpulan orang-orang, berada dalam suatu wadah, terdapat keteraturan, mempunyai tujuan, juga mempunyai pemimpin, terjadi pendelegasian wewenang dan tanggung jawab serta ada niat melaksanakan tugas dengan ikhlas dan berjuang di jalan Allah.

Hal tersebut nampaknya mempunyai kesamaan dan perbedaan dengan ciri serta elemen bahkan manfaat dan tujuan organisasi yang dikemukakan para ahli.

Winardi mengutip Reece yang mengemukakan bahwa elemen organisasi antara lain: manusia, tujuan tertentu, pembagian tugas, sebuah sistem untuk mengoordinasi tugas, sebuah batas yang dipatok. Sedangkan menurut Schein, sebagaimana dikutip Winardi, organisasi mempunyai empat macam ciri atau karakteristik sebagai berikut: koordinasi upaya, tujuan umum bersama, pembagian kerja, hierarki otoritas.

Kata kunci untuk memahami organisasi selanjutnya adalah kata (*ummat*). Ummat diartikan sebagai sekelompok orang yang

berada di suatu wilayah tertentu. Dalam term tertentu *ummat* juga diartikan sebagai golongan atau organisasi. Kata *ummat* disebut dalam al-Qur'an berkali-kali. Terdapat beberapa sifat yang melekat dalam kata *ummat*, antara lain:

1. *ummat muqtashidah*
2. *ummat jasiyah*
3. *khaira ummah*
4. *ummat wahidah*
5. *ummat wasathan*
6. *ummat qanitan*
7. *ummat muslimah.*

وَلَوْ أَنَّهُمْ أَقَامُوا التَّوْرَةَ وَالْإِنْجِيلَ وَمَا أُنزِلَ إِلَيْهِمْ مِنْ رَبِّهِمْ
لَأَكَلُوا مِنْ فَوْقِهِمْ وَمِنْ تَحْتِ أَرْجُلِهِمْ مِّنْهُمْ أُمَّةٌ مُّقْتَصِدَةٌ وَكَثِيرٌ
مِّنْهُمْ سَاءَ مَا يَعْمَلُونَ ﴿٦٦﴾

“Dan sekiranya mereka sungguh-sungguh menjalankan (hukum) Taurat dan Injil dan (Al Quran) yang diturunkan kepada mereka dari Tuhannya, niscaya mereka akan mendapat makanan dari atas dan dari bawah kaki mereka. Diantara mereka ada golongan yang pertengahan. Dan alangkah buruknya apa yang dikerjakan oleh kebanyakan mereka. (Q.S.al-Maidah: 66)

Term *ummat muqtashidah* memberi pemahaman sebagaimana yang diterangkan al-Thabari sebagai berikut.⁶⁹ Hendaklah suatu organisasi itu berjalan sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat sebelumnya. Penyimpangan dari perencanaan tersebut akan menyebabkan organisasi menjadi berbelok dan sulit untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. AD/ART suatu organisasi harus dijalankan secara konsekuen agar suatu organisasi mampu dinamakan organisasi yang efektif. Maka AD/ART juga merupakan elemen organisasi.

⁶⁹ al-Thabari, Ibn Jarir, *Tafsir Jami' al Bayan fi ta'wil al-Qur'an*, Mauqiu Majma' al Muluk: dalam Software Maktabah Samilah, 2005.

وَتَرَىٰ كُلَّ أُمَّةٍ جَاثِيَةً كُلُّ أُمَّةٍ تُدْعَىٰ إِلَىٰ كِتَابِهَا الْيَوْمَ تُجْزَوْنَ مَا
 كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿٢٨﴾

“Dan (pada hari itu) kamu lihat tiap-tiap umat berlutut. Tiap-tiap umat dipanggil untuk (melihat) buku catatan amalnya. Pada hari itu kamu diberi balasan terhadap apa yang telah kamu kerjakan. (Q.S.al-Jatsiyah: 28)

Term jatsiyah mengandung arti berlutut dengan lutut untuk mempertanggung jawabkan perbuatan yang dilakukan. Maka dari itu, organisasi harus mampu mempertanggungjawabkan apapun yang telah diperbuatnya, walaupun salah satu anggota yang melakukan perbuatan tersebut, sehingga harus ada kesatuan arah dan kesatuan komando juga komitmen dari para anggota.

كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ
 الْمُنْكَرِ وَتُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَلَوْ ءَامَنَ أَهْلُ الْكِتَابِ لَكَانَ خَيْرًا لَهُمْ
 مِّنْهُمْ الْمُؤْمِنُونَ وَأَكْثَرُهُمُ الْفَاسِقُونَ ﴿١١٠﴾

“Kamu adalah umat yang terbaik yang dilahirkan untuk manusia, menyuruh kepada yang ma'ruf, dan mencegah dari yang munkar, dan beriman kepada Allah. Sekiranya Ahli Kitab beriman, tentulah itu lebih baik bagi mereka, di antara mereka ada yang beriman, dan kebanyakan mereka adalah orang-orang yang fasik. (Q.S.ali Imran: 110)

Khaira ummah di sini merupakan tafsir dari umat Islam akan menjadi umat yang terbaik apabila mengerjakan pilar-pilar agama Islam. Namun apabila ditarik dalam masalah organisasi yaitu mengandung pemahaman organisasi yang bermutu yang melaksanakan pilar-pilar mutu.

كَانَ النَّاسُ أُمَّةً وَاحِدَةً فَبَعَثَ اللَّهُ النَّبِيِّنَ مُبَشِّرِينَ وَمُنذِرِينَ
 وَأَنْزَلَ مَعَهُمُ الْكِتَابَ بِالْحَقِّ لِيَحْكُمَ بَيْنَ النَّاسِ فِي مَا اخْتَلَفُوا
 فِيهِ وَمَا اخْتَلَفَ فِيهِ إِلَّا الَّذِينَ أُوتُوهُ مِنْ بَعْدِ مَا جَاءَتْهُمْ الْبَيِّنَاتُ

بَعِيًا بَيْنَهُمْ ۗ فَهَدَى اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا لِمَا اٰخْتَلَفُوا فِيهِ مِنَ الْحَقِّ
بِاٰذْنِهِ ۗ وَاللَّهُ يَهْدِي مَنْ يَشَاءُ اِلَىٰ صِرَاطٍ مُّسْتَقِيمٍ ﴿٢١٣﴾

“Manusia itu adalah umat yang satu. (setelah timbul perselisihan), maka Allah mengutus para nabi, sebagai pemberi peringatan, dan Allah menurunkan bersama mereka Kitab yang benar, untuk memberi keputusan di antara manusia tentang perkara yang mereka perselisihkan. Tidaklah berselisih tentang Kitab itu melainkan orang yang telah didatangkan kepada mereka Kitab, yaitu setelah datang kepada mereka keterangan-keterangan yang nyata, karena dengki antara mereka sendiri. Maka Allah memberi petunjuk orang-orang yang beriman kepada kebenaran tentang hal yang mereka perselisihkannya itu dengan kehendak-Nya. Dan Allah selalu memberi petunjuk orang yang dikehendaki-Nya kepada jalan yang lurus. (Q.S.al-Baqarah: 213)

Ayat tersebut menerangkan bahwa sebuah organisasi hendaknya bersatu dengan menghindari konflik yang menyebabkan perpecahan antara satu dengan yang lain. Maka dari itu, dalam sebuah organisasi hendaknya selalu menjunjung persatuan dan kesatuan organisasi. Ayat tersebut juga menerangkan tentang pengambilan keputusan dalam sebuah organisasi dan juga berorientasi pada penyelesaian masalah. Hendaknya semua perkara yang diselisihkan dalam sebuah organisasi itu diselesaikan dengan dikembalikan kepada metode pengambilan keputusan yang diajarkan oleh Allah, sebagaimana yang terdapat dalam al-Qur’an dan hadits, yaitu metode musyawarah. Jadi musyawarah merupakan cara yang tepat untuk mengatasi konflik yang mampu menyebabkan perpecahan dalam tubuh organisasi, dengan mengambil keputusan yang bijak. Sebagaimana Firman Allah SWT dalam Surat al-Baqarah, 143:

وَكَذٰلِكَ جَعَلْنٰكُمْ اُمَّةً وَّسَطًا لِّتَكُوْنُوْا شُهَدَآءَ عَلٰى النَّاسِ
وَيَكُوْنَ الرَّسُوْلُ عَلَیْكُمْ شَهِیْدًا ۗ وَمَا جَعَلْنَا الْقِبْلَةَ الَّتِیْ كُنْتَ
عَلَيْهَا اِلَّا لِنَعْلَمَ مَنْ يَّتَّبِعِ الرَّسُوْلَ مِمَّنْ يَنْقَلِبُ عَلٰى عَقْبَيْهِ ۗ وَاِنْ

كَانَتْ لَكَبِيرَةً إِلَّا عَلَى الَّذِينَ هَدَى اللَّهُ وَمَا كَانَ اللَّهُ لِيُضِيعَ
إِيمَانَكُمْ إِنَّ اللَّهَ بِالنَّاسِ لَرُءُوفٌ رَحِيمٌ ﴿١٤٣﴾

“Dan demikian (pula) Kami telah menjadikan kamu (umat Islam), umat yang adil dan pilihan agar kamu menjadi saksi atas (perbuatan) manusia dan agar Rasul (Muhammad) menjadi saksi atas (perbuatan) kamu(Q.S.al-Baqarah: 143)

Term wasathan menurut pendapat ahli tafsir adalah pilihan. Jadi apabila kita tarik dalam hal manajemen, hendaklah sebuah organisasi itu dibuat menjadi organisasi yang pilihan yang unggul serta yang efektif. Dalam ayat tersebut juga dikemukakan bahwa tujuan digunakan sebagai arah gerak organisasi dan untuk mengetahui kinerja kesetiaan anggota organisasi.

إِنَّ إِبْرَاهِيمَ كَانَ أُمَّةً قَانِتًا لِلَّهِ حَنِيفًا وَلَمْ يَكُ مِنَ الْمُشْرِكِينَ ﴿١٢٠﴾

“Sesungguhnya Ibrahim adalah seorang imam yang dapat dijadikan teladan lagi patuh kepada Allah dan hanif. Dan sekali-kali bukanlah dia termasuk orang-orang yang mempersekutukan (Tuhan.(Q,S.al-Nahl: 120)

Kata ummat qanitan menurut Ibn Mas’ud, sebagaimana yang dikutip oleh al-Thabari, umat yang mengajari kebaikan kepada manusia. Qanit dalam arti yang lain diidentikkan dengan *muthi*. Maka, dalam sebuah organisasi harus ada ketaatan dari para anggota organisasi kepada seorang pemimpin organisasi.⁷⁰ Di samping itu, seorang pemimpin organisasi harus mampu menjadi seorang teladan bagi para anggotanya. Organisasi yang sukses harus mampu mengaplikasikan nikmat yang diberikan kepadanya dengan mensyukurinya, sedangkan implementasi dari syukur tersebut adalah menggunakan nikmat dengan sebaik-baiknya. Hal tersebut terwujud dengan menjalankan tugas sebaik-baiknya.

رَبَّنَا وَاجْعَلْنَا مُسْلِمِينَ لَكَ وَمِن ذُرِّيَّتِنَا أُمَّةً مُّسْلِمَةً لَّكَ وَأَرِنَا
مَنَاسِكَنَا وَتُبَّ عَلَيْنَا إِنَّكَ أَنْتَ التَّوَّابُ الرَّحِيمُ ﴿١٧٨﴾

“Ya Tuhan kami, jadikanlah kami berdua orang yang tunduk patuh kepada Engkau dan (jadikanlah) diantara anak cucu kami umat yang tunduk patuh kepada Engkau dan tunjukkanlah kepada kami cara-

⁷⁰ al-Thabrani, *Mu’jam al-Kabir*, juz 6, Mauqi’u al-Islam Dalam Software Maktabah Syamilah, 2005.

cara dan tempat-tempat ibadat haji kami, dan terimalah taubat kami. Sesungguhnya Engkaulah Yang Maha Penerima taubat lagi Maha Penyayang. (Q.S.al-Baqarah:128)

Ayat tersebut walaupun konteksnya adalah doa yang menunjukkan ketaatan kepada sang khaliq, memberi isyarat bahwa dalam organisasi anggota harus taat kepada pemimpin, dan senantiasa meminta petunjuk kepada pemimpin tentang apa yang akan dilakukannya serta meminta maaf kepada pemimpin apabila ia melakukan kesalahan. Dalam ayat lain disebutkan bahwa taat kepada pemimpin juga merupakan bagian dari ketaatan kepada Allah.

3. Kompensasi

a. Hakikat Kompensasi

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, kata kompensasi mempunyai arti sebagai ganti rugi dan pembayaran piutang dengan memberikan barang-barang yang seharga.⁷¹ Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan pada abad sekarang ini. Kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan.⁷²

T. Hani Handoko mengartikan kompensasi sebagai segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.⁷³ Melalui kompensasi inilah suatu lembaga meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Khususnya bagi bagian personalia yang biasanya merancang dan mengadministrasikan kompensasi karyawan.

Menurut William B. Wearther dan Keith Davis dalam Hasibuan, *compensation is what employee receive in exchange of their work. Whether hourly wages or periodic salaries, the personnel department usually designs and administers employee*

⁷¹ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: balai pustaka, 1988, hlm. 453.

⁷² Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Rajawali Pers, 2010, Edisi ke-2, hlm. 741.

⁷³ T. Hani Hanoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE., 1992, hlm. 155.

compensation. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.⁷⁴ Menurut Mutiara Pangabean dalam Subekhi kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Menurut Garry Dessler dalam Subekhi kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari diperkerjanya karyawan itu.

Menurut Werther and Davis dalam Kadarisman, kompensasi adalah apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya.⁷⁵ Menurut Samsudin kompensasi mengandung arti yang lebih luas daripada upah atau gaji. Upah atau gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial maupun non-finansial.⁷⁶ Sedangkan menurut Cahyani manajemen kompensasi adalah proses pengembangan dan penerapan strategi, kebijakan, serta sistem kompensasi organisasi untuk mencapai sasrannya dengan mendapatkan dan mempertahankan orang yang diperlukan dan dengan meningkatkan motivasi serta komitmen mereka.⁷⁷ Kompensasi adalah bayaran yang diberikan perusahaan untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif.⁷⁸ Sedangkan menurut Notoadmodjo, kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.⁷⁹ Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari penghargaan mereka.⁸⁰

⁷⁴ Malayu S.P.Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2005.h,119.

⁷⁵ M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajagrafindo Persada. 2012, h.1.

⁷⁶ sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2006, h, 187.

⁷⁷ Ati Cahyani, *strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia, 2005, h, 77-78.

⁷⁸ Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. STIE YKPN. 2006, Edisi 3. Cetakan kedua, h, 514.

⁷⁹ Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta,1998, Edisi Revisi. Cetakan Kedua, h, 143.

⁸⁰ Anwar Prabu Mangkunegara, *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama, 2012.h, 83.

Menurut Sedarmayanti, pengertian kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka.⁸¹ Sedangkan menurut Husein Umar, pengertian kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai, baik itu berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain, yang sejenis yang di bayar langsung perusahaan.⁸²

Menurut Wibowo, pengertian kompensasi adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja.⁸³

Dalam meta analisis terbaru dari 72 studi menemukan bahwa kompensasi/uang menjadi strategi intervensi penguatan yang positif dan sangat efektif untuk meningkatkan kinerja.⁸⁴

Berdasarkan pengertian kompensasi yang di kutip dari beberapa ahli, maka peneliti menyimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para guru atas hasil kerjanya sebagai imbalan balas jasa baik berupa financial bukan financial guna terwujudnya tujuan pendidikan.

b. Tujuan Kompensasi

Secara umum tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu perusahaan atau organisasi mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Tujuan manajemen kompensasi efektif, meliputi:⁸⁵

- 1) Memperoleh SDM yang Berkualitas
Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsif terhadap penawaran dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan.
- 2) Mempertahankan Karyawan yang Ada
Para karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran

⁸¹ Sedarmayanti. *Sumberdaya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju, 2011.h. 239.

⁸² Husein Umar, *Studi Kelayakan Bisnis*, Jakarta, Gramedia Pustaka Utama, 2007, h. 16.

⁸³ Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers, 2010, h. 461.

⁸⁴ Fred luthans, *Perilaku Organisasi*, Jogjakarta, terj.Vivin Andhika Yuwono et.al., ANDI, 2006,h. 153.

⁸⁵ Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Rajawali Pers, 2010, Edisi ke-2, h. 743.

karyawan yang semakin tinggi.

- 3) Menjamin Keadilan
Manajemen kompensasi selalu berupaya agar keadilan internal dan eksternal dapat terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah jabatan sehingga jabatan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja dengan membandingkan pekerjaan yang sama di perusahaan lain.
- 4) Mengendalikan Aturan Biaya
Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang wajar. Tanpa manajemen kompensasi yang efektif, bisa jadi pekerja dibayar di bawah atau di atas standar.
- 5) Mengikuti Aturan Hukum
Sistem gaji atau upah yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.
- 6) Meningkatkan Efisiensi Administrasi
Program pengupahan dan penggajian hendaknya dirancang untuk dapat dikelola dengan efisien dan mengoptimalkan sistem informasi SDM, meskipun tujuan ini hendaknya sebagai pertimbangan sekunder dibandingkan tujuan-tujuan lain.

Menurut Notoatmodjo, tujuan dari pemberian kompensasi meliputi :

- 1) Menghargai prestasi karyawan
- 2) Menjamin keadilan gaji karyawan
- 3) Mempertahankan karyawan atau mengurangi turnover karyawan
- 4) Memperoleh karyawan yang bermutu
- 5) Pengendalian biaya
- 6) Memenuhi peraturan-peraturan.⁸⁶

Sedangkan Hasibuan berpendapat, diantara tujuan kompensasi, yaitu:⁸⁷

- 1) Ikatan Kerja Sama.
Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

⁸⁶ Soekidjo Noto Atmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Reneka Cipta, 1998, h. 67.

⁸⁷ Malayu S.P. Hasibuan.. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Bumi Aksara. 2014, h. 121.

- 2) **Kepuasan Kerja.**
Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoisnya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- 3) **Pengadaan Efektif.**
Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.
- 4) **Motivasi.**
Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
- 5) **Stabilitas Karyawan.**
Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn-over relatif kecil.
- 6) **Disiplin.**
Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
- 7) **Pengaruh Serikat Buruh.**
Dengan program kompensasi yang baik pengaruh Serikat Buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaannya.
- 8) **Pengaruh Pemerintah.**
Jika program kompensasi sesuai dengan Undang-Undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Sedangkan menurut Handoko tujuan kompensasi dapat diuraikan sebagai berikut:⁸⁸

- 1) Memperoleh personalia yang qualified
- 2) Mempertahankan para karyawan yang ada sekarang
- 3) Menjamin keadilan
- 4) Menghargai perilaku yang diinginkan
- 5) Mengendalikan biaya-biaya
- 6) Memenuhi peraturan-peraturan legal.

Adapun menurut pendapat Susilo Martoyo, tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:⁸⁹

⁸⁸ T. Hani. Handoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2001.h,156.

⁸⁹ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta, BPFE, 2000:h, 101.

- 1) Pemenuhan Kebutuhan Ekonomi
Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari - hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonominya.
- 2) Pengkaitan Kompensasi dengan Produktivitas Kerja
Dalam pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja dengan makin produktif. Dengan produktivitas kerja yang tinggi, ongkos karyawan per unit/produksi bahkan akan semakin rendah.
- 3) Pengkaitan Kompensasi dengan Sukses Perusahaan
Makin berani suatu perusahaan / organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, makin menunjukkan betapa makin suksesnya suatu perusahaan. Sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar. Berarti beruntung makin besar.
- 4) Pengkaitan antara Keseimbangan Keadilan Pemberian Kompensasi Ini berarti bahwa pemberian kompensasi yang tinggi harus dihubungkan atau diperbandingkan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan yang bersangkutan pada jabatan dan kompensasi yang tinggi tersebut. Sehingga ada keseimbangan antara “input” (syarat - syarat) dan “Output” (tingginya kompensasi yang diberikan).

Dari pemaparan mengenai tujuan kompensasi, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi mempunyai dampak positif, baik bagi organisasi yang mengorbankan sumber dananya maupun pihak pekerja yang mengorbankan daya upayanya.

c. Bentuk dan Jenis Kompensasi

Dalam menentukan bentuk dan jenis kompensasi banyak perbedaan dan persamaan pendapat dari para ahli. Namun tujuannya hampir sama yaitu untuk memberikan kompensasi yang layak pada karyawan perusahaan/organisasi. Menurut Hadari Nawawi menjelaskan bahwa kompensasi dibedakan menjadi dua kategori, yaitu:

- 1) Kompensasi Total, yaitu keseluruhan penghargaan/ganjaran yang diterima oleh seorang pekerja untuk seluruh pekerjaan yang dilakukannya sebagai kontribusinya pada pencapaian tujuan organisasi/perusahaan.
- 2) Kompensasi Khusus atau Kompensasi Tambahan, yaitu penghargaan/ganjaran yang diberikan kepada para pekerja

dengan status tertentu dalam perusahaan/organisasi.⁹⁰

Sedangkan Jenis-jenis kompensasi lain yang berbeda diungkapkan oleh Robbins, bahwa imbalan atau kompensasi secara garis besarnya terbagi dua, yaitu: “Imbalan intrinsik, yaitu imbalan yang tidak berbentuk fisik dan hanya dapat dirasakan seperti kelangsungan pekerjaan, jenjang karir yang jelas, kondisi lingkungan dan memberikan kepuasan kerja, sedangkan Imbalan ekstrinsik, yaitu imbalan berbentuk uang yaitu berupa gaji dan berupa tunjangan”. Imbalan intrinsik memiliki potensi untuk menghasilkan pengaruh yang kuat terhadap karyawan/ pegawai dalam organisasi/ perusahaannya, dan kenyataannya bahwa imbalan intrinsik dialami langsung oleh individu akibat dari pelaksanaan yang efektif dalam pekerjaannya sehingga memberikan motivasi kepada individu tersebut. Sedangkan imbalan ekstrinsik yang paling sering digunakan di perusahaan/ organisasi adalah uang, meskipun penggunaan uang sebagai imbalan ekstrinsik meluas, akan tetapi bukan hanya uang melainkan hal-hal seperti pengakuan dan pujian dari atasan, dan berbagai tunjangan pelengkap.⁹¹

Sedangkan jenis Kompensasi yang banyak diungkapkan para ahli, kompensasi terdiri dari dua komponen, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Kompensasi finansial yaitu upah atau gaji yang diberikan kepada karyawan berupa barang/uang dan rutin diberikan, sedangkan kompensasi nonfinansial yaitu berupa tunjangan/asuransi jiwa dan tunjangan lain yang diterima oleh karyawan perusahaan/organisasi. Adapun menurut Veithzal dan Ella kompensasi finansial terbagi lagi menjadi dua, yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. “Kompensasi finansial langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus atau komisi. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung atau benefit, terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung seperti asuransi (tunjangan) keamanan dan kesehatan”. Kompensasi finansial tidak langsung juga memberikan tunjangan pada saat karyawan/ pegawai tidak hadir, seperti pada libur hari-hari besar, liburan, cuti dan izin karena sakit.⁹²

⁹⁰ Hadari Nawawi. *Evaluasi Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press. 2006.h, 316-317.

⁹¹ Stephen P Robbins, *Organization Theory: Structure, Design and Application*, terjemahan Yusuf Udaya, Jakarta: Arcan, 1994. h, 247.

⁹² Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Rajawali Pers, 2010, Edisi ke-2, h. 745.

Kompensasi finansial tidak langsung menurut Hani Handoko mengelompokkan 4 kategori, yaitu: “Pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja, Perlindungan ekonomis terhadap bahaya, Program pelayanan pekerja, dan Pembayaran kompensasi yang ditetapkan secara legal”. Selain itu, kompensasi nonfinansial meliputi kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis/ fisik tempat orang tersebut bekerja.⁹³ Sedangkan Menurut Hasibuan, benefit atau service adalah “kompensasi tambahan (finansial atau nonfinansial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka (tunjangan hari raya, uang pensiun, dan lain sebagainya.”

Untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan, maka dalam kontrak juga dicantumkan ketentuan mengenai “konsekuensi” bila pekerjaan yang dihasilkan tidak sesuai dengan perjanjian baik secara kuantitas, kualitas maupun lamanya penyelesaian pekerjaan. Sistem ini biasanya digunakan untuk jenis pekerjaan yang dianggap merugikan bila dikerjakan oleh karyawan tetap dan / atau jenis pekerjaan yang tidak mampu dikerjakan oleh karyawan tetap.

Menurut Samsudin, terdapat dua indikator untuk mengukur variabel kompensasi, yaitu:

1) Kompensasi bersifat materiil, yang terdiri dari:

a) Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).

b) Insentif

Insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang didasarkan dengan kinerja karyawan dan dimaksudkan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas. Sedangkan Mathis dan Jacson⁹⁴ menyebutkan bahwa insentif adalah penghasilan tidak tetap karyawan berdasarkan pada kinerja individu, tim, atau

⁹³ T. Hani Hanoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE., 1992, h.186.

⁹⁴ Mathis & John, *Human Resource Management. Organizational Behavior*. Tenth Edition. Thomson South-Western. Terjemahan Angelica D. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Sepuluh. Jakarta: Salemba Empat, 2006, h, 455.

organisasional. Tujuan utama dari pemberian insentif adalah untuk mendorong produktivitas karyawan dan efektivitas biaya.

c) Bonus

Bonus merupakan pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja yang telah ditetapkan. Bonus adalah kompensasi tambahan yang tidak menjadi bagian dari gaji pokok, yang diterima oleh karyawan. Bonus dapat berupa uang tunai atau bentuk lainnya, misalnya perjalanan wisata.

2) Kompensasi non materiil, yang terdiri dari:

a) Pelatihan dan pengembangan

Program pelatihan dan pengembangan merupakan kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan kinerja individu, kelompok, maupun seluruh organisasi. Program ini mengajarkan keahlian baru, memperbaiki keahlian yang ada, dan memengaruhi sikap karyawan.

b) Pujian

Pujian merupakan salah satu bentuk penghargaan non materiil. Pujian biasanya diberikan oleh atasan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja sehingga dapat menambah semangat bekerja karyawan tersebut.

c) Cuti

Perusahaan memberikan hari libur kepada karyawan karena alasan-alasan tertentu.⁹⁵

Sedangkan indikator kompensasi menurut Schermerhorn dengan menggunakan sistem kompensasi insentif yaitu:

1) Penggajian bonus

Rencana gaji bonus memberikan gaji kepada karyawan berdasarkan pada prestasi target kinerja khusus atau beberapa sumbangan luar biasa lainnya.

2) Pembagian laba

Rencana pembagian laba mendistribusikan kepada karyawan (beberapa atau seluruh karyawan) suatu proporsi atau laba bersih yang diperoleh oleh perusahaan selama satu periode kerja yang telah ditetapkan.

3) Pembagian keuntungan

Rencana ini memperluas konsep pembagian laba dengan

⁹⁵ Samsudin, Sadili, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit CV Pustaka Setia. Cetakan ke-1, 2006, h, 187.

memungkinkan kelompok-kelompok karyawan untuk mengambil andil dalam setiap penghematan atau perolehan yang terlansir melalui usaha usaha mereka untuk mengurangi biaya dan meningkatkan produktivitas.

- 4) Kepemilikan saham karyawan
Rencana ini melibatkan karyawan dalam kepemilikan saham melalui pembelian saham di perusahaan yang mempekerjakan mereka.⁹⁶

Menurut Irianto dalam mengukur keberhasilan implementasi sistem kompensasi, terdapat satu pertanyaan esensial yang harus dijawab, yaitu : “*Apa yang seharusnya dapat dicapai organisasi dengan menerapkan sebuah sistim kompensasi tertentu?*”. Pertanyaan tersebut mendasari organisasi dalam menilai keberhasilan suatu sistim dengan kreteria-kreteria sebagai berikut:

- 1) Mendukung pencapaian tujuan-tujuan organisasi
- 2) Sesuai dengan dan mendukung strategi dan struktur organisasi.
- 3) Menarik dan dapat mempertahankan individu yang berkompeten sesuai dengan standar keahlian yang ditetapkan.
- 4) Menetapkan spektrum yang lebih luas atas perilaku tugas (*task behavior*) yang diinginkan dari seluruh anggota organisasi.
- 5) Merefleksikan ekuitas (persamaan-keadilan) bagi seluruh anggota organisasi.
- 6) Sejalan dengan hukum atau perundang-undangan yang berlaku dalam suatu wilayah yurisdiksi tertentu dimana organisasi berada.
- 7) Dapat mencapai ke-enam kreteria tersebut dengan biaya yang proposional sesuai dengan kondisi keuangan internal.
- 8) Dapat mencapai ketujuh kreteria tersebut diatas dalam kondisi dengan penggunaan biaya yang paling efektif.⁹⁷

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan kompensasi yang diberikan dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak yayasaan kepada guru agar guru dapat bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan perusahaan, dengan kata lain pemberian kompensasi dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas serta mempertahankan guru yang berprestasi supaya tetap berada dalam yayasan. Efek dari pemberian kompensasi sendiri memberikan dampak yang positif bagi guru

⁹⁶ Schermerhorn, *Manajemen*. Yogyakarta Jr. 1996, h, 44.

⁹⁷ Yusuf, Irianto, *Tema-Tema Pokok Manajemen Sumber Daya Alam*, Surabaya, Insan Cendekiawan, 2001, h.103.

apabila kompensasi yang di terima guru dirasa memuaskan atau pantas atas apa yang telah dikerjakan tentunya hal ini dapat meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan kerja guru itu sendiri. Pemberian kompensasi dalam suatu yayasan harus diatur supaya mencapai tujuan-tujuan yang diharapkan.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi

Menurut Edy Sutrisno, bahwa besar kecilnya kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang memengaruhi besarnya kompensasi tersebut diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Tingkat biaya hidup.
- 2) Tingkat Kompensasi yang berlaku di perusahaan lain.
- 3) Tingkat Kemampuan perusahaan.
- 4) Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab.
- 5) Peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 6) Peranan Serikat Buruh.⁹⁸

Sedangkan menurut Hasibuan faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sebagai berikut :

- 1) Penawaran dan Permintaan
Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerja (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan maka komoensasi relatif semakin besar.
- 2) Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan
Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang, maka tingkat kompensasi relatif kecil.
- 3) Serikat buruh / organisasi karyawan
Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.
- 4) Produktivitas Kerja Karyawan
Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.
- 5) Pemerintah dan Undang-undang dan keppres

⁹⁸ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenada media Group, 2014, 199.

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dan tindakan sewenang-wenang.

6) Biaya Hidup

Apabila biaya hidup didaerah itu tinggi maka tingkat kompensasi / upah semakin besa. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup didaerah itu rendah maka tingkat kompensai / upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di jakarta lebih besar dari pada di Bandung.

7) Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan Lebih tinggi akan menerima gaji / kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji / kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang ang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapat gaji / kompensasi yang lebih besar pula.

8) Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji / balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji kompensasinya kecil.⁹⁹

Hadari Nawawi mengemukakan empat factor yang mempengaruhi kompensasi yaitu :

- 1) Tingkat kecukupan sebagai ganjaran dalam memenuhi kebutuhan dasar.
- 2) Bersifat wajar/adil dilihat dari sudut pasar tenaga kerja.
- 3) Bersifat wajar/adil dilihatan dari sudut kemampuan organisasi.
- 4) Memperhatikan perbedaan untuk setiap pekerja/ anggota organisasi berdasarkan kebutuhan individual, yang terkait dengan perbedaan kewajiban dan tanggung jawab dalam keikutsertaan mewujudkan tujuan bisnis organisasi.¹⁰⁰

⁹⁹ Malayu S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2005, h.127-129.

¹⁰⁰ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Gadjah Mada University Prees, 2008, h.321.

Sementara Leon C. Megginson dalam buku Anwar Prabu Mangkunegara,¹⁰¹ mengemukakan bahwa *The major factors that effect an organizations compensation policies and practices are :* (1). *Government factors*, (2). *Collective bargaining*, (3). *Standard and cost living*, (4). *Compartable wages*, (5). *Supply and demand*, and (6). *Ability to pay*. Untuk lebih jelas berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi tersebut akan dijelaskan dalam uraian berikut:

- 1) Faktor Pemerintah
Peraturan Pemerintahan yang berhubungan dengan peraturan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi / angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mepengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi tersebut.
- 2) Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Pegawai
Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan.
- 3) Standar dan Biaya Hidup Pegawai
Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standard an biaya hidup minimal pegawai. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.
- 4) Ukuran Perbandingan Upah
Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai.
- 5) Permintaan dan Persediaan
Dalam menentukan kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan tingkat persediaan atau permintaan pasar. Artinya kondisi pasar pada saat itu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.
- 6) Kemampuan Membayar

¹⁰¹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama, 2012.h, 84.

Dalam menentukan kebijakan kompensasi perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka pemberian kompensasi perlu mendapat perhatian supaya prinsip pengupahan adil dan lebih baik, sehingga kepuasan dan kerja sama dapat tercapai. Dengan azas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas dan stabilisasi karyawan akan lebih baik.

e. Kajian Al Qur'an dan Hadits tentang Kompensasi

Islam sendiri, khususnya al Quran membahas upah secara umum, akan tetapi, bukan berarti konsep upah tidak diatur dalam konsep syariah tetapi pembahasan tersebut dirangkum dalam bentuk filosofis yang masih membutuhkan penafsiran tersendiri. Pembahasan upah dalam Islam terkategori pada konsep *ijarah*. Sedangkan *ijarah* sendiri lebih cenderung membahas perihal sewa menyewa. Oleh karena itu, menemukan bahasan tentang upah dalam perspektif Islam relatif sedikit. Dan bila ada, semua itu hanya bersifat nilai-nilai.

Al Ijarah (wage, lease, hire) arti asalnya adalah imbalan kerja (upah)¹⁰². Dalam istilah bahasa Arab dibedakan menjadi *al Ajr* dan *al Ijarah*. *Al Ajr* sama dengan *al Tsawab*, yaitu pahala dari Allah sebagai imbalan taat. Sedangkan *al Ijarah* : upah sebagai imbalan atau jasa kerja. Di dalam kitab fiqh, konsep *ijarah* hanya berkisar pada persoalan sewa menyewa. Konsep sewa menyewa dalam hal ini ditekankan adanya asas manfaat. Maka dariitu, transaksi *ijarah* yang tidak terdapat asas manfaat hukumnya haram. Ghufron mengatakan dalam bukunya *Fiqh Muamalah Kontekstual*, bahwa *ijarah* sesungguhnya merupakan sebuah transaksi atas suatu manfaat. Dari sini konsep *ijarah* dapat dibedakan menjadi dua macam. Pertama, *ijarah* yang memanfaatkan harta benda yang lazim disebut persewaan, misalnya rumah, pertokoan, kendaraan dan lain sebagainya. Kedua, *ijarah* yang mentransaksikan manfaat

¹⁰² Ibnu Rusyd, *Bidayatul Mujtahid*, terj. Cet II, Jakarta: Pustaka Amani, 2002, h. 61.

SDM yang lazim disebut perburuhan.¹⁰³ Kata *ajrun* ini dapat kita temui dalam ayat berikut:

... فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أَجُورَهُنَّ ...

Maka jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya.” (Ath-Tholaaq/65 : 6)

Dalam bertransaksi *ijarah* dikenal adanya *ajir* dan *mu'tajir*. Dua element tersebut adalah mereka yang terlibat dalam transaksi sewa menyewa. Pengusaha dan karyawan dapat dimisalkan dengan sewa menyewa. Pihak penyewa adalah perusahaan, sedangkan pemberi sewa yaitu pemilik tenaga kerja atau yang sering disebut dengan buruh.

Dalam Al Qur'an, definisi upah dicantumkan dalam bentuk pemaknaan tersirat, seperti firman Allah swt.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عَلِيمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (At-Taubah /9 : 105)

Dalam menafsirkan At Taubah ayat 105 ini, Quraish Shihab menjelaskan dalam kitabnya *Tafsir Al-Misbah* sebagai berikut “*Bekerjalah Kamu*, demi karena Allah semata dengan aneka amal yang *saleh* dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, *maka Allah akan melihat* yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu”¹⁰⁴ Tafsiran yang dikemukakan Quraish Sihab adalah bahwa Allah memerintahkan kita untuk bekerja dengan baik dan bermanfaat untuk diri kita. Karena sesungguhnya Allah akan melihat apa yang kita kerjakan lalu diberikan-Nya kepada kita apa yang kita kerjakan. Inti dari

¹⁰³ Ghufroon A as'adi, *Fiqh. Muamalah Kontekstual*, Jakarta, Raja Grafindo, 2002, h.183.

¹⁰⁴ Quraish Shihab, *Tafsir Al Mishbah Kesan dan Kerasian* (vol A15), Jakarta: Lentera Hati. 2002. 670.

penafsiran tersebut adalah perintah Allah untuk bekerja bagi diri kita dan adanya timbal balik atas pekerjaan yang dilakukan. Dengan kata lain setiap pekerjaan manusia akan mendapatkan ganjaran yang setimpal. Allah berfirman dalam surat Az Zumar ayat 34 yang berbunyi:

لَهُمْ مَا يَشَاءُونَ عِنْدَ رَبِّهِمْ ذَلِكَ جَزَاءُ الْمُحْسِنِينَ ﴿٣٤﴾

Mereka memperoleh“ apa yang mereka kehendaki pada sisi Tuhan mereka. Demikianlah Balasan orang-orang yang berbuat baik. (Az-Zumar /39 : 34)

Yang kemudian pada ayat selanjutnya dijelaskan imbalan atas perbuatan baik tersebut yang berbunyi;

لِيُكَفِّرَ اللَّهُ عَنْهُمْ أَسْوَأَ الَّذِي عَمِلُوا وَيَجْزِيَهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ الَّذِي كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٣٥﴾

Agar Allah akan menutupi (mengampuni) bagi mereka perbuatan yang paling buruk yang mereka kerjakan dan membalas mereka dengan upah yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan. (Az-Zumar /39 : 35)

Kedua ayat di atas merupakan janji dari Allah kepada hamba-Nya yang bertaqwa. Makna membalas yang mereka berbun dengan upah yang lebih baik dari apa yang merupakan wujud bahwa upah juga tertera dalam Al Qur'an meski secara eksplisit. Dengan begitu, bisa ditarik kesimpulan bahwa manusia dalam bekerja akan mendapatkan ganjaran atau balasan yang setimpal. "Ganjaran" pada kon upah (*compensation*). Lebih jelasnya, upah dalam Islam diartikan sebagai hak pekerja yang diterima sebagai imbalan atau ganjaran dari seseorang penyewa tenaga kerja (pengusaha) kepada pemberi sewa atau pemilik tenaga kerja (pekerja) atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan sesuai dengan kadar pekerjaan yang dilakukan.

Dalam Islam, pembahasan sekaligus praktik hubungan antara kinerja dengan upah sudah dijelaskan dalam Al-Quran, salah satunya yang terdapat dalam ayat berikut ini:

قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أَنْكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَيَّ أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَنِي
 حِجَجٍ فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَشُقَّ عَلَيْكَ
 سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ ﴿٢٧﴾ قَالَ ذَلِكَ بَيْنِي وَبَيْنَكَ أَيَّمَا
 الْأَجَلَيْنِ قَضَيْتُ فَلَا عُدْوَانَ عَلَيَّ وَاللَّهُ عَلَيَّ مَا نَقُولُ وَكِيلٌ ﴿٢٨﴾

berkatalah dia (Syu'aib): "Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun Maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, Maka aku tidak hendak memberati kamu. dan kamu insya Allah akan mendapatiku Termasuk orang- orang yang baik." Dia (Musa) berkata: "Itulah (perjanjian) antara aku dan kamu. mana saja dari kedua waktu yang ditentukan itu aku sempurnakan, Maka tidak ada tuntutan tambahan atas diriku (lagi). dan Allah adalah saksi atas apa yang kita ucapkan. (Al-Qashash /28 : 27-28)

Pada ayat tersebut Allah jelaskan kepada kita salah satu bentuk hubungan antara kinerja dan upah. Contoh yang Allah berikan adalah kisah antara Nabi Syuaib 'Alaihissalam' dengan Nabi Musa 'Alaihissalam'. Contoh tersebut menjelaskan bahwa Nabi Syuaib 'Alaihissalam' bertindak sebagai pemberi kerja yang mempekerjakan Nabi Musa 'Alaihissalam' dimana kompensasi atau imbalan dari pekerjaan tersebut adalah Nabi Musa 'Alaihissalam' dinikahkan dengan salah satu anak perempuan Nabi Syuaib 'Alaihissalam'.

Semenjak diutusnya Rasulullah SAW kepada seluruh manusia, konsep-konsep dan praktik pengupahan dalam Islam semakin mengalami perkembangan yang pesat. Aturan-aturan pengupahan semakin nyata dan prinsip-prinsip pengupahan semakin memberikan keadilan serta semakin memanusiaawikan para pekerja tanpa mengabaikan para pemberi kerja pula. Pada tulisan ini InsyaAllah akan dibahas mengenai kompensasi atau upah dalam perspektif ekonomi syariah, dimana tulisan ini akan mencakup prinsip-prinsip pengupahan Islami yang di takhrij berdasarkan Al-Quran dan hadist.

Adapun mengenai bentuk upah, tidak selalu harus berbentuk uang. Tetapi makanan, pakaian dan sejenisnya dapat pula dijadikan sebagai upah. Seorang *ajir* boleh dikontrak jasanya dengan suatu

kompensasi atau upah berupa makanan dan pakaian. Dalam arti yang lebih luas, *ijaroh* atau upah bermakna akad yang berisi penukaran manfaat sesuatu dengan cara memberikan imbalan dalam jumlah tertentu. Sayyid sabiq memberikan definisi mengenai *ijaroh* sebagai suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan cara penggantian.

kompensasi atau upah adalah konsekuensi dari kinerja seseorang. Maka dengan demikian salah satu tolak ukur penentuan upah yang proporsional adalah yang sesuai dengan *job desc* yang melekat pada tiap-tiap pekerjaan. Hal ini berdasarkan firman Allah dalam Al-Quran pada ayat berikut:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى ﴿٣٩﴾

“dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya.” (An-Najm /53 : 39)

Pada ayat yang lain Allah juga berfirman mengenai keadilan dalam pemberian kompensasi dalam ayat berikut:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

“dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.” (Al-Ahqaf /46 : 19)

Rasulullah menganjurkan pemberian upah sesegera mungkin karena upah merupakan hak pegawai yang harus segera dipenuhi. Sebagaimana sabda Rasulullah berikut ini:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ (رواه ابن ماجه، وصححه الباني)

“berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya mengering.” (HR. Ibnu Majah, dishahihkan Al-Albani)

B. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian-penelitian yang berhubungan dengan iklim organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan hasil yang beraneka ragam sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ester Manik dan Kamal Bustomi (2011)¹⁰⁵ yang berjudul "*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sma Negeri 3 Rancaekek*". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 3 Rancaekek. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif analisis dengan jumlah responden 70 orang guru (populasi). Analisis hasil penelitian ini menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: gambaran kepuasan kerja guru yaitu mencapai rata- rata skor 3,92. Rata- rata skor tersebut sesuai dengan tabel kriteria penafsiran termasuk kriteria baik. Gambaran iklim sekolah yaitu mencapai rata- rata skor 3,60. Rata- rata skor tersebut sesuai dengan kriteria penafsiran termasuk kategori baik. Gambaran kepuasan kerja guru yaitu mencapai rata- rata skor 4,00. Rata- rata skor tersebut sesuai dengan kriteria penafsiran termasuk kategori baik. Gambaran kinerja guru yaitu mencapai rata- rata skor 3,86. Rata- rata skor tersebut sesuai dengan kriteria penafsiran termasuk kategori baik. Pengaruh kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru yaitu berpengaruh langsung sebesar 7,90%. Pengaruh tidak langsung melalui iklim sekolah sebesar 2,50%, dan melalui kepuasan kerja guru sebesar 12,50%. Dengan demikian pengaruh totalnya sebesar 22,90%. pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru, yaitu pengaruh langsung sebesar 3,00%. Pengaruh tidak langsung melalui kepemimpinan kepala sekolah sebesar 2,50% dan melalui kepuasan kerja sebesar 6,90%. Dengan demikian pengaruh total sebesar 12,40%. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru, yaitu berpengaruh langsung sebesar 32,30%. Pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja guru sebesar 12,50%. Dengan demikian pengaruh total sebesar 51,70%, pengaruh kepuasan kerja guru dan iklim sekolah dan kepuasan kerja guru terhadap kinerja

¹⁰⁵ Kamal Bustomi, "*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sma Negeri 3 Rancaekek*, Tesis, STIE Pasundan, Bandung, 2011. Lihat dalam: <http://jurnal.stiepas.ac.id/index.php/jebe/article/download/12/157>. diakses pada tanggal 03 Januari 2018 pukul 09.10 WIB.

guru secara simultan sebesar 87, 00%. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Kiswanti, Wahyudi dan M. Syukri (2009)¹⁰⁶ yang berjudul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Sub Rayon 04 Pontianak*”. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi di SMP Negeri Sub Rayon 04 Pontianak. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *causal study*. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah: (1) pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Di SMP Negeri Sub Rayon 04 Pontianak tinggi yaitu mencapai prosentase 80,10%, (2) iklim sekolah memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri Sub Rayon 04 Pontianak Sebesar 66,59%, (3) gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi sekolah secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri Sub Rayon 04 Pontianak sebesar 80,10%. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri Sub Rayon 04 Pontianak.

C. Asumsi, Paradigma, dan Kerangka Penelitian

1. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap kepuasan kerja guru

Iklim organisasi dalam sebuah lembaga pendidikan merupakan hal yang harus di perhatikan untuk meningkatkan kepuasan kerja. Dalam lembaga pendidikan banyak sekali masalah yang sering muncul. Masalah-masalah tersebut tentunya harus cepat diselesaikan agar tidak menghambat jalannya institusi pendidikan yang bersangkutan. Guru sebagai ujung tombak diharapkan bisa memecahkan setiap persoalan yang ada, mereka dituntut untuk lebih bertanggung jawab dan berani mengambil keputusan serta resiko. Selain itu guru harus selalu mengembangkan potensi yang dimilikinya agar bisa menopang kemajuan organisasi.

Guru sebagai komponen yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di suatu bangsa. Maju mundurnya pendidikan disuatu bangsa sangat tergantung dari

¹⁰⁶ M. Syukri, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Sub Rayon 04 Pontianak*, Tesis, Pontianak: Universitas Tanjung Pura, 2009. Lihat dalam: <http://jurnal.untan.ac.id/index.php/jpdpb/article/viewFile/2630/2612>. diakses pada tanggal 07 Maret 2018 pukul 09.45 WIB.

kualitas gurunya. Guru harus diberi kesempatan yang lebih untuk mengembangkan daya dan pemikirannya agar mereka merasa menjadi bagian dari organisasi yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas diri mereka yang berimbas bagi kemajuan organisasi.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima guru sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan, pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas ke organisasi. Sistem pengupahan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi atau lembaga pendidikan (tenaga kerja atau guru) yang pada akhirnya lembaga pendidikan tersebut akan mendapatkan hasil yang baik dari sikap dan perilaku positif guru. Karena guru merupakan salah satu faktor penentu terhadap tinggi rendahnya pertumbuhan lembaga pendidikan. Keberhasilan suatu sekolah sangat ditentukan oleh guru dalam mempersiapkan dirinya memberikan kemampuan terbaik yang dimilikinya sebagai sarana untuk tetap eksis dalam persaingan.

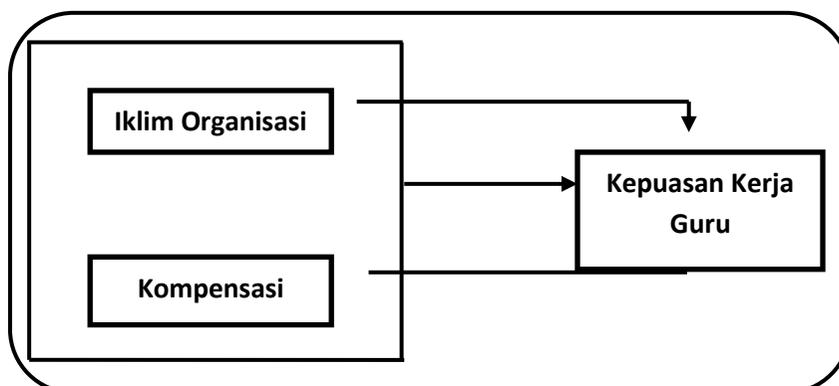
Kesejahteraan sosial bagi para guru merupakan segala unsur yang diterima guru baik berupa uang atau barang. Baik yang diberikan dengan langsung atau tidak langsung. Dan hal ini sangat penting sebagai salah satu pembentukan loyalitas guru kepada sekolah, pembentukan kedisiplinan dan pembentukan moral seluruh guru. Urusan pengupahan atau penggajian memang sangat sensitif bagi para guru dan lembaga pendidikan (sekolah). Para guru sebagai tenaga pendidik tentunya menginginkan upah yang layak sebagai bentuk kompensasi dari keahliannya dalam memberikan kontribusi positif kepada lembaga pendidikan.

Guru menuntut gaji yang mencukupi kebutuhannya dan keluarganya dalam bertahan hidup ditengah mahalanya harga-harga kebutuhan pokok dan kenaikan inflasi. Namun di sisi lain, lembaga pendidikan pun menginginkan efisiensi dalam merekrut dan membayar para gurunya. Kontradiksi inilah seringkali menimbulkan friksi antara para guru dan lembaga pendidikan. Oleh karena itu, pemberian upah yang adil dan proporsional sangat krusial dalam kehidupan perusahaan agar tercipta hubungan yang saling menguntungkan dan win win solution antara guru dan lembaga pendidikan.

3. Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Guru

Berdasarkan uraian tersebut di atas, terlihat dengan nyata bahwasanya peran dan fungsi guru dalam kegiatan belajar mengajar sangat penting bagi tercapainya tujuan pendidikan yaitu menghasilkan *out put* yang berkualitas. Pemberian tanggung jawab dan wewenang serta pelibatan dalam pengambilan keputusan mutlak diperlukan untuk meningkatkan kualitas organisasi. Kompensasi merupakan hal yang harus diaplikasikan dalam melaksanakan tugas mengajarnya. karena harga pekerjaan pada beberapa organisasi dapat dijadikan sebagai patokan dalam menentukan kepuasan kerja sekaligus sebagai ukuran kelayakan kompensasi. Jika harga pekerjaan yang diberikan lebih rendah dari organisasi lain, maka kecil kemungkinan organisasi tersebut mampu menarik atau mempertahankan guru yang qualified. Sebaliknya bila harga pekerjaan tersebut lebih tinggi dari organisasi lainnya, maka organisasi tersebut akan lebih mudah menarik dan mempertahankan guru yang qualified. sehingga pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasi berbagai potensi yang dimiliki peserta didik tujuan dari pebelajaran akan tercapai dengan baik. Keduanya yaitu iklim organisasi dan kompensasi diduga memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja, baik secara sendiri-sendiri ataupun secara bersama-sama.

Apabila ketiga variabel tersebut yaitu iklim organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja guru digambarkan dalam sebuah desain, maka terlihat konstelasi masing-masing masalah penelitian antara yang mempengaruhi dan dipengaruhi, yaitu sebagaimana berikut ini:



Gambar 2.3
Konstelasi masalah variabel-variabel penelitian

D. Hipotesis

Berdasarkan kajian teori yang mendasari variabel penelitian ini dan kerangka berpikir yang telah diuraikan di atas, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

- Hipotesis Penelitian
 1. Terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru
 2. Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja guru.
 3. Terdapat pengaruh iklim organisasi dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja guru.
- Hipotesis Statistik
Hipotesis statistik yang akan dibuktikan dalam penelitian ini adalah:

Tabel 2.1
Hipotesis Statistik

1.	Hipotesis I	:	Ho : $\rho_{y.1} = 0$
			Hi : $\rho_{y.1} > 0$
2.	Hipotesis II	:	Ho : $\rho_{y.2} = 0$
			Hi : $\rho_{y.2} > 0$
3.	Hipotesis III	:	Ho : $R_{y.1.2} = 0$
			Hi : $R_{y.1.2} > 0$

Keterangan:

- Ho : Hipotesis nol
 Hi : Hipotesis alternatif
 $\rho_{y.1}$: Koefisien korelasi antara X1 dan Y
 $\rho_{y.2}$: Koefisien korelasi antara X2 dan Y
 $R_{y.1.2}$: Koefisien korelasi antara X1 dan X2

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi dan sampel merupakan bagian terpenting yang terdapat dalam suatu penelitian sebab populasi dan sampel berhubungan langsung dengan penelitian itu sendiri. Populasi berasal dari bahasa inggris *Populate* yang artinya jumlah penduduk atau dari kata *Population* yang berarti para penduduk, Populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian.¹ Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek penelitian yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.² Populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti,³ Populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari; tetapi meliputi seluruh

¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2012, h. 108.

² Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R & D*, Bandung: Alfabet, 2010, h. 80.

³ M. Iqbal Hasan, *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002, h. 58.

karakteristik/sifat yang dimiliki objek dan subjek.⁴ Populasi menurut Sutrisno Hadi, adalah keseluruhan objek-objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda, tumbuh-tumbuhan dan peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu dalam seluruh penelitian.⁵

Sedangkan menurut Nawawi dalam statistik karangan Ridwan menyebutkan bahwa populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, baik hasil menghitung atau pengukuran kuantitatif pada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap⁶

Dalam penelitian kuantitatif populasi merupakan salah satu hal yang esensial dan perlu mendapat perhatian dengan seksama apabila peneliti ingin menyimpulkan suatu hasil yang dapat dipercaya dan tepat guna untuk daerah (*area*) atau objek penelitiannya. Jika peneliti ingin menyimpulkan sesuatu aspek tertentu, atau pada individu tertentu, atau pada individu tertentu dalam area tertentu atau terhadap peristiwa tertentu, ia perlu menentukan terlebih dahulu apa batasan wilayah, ojek atau peristiwa yang akan diselidikinya. Wilayah, objek, atau individu yang diselidik memiliki karakteristik tertentu, yang akan mencerminkan atau member warna pada hasil penelitian. Secara umum ada beberapa karakteristik populasi yaitu antara lain:⁷

- a. Merupakan keseluruhan dari unit analisis sesuai dengan informasi yang akan diinginkan.
- b. Dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, benda atau objek maupun kejadian yang terdapat dalam suatu area atau daerah tertentu yang telah ditetapkan.
- c. Merupakan batasan (*boundary*) yang mempunyai sifat tertentu yang memungkinkan peneliti menarik kesimpulan dari keadaan tersebut.
- d. Memberikan pedoman kepada apa atau siapa hasil penelitian itu dapat digeneralisasikan.

Menurut Suharsimi Arikunto, apabila subyek diteliti kurang dari 100. Lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyeknya besar, dapat diambil antara 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih⁸.

⁴ Rukaesih A. Maolani dan Ucu Cahyana, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2015, h. 39.

⁵ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, Yogyakarta: Andi Offset, 1990, cet. Ke-2, h. 3.

⁶ Ridwan, *Statistik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2004, h.54.

⁷ Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Penelitian Gabungan*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2014, h.145-146.

⁸ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian suatu pendekatan praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta h. 112.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek penelitian yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.⁹ Populasi dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan objek-objek lainnya, yang dapat menjadi sumber data penelitian. Adapun populasi target dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Al-ashriyyah Nurul Iman kecamatan Parung Kabupaten Bogor, sedangkan populasi terjangkau dalam penelitian ini adalah seluruh guru pada sekolah yang telah ditentukan yaitu SMP Al-ashriyyah Nurul Iman, Waru Jaya, Parung Bogor sebanyak 75 guru.

2. Sampel

Agar memudahkan penelitian jika populasi yang ada besar, maka perlu diambil sebagian saja dari jumlah keseluruhan populasi yang biasa disebut sampel. Sampel berasal dari bahasa Inggris *Sample* yang artinya contoh. Sampel adalah bagian dari populasi.¹⁰ Sampel adalah jumlah populasi yang dipilih untuk sumber data.¹¹ Sampel juga adalah sebagian populasi yang memiliki sifat dan karakteristik yang sama sehingga benar-benar mewakili populasi.¹² Anas Sudijono mendefinisikan “sampel adalah himpunan kecil dari populasi yang seharusnya dipilih atau ditetapkan untuk keperluan analisis.”¹³ Sedangkan menurut Sukardi “sampel adalah jumlah populasi yang dipilih untuk sumber data”.¹⁴ Salah satu syarat yang harus dipenuhi dalam pengambilan sampel adalah bahwa sampel harus diambil dari bagian populasi. Toha mendefinisikan sampel penelitian ialah sebagian atau wakil populasi yang diteliti atau sebagian anggota populasi yang memberikan keterangan atau data yang diperlukan dalam suatu penelitian. Dengan kata lain, sampel adalah himpunan bagian dari populasi.¹⁵

Pengambilan sampel yang didasarkan atas ciri-ciri, sifat-sifat, atau karakteristik tertentu, yang merupakan ciri-ciri pokok populasi.

⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, h.117.

¹⁰ Moh Nazir, *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia, cet 5, 2003, h. 271.

¹¹ Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003, h. 54.

¹² Nana Sudjana, *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*, Bandung: Sinar Baru, 2008, h. 8.

¹³ Anas Sudijono, *Pengantar Statistika Pendidikan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1990, h. 26.

¹⁴ Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003, h. 54.

¹⁵ Toha Anggoro, *et al.*, *Metode Penelitian*, Jakarta: Pusat Penerbitan Universitas Terbuka, 2004, h.42.

Dan subyek yang diambil sebagai sampel benar-benar merupakan subyek yang paling banyak mengandung ciri-ciri yang terdapat pada populasi.¹⁶

Ciri-ciri sampel yang baik antara lain adalah:¹⁷

- a. Sampel dipilih dengan cara hati-hati; dengan menggunakan cara tertentu dengan benar.
- b. Sampel harus mewakili populasi, sehingga gambaran yang diberikan mewakili keseluruhan karakteristik yang terdapat dalam populasi.
- c. Besarnya ukuran sampel hendaklah memperhatikan tingkat kesalahan sampel yang ditoleransi dan tingkat kepercayaan yang dapat diterima secara statistik.

Penggunaan sampel atau bukan populasi dalam penelitian bukan dimaksudkan untuk mengurangi ketelitian dan ketepatan hasilpenyelidikan ataupun perediksi terhadap suatu masalah yang akan diselidiki. Beberapa keuntungan menggunakan sampel:

- a. Biaya penelitian berkurang , dikarenakan jumlah sumber data yang dikumpulkan lebih sedikit darai pada populasi.
- b. Lebih cepat dalam pengumpulan dan pengolahan data.
- c. Lebih akurat artinya dengan menggunakan sampel, maka jumlah personal yang akan deteliti lebih sedikit, sehingga peneliti dapat menggunakan tenaga yang lebih tinggi kualitasnya, dan latihan para petugas dapat diberikan lebih intensif sebelum kegiatan pengumpulan data dilakukan, hal yang demikian akan memberikan hasil yang lebih baik dan akurat.
- d. Lebih luas ruang cakupan penelitian, jumlah responden lebih sedikit dibandingkan penelitian menggunakan populasi, dan hal ini dapat memberikan ruang cakupan yang lebih luas.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin meneliti seluruhnya yang ada pada populasi, karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi.¹⁸ Bila pengambilan sampel benar-benar *refresentatif* (mewakili) populasi, maka kesimpulan dari sampel berlaku untuk populasinya. Dalam penelitian sosial, dikenal hukum *probability*

¹⁶ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*...,h. 117.

¹⁷ Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Penelitian Gabungan*, ..., h.151.

¹⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, h.118.

(hukum kemungkinan) yaitu suatu nisbah/rasio banyaknya kemunculan suatu peristiwa berbanding jumlah keseluruhan percobaan.¹⁹

Sebagaimana telah diungkapkan di atas, bahwa dalam penelitian ini sebagai populasi penelitian adalah seluruh guru SMP Al-ashriyyah Nurul Iman kecamatan Parung Kabupaten Bogor Jawa Barat. Berdasarkan pertimbangan adanya keterbatasan kemampuan, dana, tenaga, dan waktu, akan tetapi tujuan penelitian harus tercapai dengan baik, maka penelitian ini menggunakan *teknik sampling*.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang akan digunakan, menurut Sugiyono, *teknik sampling* pada dasarnya dikelompokkan menjadi dua, yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling*.²⁰

a. *Probability Sampling*

Probability sampling adalah teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsure atau anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik ini meliputi:²¹

1) *Simpel Random Sampling*

Dikatakan simpel (sederhana) karna cara pengambilan sampel dari semua anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam anggota populasi itu. Cara demikian dilakukan bila anggota populasi di angap homogen.

2) *Proportionate Stratified Random Sampling*

Teknik ini dilakukan bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proposional. Suatu organisasi yang mempunyai pegawai dari latar belakang pendidikan, maka populasi pegawai itu dikatakan berstrata.

3) *Disproportionate Random Sampling*

Teknik ini digunakan untuk menentukan jumlah sampel, bila populasi berstrat tetapi kurang proposional.

4) *Cluster Sampling* (Sampel Daerah)

Teknik sampling daerah digunakan untuk menentukan sampel bila obyek yang akan diteliti atau sumber data sangat luas, misalnya penduduk dari suatu Negara provinsi atau kabupaten. Untuk menentukan penduduk mana yang akan dijadikan

¹⁹ Kerlinger, Fred N., *Asas-asas Penelitian Behavioral*, Edisi Ketiga (Terjemahan: Landung R. Simatupang), Yogyakarta, Gajah Mada University Press, 1990, h.154.

²⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta. 1993, h. 55-58.

²¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2011, h. 81.

sumber data, maka pengambilan sampelnya berdasarkan daerah dari populasi darai yang telah ditetapkan.

b. *Nonprobability Sampling*

Nonprobability sampling adalah teknik sampling yang tidak memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampling ini meliputi:

1) *Sampling Sistimatis*

Sampling sistimatis adalah teknik penentuan sampel berdasarkan urutan dari anggota populasi yang telah diberi nomer urut. Misalnya anggota populasi yang terdiri dari 100 orang, pengambilan sampel dapat dilakukan dengan nomer ganjil saja atau genap saja, atau kelipatan dari bilangan tertentu, misalnya kelipatan dari bilangan 5. Untuk itu maka yang diambil sebagai sampel adalah 5, 10, 15 dan strusnya sampe 100.

2) *Sampling kuota*

Sampling kuota adalah teknik untuk menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah (kuota) yang di inginkan sebagai contoh, akan melakukan penlitian terhadap pegawai golongan II, dan penelitian dilakukan secara kelompok. Setelah jumlah sampel ditentukan umpama 100, dan jumlah anggota penelitian berjumlah 5 orang, maka setiap anggota peneliti dapat memilih sampel secara bebas sesuai dengan karakteristik yang ditentukan (golonganII) sebanyak 20 orang.

3) *Sampling Aksidental*

Sampeling aksidental adalah teknik penentuan sampel, berdasarakan kebetulan, yaitu siapa saja secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data.

4) *Purposive Sampling*

Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel utuk tujuan tertentu saja. Misalnya akan melakukan penelitian tentang disiplin pegawai, maka sampel yang akan dipilih adalah orang yang ahli dalam kepegawean saja.

5) *Sampel Jenuh*

Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jimalah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang. Istilah lain dari sampel jenuh ini adalah *sensus*, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

6) *Snowball Sampling*

Snowball sampling adalah teknik penentuan sampel yang mula-mula jumlahnya kecil, kemudian sampel ini di suruh memilih teman-temannya untuk dijadikan sampel begitu seterusnya, sehingga jumlah sampel semakin banyak. Ibarat bola salju yang menggelinding, makin lama makin besar.

Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel dari populasi yang akan dipergunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini, subjek yang diteliti sebagai sumber data atau responden adalah guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Al-ashriyyah Nurul Iman, Waru Jaya, Parung Bogor, Jawa Barat.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik *Nonprobability Sampling* dengan menggunakan *Sampel Jenuh* atau *sensusu* yaitu teknik pengambilan sampel dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. yakni seluruh guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Al-ashriyyah Nurul Iman, Waru Jaya, Parung Bogor, Jawa Barat. sebanyak 75 orang guru.

B. Sifat Data

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan bersifat kuantitatif dan dengan jenis penelitian korelasional. Penelitian lapangan merupakan suatu penelitian untuk memperoleh data-data yang sebenarnya terjadi di lapangan. Penelitian regresional adalah suatu penelitian yang bertujuan menyelidiki sejauh mana variasi pada suatu variabel berkaitan dengan variasi variabel lain.²² Dalam hal ini, mencari data ada-tidaknya hubungan antara variabel dan apabila ada seberapa eratnya hubungan serta berarti atau tidaknya hubungan itu.²³ Sedangkan bersifat kuantitatif berarti menekankan analisa pada data numerikal (angka) yang diperoleh dengan metode statistik.²⁴ Juga disebut pendekatan kuantitatif karena penelitian ini mencakup hal-hal yang didasarkan atas perhitungan prosentasi, perhitungan statistik dan lain-lain.²⁵ Penelitian korelasional adalah dua hubungan atau lebih variable yang berpasangan, hubungan antara dua perangkat data atau lebih yang mana derajat hubungannya

²² Saifudin Azwar, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011, h. 8.

²³ Suharmi Arikunto, *Prosedur Penelitian*,...,h. 238.

²⁴ Saifudin Azwar, *Metode Penelitian*,...,h. 5.

²⁵ Lexi J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005, h. 3.

dapat diukur dan digambarkan dengan koefisien korelasi.²⁶ Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey sebab menurut Masri Singarimbun bahwa penelitian survey adalah penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok.²⁷ Kerlinger dalam Sugiyono mengemukakan bahwa penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relative, distribusi dan hubungan- hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.²⁸

Penelitian ini tergolong jenis penelitian kuantitatif, oleh karena itu, maka *sifat data* dalam penelitian ini termasuk *data interval* yaitu data hasil pengukuran yang dapat diurutkan atas dasar kriteria tertentu yang diperoleh melalui kuesioner dengan *skala Likert* dengan alternatif jawaban yang diberi skor yang ekuivalen (setara) dengan skala interval, misalnya: skor (5) untuk jawaban “Sangat Setuju”, skor (4) untuk jawaban “Setuju” skor (3), untuk jawaban “Kurang Setuju”, skor (2) untuk jawaban “Tidak Setuju”, skor (1) untuk jawaban “Sangat Tidak Setuju” atau skor (5) untuk jawaban “Selalu”, skor (4) untuk jawaban “Sering” skor (3), untuk jawaban “Kadang-kadang”, skor (2) untuk jawaban “Pernah”, skor (1) untuk jawaban “Tidak Pernah”

Daftar pertanyaan yang disajikan diukur dengan menggunakan model skala Likert. Skala likert dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tertentu tentang fenomena sosial. Jawaban setiap instrumen mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif yang berupa kata-kata seperti tertera pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.1 **Skala Likert**

²⁶ Sanapiah Faisal, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Surabaya: Usaha Nasional, 1982, h. 293.

²⁷ Masri Singarimbun dan Sofyan Effendi, *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3E, 2010, h. 3.

²⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2010, h. 7.

No.	Frekuensi (%)	Jawaban	Sifat	Skor
1.	81 – 100	Sangat Setuju (SS)	Sangat positif	5
2.	61 – 80	Setuju (S)	Positif	4
3.	41 – 60	Kurang Setuju	Netral	3
4.	21 – 40	Tidak Setuju (TS)	Negatif	2
5.	1 – 20	Sangat Tidak Setuju (STS)	Sangat negatif	1

Ciri khas dari skala likert adalah bahwa makin tinggi skor yang diperoleh oleh seorang responden merupakan indikasi bahwa responden tersebut sikapnya makin positif terhadap objek yang diteliti.

C. Variabel Penelitian dan Skala Pengukuran

Kedudukan variabel dalam suatu penelitian dan hubungan antar variabel sangat menentukan kerangka penelitian yang digunakan. Pada hakikinya variabel merupakan konsep yang mempunyai variasi nilai misalnya nilai tinggi dan rendah atau kurang, sedang dan tinggi. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis variabel yang dilihat dari klasifikasi variabel berdasarkan posisi dan fungsi dalam penelitian diantaranya yaitu variabel bebas dan variabel terikat dengan model hubungan asimetris.

Dalam penelitian ini peneliti menguji pengaruh iklim organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja guru dengan rincian variabel sebagai berikut

1. Variabel bebas (*independent variable*) yaitu iklim organisasi dilambangkan dengan X_1
2. Variabel bebas (*independent variable*) yaitu kompensasi dilambangkan dengan X_2
3. Variabel terikat (*dependent variable*) yaitu kepuasan kerja dilambangkan dengan Y

Variabel penelitian dalam penelitian ini meliputi tiga variabel penelitian yaitu variabel terikat kepuasan kerja guru (Y), variabel bebas iklim organisasi (X_1), variabel bebas kompensasi (X_2). Adapun skala pengukurannya menggunakan skala Likert dalam bentuk angket dengan lima alternatif jawaban, skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai

penomena sosial.²⁹ Dalam penelitian, penomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut variabel penelitian. Penskoran instrumen yang berupa angket (*kuesioner*) untuk variabel Y, X₁ dan X₂ menggunakan lima pilihan bertingkat (*rating scale*), yaitu untuk pernyataan bersifat *positif*, maka responden yang menjawab *sangat setuju (SS)* mendapat skor 5, *setuju (S)* mendapat skor 4, *kurang setuju (KS)* mendapat skor 3, *tidak setuju (TS)* mendapat skor 2, dan *sangat tidak setuju (STS)* mendapat skor 1.

Sedangkan pernyataan yang bersifat *negatif* maka penskoran menjadi terbalik yaitu responden yang menjawab *sangat setuju (SS)* mendapat skor 1, *setuju (S)* mendapat skor 2, *kurang setuju (KS)* mendapat skor 3, *tidak setuju (TS)* mendapat skor 4 dan *sangat tidak setuju (STS)* mendapat skor 5.

D. Instrumen Pengumpul Data

Instrumen data adalah alat yang digunakan untuk merekam yang pada umumnya digunakan untuk penelitian kuantitatif.³⁰ Instrumen pengumpulan data sebagai alat bantu yang dipilih atau digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya.³¹ Instrumen dan prosedur pengumpulan informasi dipilih atau dikembangkan dan kemudian dilaksanakan dengan cara-cara yang akan memastikan bahwa interpretasi menyimpulkan pemakaian yang ditentukan.³² Karena pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik untuk digunakan. Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan instrument penelitian. Jadi instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian.³³

Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto instrument pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya.³⁴

Ibnu Hadjar berpendapat bahwa instrument merupakan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan informasi kuantitatif tentang variasi

²⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2012, h.134.

³⁰ Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Raja Grafindo, 2008, h. 58.

³¹ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, 2005, h. 134.

³² Wirawan, *Profesi dan Standar Evaluasi*, Jakarta: Uhamka Press, 2004, h. 122.

³³ Wahidmurni, *Cara Mudah Menulis Proposal dan Laporan Penelitian Lapangan; Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif Skripsi, Tesis dan Disertasi*, Malang: IKIP Malang, 2008, h. 102.

³⁴ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, 2000, h. 134.

karakteristik variabel secara objektif.³⁵ Sedangkan Sumadi Suryabrata mendefinisikan instrument pengumpulan data adalah alat yang digunakan untuk merekam (pada umumnya penelitian kuantitatif) keadaan dan aktivitas atribut-atribut psikologis. Atribut-atribut psikologis itu secara teknis biasanya digolongkan menjadi atribut kognitif dan atribut non kognitif. Sumadi mengemukakan untuk atribut kognitif perangsangnya adalah pertanyaan, sedangkan atribut non kognitif perangsangnya adalah pernyataan.³⁶

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa instrument data penelitian adalah alat bantu yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan informasi kuantitatif yang berkaitan dengan variabel yang sedang diteliti.

1. Penyusunan Instrumen Data Penelitian

Dalam penelitian ini alat pengumpulan data (instrument) yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

a. Bentuk instrument tes

Tes dapat berupa serentetan pertanyaan, lembar kerja, atau sejenisnya yang dapat digunakan untuk mengukur pengetahuan, keterampilan, bakat, dan kemampuan dari subjek penelitian. Lembar instrument berupa tes ini berisi soal-soal tes yang terdiri dari butir-butir soal lisan. Adapun instrument tes ini digunakan untuk mengukur kepuasan kerja guru (variabel terikat)

b. Bentuk instrument angket atau kuesioner

Kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden atau sampel penelitian untuk dijawabnya.³⁷ Tujuan dari kuesioner ini adalah untuk memperoleh informasi dari responden berkaitan dengan apa yang ia alami dan diketahuinya.

Adapun pengukuran kuesioner ini menggunakan, dengan bentuk kuesioner tertutup (responden tinggal memilih jawaban pertanyaan atau pernyataan yang telah disediakan, bentuknya sama dengan kuesioner pilihan ganda). Kuesioner dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur variabel kedisiplinan dan kondisi sosial ekonomi keluarga (variabel bebas)

³⁵ Ibnu Hadjar, *Dasar-dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif dalam Pendidikan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1996, h.160.

³⁶ Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008, h. 52.

³⁷ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D*, Bandung: Alfabeta, 2010, h. 142.

Data yang terkumpul akan diolah dengan beberapa metode. Pertama, *editing* yaitu setelah angket diisi oleh responden dan dikembalikan kepada peneliti, maka peneliti segera meneliti angket tersebut dan diberi nomor. Hal tersebut bertujuan agar angket yang telah diedit tidak tertukar sehingga tidak terjadi perhitungan ganda. Kedua, *skoring* yaitu untuk menentukan skoring dalam hasil penelitian ditetapkan bahwa responden yang menjawab pernyataan-pernyataan yang diberikan oleh peneliti, diberi bobot sebagai berikut:

- 1) Pernyataan Positif:
 - a) Alternatif jawaban sangat positif mempunyai bobot nilai 5
 - b) Alternatif jawaban positif mempunyai bobot nilai 4
 - c) Alternatif jawaban netral mempunyai bobot nilai 3
 - d) Alternatif jawaban negatif mempunyai bobot nilai 2
 - e) Alternatif jawaban sangat negatif mempunyai bobot nilai 1
- 2) Pernyataan Negatif:
 - a) Alternatif jawaban sangat negatif mempunyai bobot nilai 1
 - b) Alternatif jawaban negatif mempunyai bobot nilai 2
 - c) Alternatif jawaban netral mempunyai bobot nilai 3
 - d) Alternatif jawaban positif mempunyai bobot nilai 4
 - e) Alternatif jawaban sangat positif mempunyai bobot nilai 5

Langkah ketiga, *tabulating* yaitu pengolahan data dengan memindahkan skor jawaban yang diperoleh dari angket ke dalam tabel tabulasi/penjumlahan sehingga diketahui total skor angket dari setiap responden.

c. Bentuk instrument observasi

Observasi adalah cara pengumpulan data berdasarkan tinjauan dari pengamatan secara langsung terhadap aspek-aspek yang terkait.³⁸ Observasi dalam sebuah penelitian diartikan sebagai pemusatan perhatian terhadap suatu objek dengan melibatkan seluruh indera untuk mendapatkan data. Jadi observasi merupakan pengamatan langsung dengan menggunakan penglihatan, penciuman, pendengaran, perabaan, atau kalau perlu dengan pengecap. Instrumen yang digunakan dalam observasi dapat berupa pedoman pengamatan tes, kuesioner, rekaman gambar, dan rekaman suara. Observasi pada penelitian ini digunakan untuk melihat keadaan atau kondisi guru sekolah menengah pertama berbasis pesantren se-kecamatan parung bogor.

d. Bentuk instrument dokumentasi

³⁸ Toha Anggoro, *et al.*, *Metode Penelitian*, ...h. 47.

Dokumentasi adalah cari mencari data melalui hal-hal yang berupa catetan, surat kabar, arsip-arsip majalah, dan notulen rapat. Metode ini digunakan untuk mendapatkan data mengenai keadan sekolah, visi dan misa serta tujuan yang ada di dalam lembaga sekolah menengah pertama berbasis pesantren se-kecamatan parung bogor.

e. Bentuk instrumen Wawancara atau interview

Metode Interview yang sering disebut dengan wawancara atau kuesionar lisan, adalah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari terwawancara. Instrumen interview dilakukan untuk mengetahui sejarah dan latar belakang sekolah berbasis pesantren yang akan diteliti.

Peneliti dalam hal ini menggunakan instrument tes dengan sejumlah pernyataan yang digunakan untuk mengetahui informasi yang diinginkan dari subjek penelitian. Lembar instrumen yang akan digunakan berisi pernyataan yang merujuk pada keinginan peneliti untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan variabel dalam penelitian. Instrumen data tersebut berupa angket dan wawancara.

Instrumen yang dipergunakan untuk me-ngumpulkan data dalam penelitian ini adalah berbentuk quesioner (angket) sebagai instrumen utama dan pedoman wawancara serta pedoman observasi sebagai instrumen pendukung.

E. Jenis Data Penelitian

Berdasarkan sumbernya, data dalam penelitian ini tergolong ke dalam jenis data *data primer* adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data primer disebut juga sebagai data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date*. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkannya secara langsung. Teknik yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer antara lain melalui penyebaran angket, observasi, wawancara. Sedangkan berdasarkan proses atau cara untuk mendapatkannya, data dalam penelitian ini termasuk jenis data *data kontinum* yaitu data dalam bentuk angka/bilangan yang diperoleh berdasarkan hasil pengukuran dengan skala Likert.

F. Sumber Data

Sumber data pada penelitian ini adalah berasal dari hasil pengamatan peneliti, selain itu bersumber pada literatur yang ada, jurnal, dan hasil penelitian orang lain. Jika penelitian memakai kuisioner atau wawancara di dalam pengumpulan datanya, maka sumber data tersebut berasal dari responden, yakni orang yang menjawab pertanyaan peneliti, baik tertulis ataupun lisan. Sumber data berbentuk responden ini digunakan didalam penellitian dan berdasarkan sumbernya maka diproleh jenis data sebagai berikut:³⁹

1. Sumber data primer, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti (atau petugasnya) dari sumber pertamanya. Abdul Kadir mendefinisikan sumber data primer adalah data empiris yang diperoleh langsung dari sumber data, jadi bukan olahan orang lain⁴⁰. Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah guru di empat sekolah yang telah ditentukan.
2. Sumber data skunder, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen. Zainuddin Ali mengartikan data sekunder adalah data yang diperoleh melalui bahan pustaka⁴¹. Sifat data ini dapat mendukung data primer. Dalam penelitian ini, dokumentasi dan arsip-arsip yang berisi tentang hal-hal yang berkaitan dengan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian baik yang berkaitan secara langsung ataupun tidak langsung serta lingkungan sekitar yang mendukung kegiatan peneliti.

Sumber data terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung (dari tangan pertama), sementara data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada. Contoh data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, data hasil wawancara atau observasi langsung peneliti dengan nara sumber. Contoh data sekunder misalnya catatan atau dokumentasi yang sudah ada berupa hasil penilaian kinerja guru, absensi, gaji, nilai Raport, data yang diperoleh dari majalah, dan lain sebagainya.

Berdasarkan uraian di atas, maka dalam penelitian ini sumber data primernya adalah guru dan sumber data sekundernya adalah kepala sekolah dan staf sekolah pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Al-ashriyyah Nurul Iman, Waru Jaya, Parung Bogor.

³⁹Sumadi Suryabrata, *Metode Penelitian*, Jakarta: Rajawali, 1987, h. 93-94.

⁴⁰Abdul Kadir, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Bandung : PT. Citra Aditya Bakti. 2004, h. 17.

⁴¹Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta : Sinar Grafika, 2009, h. 23.

G. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data variabel- variabel Kepuasan Kerja Guru, Iklim Organisasi, dan kompensasi dengan cara menyusun instrumen penelitian melalui beberapa tahap yaitu mulai : (1) mengkaji semua teori yang berkaitan dengan variabel- variabel yang diteliti, (2) menyusun indikator-indikator dari setiap variabel, (3) menyusun kisi-kisi, (4) menyusun butir-butir pernyataan dan menetapkan skala pengukuran, (5) uji coba instrumen, (6) analisis butir soal dengan menguji validitas dan reliabilitas. Skala pengukuran dari kuesioner Kepuasan Kerja Guru Iklim Organisasi, dan kompensasi menggunakan skala Likert. Setelah instrumen tersusun, sebelum disebarakan secara luas kepada sampel penelitian, instrumen- instrumen tersebut di uji-cobakan kepada 30 responden guru yang tidak termasuk dalam kelompok sampel penelitian, dengan tujuan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas ini menentukan seberapa jauh butir-butir pertanyaan pada masing-masing instrumen dalam mengukur indikator variabel yang diukur. Uji validitas merupakan suatu proses untuk melihat gambaran tentang kesahihan butir instrumen dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total dengan menggunakan teknik rumus Korelasi *Pearson Product Moment*. Kesahihan setiap butir soal dinyatakan valid jika nilai r hitung $>$ r tabel. Nilai r tabel untuk $n = 0,05$ adalah sama dengan 0,316. Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Ronny Kountur, menjelaskan: “Reliabilitas (*reliability*) berhubungan dengan konsistensi. Suatu instrument penelitian disebut reliable apabila instrument tersebut konsisten dalam memberikan penilaian atas apa yang diukur. Jika hasil penilaian yang diberikan oleh instrument tersebut konsisten memberikan jaminan, bahwa instrument tersebut dapat dipercaya”.⁴² Reliabilitas terhadap butir-butir instrumen yang valid dianalisis dengan teknik *Alpha Cronbach*, dengan pertimbangan bahwa rumus ini berbentuk skala 1-5² . Perhitungan koefisien reliabilitas instrumen dilakukan setelah butir yang tidak valid *didrop*, dengan kata lain butir-butir yang tidak valid dan tidak diikuti dalam perhitungan reliabilitas instrumen. Uji reliabilitas instrumen ini merupakan uji reliabilitas internal yang diperoleh dari hasil analisis data dari hasil uji coba. Nilai *Alpha Cronbach* yang baik berada diantara 0 dan 1; semakin mendekati 1 dikatakan semakin reliabel; artinya instrumen tersebut sudah dapat dipercaya dan diandalkan sebagai instrument pengumpulan data penelitian.

⁴² Ronny Kountur, *Metode Penelitian Untuk Penulisan Skripsidan Tesis*, Jakarta: PPM, 2000, h.161.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan beberapa teknik yaitu teknik penyebaran questioner atau angket untuk mendapatkan data yang bersifat pendapat atau persepsi, yang dilanjutkan dengan pendalaman melalui wawancara dan observasi langsung ke sumber data. Agar angket yang dipergunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat akurasi dan ketepatan yang tinggi dalam penggalan data penelitian, maka perlu dilakukan tahapan sebagai berikut:

1. Instrumen Pengumpulan Data Variabel Kepuasan Kerja Guru (Y)

a. Definisi Konseptual Kepuasan Kerja Guru

Secara konseptual kepuasan kerja guru dalam penelitian ini adalah kondisi perasaan menyenangkan yang dirasakan individu yang muncul sebagai akibat dari penilaian kerja atau pengalaman kerja yang meliputi indikator: (1) kepuasan terhadap kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian, (2) kepuasan terhadap mitra kerja, (3) kepuasan terhadap kondisi kerja, dan (4) kepuasan terhadap kebijakan organisasi.

b. Definisi Operasional Kepuasan Kerja Guru

Kepuasan Kerja guru adalah refleksi perasaan guru yang menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan guru dengan imbalan yang diberikan oleh sekolah/organisasi. Kepuasan kerja diperoleh total skor yang diperoleh dari jawaban responden terhadap instrumen dengan indikator-indikator sebagai berikut :

- 1) Upah/gaji yang pantas
- 2) Kondisi kerja yang mendukung
- 3) Hubungan dengan atasan
- 4) Hubungan dengan rekan sekerja
- 5) Hasil pekerjaan

Alternatif pertanyaan jawaban kuesioner yang dikembangkan dalam skala Likert lima pilihan yaitu: skor 5 untuk sangat sering (SS), skor 4 untuk sering (S), skor 3 untuk jarang (KS), skor 2 untuk pernah (TS) dan skor 1 untuk tidak pernah (STS).

c. Skor Teoritik Kepuasan Kerja Guru

Skor teoritik kepuasan kerja guru adalah skor total yang diperoleh dari responden yang memberikan jawaban terhadap instrumen kepuasan kerja guru. Instrumen berupa kuesioner sebanyak 35 butir pernyataan dengan lima skala, sehingga skor variabel kompetensi Pengelolaan Kepegawaian memiliki rentang skor teoritik antara 35 sampai 175.

d. Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja Guru.

Kisi-kisi instrumen merupakan pedoman atau panduan dalam merumuskan pernyataan-pernyataan instrumen yang diturunkan dari variabel penelitian. Rincian atau penguraian variabel diambil dari definisi operasional yang menggambarkan keadaan, kegiatan atau perilaku terukur dan dapat diamati dalam bentuk butir-butir indikator dari keadaan tersebut. Kisi-kisi instrumen dibuat dalam bentuk matrik atau tabel yang berisi variabel, indikator, nomor butir pertanyaan dan jumlah item pernyataan. Adapun kisi-kisi dan penyebaran pernyataan untuk instrumen variabel kepuasan kerja guru adalah:

Tabel 3.2

Kisi-kisi Instrumen Variabel Kepuasan Kerja Guru Setelah Instrumen Diuji Coba

No.	Dimensi dan Indikator	No. Butir Pernyataan Sebelum Uji Coba			Item Tidak Valid	No. Butir Pernyataan Sesudah Uji Coba		
		+	-	Jml		+	-	Jml
1.	Upah dan Tunjangan yang pantas	1,2,3,5, 6,7	4	7	2, 4	1,2,3,5, 6,7	4	7
2.	Kondisi kerja yang mendukung	8,9,10,11,12,13,14	9	7	9	8,9,10,12,13,14	9	7

3.	Hubungan dengan atasan	15,16, 17,19, 20,21	18	6	18	15,16, 17,18, 20,21	18	6
4.	Hubungan dengan rekan kerja	22,23, 24,26, 27,28	25	5		22,23, 24,26, 27,28	25	5
5.	Hasil Pekerjaan	29,30, 31,32, 33,34	35	5		29,30, 31,32, 33,34	35	5
Jumlah Butir Pernyataan		30	5	35	5	30	5	35

2. Instrumen Pengumpulan Data Variabel Variabel Iklim Organisasi (X_1)

a. Definisi Konseptual Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi.

b. Definisi Operasional Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah beberapa keadaan atau kondisi dalam satu rangkaian yang secara langsung atau tidak langsung, sadar atau tidak sadar, dapat mempengaruhi karyawan. Adapun dimensi dari Iklim organisasi adalah pemberian tugas, (1) pemberian tanggung jawab dan wewenang. (2) pelibatan dalam pengambilan keputusan, (3) pengembangan rasa saling percaya, (4) pemberian pelatihan, (5) komunikasi yang terbuka, (6) penghargaan/pengakuan hasil kerja.

c. Skor Teoritik Iklim Organisasi

Skor teoritik Iklim Organisasi adalah skor total yang diperoleh dari responden yang memberikan jawaban terhadap instrumen Iklim Organisasi. Instrumen berupa kuesioner sebanyak 35 butir pernyataan dengan lima skala, sehingga skor variabel Iklim Organisasi memiliki rentang skor teoritik antara 35 sampai 175.

d. Kisi-kisi Instrumen Penelitian Iklim Organisasi

Kisi-kisi instrumen merupakan pedoman atau panduan dalam merumuskan pernyataan- pernyataan instrumen yang diturunkan dari variabel penelitian. Sebelum instrumen penelitian disusun, perlu dibuat dulu kisi- kisi penyusunan instrumen tersebut. Kisi- kisi instrumen penelitian dibuat dan diuraikan berdasarkan variabel, landasan teori, definisi konseptual dan definisi operasional yang menggambarkan keadaan, kegiatan atau perilaku terukur dan dapat diamati dalam bentuk butir- butir indikator dari keadaan tersebut. Kisi- kisi instrumen dibuat dalam bentuk matrik atau tabel yang berisi variabel, aspek dan indikator, nomor butir pernyataan dan jumlah item pernyataan. Adapun kisi-kisi dan penyebaran pernyataan untuk unstrumen variabel kinerja guru adalah:

Tabel 3.3
Kisi-kisi Instrumen Variabel Iklim Organisasi Setelah Instrumen Diuji Coba

No	Dimensi dan Indikator	No. Butir Pernyataan Sebelum Uji Coba			Item Tidak Valid	No. Butir Pernyataan Sesudah Uji Coba		
		+	-	Jml		+	-	Jml
A.	<i>Pemberian tugas</i>							
1.	Pemberian tanggung jawab dan wewenang	1,2,4, 5, 6,7	3	7	2,4	1,2,3, 5, 6,7	4	7
2.	Pelibatan dalam pengambilan keputusan	8,9,10 12,13, 14	11	7	9	8,9,1 012,1 3,14	9	7
3.	Rasa saling percaya	15,16, 17,18, 20	19	6	18	15,16 ,17,1 8,20	18	6
4.	Pemberian pelatihan	21,22, 23,25,	24	5		21,22 ,23,2 5,	25	5
5.	Komunikasi yang terbuka	26,27, 28,30	29	5		26,27 ,28,2 9,30		5

6.	Penghargaan /pengakuan hasil kerja	31,32, 33,35	34	5	35	31,32, 33,34	35	5
Jumlah Butir Pernyataan		29	6	35	5	29	1	35

3. Instrumen Pengumpulan Data Variabel Variabel Kompensasi (X₂)

a. Definisi Konseptual Kompensasi

Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh organisasi / perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap.

b. Definisi Operasional Kompensasi

kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balasan jasa untuk kerja mereka, dalam suatu organisasi. Adapun dimensinya yaitu 1. Imbalan yang layak, 2. Kesempatan untuk promosi 3. Memperoleh pengakuan 4. Keamanan bekerja 5. . Lingkungan kerja yang baik 6. Penerimaan oleh kelompok 7. Perasaan ikut serta 8. Penghargaan atas prestasi, 9. Disiplin yang bijaksana, 10. Pimpinan yang mendukung

c. Skor Teoritik Kompensasi

Skor teoritik budaya akademik adalah skor total yang diperoleh dari responden yang memberikan jawaban terhadap instrument budaya akademik. Instrumen berupa kuesioner sebanyak 35 butir pernyataan dengan lima skala, sehingga skor variabel budaya akademik memiliki rentang skor teoritik antara 35 sampai 175.

d. Kisi-kisi Instrumen Penelitian Kompensasi

Kisi-kisi instrumen merupakan pedoman atau panduan dalam merumuskan pernyataan- pernyataan instrumen yang diturunkan dari variabel penelitian. Sebelum instrumen penelitian disusun, perlu dibuat dulu kisi- kisi penyusunan instrumen tersebut. Kisi- kisi instrumen penelitian dibuat dan diuraikan berdasarkan variabel, landasan teori, definisi konseptual dan definisi operasional yang menggambarkan keadaan, kegiatan atau perilaku terukur dan dapat diamati dalam bentuk butir- butir indikator dari keadaan tersebut. Kisi- kisi instrumen dibuat dalam

bentuk matrik atau tabel yang berisi variabel, aspek dan indikator, nomor butir pernyataan dan jumlah item pernyataan. Adapun kisi-kisi dan penyebaran pernyataan untuk unstrumen variabel budaya akademik adalah

Tabel 3.4
Kisi-kisi Instrumen Variabel Kompensasi Setelah Instrumen Diuji Coba

No.	Dimensi dan Indikator	No. Butir Pernyataan Sebelum Uji Coba			Item Tidak Valid	No. Butir Pernyataan Sesudah Uji Coba		
		+	-	Jml		+	-	Jml
1.	Imbalan yang layak	1, 3, 4, 5, 6, 7, 8,10, 11,	9	10	9	1, 3, 4, 5, 6, 7, 8,10, 11,	9	10
2	Metode pembayaran	12,13, 14	15,16	5	15, 16	12, 13, 14,	15,16	5
3.	Kesempatan untuk promosi	17,18, 19,20,		4		17,18 19,20		4
4.	Penghargaan atas prestasi	21,23, 24,25,	22	5	22	21,23 24,25	22	5
5.	Kesesuaian dengan jabatan	26,27, 28,29	30	5	33	26,27 28,29	30	5
6.	Kesejahteraan	31,32, 33,34, 35		5		31,32 33,34 ,35		5
Jumlah Butir Pernyataan		30	5	35	2	30	5	35

4. Uji Coba dan Kalibrasi Instrumen Penelitian

a. Uji Coba Instrumen

Kalibrasi adalah proses pengecekan dan pengaturan akurasi dari alat ukur (instrumen) dengan cara membandingkan hasil pengukuran dengan standar/ tolak ukur baku. Kalibrasi diperlukan untuk memastikan bahwa hasil pengukuran yang dilakukan akurat dan konsisten.. Dua hal utama yang dapat mempengaruhi kualitas hasil penelitian, adalah “kualitas instrumen penelitian dan kualitas pengumpulan data”.⁴³ Dalam penelitian kuantitatif, kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan *validitas* dan *reliabilitas* instrumen. Sedangkan kualitas pengumpulan data berkenaan dengan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Instrumen dalam penelitian kuantitatif dapat berupa angket (*kuesioner*), maupun tes. Oleh karena itu, sebelum instrumen tersebut digunakan dalam penelitian yang sebenarnya dilakukan kalibrasi dan uji coba (*try out*) untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas instrumen tersebut.

Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan sebagai alat pengumpul data adalah untuk variabel Inovasi Guru, Budaya Akademik, dan Komitmen Tugas menggunakan angket (*kuesioner*) yang masing-masing variabel dikembangkan ke dalam 35 butir pernyataan. Keseluruhan butir pernyataan tersebut, terlebih dahulu dikonsultasikan kepada Pembimbing sebagai tenaga ahli, agar angket / *kuesioner* tersebut memiliki kualitas yang baik, sehingga dapat menghasilkan kualitas hasil penelitian yang baik pula.

Apabila hasil uji coba (*try out*) ditemukan ada item instrumen yang tidak valid atau tidak reliabel, maka instrumen tersebut perlu diperbaiki atau dibuang. Instrumen yang dipergunakan dalam penelitian sebenarnya setelah dilakukan uji coba dan dianalisis tingkat validitas dan reliabilitasnya, maka kemungkinan jumlah itemnya berkurang atau tetap, hanya yang tidak valid diganti.

Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan sebagai alat pengumpul data adalah untuk variabel Y, X₁, X₂ menggunakan angket (*kuesioner*) yang masing-masing variabel dikembangkan ke dalam 35 butir pernyataan. Selanjutnya instrumen penelitian tersebut diuji cobakan kepada 30 orang guru guru SMA Al-ashriyyah Nurul Iman, Waru Jaya, Parung Bogor., yang kesemuanya tidak termasuk dalam kelompok sampel penelitian. Uji coba

⁴³ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, h.305.

instrumen memiliki tujuan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen. Valid berarti instrumen tersebut dapat mengukur apa yang seharusnya diukur (sahih). Sedangkan reliabel artinya bahwa instrumen tersebut memiliki tingkat konsistensi (keajegan) yang baik, sehingga apabila instrumen tersebut digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama maka akan menghasilkan data yang sama.

b. Kalibrasi Instrumen Penelitian

Berdasarkan data hasil uji coba instrumen, maka langkah selanjutnya dilakukan kalibrasi Instrumen. Kalibrasi adalah proses pengecekan dan pengaturan akurasi dari alat ukur (instrumen) dengan cara membandingkan hasil pengukuran dengan standar/tolak ukur baku. Kalibrasi diperlukan untuk memastikan bahwa hasil pengukuran yang dilakukan akurat dan konsisten artinya instrumen tersebut memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang baik.

Validitas instrumen dapat diukur dengan cara membandingkan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total melalui teknik korelasi *Product Moment Pearson*. Instrumen dinyatakan valid jika koefisien korelasi hasil perhitungan lebih besar dari r tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Sedangkan reliabilitas instrumen dapat diukur dengan menggunakan rumus *AlphaCronbach*. Instrumen dapat dikatakan reliabel (*ajeg/konsisten*) jika memiliki tingkat koefisien $\geq 0,7$.

1) Kalibrasi Instrumen Penelitian Variabel Kepuasan Kerja Guru (Y)

Mengacu kepada tabulasi data hasil uji coba instrumen penelitaian variabel kepuasan kerja guru (Y) sebagaimana terlampir, kemudian dilakukan uji validitas dan reliabilitas, maka dapat dilihat pada rekapitulasi hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen sebagai berikut:

Tabel 3.5
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
Variabel Kinerja Guru (Y)

No. Responden	R _{Tabel}	Koefisien Korelasi	Kesimpulan
1	0,361	0.3939	Valid
2	0,361	0.1126	Tidak Valid
3	0,361	0.5253	Valid
4	0,361	0.0502	Tidak Valid
5	0,361	0.6531	Valid
6	0,361	0.3615	Valid
7	0,361	0.5825	Valid
8	0,361	0.544	Valid
9	0,361	0.2492	Tidak Valid
10	0,361	0.4587	Valid
11	0,361	0.4466	Valid
12	0,361	0.7056	Valid
13	0,361	0.4502	Valid
14	0,361	0.4125	Valid
15	0,361	0.6518	Valid
16	0,361	0.5582	Valid
17	0,361	0.7283	Valid
18	0,361	0.1738	Tidak Valid
19	0,361	0.6607	Valid
20	0,361	0.6688	Valid
21	0,361	0.6911	Valid
22	0,361	0.6358	Valid
23	0,361	0.7244	Valid
24	0,361	0.7457	Valid
25	0,361	0.5004	Valid
26	0,361	0.5898	Valid
27	0,361	0.5712	Valid
28	0,361	0.4966	Valid
29	0,361	0.6635	Valid
30	0,361	0.6219	Valid
31	0,361	0.4412	Valid
32	0,361	0.3919	Valid
33	0,361	0.5940	Valid
34	0,361	0.5790	Valid
35	0,361	0.1789	Tidak Valid
Hasil uji reliabilitas menunjukkan jumlah <i>Reliabilitas</i> = 17.1293			<i>Reliabel</i>

Berdasarkan dari hasil uji coba validitas dan reabilitas yang dilakukan ternyata dari 35 butir soal yang diuji hanya 30 soal yang valid dan 5 soal tidak valid, maka butir soal yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 30 butir soal.

Kelima item yang tidak valid tersebut dibuang, sehingga tidak dipergunakan dalam penelitian yang sebenarnya. Dengan demikian, maka jumlah item yang dipergunakan dalam penelitian yang sebenarnya hanya 30 item butir pernyataan dengan alternatif jawaban lima skala bertingkat (*rating scales*). (*Proses pengujian validitas dan reliabilitas instrumen terlampir*).

2) Kalibrasi Instrumen Penelitian Variabel Iklim Organisasi (X₁)

Mengacu kepada tabulasi data hasil uji coba instrumen penelitaian variabel iklim organisasi (X₁) sebagaimana terlampir, kemudian dilakukan uji validitas dan reliabilitas, maka dapat dilihat pada rekapitulasi hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen sebagai berikut:

Tabel 3.6
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
Variabel Iklim Organisasi (X₁)

No. Responden	R _{Tabel}	Koefisien Korelasi	Kesimpulan
1	0,361	0.4713	Valid
2	0,361	0.5293	Valid
3	0,361	0.5923	Valid
4	0,361	0.5362	Valid
5	0,361	0.5950	Valid
6	0,361	0.0953	Tidak Valid
7	0,361	0.3673	Valid
8	0,361	0.745	Valid
9	0,361	0.4306	Valid
10	0,361	0.6565	Valid
11	0,361	0.6093	Valid
12	0,361	0.8516	Valid
13	0,361	0.6823	Valid
14	0,361	0.7196	Valid
15	0,361	0.3957	Valid
16	0,361	0.7465	Valid
17	0,361	0.6699	Valid
18	0,361	0.5829	Valid
19	0,361	0.6089	Valid
20	0,361	0.7722	Valid

21	0,361	0.2239	Tidak Valid
22	0,361	0.5318	Valid
23	0,361	0.0573	Tidak Valid
24	0,361	0.6630	Valid
25	0,361	0.7190	Valid
26	0,361	0.5494	Valid
27	0,361	0.5844	Valid
28	0,361	0.6794	Valid
29	0,361	0.5204	Valid
30	0,361	0.6365	Valid
31	0,361	0.1366	Tidak Valid
32	0,361	0.2649	Tidak Valid
33	0,361	0.6419	Valid
34	0,361	0.3857	Valid
35	0,361	0.5383	Valid
Hasil uji reliabilitas menunjukkan jumlah = 18.5169			<i>Reliabel</i>

Berdasarkan dari hasil uji coba validitas dan reabilitas yang dilakukan ternyata dari 35 butir soal yang diuji hanya 30 soal yang valid dan 5 soal tidak valid, maka butir soal yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 30 butir soal.

Kelima item yang tidak valid tersebut dibuang, sehingga tidak dipergunakan dalam penelitian yang sebenarnya. Dengan demikian, maka jumlah item yang dipergunakan dalam penelitian yang sebenarnya tetap 30 item butir pernyataan dengan alternatif jawaban lima skala bertingkat (*rating scales*). (*Proses pengujian validitas dan reliabilitas instrumen terlampir*).

3) Kalibrasi Instrumen Penelitian Variabel Kompensasi (X_2)

Mengacu kepada tabulasi data hasil uji coba instrumen penelitaian variabel kompensasi (X_2) sebagaimana terlampir, kemudian dilakukan uji validitas dan reliabilitas, maka dapat dilihat pada rekapitulasi hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen sebagai berikut:

Tabel 3.7
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
Variabel Kompensasi (X_2)

No. Responden	R _{Tabel}	Koefisien Korelasi	Kesimpulan
1	0,361	0.4713	Valid
2	0,361	0.5293	Valid
3	0,361	0.5923	Valid
4	0,361	0.5362	Valid
5	0,361	0.5950	Valid
6	0,361	0.0953	Tidak Valid
7	0,361	0.3673	Valid
8	0,361	0.745	Valid
9	0,361	0.4306	Valid
10	0,361	0.6565	Valid
11	0,361	0.6093	Valid
12	0,361	0.8516	Valid
13	0,361	0.6823	Valid
14	0,361	0.7196	Valid
15	0,361	0.3957	Valid
16	0,361	0.7465	Valid
17	0,361	0.6699	Valid
18	0,361	0.5829	Valid
19	0,361	0.6089	Valid
20	0,361	0.7722	Valid
21	0,361	0.2239	Tidak Valid
22	0,361	0.5318	Valid
23	0,361	0.0573	Tidak Valid
24	0,361	0.6630	Valid
25	0,361	0.7190	Valid
26	0,361	0.5494	Valid
27	0,361	0.5844	Valid
28	0,361	0.6794	Valid
29	0,361	0.5204	Valid
30	0,361	0.6365	Valid
31	0,361	0.1366	Tidak Valid
32	0,361	0.2649	Tidak Valid
33	0,361	0.6419	Valid
34	0,361	0.3857	Valid
35	0,361	0.5383	Valid
<p>Hasil uji reliabilitas menunjukkan jumlah varian 25,700, varian total 276,047, maka <i>indeks Reliabilitas = 0,8664</i></p>			<i>Reliabel</i>

Berdasarkan dari hasil uji coba validitas dan reabilitas yang dilakukan ternyata dari 35 butir soal yang diuji hanya 30 soal

yang valid dan 5 soal tidak valid, maka butir soal yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 30 butir soal.

Kelima item yang tidak valid tersebut dibuang, sehingga tidak dipergunakan dalam penelitian yang sebenarnya. Dengan demikian, maka jumlah item yang dipergunakan dalam penelitian yang sebenarnya tetap 30 item butir pernyataan dengan alternatif jawaban lima skala bertingkat (*rating scales*). (*Proses pengujian validitas dan reliabilitas instrumen terlampir*).

H. Teknik Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan awal setelah data dari seluruh responden atau sumber data terkumpul. Kegiatan dalam analisis data meliputi: mengelompokkan data berdasarkan variabel penelitian, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan analisis atau perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis penelitian yang diajukan.

Analisis data merupakan salah satu langkah dalam kegiatan penelitian yang sangat menentukan ketepatan dan kesahihan hasil penelitian. Perumusan masalah dan pemilihan sampel yang tepat belum tentu akan membrikan hasil yang benar, apabila peneliti memilih teknik yang tidak sesuai dengan data yang ada. Sebaliknya, teknik yang benar dengan data yang tidak valid dan reliable akan memberikan hasil yang berlawanan atau bertentangan dengan kenyataan yang ada di lapangan.⁴⁴

Dalam proses menganalisa data yang telah dikumpulkan, maka digunakan teknik statistika inferensial. Teknik Statistika Inferensial ini disebut juga statistika induktif, yaitu statistika yang berusaha menyimpulkan tentang karakteristik populasi yang pada umumnya dilakukan berdasarkan sampel yang diambil peneliti. Korelasi parsial untuk dua variabel yang dikontrol oleh sebuah variabel lain, serta analisis regresi dan korelasi ganda digunakan untuk menganalisis tiga variabel secara bersama-sama. Uji persyaratan analisis adalah uji normalitas dengan menggunakan galat taksiran uji Lilliefors dan uji homogenitas dengan menggunakan uji Barlett⁴⁵.

⁴⁴ Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Penelitian Gabungan*, ..., h.255.

⁴⁵ Sudjana, *Metoda Statistika*, Bandung : Tarsito, 2005, hal. 466.

Menurut Sugiyono⁴⁶ terdapat dua macam analisis/ statistik yang dapat digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian, yaitu analisis/ statistik deskriptif dan analisis/ statistik inferensial. Analisis/ statistik inferensial terdiri dari dua bagian yaitu statistik parametrik dan statistik nonparametrik.

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Menurut Sugiyono⁴⁷ terdapat dua macam analisis/statistik yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian, yaitu analisis/statistik deskriptif dan analisis/statistik inferensial. Analisis/statistik inferensial terdiri dari dua bagian yaitu statistik parametrik dan statistik nonparametrik.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui dan menyajikan jumlah responden (*N*), harga rata-rata (*mean*), rata-rata kesalahan standar (*Standard Error of Mean*), median, modus (*mode*), simpang baku (*Standard Deviation*), varian (*Variance*), rentang (*range*), skor terendah (*minimum scor*), skor tertinggi (*maksimum scor*) dan distribusi frekuensi yang disertai grafik histogram dari kelima variabel penelitian.

Mean, median, modus sama-sama merupakan ukuran pemusatan data yang termasuk kedalam *analisis statistika deskriptif*. Namun, ketiganya memiliki kelebihan dan kekurangannya masing-masing dalam menerangkan suatu ukuran pemusatan data. Untuk mengetahui kegunaannya masing-masing dan kapan kita mempergunakannya, perlu diketahui terlebih dahulu pengertian analisis statistika deskriptif dan ukuran pemusatan data. *Analisis statistika deskriptif* merupakan metode yang berkaitan dengan penyajian data sehingga memberikan informasi yang berguna.

Bambang dan Lina⁴⁸ menjelaskan bahwa upaya penyajian data dimaksudkan untuk mengungkapkan informasi penting yang terdapat dalam data ke dalam bentuk yang lebih ringkas dan

⁴⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, Bandung : Alfabeta, 2009, hal.207.

⁴⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, h.207.

⁴⁸ Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, Cetakan ke-7, 2012. h. 177.

sederhana dan pada akhirnya mengarah pada keperluan adanya penjelasan dan penafsiran. Deskripsi data yang dilakukan meliputi ukuran pemusatan dan penyebaran data. Ukuran pemusatan data meliputi nilai rata-rata (*mean*), modus, dan median. Sedangkan ukuran penyebaran data meliputi ragam (*variance*) dan simpangan baku (*standard deviation*).

a. Mean (nilai rata-rata)

Mean adalah nilai rata-rata dari beberapa buah data. Nilai mean dapat ditentukan dengan membagi jumlah data dengan banyaknya data.⁴⁹ Mean (rata-rata) merupakan suatu ukuran pemusatan data. Mean suatu data juga merupakan statistik karena mampu menggambarkan bahwa data tersebut berada pada kisaran mean data tersebut. Mean tidak dapat digunakan sebagai ukuran pemusatan untuk jenis data nominal dan ordinal. Berdasarkan definisi dari mean adalah jumlah seluruh data dibagi dengan banyaknya data.

b. Median (nilai tengah)

Median menentukan letak tengah data setelah data di susun menurut urutan nilainya. Bisa juga *nilai tengah dari data-data yang terurut*.⁵⁰ Simbol untuk median adalah *me*. Dengan median *me* adalah 50% dari banyak data yang nilainya paling tinggi paling rendah. Dalam mencari median, dibedakan untuk banyak data ganjil dan banyak data genap. Untuk banyak data ganjil, setelah data di susun menurut nilainya, maka nilainya *me* adalah data yang terletak tepat di tengah.

c. Modus (nilai yang sering muncul)

Modus adalah nilai yang sering muncul⁵¹. Jika kita tertarik pada data frekuensi, jumlah dari suatu nilai dari kumpulan data, maka kita menggunakan modus. Modus sangat baik bila digunakan untuk data yang memiliki skala kategori yaitu nominal atau ordinal. Sedangkan data ordinal adalah data kategori yang bisa di urutkan, misalnya kita menanyakan kepada 100 orang tentang

⁴⁹ Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, cet ke-7, 2012, hal. 177.

⁵⁰ Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif*,..., h. 187.

⁵¹ Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif*,..., h. 186.

kebiasaan mencuci kaki sebelum tidur, pilihan jawaban: selalu (5) sering (4) kadang-kadang (3) jarang (2) tidak pernah (1). Apabila kita ingin melihat ukuran pemusatannya lebih baik menggunakan modus yaitu jawaban yang paling banyak dipilih misalnya sering (2). Berarti sebagian besar orang dari 100 orang yang ditanyakan menjawab sering mencuci kaki sebelum tidur.

d. Standar deviasi dan variasi dan variansi

Standar deviasi, variasi dan variansi salah satu teknik statistic yang digunakan untuk menjelaskan homogenitas kelompok. Varians merupakan jumlah kuadrat semua deviasi nilai-nilai individu terhadap rata-rata kelompok. Sedangkan akar dari varians disebut dengan standar deviasi simpangan baku merupakan variasi sebaran data.⁵² Semakin ke-cil nilai sebarannya berarti nilai data makin sama, jika sebarannya bernilai 0, maka nilai semua datanya semakin sama.

Namun dalam penelitian ini, Untuk mengetahui dan menyajikan jumlah responden (N), harga rata-rata (mean), rata-rata kesalahan standar (*Standard Error of Mean*), median, modus (*mode*), simpang baku (*Standard Deviation*), varian (*Variance*), rentang (*range*), skor terendah (*minimum scor*), skor tertinggi (*maksimum scor*) dan distribusi frekuensi yang disertai grafik histogram dari kelima variabel penelitian, dapat dilakukan dengan menggunakan SPSS Statistik Deskriptif, dengan langkah-langkah sebagaimana dikemukakan C. Trihendradi⁵³ sebagai berikut:

- 1) Sajikan data hasil penelitian sesuai variabel masing-masing dalam daftar “data view”
- 2) Buka variabel view, kemudian tulis simbol variabel (Y, X1, X2, dst.....pada kolom name, ganti dengan angka 0 pada kolom decimals, dan tulis nama variabel pada kolom label (contoh: produktivitas mengajar, gaya kepemimpinan transformasional, dan perilaku supervisi instruksional Kepala sekolah).
- 3) Buka kembali data view, klik Analyze > descriptive statistic > frequencies > masukan variabel “produktivitas mengajar”(Y) pada kotak variable (s) > statistics, ceklis pada kotak kecil:

⁵² Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif,....*, h. 189.

⁵³ Trihendradi C., *Step by Step SPSS 18 Analisis Data Statistik*, Yogyakarta, ANDI Offset, 2010, hal.41-50.

mean, median, mode, sum, standar deviation, variance, range, minimum, maximum, > kontinue > OK. Lanjutkan langkah-langkah seperti ini untuk mengetahui data deskriptif seluruh variabel.

- 4) Untuk membuat grafik histogram cari dulu panjang kelas dengan cara:

Tabel 3.8
Grafik Histogram

P	=	R/k
K	=	$1 + 3,3 \log n$
Dimana:		
R	=	range yakni nilai tertinggi (maximum)– nilai terendah (minimum)

- 5) Setelah panjang kelas di ketahui, dibuat kelas interval.
- 6) Klik: Transform > Recode Different Variables > masukan nama variabel (Y) dikotak input variable ~ output variable > Name (tulis simbol variabel contoh YKRIT > Old and New Value > Range (masukan kelas interval contoh 81-90) > Value (tulis: 1, 2, 3...) > Continue > OK.
- 7) Lanjutkan untuk membuat grafiknya dengan cara: Analyze > Deskriptive Statistics > Frequencies > masukan nama variabel contoh produktivitas mengajar (Y) ke kotak Variable (s) > Chart > Histograms > With normal curve > Continue > OK

e. Distribusi Frekuensi

Distribusi frekuensi adalah membuat uraian dari suatu hasil penelitian dan menyajikan hasil penelitian tersebut dalam bentuk yang baik, yakni bentuk statistik popular yang sederhana sehingga kita dapat lebih mudah mendapat gambaran tentang situasi hasil penelitian. Distribusi frekuensi atau tabel frekuensi adalah suatu tabel yang banyaknya kejadian atau frekuensi (cases) didistribusikan kedalam kelompok-kelompok (kelas-kelas) yang berbeda. Adapun jenis-jenis tabel distribusi frekuensi adalah sebagai berikut:

- 1) Tabel distribusi frekuensi data tunggal adalah salah satu jenis tabel statistic yang di dalamnya disajikan frekuensi dari data angka, di mana angka yang ada titik dikelompokan.

- 2) Tabel distribusi data kelompok adalah salah satu jenis tabel statistic yang di dalamnya disajikan pencaran frekuensi dari data angka, dimana angka-angka tersebut dikelompokan.
- 3) Tabel distribusi frekuensi kumulatif adalah salah satu jenis tabel statistic yang didalamnya disajikan frekuensi yang dihitung terus meningkat atau selalu ditambahkan baik dari bawah ke atas maupun dari atas ke bawah. Tabel distribusi frekuensi komulatif ada dua yaitu tabel distribusi frekuensi kumulatif data tunggal dan data kelompok.
- 4) Tabel distribusi *frekuensi relative*, tabel ini juga dinamakan tabel persentase, dikatakan "*frekuensi relative*" sebab frekuensi yang disajikan disini bukanlah frekuensi yang sebenarnya, melainkan frekuensi yang di tuangkan dalam bentuk angka persentase.

2. Analisis Inferensial

Analisis inferensial sering juga disebut analisis induktif atau analisis probabilitas adalah teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi.⁵⁴ Analisis inferensial digunakan untuk sampel yang diambil dari populasi dengan teknik pengambilan sampel secara random.

Analisis inferensial ini disebut juga analisis probabilitas, karena kesimpulan yang diberlakukan untuk populasi berdasarkan data sampel yang kebenarannya bersifat peluang (*probability*). Suatu kesimpulan dari data sampel yang akan diberlakukan untuk populasi mempunyai peluang kesalahan dan kebenaran (kepercayaan) yang dinyatakan dalam bentuk prosentase. Bila peluang kesalahan 5%, maka taraf kepercayaan 95% dan bila peluang kesalahan 1%, maka taraf kepercayaan 99%. Peluang kesalahan dan kepercayaan ini disebut dengan istilah "*taraf signifikansi*".

Menurut Sugiyono⁵⁵ untuk pengujian hipotesis dengan analisis inferensial yang menggunakan statistik parametrik memerlukan terpenuhinya banyak asumsi sebagai persyaratan analisis. Asumsi yang utama adalah data yang akan dianalisis harus berdistribusi normal, maka harus dilakukan uji normalitas distribusi.

⁵⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, h.209.

⁵⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, h.210.

Asumsi kedua data dua kelompok atau lebih yang diuji harus homogen, maka harus dilakukan uji kenormalan. Asumsi ketiga persamaan regresi antara variabel yang dikorelasikan harus linear dan berarti harus dilakukan uji linearitas regresi.

a. Uji Persyaratan Analisis

Uji persyaratan analisis terdiri dari uji normalitas distribusi galat taksiran data tiap variable (menggunakan SPSS dan Uji Lilliefors), uji homogenitas varians kelompok (menggunakan Uji Barlet dan uji linearitas Persamaan regresi (menggunakan uji regresi SPSS).

b. Teknik Pengujian Hipotesis

Untuk membuktikan diterima tidaknya hipotesis yang telah diajukan di atas, maka dilakukan pengujian terhadap kedelapan hipotesis penelitian dengan menggunakan teknik sebagai berikut :

- 1) Teknik Korelasi sederhana; *Pearson Pruduct Moment*;⁵⁶ digunakan untuk menguji hipotesis pertama dan kedua yaitu untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang berarti kedua variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y) secara sendiri-sendiri.
- 2) Teknik korelasi ganda⁵⁷ digunakan untuk menguji hipotesis ketiga yakni menguji apakah terdapat hubungan yang berarti kedua variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y) secara simultan atau bersama-sama.
- 3) Teknik regresi sederhana dan ganda⁵⁸ digunakan untuk mengetahui persamaan regresi variabel terikat atas kedua variabel bebas yang diuji baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama.

⁵⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, h.218.

⁵⁷ Sudjana, *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi Bagi Para Peneliti*, h. 106-109.

⁵⁸ Sudjana, *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi Bagi Para Peneliti*, h. 69-77.

3. Langkah-langkah Analisis Hasil Penelitian dengan Menggunakan *Soft Ware* SPSS Statistik

Dalam proses menganalisa data yang telah dikumpulkan, maka *digunakan* teknik statistika inferensial. Teknik Statistika Inferensial ini disebut juga statistika induktif, yaitu statistika yang berusaha menyimpulkan tentang karakteristik populasi yang pada umumnya dilakukan berdasarkan sampel yang diambil peneliti. Korelasi parsial untuk dua variabel yang dikontrol oleh sebuah variabel lain, serta analisis regresi dan korelasi ganda digunakan untuk menganalisis tiga variabel secara bersama-sama. Uji persyaratan analisis adalah uji normalitas dengan menggunakan galat taksiran uji Lilliefors dan uji homogenitas dengan menggunakan uji Barlett⁵⁹.

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan awal setelah data dari seluruh responden atau sumber data terkumpul. Kegiatan dalam analisis data meliputi: mengelompokkan data berdasarkan variabel penelitian, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan analisis atau perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis penelitian yang diajukan.

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Menurut Sugiyono⁶⁰ terdapat dua macam analisis/statistik yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian, yaitu analisis/statistik deskriptif dan analisis/statistik inferensial. Analisis/statistik inferensial terdiri dari dua bagian yaitu statistik parametrik dan statistik nonparametrik.

a. Analisis Data Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui dan menyajikan jumlah responden (*N*), harga rata-rata (*mean*), rata-rata kesalahan standar (*Standard Error of Mean*), median, modus (*mode*), simpang baku (*Standard Deviation*), varian

⁵⁹ Sudjana, *Metoda Statistika*. Bandung : Tarsito, 2005, h.466.

⁶⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, h.207.

(*Variance*), rentang (*range*), skor terendah (*minimum scor*), skor tertinggi (*maksimum scor*) dan distribusi frekuensi yang disertai grafik histogram dari kelima variabel penelitian. Mean, median, modus sama-sama merupakan ukuran pemusatan data yang termasuk kedalam *analisis statistika deskriptif*. Namun, ketiganya memiliki kelebihan dan kekurangannya masing-masing dalam menerangkan suatu ukuran pemusatan data. Untuk mengetahui kegunaannya masing-masing dan kapan kita mempergunakannya, perlu diketahui terlebih dahulu pengertian analisis statistika deskriptif dan ukuran pemusatan data. *Analisis statistika deskriptif* merupakan metode yang berkaitan dengan penyajian data sehingga memberikan informasi yang berguna.

Bambang dan Lina⁶¹ menjelaskan bahwa upaya penyajian data dimaksudkan untuk mengungkapkan informasi penting yang terdapat dalam data ke dalam bentuk yang lebih ringkas dan sederhana dan pada akhirnya mengarah pada keperluan adanya penjelasan dan penafsiran. Deskripsi data yang dilakukan meliputi ukuran pemusatan dan penyebaran data. Ukuran pemusatan data meliputi nilai rata-rata (*mean*), modus, dan median. Sedangkan ukuran penyebaran data meliputi ragam (*variance*) dan simpangan baku (*standard deviation*).

Untuk mengetahui dan menyajikan jumlah responden (*N*), harga rata-rata (*mean*), rata-rata kesalahan standar (*Standard Error of Mean*), median, modus (*mode*), simpangan baku (*Standard Deviation*), varian (*Variance*), rentang (*range*), skor terendah (*minimum scor*), skor tertinggi (*maksimum scor*) dan distribusi frekuensi yang disertai grafik histogram dari kelima variabel penelitian, dapat dilakukan dengan menggunakan *SPSS Statistik Deskriptif*, dengan langkah-langkah sebagaimana dikemukakan C. Trihendradi⁶² sebagai berikut:

- 1) Sajikan data hasil penelitian sesuai variabel masing-masing dalam daftar "*data view*"
- 2) Buka *variabel view*, kemudian tulis simbol variabel (Y, X₁, X₂, dst....pada kolom *name*, ganti dengan angka 0 pada kolom *decimals*, dan tulis nama variabel pada kolom *label* (contoh: kinerja guru, kepemimpinan transformasional kepala

⁶¹ Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, Cetakan ke-7, 2012. h. 177.

⁶² Trihendradi C., *Step by Step SPSS 18 Analisis Data Statistik*, Yogyakarta, ANDI Offset, 2010, h.41-50.

sekolah, kompetensi pedagogik, dan motivasi berprestasi guru)

- 3) Buka kembali *data view*, klik *Analyze* › *descriptive statistic* › *frequencies* › masukan variabel “kinerja guru”(Y) pada kotak *variable (s)* › *statistics*, ceklis pada kotak kecil: *mean, median, mode, sum, standar deviation, variance, range, minimum, maximum,* › *kontinue* › *OK*. Lanjutkan langkah-langkah seperti ini untuk mengetahui data deskriptif seluruh variabel.
- 4) Untuk membuat grafik histogram cari dulu panjang kelas dengan cara:

$$P = R/k$$

$$k = 1 + 3,3 \log n$$

$$R = \text{range}$$
 yakni nilai tertinggi (maximum) – nilai terendah (minimum).
- 5) Setelah panjang kelas di ketahui, dibuat kelas interval
- 6) Klik: *Transform* › *Recode Different Variables* › masukan nama variabel (Y) dikotak *input variable ~ output variable* › *Name* (tulis simbol variabel contoh Y₂KRIT) › *Old and New Value* › *Range* (masukan kelas interval contoh 81-90) › *Value* (tulis: 1, 2, 3...) › *Continue* › *OK*.
- 7) Lanjutkan untuk membuat grafiknya dengan cara: *Analyze* › *Deskriptive Statistics* › *Frequencies* › masukan nama variabel contoh kinerja guru (Y) ke kotak *Variable (s)* › *Chart* › *Histograms* › *With normal curve* › *Continue* › *OK*

b. Uji Persyaratan Analisis

Uji persyarata analisis dengan menggunakan *SPSS Statistic* dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagaimana dikemukakan Trihendradi⁶³ berikut ini.

1) Uji Linieritas Persamaan Regresi

Untuk menguji linieritas persamaan regresi melalui *SPSS Statistik*, dapat ditempuh langkah-langkah sebagaimana dikemukakan Trihendradi⁶⁴ sebagai berikut:

- a) Sajikan data hasil penelitian sesuai variabel masing-masing dalam daftar “*data view*”
- b) Buka *variabel view*, kemudian tulis simbol variabel (Y, X₁, X₂, dst....pada kolom *name*, ganti dengan angka 0

⁶³ Trihendradi C., *Step by Step SPSS 18 Analisis Data Statistik*, h.139-233.

⁶⁴ Trihendradi C., *Step by Step SPSS 18 Analisis Data Statistik*, h.151-173.

pada kolom *decimals*, dan tulis nama variabel pada kolom *label* (contoh: produktivitas mengajar, motivasi berprestasi guru, gaya kepemimpinan transformasional, perilaku supervisi instruksional dan kompetensi manajerial Kepala sekolah)

- c) Buka kembali *data view*, klik *Analyze* > *compare means* > *means* > masukan variabel Y pada kotak *dependent* > variabel X pada kotak *independent* > *options* > ceklis pada kotak kecil: *test for linearity* > *continue* > *OK*. > lihat nilai F dan nilai P Sig. Apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai P Sig > 0,05 (5%), berarti *H₀ diterima dan H₁ ditolak*. Dengan demikian, maka dapat diinterpretasikan/ditafsirkan bahwa persyaratan linearitas terpenuhi atau *model persamaan regresi \hat{Y} atas X adalah linear*.
- d) Lanjutkan langkah-langkah seperti ini untuk mengetahui *kelinearan* model persamaan regresi variabel berikutnya.

2) Uji Normalitas Galat Taksiran

Untuk menguji normalitas galat taksiran melalui *SPSS Stantistik*, dapat ditempuh langkah-langkah sebagaimana dikemukakan C. Trihendradi⁶⁵ sebagai berikut:

- a) Sajikan data hasil penelitian sesuai variabel masing-masing dalam daftar "*data view*"
- b) Buka *variabel view*, kemudian tulis simbol variabel (Y, X₁, X₂, dst....pada kolom *name*, ganti dengan angka 0 pada kolom *decimals*, dan tulis nama variabel pada kolom *label* (contoh: kinerja guru, kepemimpinan transformasional kepala sekolah, kompetensi pedagogik, dan motivasi berprestasi guru)
- c) Buka kembali *data view*, klik *Analyze* > *regression* > *linear* > masukan variabel Y pada kotak *dependent* > variabel X pada kotak *independent* > *save* > *residuals* ceklis pada kotak kecil: *unstandardized* > *enter* > *OK*. > lihat pada *data view* muncul *resi 1*.
- d) Tahap selanjutnya klik *Analyze* > *nonparametrik* > *test* > *one sample K-S* > masukan *unstandardized* pada kotak *test variable list* > *ceklis normal* > *OK* lihat nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* kalau > 0,05 (5%) atau $Z_{hitung} < Z_{tabel}$ pada taraf kepercayaan/ signifikansi $\alpha = 0,05$ berarti *H₀ diterima*

⁶⁵ Trihendradi C., *Step by Step SPSS 18 Analisis Data Statistik*, h.221-233.

dan H_1 ditolak. Dengan demikian dapat diinterpretasikan/ditafsirkan bahwa persyaratan normalitas distribusi galat taksiran terpenuhi dengan kata lain galat taksiran persamaan regresi \hat{Y} atas X_1 adalah berdistribusi normal.

- e) Lanjutkan langkah-langkah seperti ini untuk mengetahui galat taksiran persamaan regresi \hat{Y} atas X_1 variabel berikutnya.

3) Uji Homogenitas Varians

Untuk menguji normalitas galat taksiran melalui *SPSS Stantistik*, dapat ditempuh langkah-langkah sebagaimana dikemukakan C. Trihendradi⁶⁶ sebagai berikut:

- a) Sajikan data hasil penelitian sesuai variabel masing-masing dalam daftar “*data view*”
- b) Buka *variabel view*, kemudian tulis simbol variabel (Y, X_1 , X_2 , dst....pada kolom *name*, ganti dengan angka 0 pada kolom *decimals*, dan tulis nama variabel pada kolom *label* (contoh: produktivitas mengajar, motivasi berprestasi guru, gaya kepemimpinan transformasional, perilaku supervisi instruksional dan kompetensi manajerial Kepala sekolah)
- c) Buka kembali *data view*, klik *Analyze* > *regression* > *linear* > masukan variabel Y pada kotak *deviden* > variabel X_1 pada kotak *indevenden* > *plots* > masukan *SRESID* pada kotak Y dan *ZPRED* pada kotak X > *continue* > *OK*. lihat gambar, jika titik-titik menyebar di atas dan bawah titik nol pada sumbu Y, dan tidak membuat pola tertentu, maka dapat diinterpretasikan/ditafsirkan bahwa tidak terjadi *heteroskedas*

4) Uji Hipotesis Penelitian

Untuk menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan *SPSS Statistic* baik melalui analisis korelasi maupun regresi, dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagaimana dikemukakan C. Trihendradi⁶⁷ berikut ini.

- a) Sajikan data hasil penelitian sesuai variabel masing-masing dalam daftar “*data view*”
- b) Buka *variabel view*, kemudian tulis simbol variabel (Y, X_1 , X_2 , dst....pada kolom *name*, ganti dengan angka 0 pada

⁶⁶ Trihendradi C., *Step by Step SPSS 18 Analisis Data Statistik*, h.183-214.

⁶⁷ Trihendradi C., *Step by Step SPSS 18 Analisis Data Statistik*, h.129-139.

kolom *decimals*, dan tulis nama variabel pada kolom *label* (contoh: produktivitas mengajar, motivasi berprestasi guru, gaya kepemimpinan transformasional, perlakuan supervisi instruksional dan kompetensi manajerial Kepala sekolah)

- c) Buka kembali *data view*, klik *Analyze* > *correlate* > *bivariate* > masukan variabel yang akan dikorelasikan > *Pearson* > *one-tailed* > *OK*. lihat nilai koefisien korelasi pada kolom *Pearson Correlation*.
- d) Untuk melihat besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi (R^2) atau nilai koefisien korelasi dikuadratkan dan sisanya (dari 100%) adalah faktor lainnya.
- e) Untuk melihat kecenderungan arah persamaan regresi ($\hat{Y} = a + bX_1$), klik *Analyze* > *regression* > *linear* > masukan variabel Y pada kotak *dependent* > variabel X_1 pada kotak *independent* > *OK*. > lihat pada *output Coefficients^a* > *nilai konstanta dan nilai variabel*.

I. Hipotesis Statistik

Hipotesis pada dasarnya merupakan suatu proposisi atau anggapan yang mungkin benar, dan sering digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan/pemecahan persoalan ataupun untuk dasar penelitian lebih lanjut. Hipotesis statistik ialah suatu pernyataan tentang bentuk fungsi suatu variabel atau tentang nilai sebenarnya suatu parameter. Suatu pengujian hipotesis statistik ialah prosedur yang memungkinkan keputusan dapat dibuat, yaitu keputusan untuk menolak atau tidak menolak hipotesis yang sedang dipersoalkan/diuji.

Hipotesis (atau lengkapnya hipotesis statistik) merupakan suatu anggapan atau suatu dugaan mengenai populasi. Sebelum menerima atau menolak sebuah hipotesis, seorang peneliti harus menguji keabsahan hipotesis tersebut untuk menentukan *apakah hipotesis itu benar atau salah*. H_0 dapat berisikan tanda kesamaan (*equality sign*) seperti : = , \leq , atau \geq . Bilamana H_0 berisi tanda kesamaan yang tegas (*strict equality sign*) = , maka H_a akan berisi tanda tidak sama (*not-equality sign*). Jika H_0 berisikan tanda ketidaksamaan yang lemah (*weak inequality sign*) \leq , maka H_a akan berisi tanda ketidaksamaan yang kuat (*stirct inequality sign*) $>$; dan jika H_0 berisi \geq , maka H_a akan berisi $<$.

Istilah hipotesis berasal dari bahasa Yunani, yaitu dari kata *hupo* dan *thesis*. *Hupo* artinya sementara, atau kurang kebenarannya atau masih lemah kebenarannya. Sedangkan *thesis* artinya pernyataan atau teori. Karena hipotesis adalah pernyataan sementara yang masih lemah kebenarannya, maka perlu diuji kebenarannya, sehingga istilah hipotesis

ialah pernyataan sementara yang perlu diuji kebenarannya. Hipotesis dapat diartikan sebagai pernyataan statistik tentang parameter populasi. Dengan kata lain, hipotesis adalah taksiran terhadap parameter populasi, melalui data-data sampel. Dalam statistik dan penelitian terdapat dua macam hipotesis, yaitu hipotesis nol dan alternatif. Pada statistik, hipotesis nol diartikan sebagai tidak adanya perbedaan antara parameter dengan statistik, atau tidak adanya perbedaan antara ukuran populasi dan ukuran sampel. Dengan demikian hipotesis yang diuji adalah hipotesis nol, karena memang peneliti tidak mengharapkan adanya perbedaan data populasi dengan sampel. selanjutnya hipotesis alternatif adalah lawan hipotesis nol, yang berbunyi ada perbedaan antara data populasi dengan data sampel.

Adapun hipotesis statistik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. *Hipotesis statistik 1*: Pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru.

$H_0: \rho_{y.1} = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh positif antara iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru.

$H_1: \rho_{y.1} > 0$ artinya terdapat pengaruh positif antara iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru.

- b. *Hipotesis statistik 2*: Pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja guru.

$H_0: \rho_{y.2} = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap kepuasan kerja guru.

$H_1: \rho_{y.2} > 0$ artinya terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap kepuasan kerja guru.

- c. *Hipotesis statistik 3*: Pengaruh antara iklim organisasi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru.

$H_0: \rho_{y.1.3} = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh positif antara iklim organisasi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru.

$H_1: \rho_{y.1.3} > 0$ artinya terdapat pengaruh positif antara iklim organisasi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru.

J. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan kepada guru-guru SMP Al-ashriyyah Nurul Iman kecamatan Parung Kabupaten Bogor, Jawa Barat.

2. Waktu Penelitian

Waktu persiapan, pelaksanaan dan pelaporan hasil penelitian, secara keseluruhan direncanakan berlangsung kurang lebih selama 6(enam bulan) bulan mulai bulan juli 2018 sampai dengan bulan desember 2018, dengan tahapan kegiatan sebagai berikut:

Tabel 3.9
Tahapan Kegiatan Penyusunan Tesis

No.	Kegiatan	Waktu Pelaksanaan					
		Juli 2018	Agus 2018	September 2018	Oktober 2018	November 2018	Desember 2018
1.	Pengajuan Judul Tesis	X					
2.	Ujian proposal penelitian	X					
3.	Penunjukkan pembimbing		X				
4.	Penulisan Bab I dan Bab II		X				
5.	Penulisan Bab III		X				
6.	Pembuatan Instrumen Penelitian			X			
7.	Uji coba Instrumen Penelitian			X			
8.	Pelaporan Hasil Uji Coba Instrumen			X			
9.	Ujian Progres I			X			
10.	Penelitian				X		
11.	Pengolahan Data Hasil Penelitian				X		
12.	Penulisan Bab IV dan V					X	
13.	Ujian Prores II					X	
14.	Perbaikan hasil ujian progres II					X	
15.	Penggandaan Tesis					X	
16.	Ujian Sidang Tesis					X	
17.	Perbaikan hasil ujian sidang						X

BAB IV

DESKRIPSI DATA DAN UJI HIPOTESIS

A. Tinjauan Umum Objek Penelitian

Penelitian dilakukan pada sekolah menengah pertama al-ashriyyah nurul iman parung dengan jumlah sampel sebanyak 75 guru.

1. SMP Al Ashriyyah Nurul Iman

a. Sejarah Berdirinya SMP Al Ashriyyah Nurul Iman

SMP Al Ashriyyah Nurul Iman adalah Lembaga Pendidikan Tingkat Menengah yang berada di bawah naungan Yayasan Al Ashriyyah Nurul Iman Islamic Boarding School yang didirikan oleh Al Marhum Al ‘Allamah As Syekh Al Habib Saggaf bin Mahdi bin Syekh Abu Bakar bin Salim. Yayasan ini berdiri pada tahun 1998, Estafet kepemimpinan Yayasan saat ini sekarang dilanjutkan oleh Umi Waheeda binti H. Abdul Rahman, S.Psi.M.Si. Keistimewaan dari Yayasan ini adalah tidak adanya biaya pendidikan yang dibebankan kepada siswa alias gratis sesuai dengan cita-cita mulia pendiri. Sehingga segala kebutuhan siswa baik pendidikan, kesehatan, konsumsi, asrama seluruhnya ditanggung Yayasan dengan tetap memperhatikan kualitas.

Sekolah Menengah Pertama Al Ashriyyah Nurul Iman yang merupakan bagian dari lembaga Yayasan Al Ashriyyah Nurul Iman Islamic Boarding school Secara geografis terletak di daerah pedesaan, tepatnya di desa Bojong Sempu Kec. Parung Kab. Bogor. Meskipun demikian, lokasinya cukup strategis dan mudah dijangkau, baik menggunakan angkutan umum maupun kendaraan pribadi.

Masyarakat setempat memiliki sikap religius yang sangat kuat dengan tradisi keagamaan yang cukup baik. Mata pencaharian sebagian besar masyarakat adalah sebagai petani, tetapi ada juga kaum wanita yang bekerja sebagai tenaga pabrik. Akibatnya, perhatian dan kepedulian orang tua terhadap masalah pendidikan anak sangat kurang. Meskipun demikian, animo dan keinginan masyarakat untuk menyekolahkan anak di SMP Al Ashriyyah Nurul Iman sangat tinggi. Hal itu ditandai dengan banyaknya jumlah pendaftar yang melebihi daya tampung pada setiap awal tahun pelajaran. Dari sisi akademik dan nonakademik, prestasi yang diraih oleh SMP Al Ashriyyah Nurul Iman sangat cukup memuaskan, ini adalah salah satu bukti keseriusan SMP Al Ashriyyah Nurul Iman dalam menyelenggarakan pendidikan.

Dalam upaya mencapai tujuan pendidikan nasional yang sesuai dengan kekhasan, kondisi dan potensi daerah, satuan pendidikan, serta peserta didik, SMP Al Ashriyyah Nurul Iman sebagai sekolah potensial menyusun dan mengembangkan Kurikulum. Kurikulum tersebut diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan pendidikan dalam memberikan layanan kepada masyarakat sesuai dengan potensi daerah dan sumber daya yang dimiliki. Selain itu, penyusunan dan pengembangan kurikulum juga dimaksudkan agar bisa dijadikan sebagai landasan bagi siswa dalam mengembangkan kompetensi yang ada dalam dirinya sehingga siswa mampu:

- 4) menerapkan ajaran agama berdasarkan keimanan dan ketakwaan yang dibangun;
- 5) mengembangkan diri berdasarkan ilmu dan pengalaman yang diperoleh;
- 6) hidup rukun berdasarkan nilai-nilai sosial yang dimiliki;
- 7) mandiri berdasarkan ilmu dan keterampilan yang dipelajari.

Siswa yang belajar di SMP AL Ashriyyah Nurul Iman berasal dari berbagai wilayah yang ada di Indonesia dari Sabang sampai Merauke.¹

¹ Data diperoleh dari Dokumen TU SMP Al Ashriyyah Nurul Iman Parung, tanggal 10 April 2018, pukul 10.45 wib.

b. Visi dan Misi SMP Al Ashriyyah Nurul Iman

Adapun visi dan misi dari SMP Al Ashriyyah Nurul Iman adalah sebagai berikut:

1) Visi:

“Terwujudnya Sekolah Teladan dengan Membentuk Siswa yang Taat dalam Religi, Berjiwa Mandiri, Unggul dalam Prestasi, dan Terampil dalam Presentasi.”

2) Misi:

- a) penghayatan terhadap ajaran agama Islam sehingga terwujud insan yang kuat dalam beragama.
- b) Menumbuhkembangkan sikap dan amaliah keagamaan sehingga terwujud generasi yang berakhlakul karimah dan menjadi panutan umat.
- c) Membangun jiwa *entrepreneurship* sehingga terbentuk pribadi yang mandiri
- d) Mengembangkan pendidikan *lifeskill* sehingga terwujud pribadi yang kompetitif Menumbuhkan
- e) Menyiapkan generasi yang unggul dalam prestasi akademik dan non akademik
- f) Menumbuhkembangkan IPTEK sehingga terwujud generasi yang mampu bersaing di era globalisasi
- g) Membentuk SDM yang aktif, kreatif, dan inovatif
- h) Membentuk jiwa kepemimpinan dengan kegiatan ekstrakurikuler konfrehensif.

c. Kurikulum Pembelajaran

Kurikulum pembelajaran yang digunakan di SMP Al Ashriyyah Nurul Iman mengacu pada Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yaitu KTSP untuk kelas 9 dan Kurikulum 2013 untuk kelas 7 dan 8. Sebagai ciri khas sekolah yang berbasis pesantren SMP Al Ashriyyah Nurul Iman menambahkan materi pembelajaran berbasis kitab-kitab klasik/kitab kuning serta program bahasa yang wajib diikuti oleh semua siswa. Selain itu SMP Al Ashriyyah Nurul Iman juga menyelenggarakan ekstrakurikuler yang menjadi nilai tambah sekaligus kebanggaan sekolah. Adapun bidang ekstrakurikuler meliputi olah raga, keagamaan, kewiraan, dan kewirausahaan.

d. Guru dan Siswa

Sebagian besar guru di SMP Al Ashriyyah Nurul Iman merupakan tenaga muda yaitu lulusan S1 dari STAI Nurul Iman yang merupakan Perguruan Tinggi yang berada di bawah naungan Yayasan Al Ashriyyah Nurul Iman Parung Bogor. Selain itu ada 5 guru yang sudah menyelesaikan S2. Adapun jumlah gurunya adalah 75 orang.

Sementara jumlah siswa untuk tahun pelajaran 2018/2019 sebanyak 1.413 yang terbagi menjadi 33 rombongan belajar dan merupakan utusan dari berbagai provinsi yang ada di Indonesia.²

B. Analisis Butir Instrumen

Penelitian yang dilakukan pada sekolah menengah pertama al-ashriyyah nurul iman parung dengan jumlah sampel sebanyak 75 guru. Data diperoleh dari instrument yang telah diuji validitas dan reabilitasnya meliputi iklim organisasi (X1), kompensasi (X2), dan kepuasan kerja guru (Y). Deskripsi dari masing-masing variabel berdasarkan jawaban responden dari hasil penyebaran angket secara umum hasilnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Iklim Organisasi (X1)

Peneliti mengungkap variabel iklim organisasi melalui 30 butir soal angket dengan lima pilihan jawaban yaitu; Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Berdasarkan hasil penyebaran angket tersebut didapatkan hasil jawaban responden sebagai berikut:

Tabel 4.1: Rekapitulasi Jawaban Angket Variabel Iklim Organisasi (X1)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
A.	<i>Struktur organisasi:</i>					
1	Saya mempunyai rekan-rekan kerja yang bisa bekerjasama dengan baik	39	51	4	0	7
2	Saya merasa terhormat di tempat bekerja, ketika musyawarah pimpinan mau menerima masukan	21	61	5	1	11

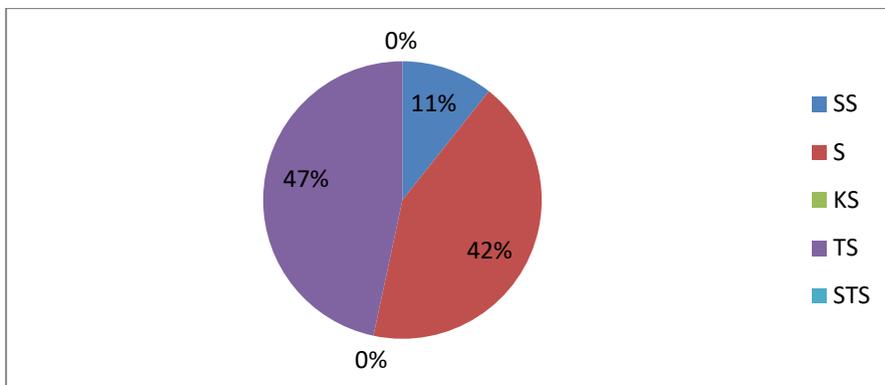
² Data diperoleh dari Dokumen TU SMP Al Ashriyyah Nurul Iman Parung, tanggal 10 April 2018, pukul 10.45 wib.

	dari semua guru					
3	Saya merasa mendapatkan kepercayaan dari atasan	33	52	19	0	0
4	Saya merasa bersemangat bekerja dengan rekan-rekan yang lain.	1	17	28	43	15
5	Saya senang rekan kerja selalu memberikan semangat	32	45	25	2	0
B.	<i>Standar-standar</i>					
6	Saya menentukan standar kinerja yang tinggi	41	29	30	4	0
7	Saya miliki ketrampilan yang mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan	29	58	15	2	0
8	Saya berusaha maksimal atas pekerjaan yang diberikan	33	50	21	0	0
9	Saya merasa senang karena disekolah ini para karyawannya sangat peduli dengan kebersihan lingkungan	28	41	35	0	0
10	Saya senang perawatan sarana kerja, dilakukan secara rutin oleh teknisi atau petugas kebersihan	28	53	22	0	1
11	Saya bangga sarana kerja yang ada cukup terawat sehingga tidak cepat rusak.	0	4	30	41	29
12	Saya merasa senang karena di sekolah ini tidak hanya mendapatkan materi, tapi kesejukan hati	23	62	19	0	0
13	Saya nyaman dengan sarana kerja yang secara rutin dirawat oleh teknisi atau petugas kebersihan	33	53	17	1	0
C.	<i>Tanggung jawab:</i>					
14	Saya merasa memiliki tanggung jawab yang besar	22	51	28	3	0
15	Saya senang mendapatkan kepercayaan penuh dari atasan	46	38	20	0	0
16	Semua sarana kerja yang ada cukup terawat sehingga tidak cepat rusak.	17	53	34	0	0
17	Saya selalu termotifasi untuk	0	4	33	45	22

	menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
18	Saya merasa tertantang dengan tingkat kesulitan pekerjaan	42	42	20	0	0
D.	<i>Dukungan</i>					
19	Saya merasa senang dengan kondisi lingkungan tempat bekerja	33	55	15	1	0
20	Saya merasa senang karena mendapat dukungan dari teman-teman	40	41	23	0	0
21	Saya menempati ruangan kerja yang tertata dengan rapih	0	10	25	52	17
22	Saya merasa tenang keamanan di lingkungan sekolah bertugas cukup baik.	0	4	34	43	23
23	Saya senang bisa berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan	33	49	22	0	0
24	Saya percaya atasan sudah objektif dalam melakukan penilaian kinerja guru.	29	54	20	0	1
25	Saya merasa nyaman dengan kondisi kerja yang tersedia karena jauh dari kebisingan	0	10	32	40	22
26	Saya senang melakukan tugas dapat meningkatkan kemampuan berfikir saya	23	68	13	0	0
27	Saya merasa tertekan melakukan tugas- tugas yang sulit	0	4	24	52	24
28	Saya heran rekan kerja belum mau menggantikan pekerjaan ketika sedang sakit	23	76	5	0	0
29	Saya cocok dengan pekerjaan saat ini.	41	55	8	0	0
30	Saya bisa berkonsentrasi pada pekerjaan	31	34	38	0	1

Untuk mengetahui prosentase jawaban responden pada setiap butir instrumen penelitian, maka dilakukan analisis butir instrumen penelitian sebagai berikut:

Instrumen No. 1 Saya mempunyai rekan-rekan kerja yang bisa bekerjasama dengan baik.

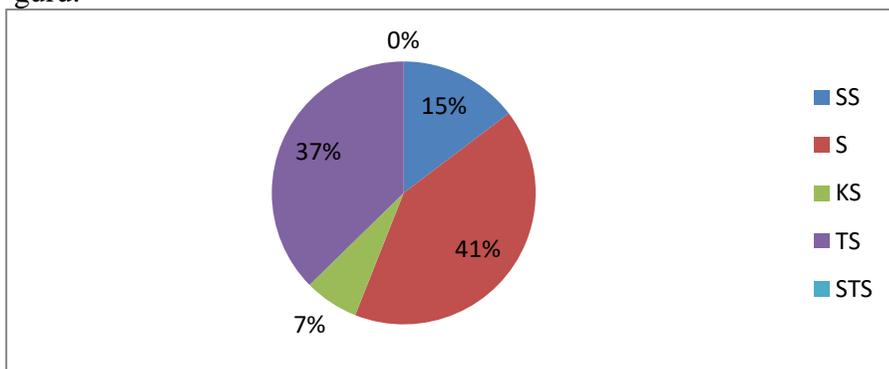


Gambar 4.1

Analisis Butir Iklim Organisasi No. 1

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (46%) guru tidak setuju mempunyai rekan-rekan kerja yang bisa bekerjasama dengan baik.

Instrumen No. 2: Saya merasa terhormat di tempat bekerja, ketika musyawarah pimpinan mau menerima masukan dari semua guru.

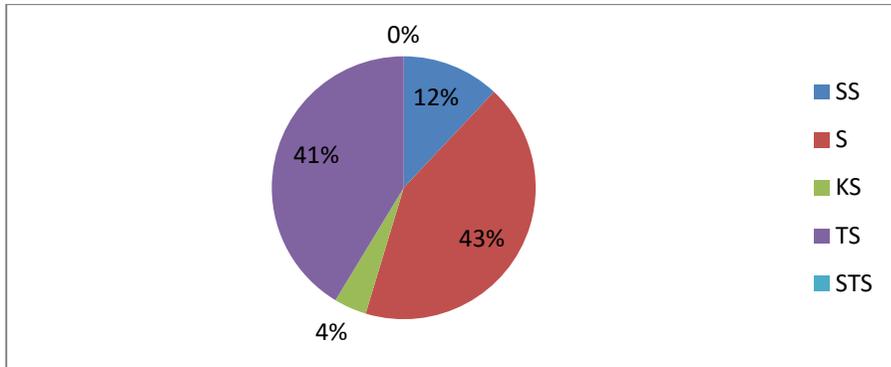


Gambar 4.2

Analisis Butir Iklim Organisasi No.2

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (41%) guru merasa terhormat di tempat bekerja, ketika musyawarah pimpinan mau menerima masukan dari semua guru.

Instrumen No. 3: Saya merasa mendapatkan kepercayaan dari atasan.

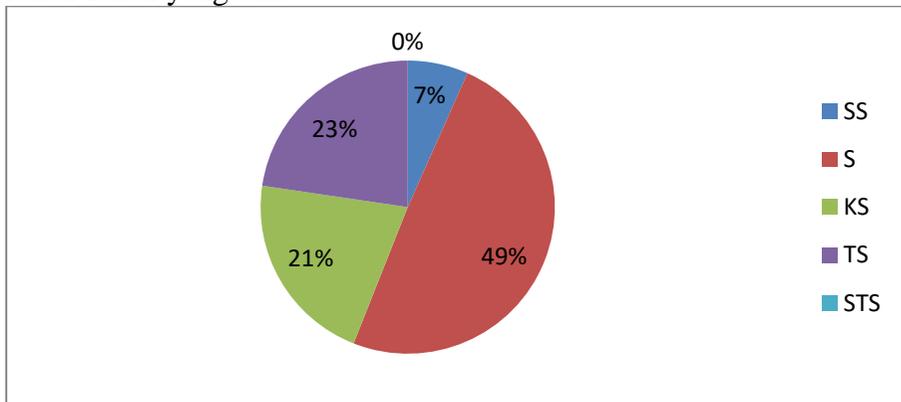


Gambar 4.3

Analisis Butir Iklim Organisasi No.3

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (43%) guru merasa mendapatkan kepercayaan dari atasan.

Instrumen No. 4: Saya merasa bersemangat bekerja dengan rekan-rekan yang lain.

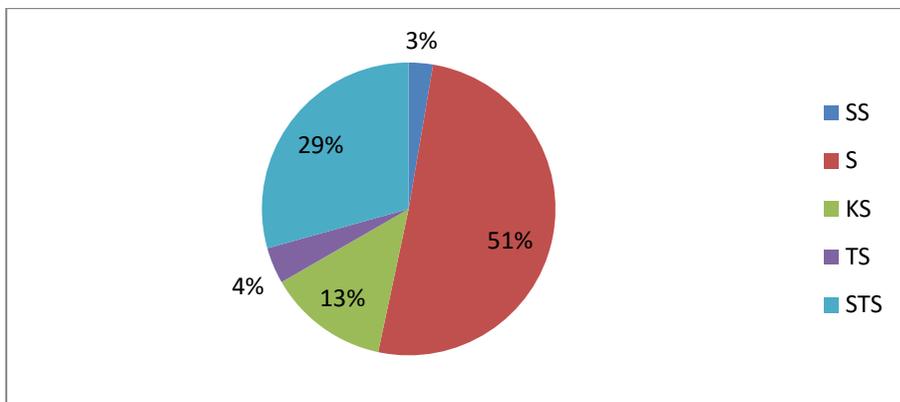


Gambar 4.4

Analisis Butir Iklim Organisasi No.4

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (49%) guru setuju merasa bersemangat bekerja dengan rekan-rekan yang lain.

Instrumen No. 5: Saya senang rekan kerja selalu memberikan semangat

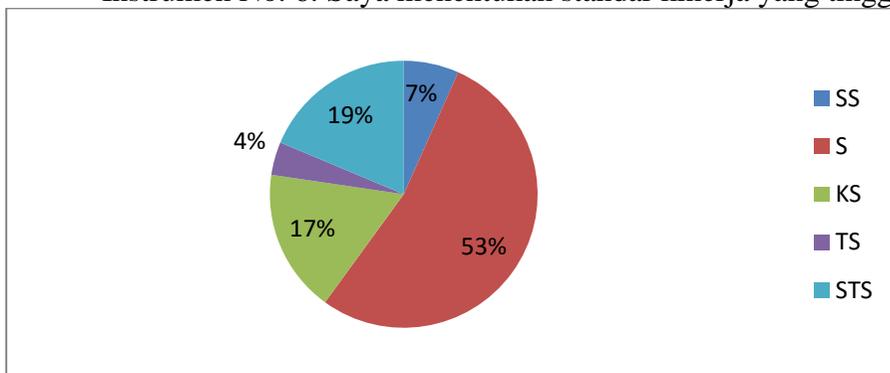


Gambar 4.5

Analisis Butir Iklim Organisasi No.5

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (51%) guru setuju senang rekan kerja selalu memberikan semangat

Instrumen No. 6: Saya menentukan standar kinerja yang tinggi

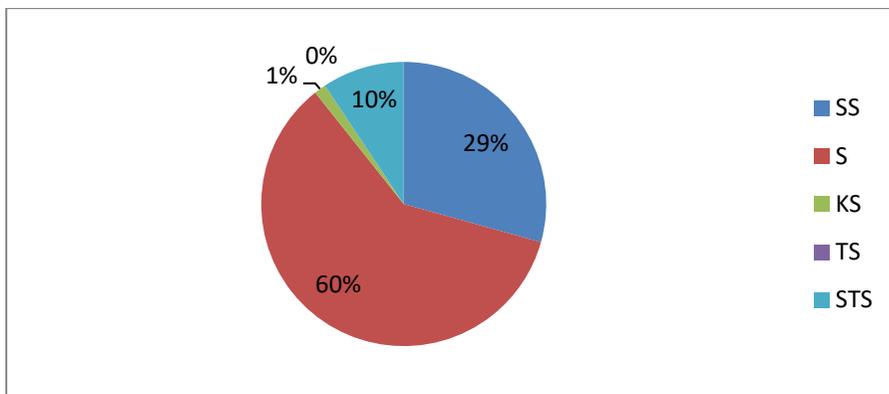


Gambar 4.6

Analisis Butir Iklim Organisasi No. 6

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (53%) guru setuju menentukan standar kinerja yang tinggi

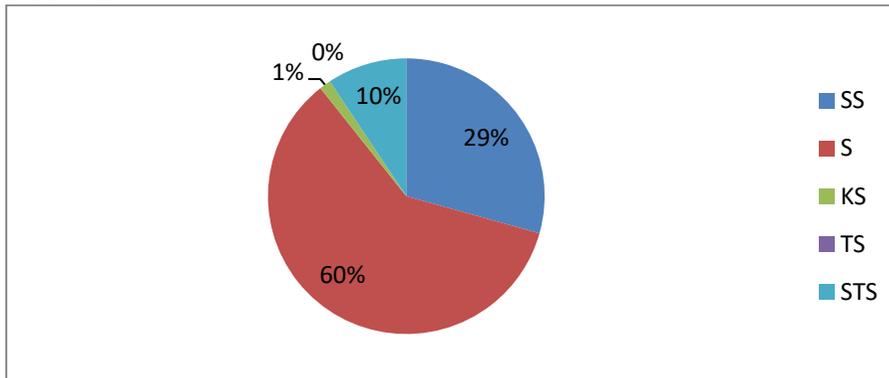
Instrumen No. 7: Saya memiliki ketrampilan yang mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan.



Gambar 4.7
Analisis Butir Iklim Organisasi No. 7

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (60%) guru memiliki ketrampilan yang mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan.

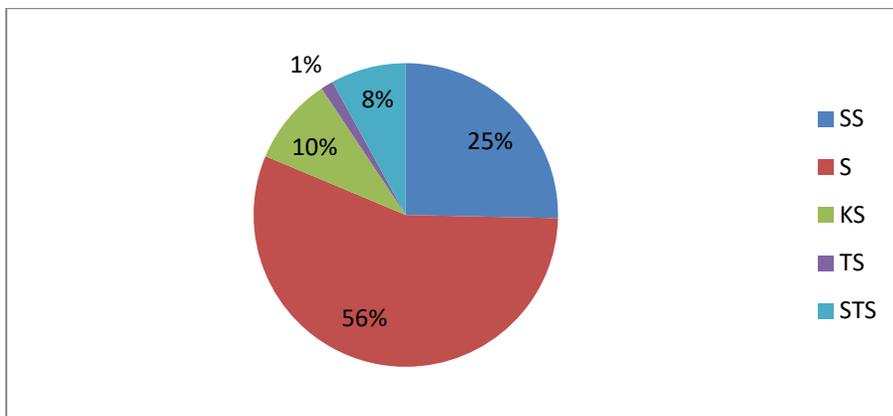
Instrumen No. 8: Saya berusaha maksimal atas pekerjaan yang diberikan



Gambar 4.8
Analisis Butir Iklim Organisasi No. 8

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (60%) guru berusaha maksimal atas pekerjaan yang diberikan

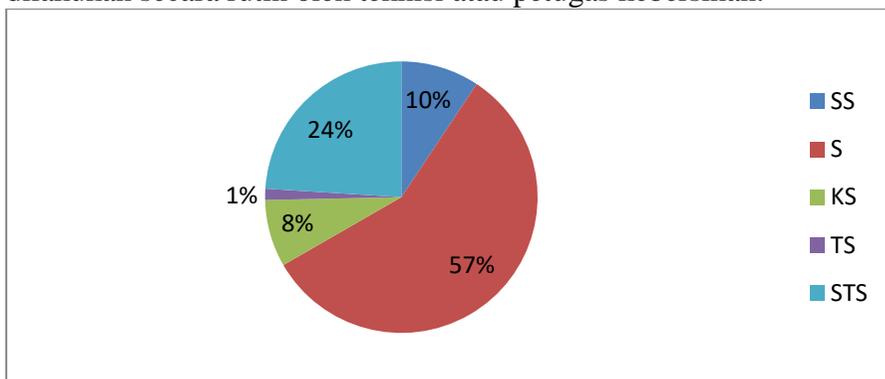
Instrumen No. 9: Saya merasa senang karena disekolah ini para karyawannya sangat peduli dengan kebersihan lingkungan.



Gambar 4.9
Analisis Butir Iklim Organisasi No. 9

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (56%) guru merasa senang karena disekolah ini para karyawannya sangat peduli dengan kebersihan lingkungan.

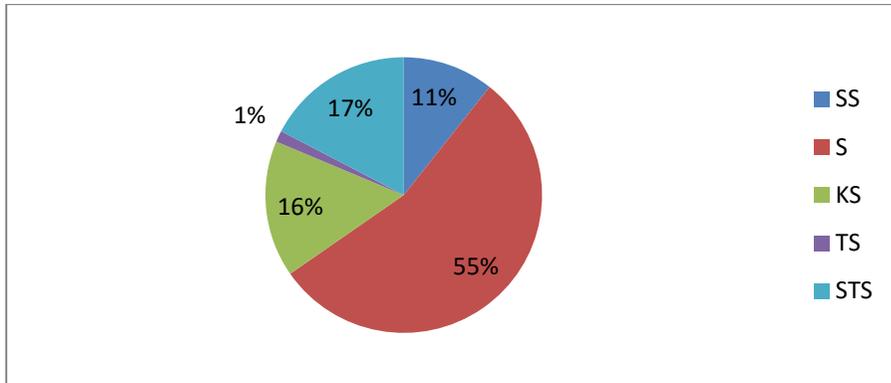
Instrumen No. 10: Saya senang perawatan sarana kerja, dilakukan secara rutin oleh teknisi atau petugas kebersihan.



Gambar 4.10
Analisis Butir Iklim Organisasi No. 10

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (58%) guru merasa senang bahwa perawatan sarana kerja, dilakukan secara rutin oleh teknisi atau petugas kebersihan.

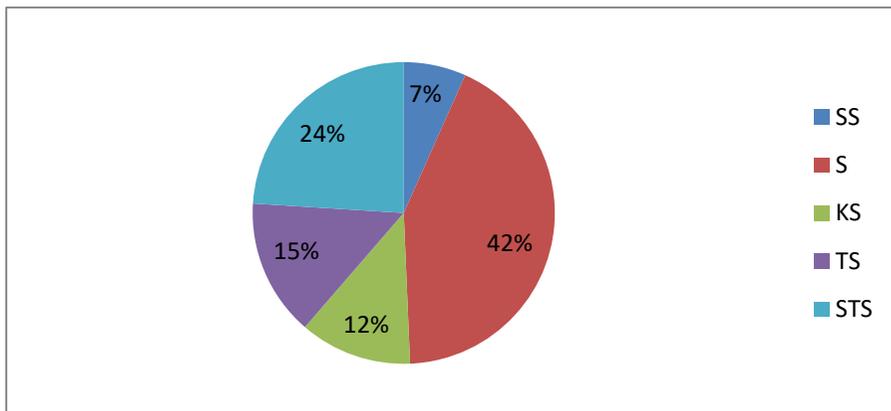
Instrumen No. 11: Saya bangga sarana kerja yang ada cukup terawat sehingga tidak cepat rusak.



Gambar 4.11
Analisis Butir Iklim Organisasi No. 11

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (55%) guru bangga karena sarana kerja yang ada cukup terawat sehingga tidak cepat rusak.

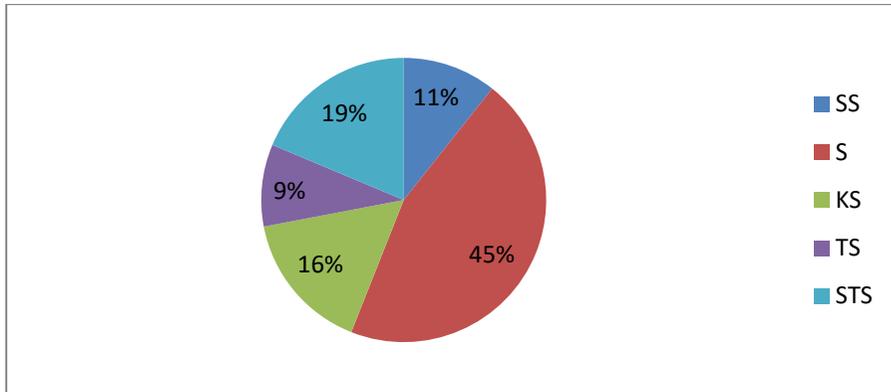
Instrumen No. 12: Saya merasa senang karena di sekolah ini tidak hanya mendapatkan materi, tapi kesejukan hati.



Gambar 4.12
Analisis Butir Iklim Organisasi No. 12

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (43%) guru merasa senang karena di sekolah ini tidak hanya mendapatkan materi, tapi kesejukan hati.

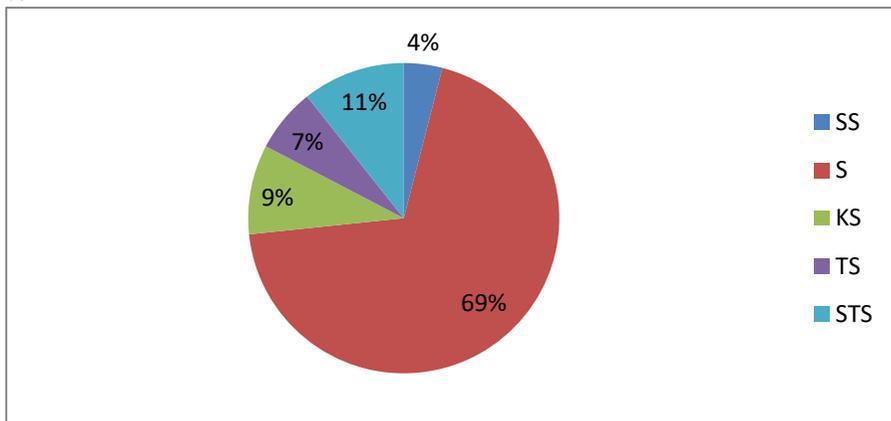
Instrumen No. 13: Saya nyaman dengan sarana kerja yang secara rutin dirawat oleh teknisi atau petugas kebersihan.



Gambar 4.13
Analisis Butir Iklim Organisasi No. 13

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (45%) guru nyaman dengan sarana kerja yang secara rutin dirawat oleh teknisi atau petugas kebersihan.

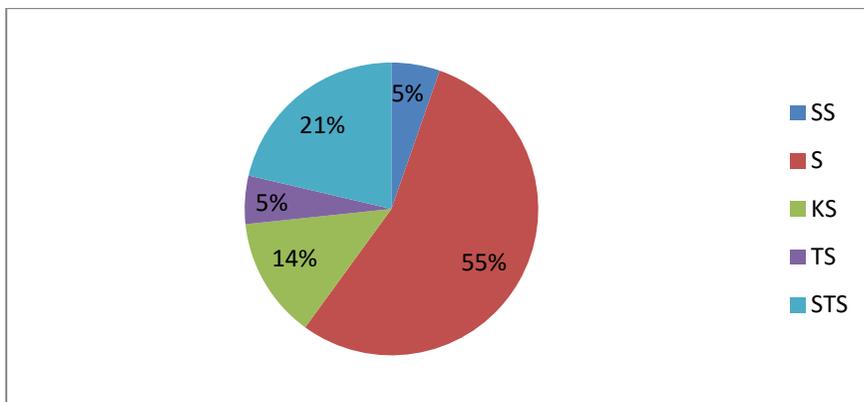
Instrumen No. 14: Saya kecewa fasilitas kamar mandi kurang te



Gambar 4.14
Analisis Butir Iklim Organisasi No. 14

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (69%) guru setuju fasilitas kamar mandi kurang terawat.

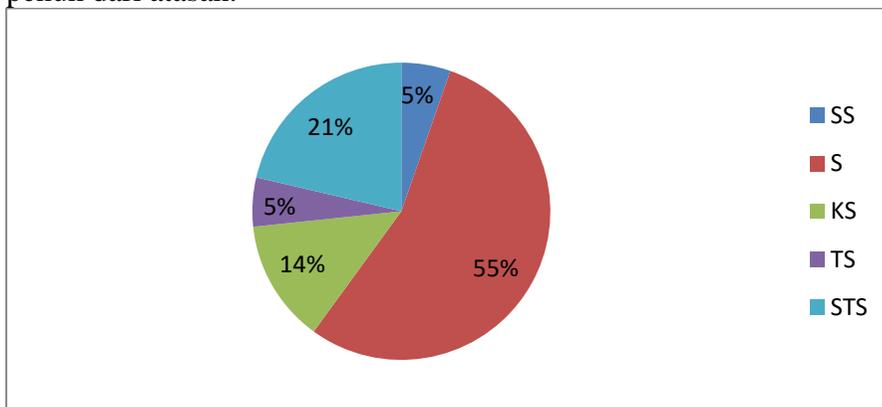
Instrumen No. 15: Saya merasa memiliki tanggung jawab yang besar.



Gambar 4.15
Analisis Butir Iklim Organisasi No. 15

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (55%) guru merasa memiliki tanggung jawab yang besar.

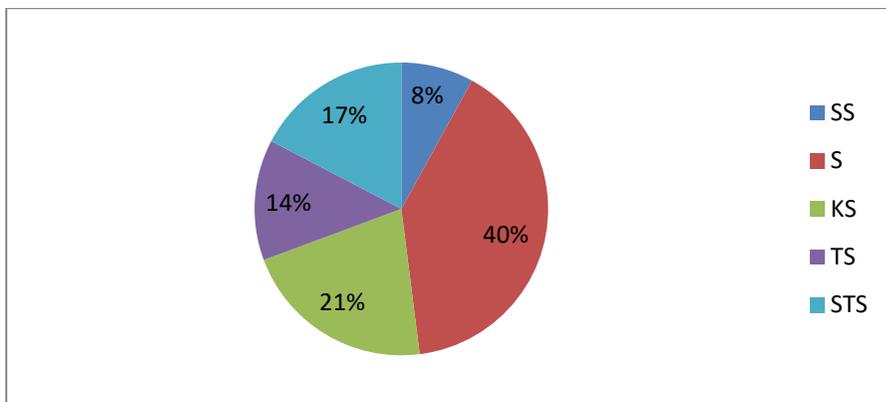
Instrumen No. 16: Saya senang mendapatkan kepercayaan penuh dari atasan.



Gambar 4.16
Analisis Butir Iklim Organisasi No. 16

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (55%) guru senang mendapatkan kepercayaan penuh dari atasan.

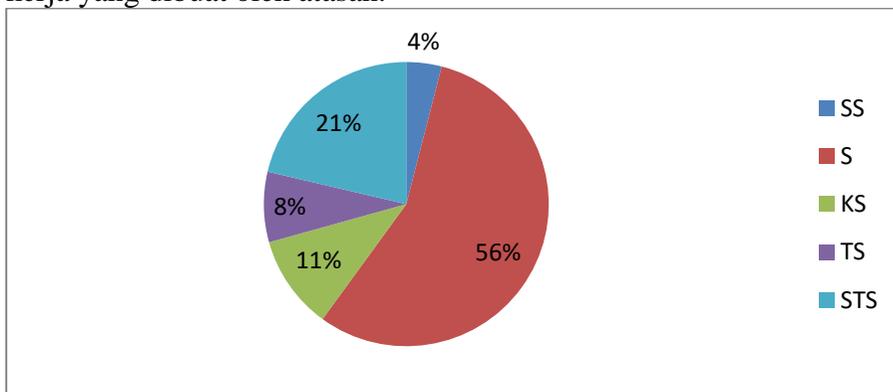
Instrumen No. 17: Semua sarana kerja yang ada cukup terawat sehingga tidak cepat rusak.



Gambar 4.17
Analisis Butir Iklim Organisasi No. 17

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (40%) guru setuju sarana kerja yang ada cukup terawat sehingga tidak cepat rusak.

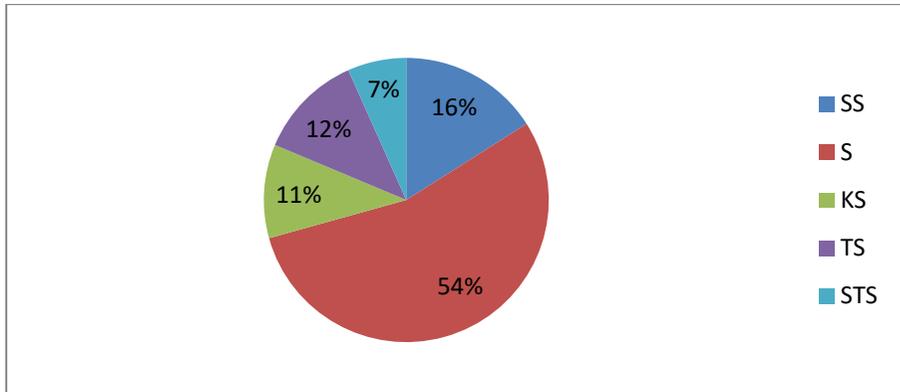
Instrumen No. 18: Saya merasa senang dengan hasil penilaian kerja yang dibuat oleh atasan.



Gambar 4.18
Analisis Butir Iklim Organisasi No. 18

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (56%) guru merasa senang dengan hasil penilaian kerja yang dibuat oleh atasan.

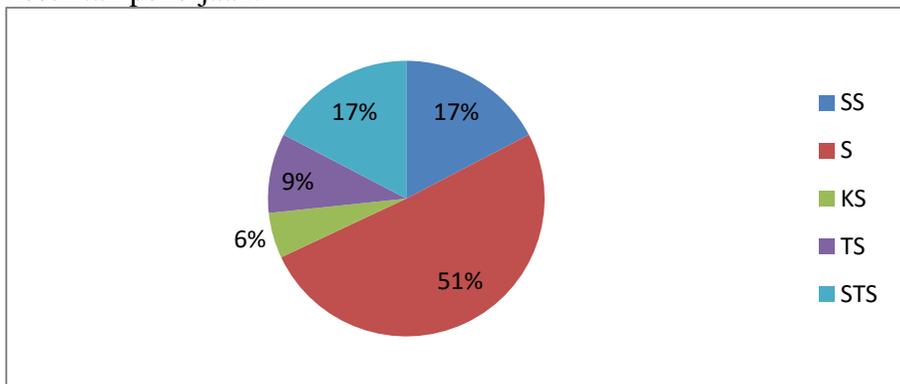
Instrumen No. 19: Saya kurang diperhatikan dalam mengalami kesulitan kerja.



Gambar 4.19
Analisis Butir Iklim Organisasi No. 19

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (54%) guru setuju merasa kurang diperhatikan dalam mengalami kesulitan kerja.

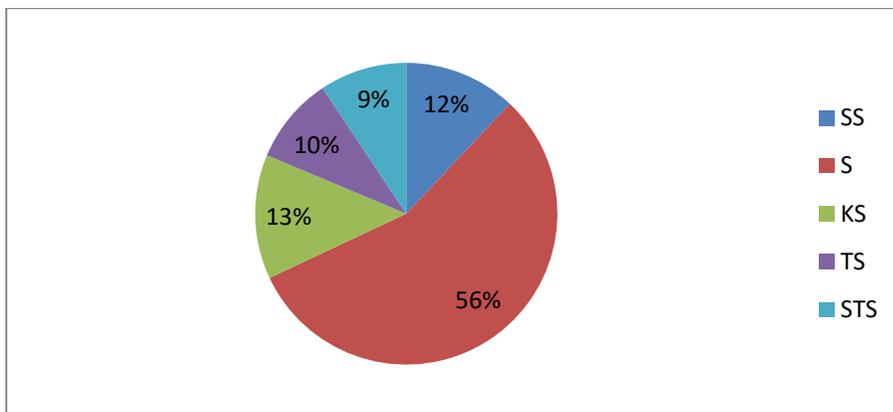
Instrumen No. 20: Saya merasa tertantang dengan tingkat kesulitan pekerjaan.



Gambar 4.20
Analisis Butir Iklim Organisasi No. 20

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (51%) guru setuju merasa tertantang dengan tingkat kesulitan pekerjaan.

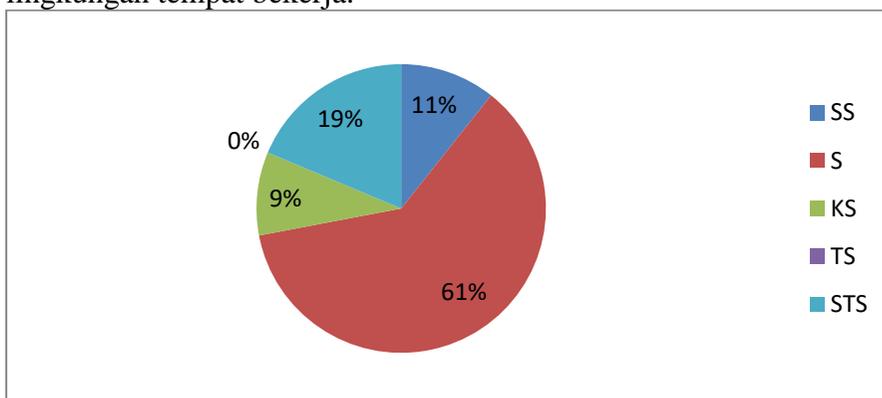
Instrumen No. 21: Saya selalu termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.



Gambar 4.21
Analisis Butir Iklim Organisasi No. 21

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (56%) guru selalu termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

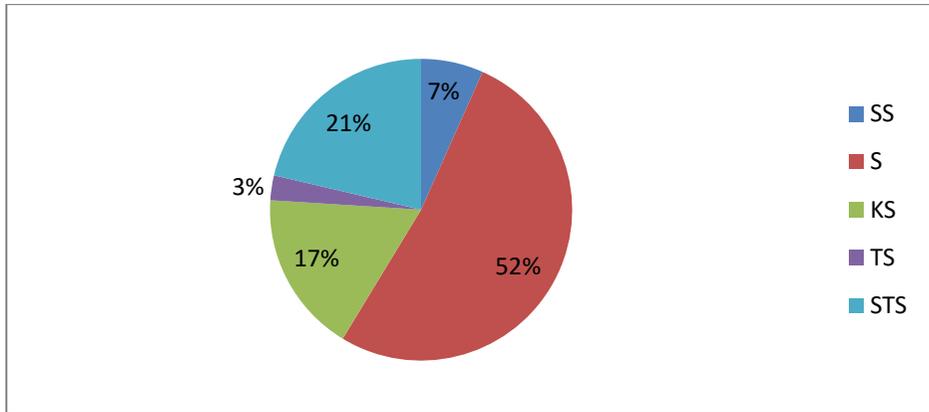
Instrumen No. 22: Saya merasa senang dengan kondisi lingkungan tempat bekerja.



Gambar 4.22
Analisis Butir Iklim Organisasi No. 22

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (49%) guru merasa sangat senang dengan kondisi lingkungan tempat bekerja.

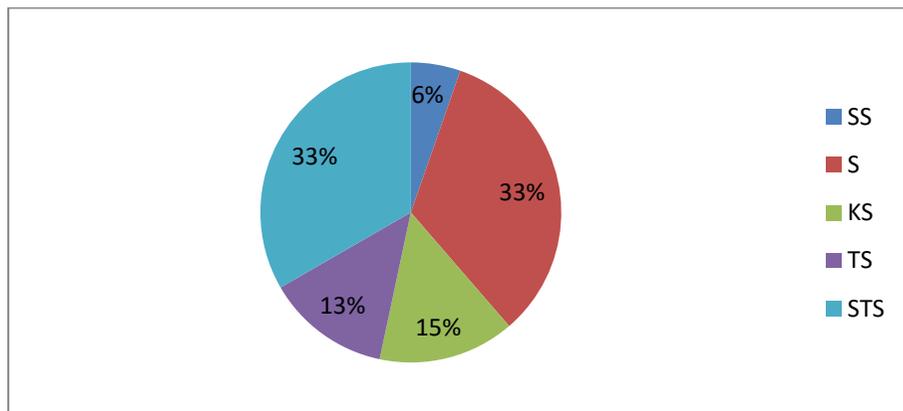
Instrumen No. 23: Saya merasa senang karena mendapat dukungan dari teman-teman.



Gambar 4.23
Analisis Butir Iklim Organisasi No. 23

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (52%) guru merasa senang karena mendapat dukungan dari teman-teman.

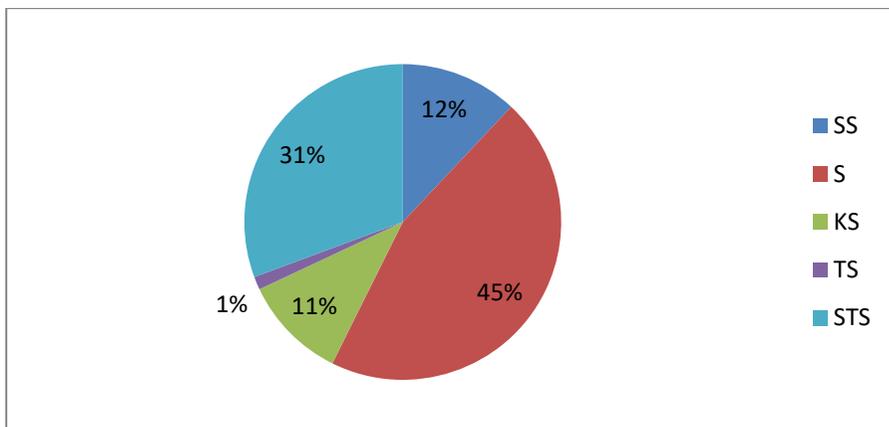
Instrumen No. 24: Saya menempati ruangan kerja yang tertata dengan rapih.



Gambar 4.24
Analisis Butir Iklim Organisasi No. 24

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (49%) guru setuju menempati ruangan kerja yang tertata dengan rapih.

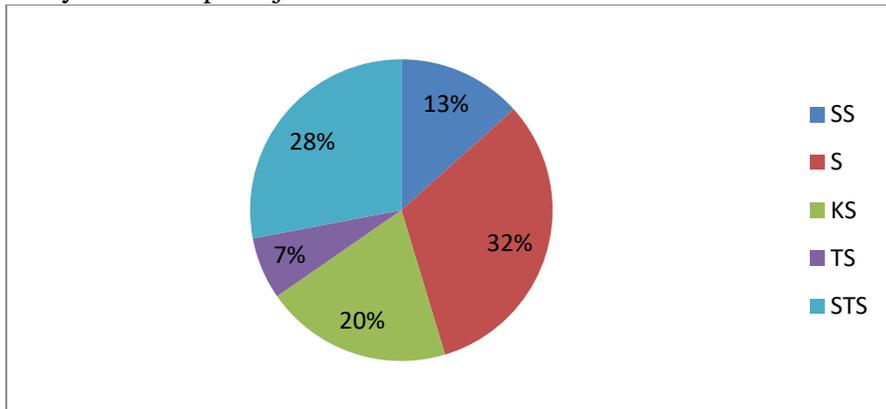
Instrumen No. 25: Saya merasa tenang keamanan di lingkungan sekolah bertugas cukup baik.



Gambar 4.25
Analisis Butir Iklim Organisasi No. 25

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (56%) guru merasa tenang keamanan di lingkungan sekolah bertugas cukup baik.

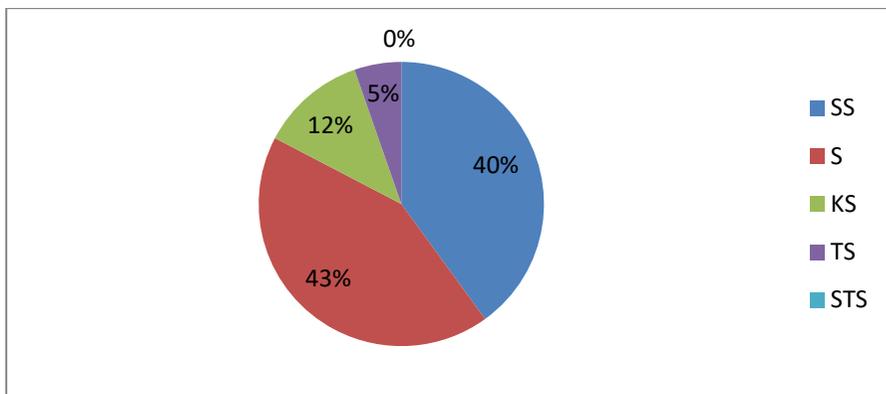
Instrumen No. 26: Saya senang bisa berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan.



Gambar 4.26
Analisis Butir Iklim Organisasi No. 26

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (54%) guru senang bisa berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan.

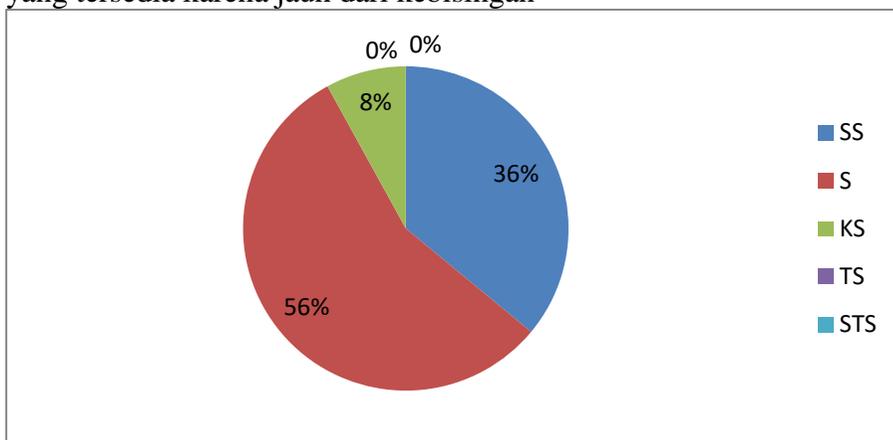
Instrumen No. 27: Saya percaya atasan sudah objektif dalam melakukan penilaian kinerja guru.



Gambar 4.27
Analisis Butir Iklim Organisasi No. 27

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (64%) guru percaya atasan sudah objektif dalam melakukan penilaian kinerja guru.

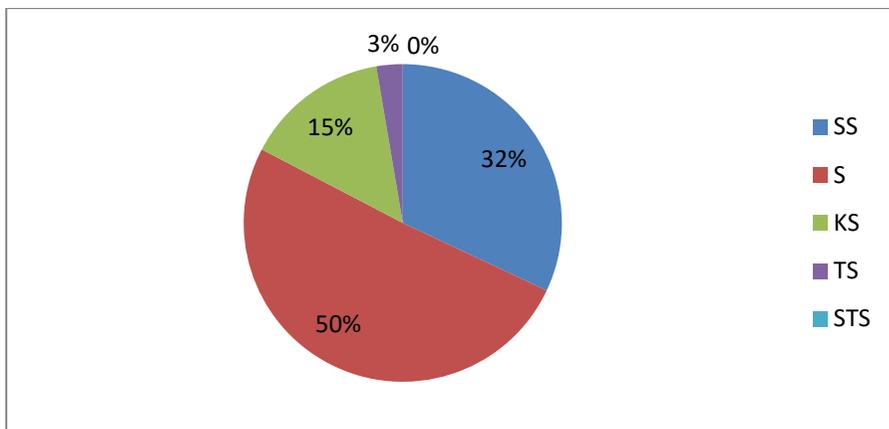
Instrumen No. 28: Saya merasa nyaman dengan kondisi kerja yang tersedia karena jauh dari kebisingan



Gambar 4.28
Analisis Butir Iklim Organisasi No. 28

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (59%) guru merasa nyaman dengan kondisi kerja yang tersedia karena jauh dari kebisingan.

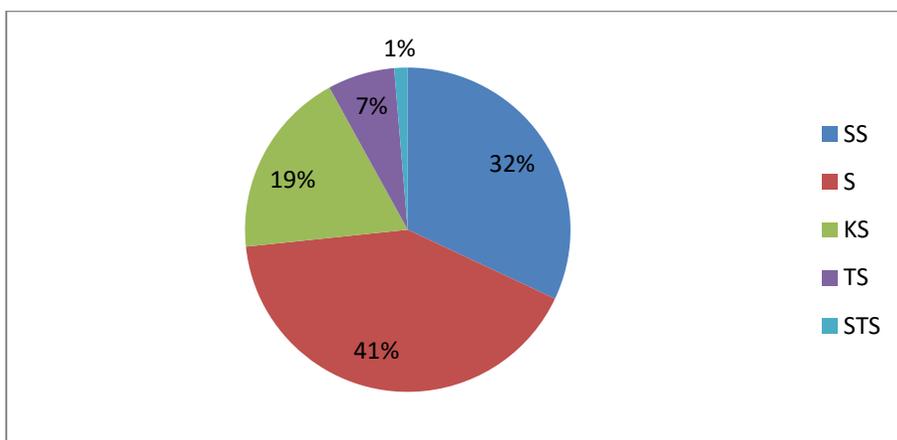
Instrumen No. 29: Saya cocok dengan pekerjaan saat ini.



Gambar 4.29
Analisis Butir Iklim Organisasi No. 29

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (74%) guru cocok dengan pekerjaan saat ini.

Instrumen No. 30: Saya bisa berkonsentrasi pada pekerjaan.



Gambar 4.30
Analisis Butir Iklim Organisasi No. 30

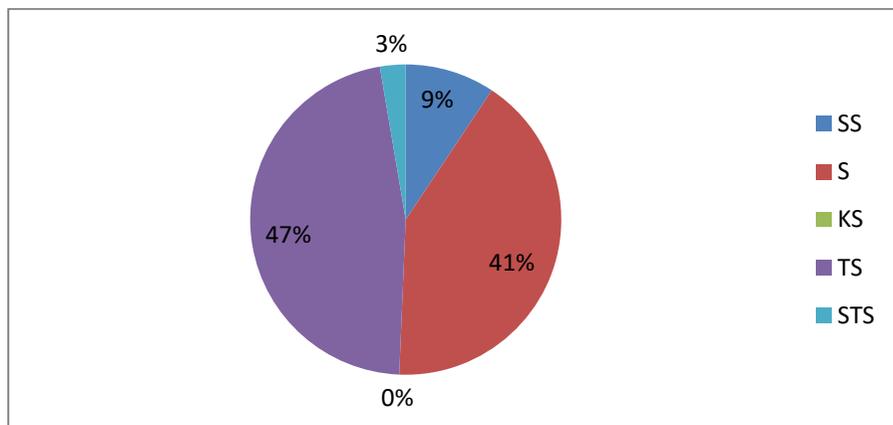
Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (63%) guru setuju bisa berkonsentrasi pada pekerjaan.

2. Variabel Kompensasi (X2)

Peneliti mengungkap variabel kompensasi melalui 30 butir soal angket dengan lima pilihan jawaban yaitu; Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Berdasarkan hasil penyebaran angket tersebut didapatkan hasil jawaban responden sebagai berikut:

Untuk mengetahui prosentase jawaban responden pada setiap butir instrumen penelitian, maka dilakukan analisis butir instrumen penelitian sebagai berikut:

Instrumen No. 1: Saya senang gaji yang diberikan sudah sesuai harapan

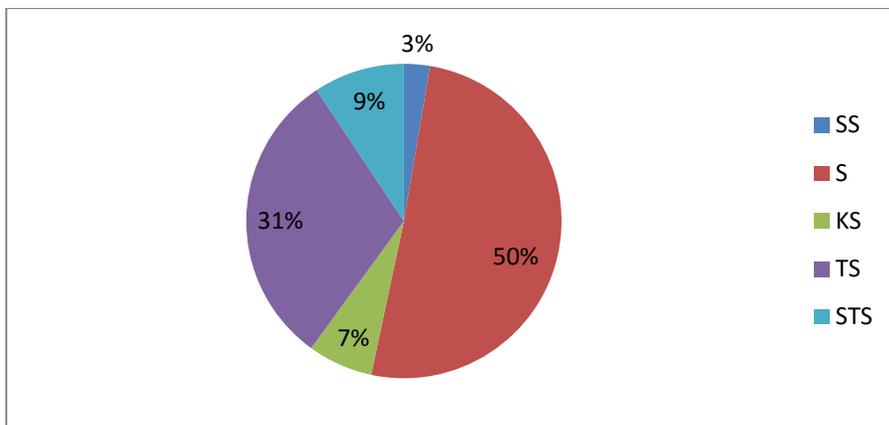


Gambar 4.31

Analisis Butir Kompensasi No. 1

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (47%) guru tidak setuju bahwa gaji yang diberikan sudah sesuai harapan.

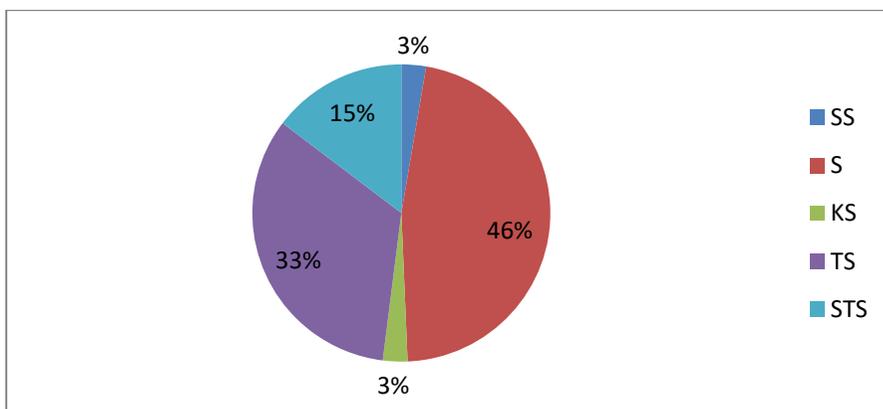
Instrumen No. 2: Saya menerima gaji sesuai guru honorer.



Gambar 4.32
Analisis Butir Kompensasi No. 2

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (51%) guru setuju menerima gaji sesuai guru honorer.

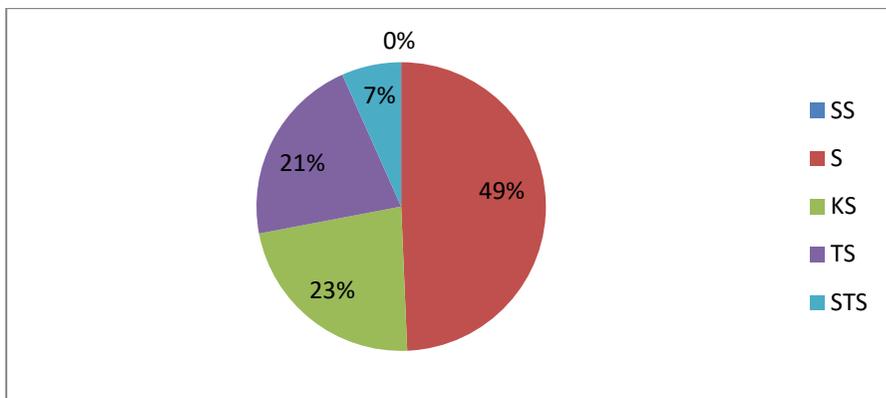
Instrumen No. 3: Saya menerima gaji sesuai dengan jabatan.



Gambar 4.33
Analisis Butir Kompensasi No. 3

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (47%) guru setuju gaji yang diterima sesuai dengan jabatan.

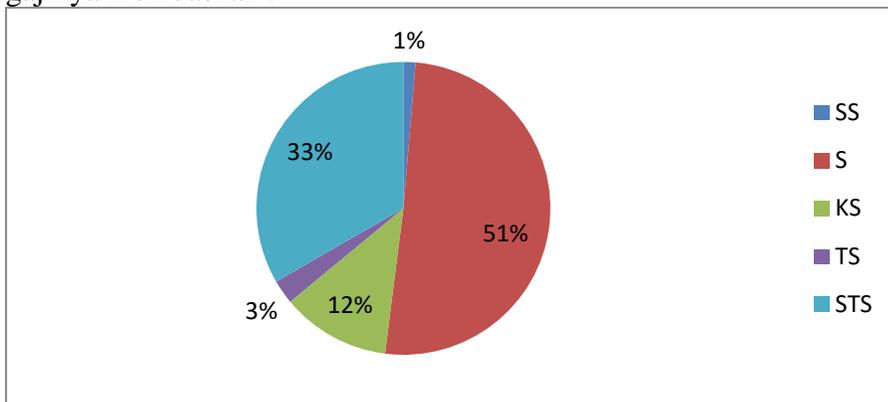
Instrumen No. 4: Saya mendapatkan gaji yang sesuai dengan kontribusi terhadap sekolah.



Gambar 4.34
Analisis Butir Kompensasi No. 4

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (49%) guru setuju mendapatkan gaji yang sesuai dengan kontribusi terhadap sekolah.

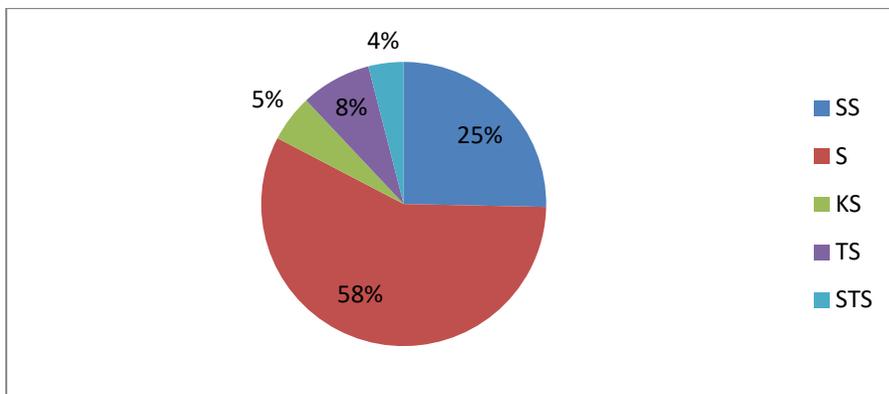
Instrumen No. 5: Saya bersemangat dalam kerja karena gajinya memuaskan .



Gambar 4.35
Analisis Butir Kompensasi No. 5

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (51%) guru setuju bersemangat dalam kerja karena gajinya memuaskan .

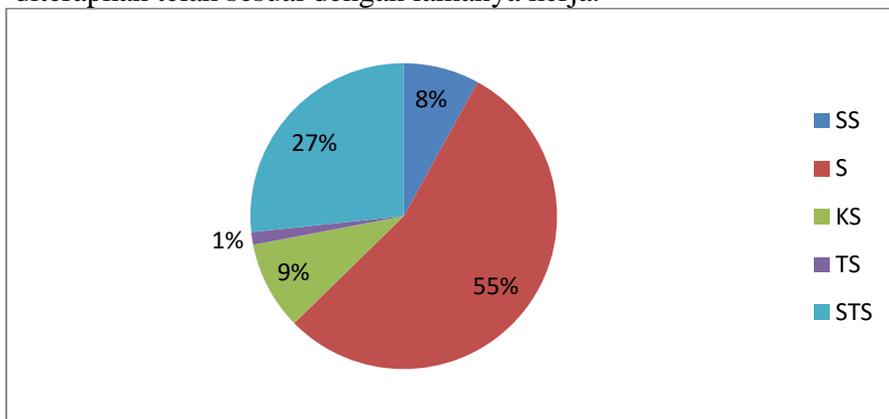
Instrumen No. 6: Saya yakin sistem gaji di sekolah ini sudah adil.



Gambar 4.36
Analisis Butir Kompensasi No. 6

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (57%) guru yakin sistem gaji di sekolah ini sudah adil.

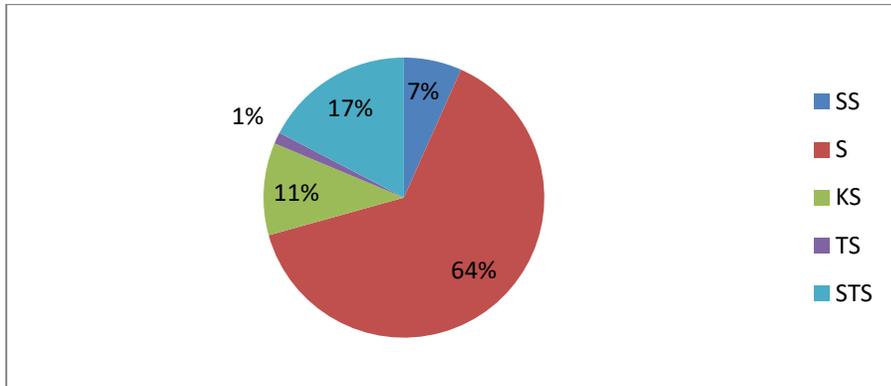
Instrumen No. 7: Saya senang sistem kenaikan gaji yang diterapkan telah sesuai dengan lamanya kerja.



Gambar 4.37
Analisis Butir Kompensasi No. 7

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (55%) guru senang sistem kenaikan gaji yang diterapkan telah sesuai dengan lamanya kerja.

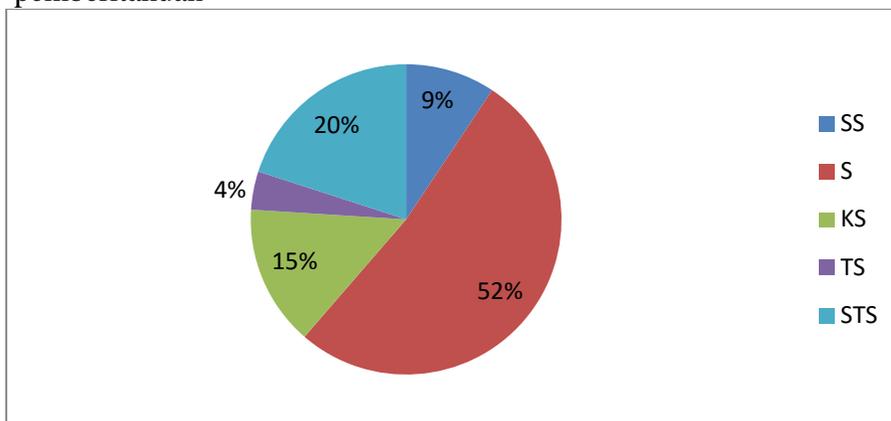
Instrumen No. 8: Saya senang gaji yang diterima sudah sesuai dengan tanggung jawab.



Gambar 4.38
Analisis Butir Kompensasi No. 8

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (64%) guru senang gaji yang diterima sudah sesuai dengan tanggung jawab.

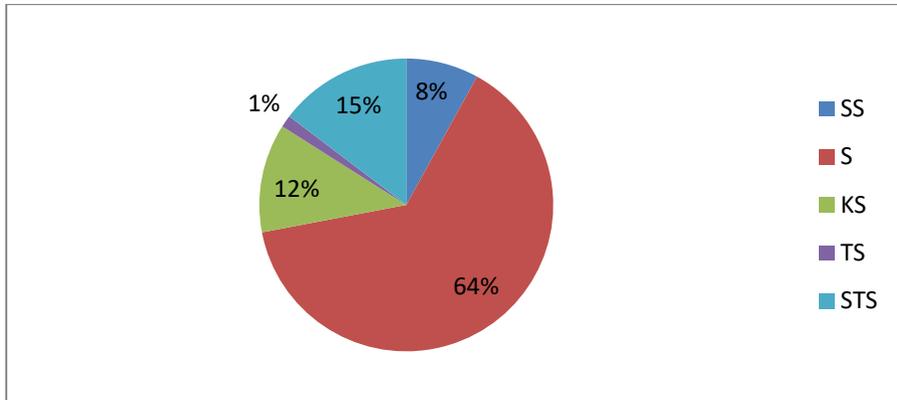
Instrumen No. 9: Saya sesalkan pemotongan gaji tanpa ada pemberitahuan



Gambar 4.39
Analisis Butir Kompensasi No. 9

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (52%) guru setuju pemotongan gaji tanpa ada pemberitahuan.

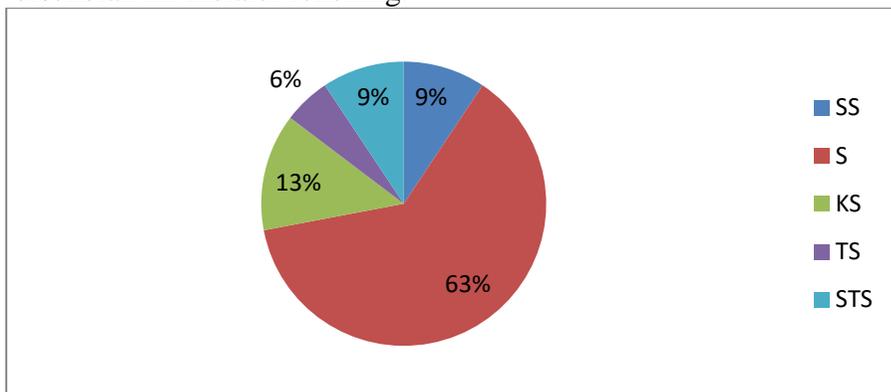
Instrumen No.10: Saya senang gaji yang diberikan oleh sekolah selalu tepat waktu.



Gambar 4.40
Analisis Butir Kompensasi No. 10

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (64%) guru setuju gaji yang diberikan oleh sekolah selalu tepat waktu.

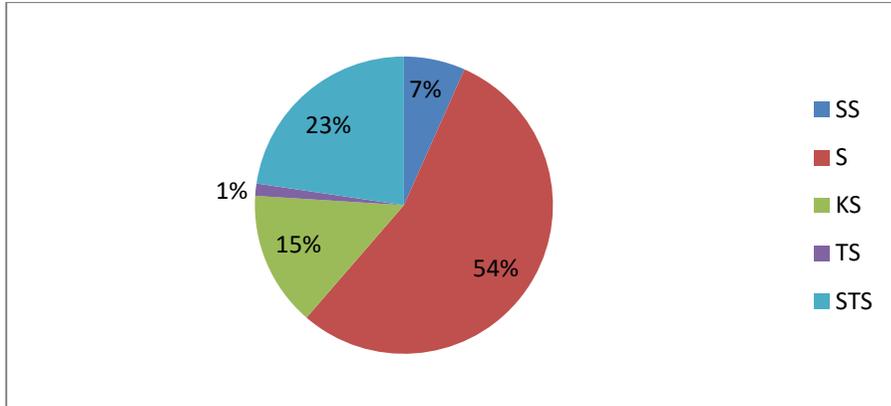
Instrumen No.11: Saya senang system pemberian gaji disekolah ini melalui rekening.



Gambar 4.41
Analisis Butir Kompensasi No. 11

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (63%) guru setuju system pemberian gaji disekolah ini melalui rekening.

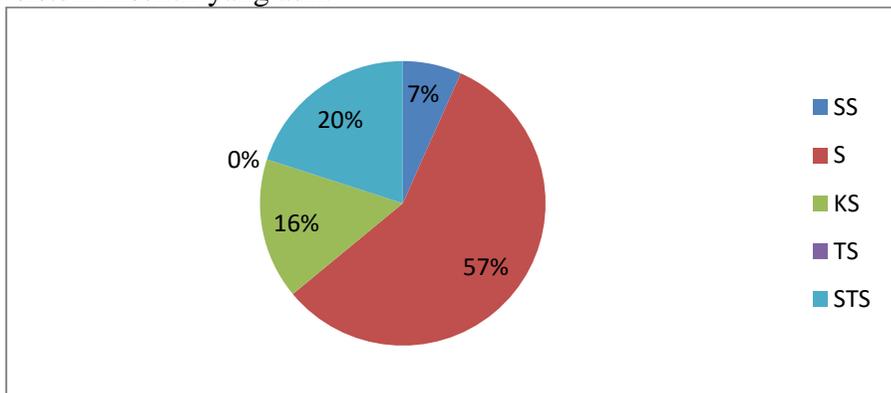
Instrumen No.12: Saya merasa insentif yang diberikan telah memenuhi harapan.



Gambar 4.42
Analisis Butir Kompensasi No. 12

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (54%) guru setuju insentif yang diberikan telah memenuhi harapan.

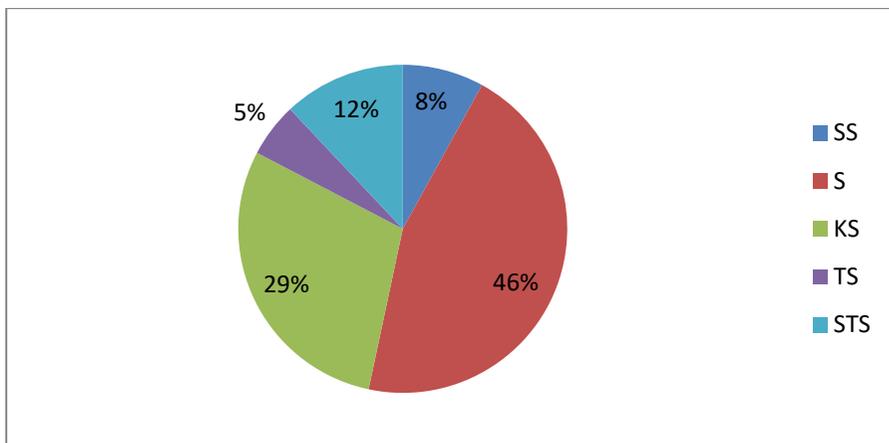
Instrumen No.13: Saya percaya sekolah ini sudah menerapkan sistem insentif yang adil.



Gambar 4.43
Analisis Butir Kompensasi No. 13

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (57%) guru setuju sekolah ini sudah menerapkan sistem insentif yang adil.

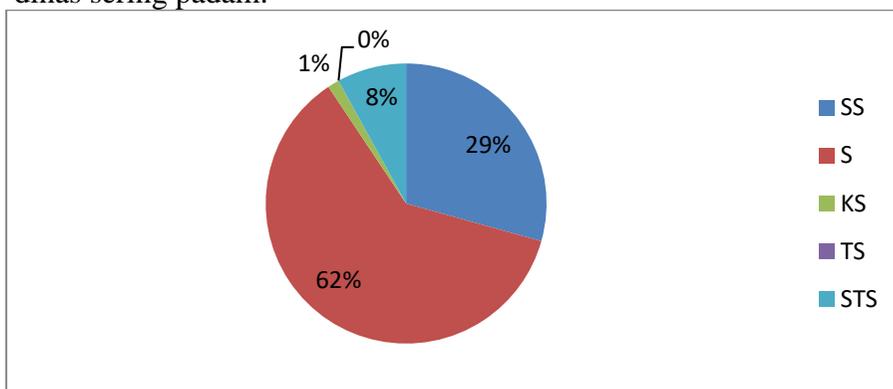
Instrumen No.14: Saya senang menempati rumah dinas



Gambar 4.44
Analisis Butir Kompensasi No. 14

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (46%) guru senang menempati rumah dinas.

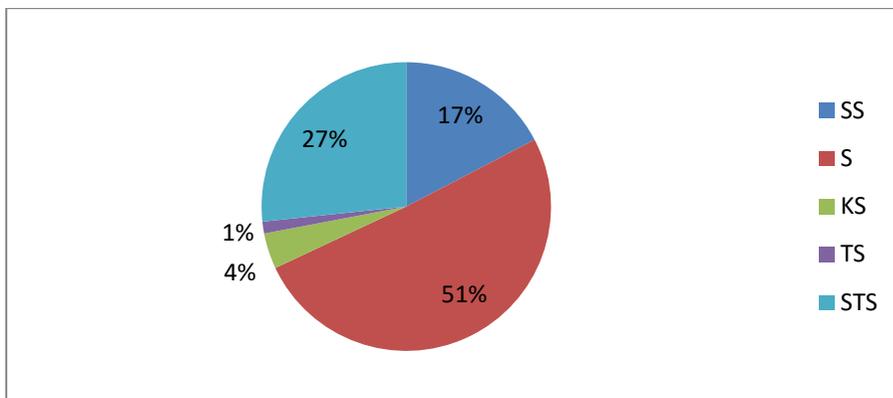
Instrumen No.15: Saya sangat menyayangkan listrik dirumah dinas sering padam.



Gambar 4.45
Analisis Butir Kompensasi No. 15

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (61%) guru setuju listrik dirumah dinas sering padam.

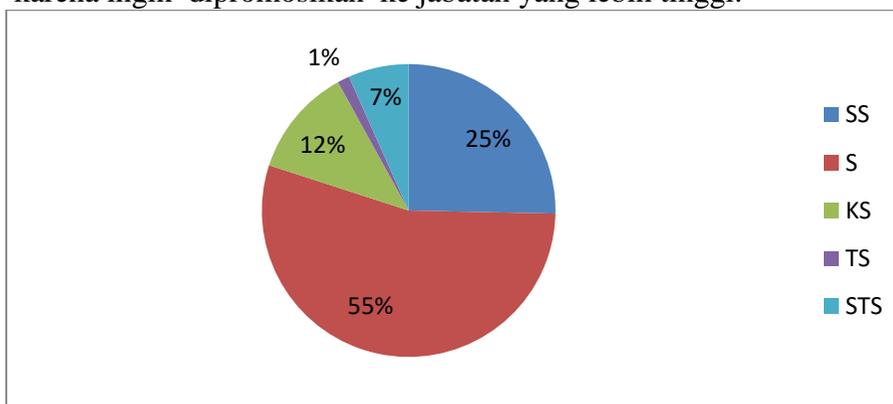
Instrumen No.16: Saya juga menyayangkan ketika musim kemarau tiba dirumah dinas airnya kering.



Gambar 4.46
Analisis Butir Kompensasi No. 16

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (51%) guru setuju ketika musim kemarau tiba dirumah dinas airnya kering.

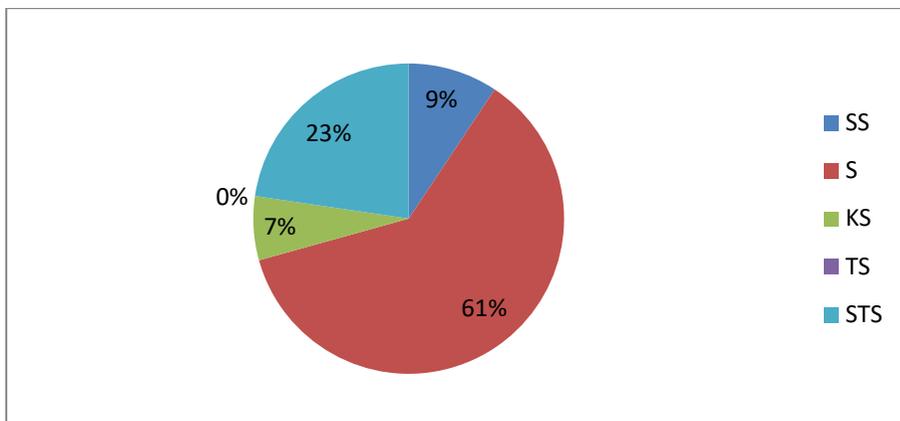
Instrumen No.17: Saya harus memiliki kinerja yang bagus karena ingin dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi.



Gambar 4.47
Analisis Butir Kompensasi No. 17

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (55%) guru setuju harus memiliki kinerja yang bagus jika ingin dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi.

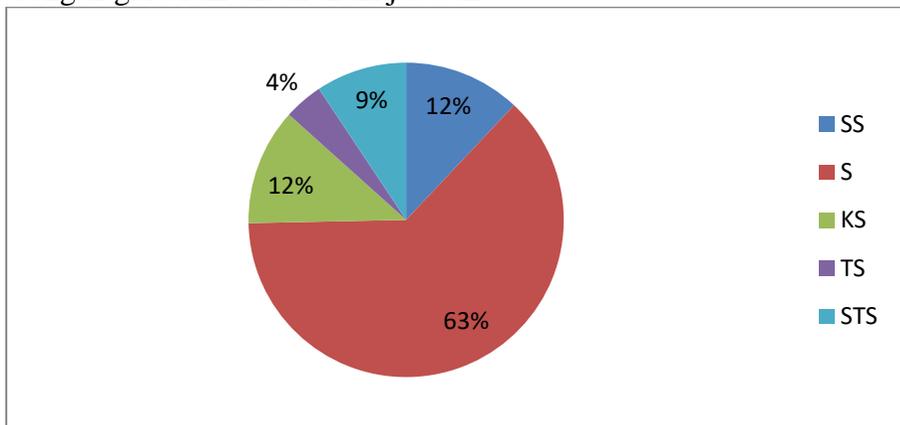
Instrumen No.18: Saya mendapat kesempatan naik jabatan melalui promosi.



Gambar 4.48
Analisis Butir Kompensasi No. 18

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (61%) guru setuju mendapat kesempatan naik jabatan melalui promosi.

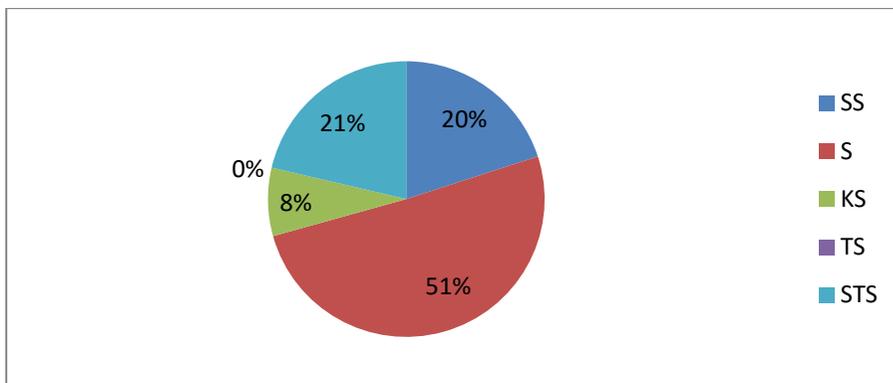
Instrumen No.19: Saya memiliki kesempatan yang sama dengan guru lain untuk naik jabatan.



Gambar 4.49
Analisis Butir Kompensasi No. 19

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (63%) guru setuju memiliki kesempatan yang sama dengan guru lain untuk naik jabatan.

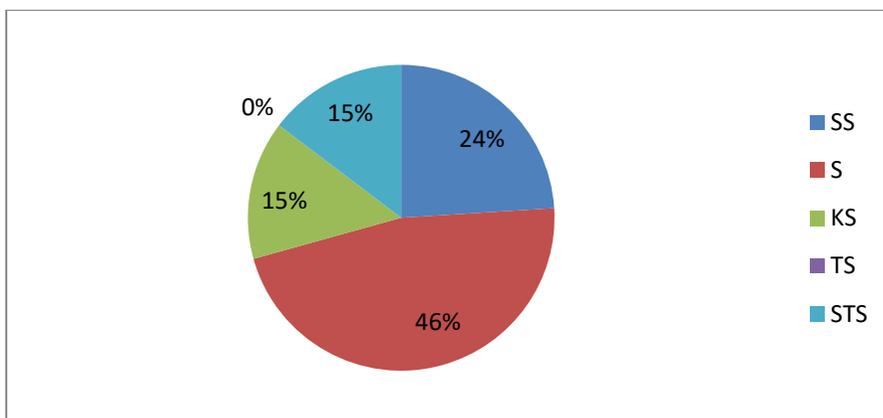
Instrumen No.20: Saya senang dengan kebijakan yang digunakan untuk promosi jabatan di sekolah ini.



Gambar 4.50
Analisis Butir Kompensasi No. 20

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (51%) guru setuju dengan kebijakan yang digunakan untuk promosi jabatan di sekolah ini.

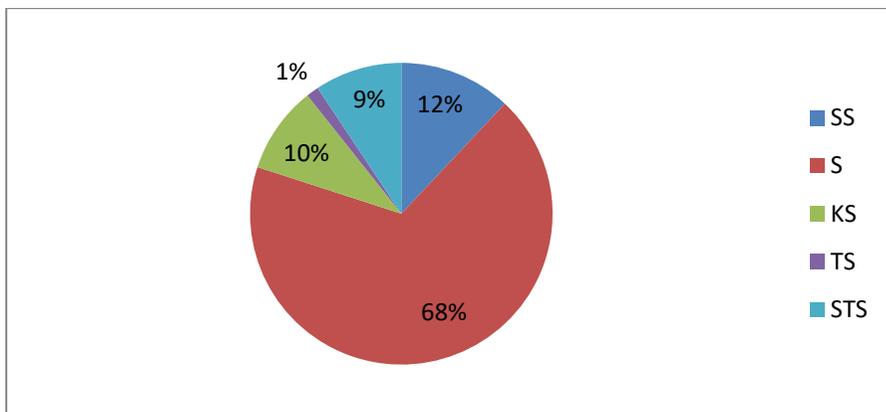
Instrumen No.21: Saya senang dengan adanya kesempatan promosi jabatan di sekolah ini.



Gambar 4.51
Analisis Butir Kompensasi No. 21

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (46%) guru setuju dengan adanya kesempatan promosi jabatan di sekolah ini.

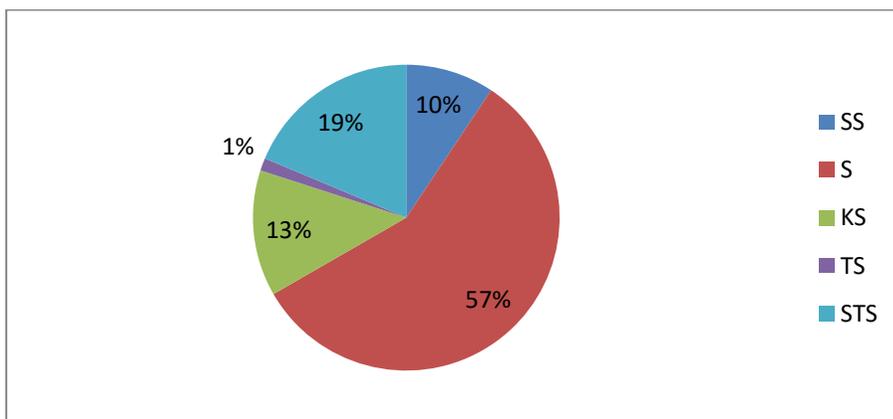
Instrumen No.22: Saya bangga di yayasan ini para guru mendapatkan beasiswa melanjutkan sekolah kejenjang yang lebih tinggi.



Gambar 4.52
Analisis Butir Kompensasi No. 22

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (68%) guru setuju di yayasan ini para guru mendapatkan bea siswa melanjutkan sekolah kejenjang yang lebih tinggi.

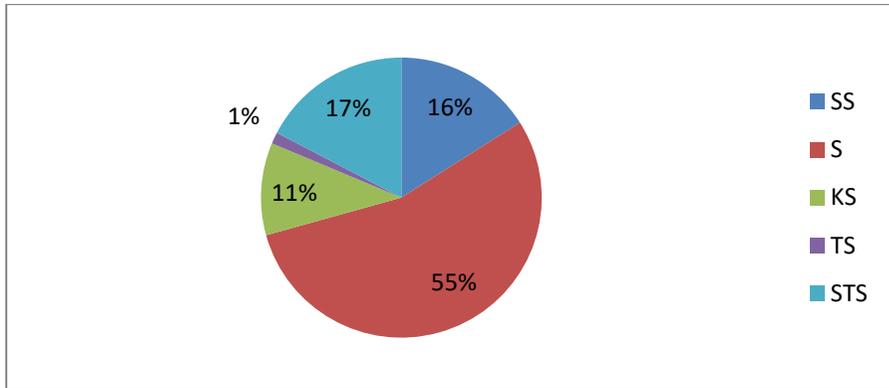
Instrumen No.23: Saya menerima fasilitas kantor yang sesuai dengan harapan.



Gambar 4.53
Analisis Butir Kompensasi No. 23

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (58%) guru setuju menerima fasilitas kantor yang sesuai dengan harapan.

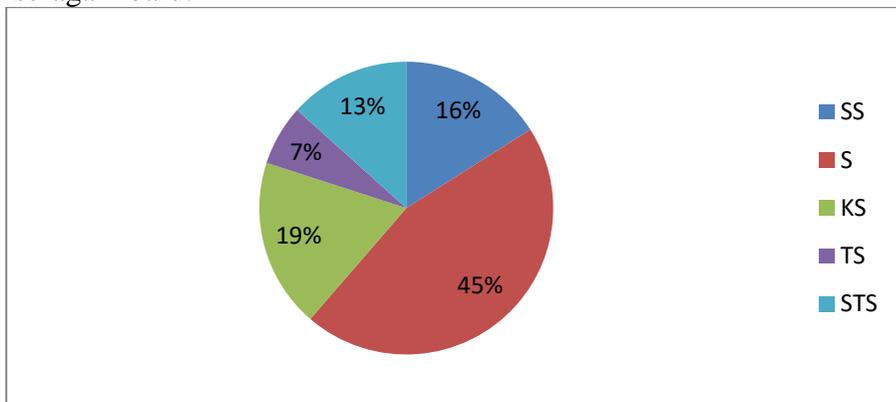
Instrumen No.24: Saya mendapat kenaikan jabatan.



Gambar 4.54
Analisis Butir Kompensasi No. 24

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (55%) guru setuju mendapat kenaikan jabatan.

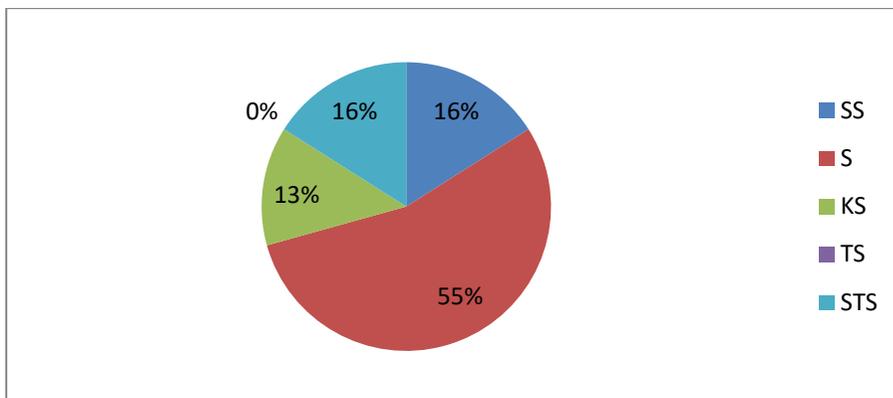
Instrumen No.25: Saya senang setiap tahun mendapatkan seragam baru.



Gambar 4.55
Analisis Butir Kompensasi No. 25

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (45%) guru setuju setiap tahun mendapatkan seragam baru.

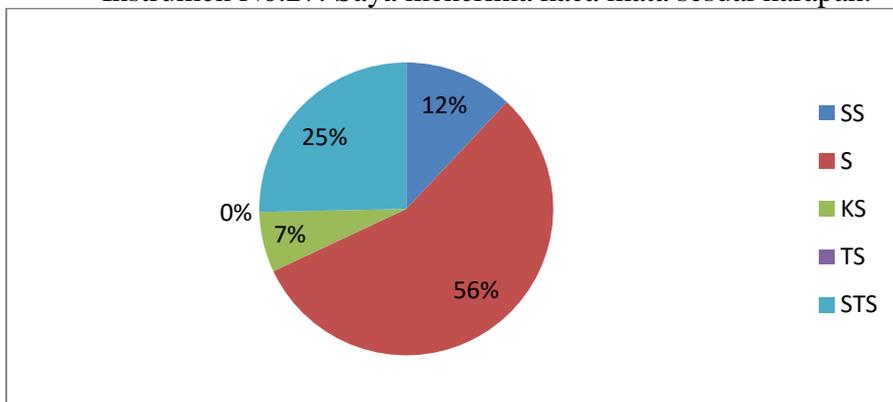
Instrumen No.26: Saya mendapatkan kenaikan tunjangan karena bersemangat dalam kerja.



Gambar 4.56
Analisis Butir Kompensasi No. 26

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (55%) guru setuju mendapatkan kenaikan tunjangan karena bersemangat dalam kerja.

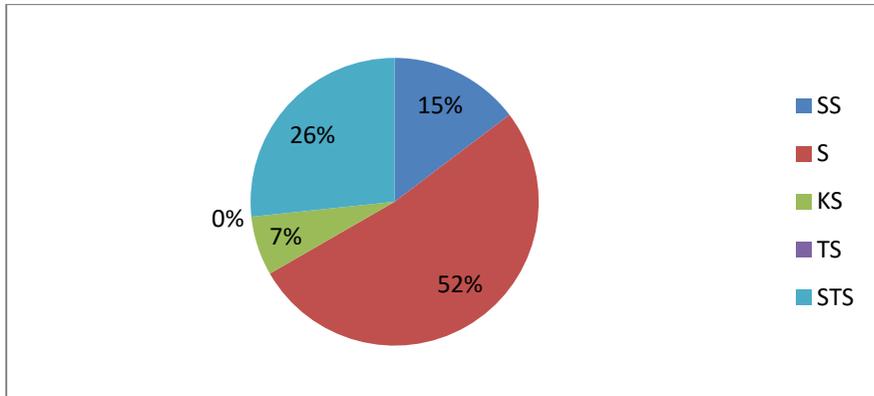
Instrumen No.27: Saya menerima kaca mata sesuai harapan.



Gambar 4.57
Analisis Butir Kompensasi No. 27

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (56%) guru setuju menerima kaca mata sesuai harapan.

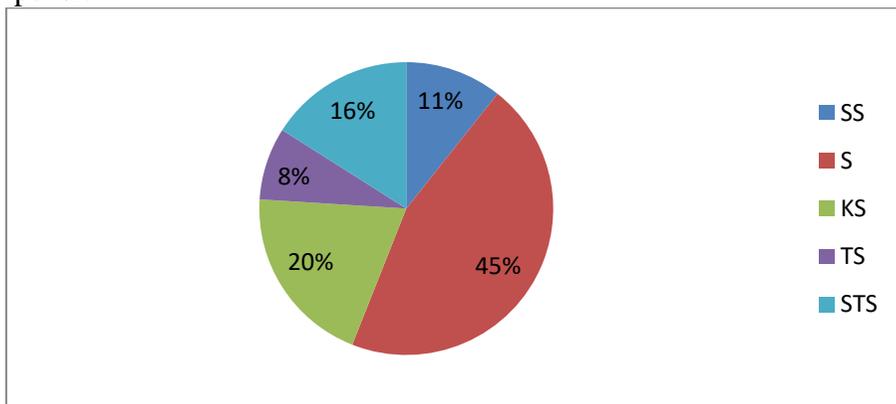
Instrumen No.28: Saya mendapatkan tunjangan melahirkan sesuai harapan.



Gambar 4.58
Analisis Butir Kompensasi No. 28

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (52%) guru setuju mendapatkan tunjangan melahirkan sesuai harapan.

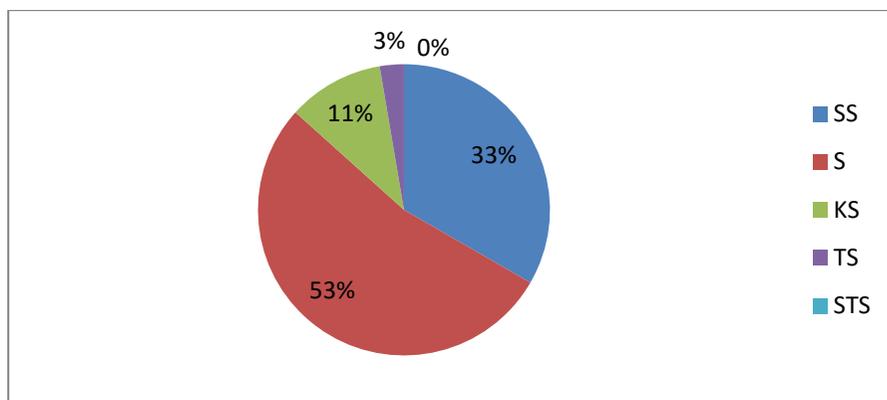
Instrumen No.29: Saya bersyukur sekolah ini memberikan asuransi, mulai dari kesehatan, ketenaga kerjaan hingga asuransi pensiun.



Gambar 4.59
Analisis Butir Kompensasi No. 29

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (45%) guru setuju sekolah ini memberikan asuransi, mulai dari kesehatan, ketenaga kerjaan hingga asuransi pensiun.

Instrumen No.30: Saya mendapat cuti sesuai aturan yang berlaku.



Gambar 4.60
Analisis Butir Kompensasi No. 30

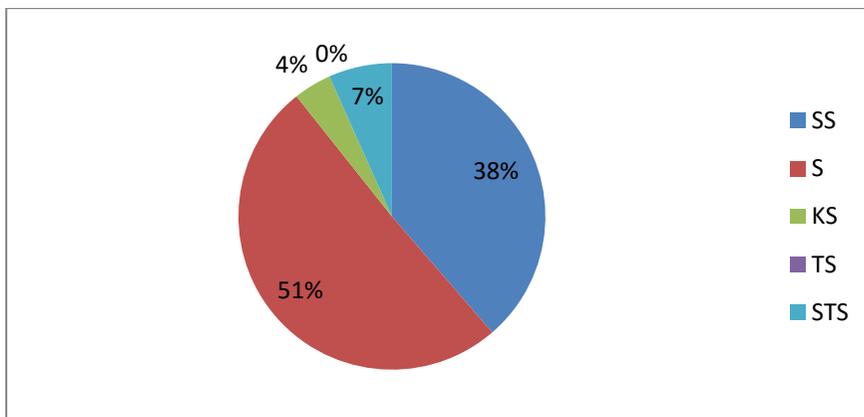
Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (53%) guru setuju mendapat cuti sesuai aturan yang berlaku.

3. Variabel Kepuasan Kerja Guru (Y)

Peneliti mengungkap variabel kepuasan kerja guru melalui 30 butir soal angket dengan lima pilihan jawaban yaitu; Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Berdasarkan hasil penyebaran angket tersebut didapatkan hasil jawaban responden sebagai berikut:

Untuk mengetahui prosentase jawaban responden pada setiap butir instrumen penelitian, maka dilakukan analisis butir instrumen penelitian sebagai berikut:

Instrumen No. 1: Saya senang mengajar mata pelajaran yang sesuai dengan hobi.

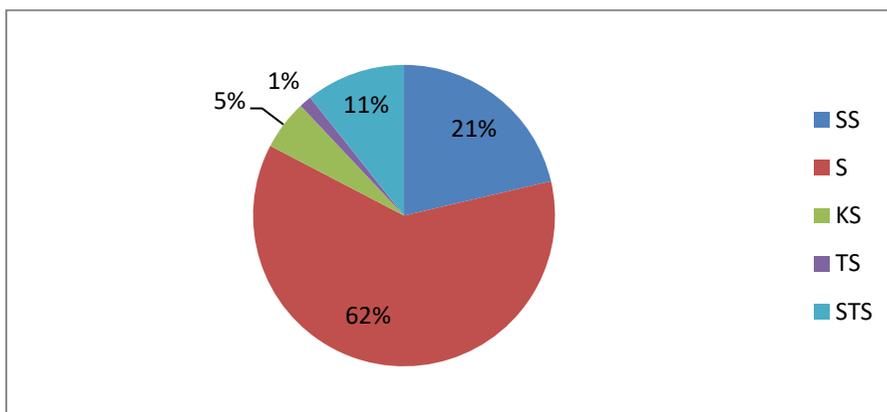


Gambar 4.61

Analisis Butir Kepuasan Kerja Guru No. 1

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (51%) guru setuju mengajar mata pelajaran yang sesuai dengan hobi.

Instrumen No. 2: Saya menikmati pekerjaan ini.

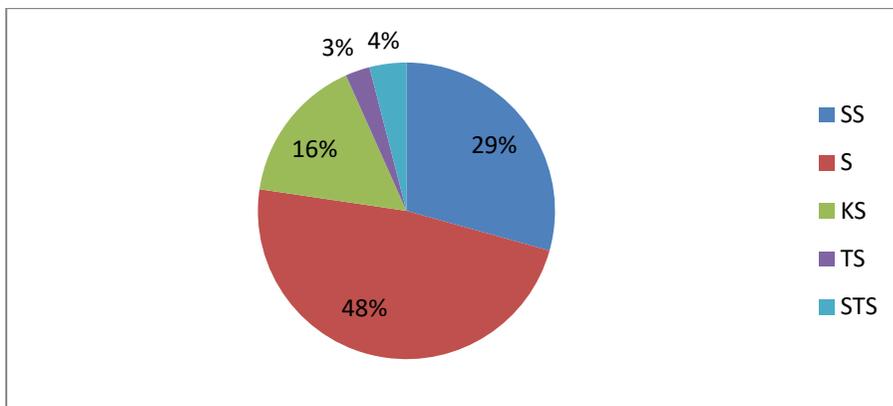


Gambar 4.62

Analisis Butir Kepuasan Kerja Guru No. 2

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (61%) guru setuju menikmati pekerjaan ini.

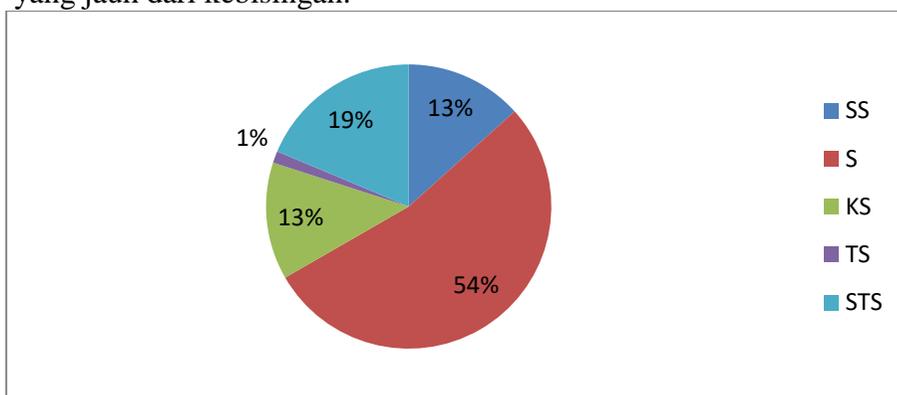
Instrumen No. 3: Saya bekerja dengan orang-orang yang bertanggung jawab.



Gambar 4.63
Analisis Butir Kepuasan Kerja Guru No. 3

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (48%) guru setuju bekerja dengan orang-orang yang bertanggung jawab.

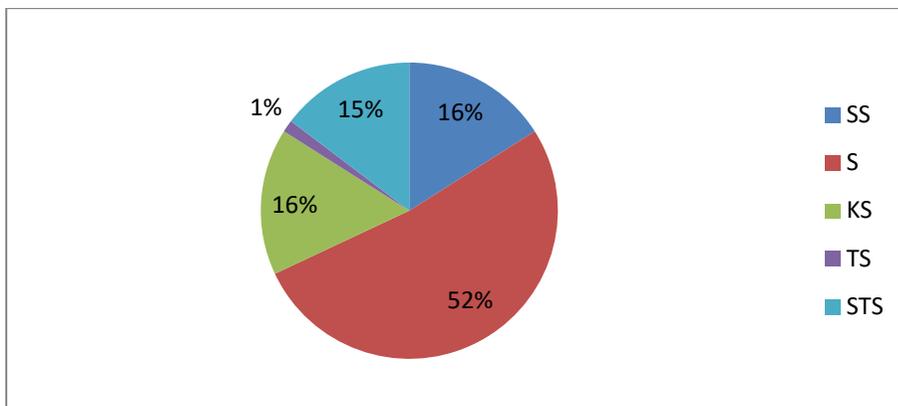
Instrumen No. 4: Saya merasa nyaman dengan kondisi kerja yang jauh dari kebisingan.



Gambar 4.64
Analisis Butir Kepuasan Kerja Guru No. 4

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (54%) guru setuju merasa nyaman dengan kondisi kerja yang jauh dari kebisingan.

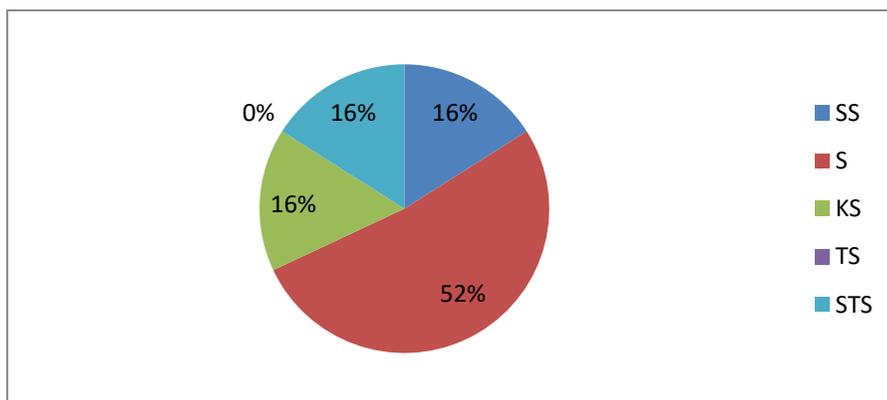
Instrumen No. 5: Saya percaya diri dengan tugas yang di amanahkan.



Gambar 4.65
Analisis Butir Kepuasan Kerja Guru No. 5

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (52%) guru setuju percaya diri dengan tugas yang di amanahkan.

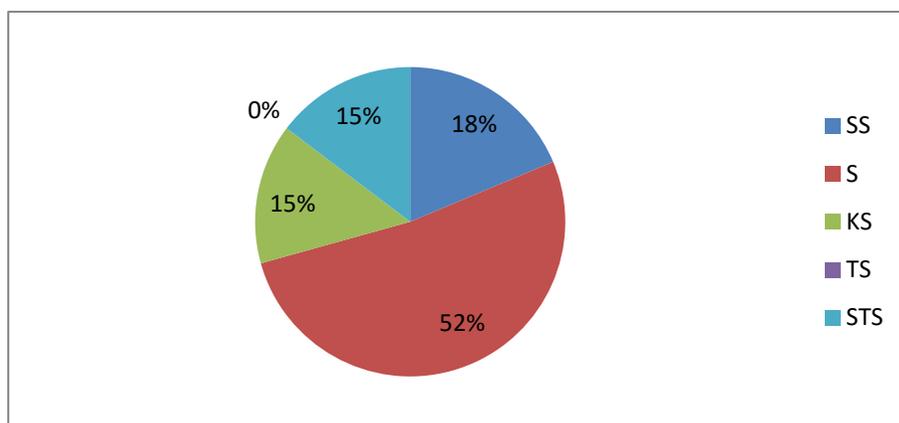
Instrumen No. 6: Saya mencintai pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.



Gambar 4.66
Analisis Butir Kepuasan Kerja Guru No. 6

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (52%) guru setuju mencintai pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.

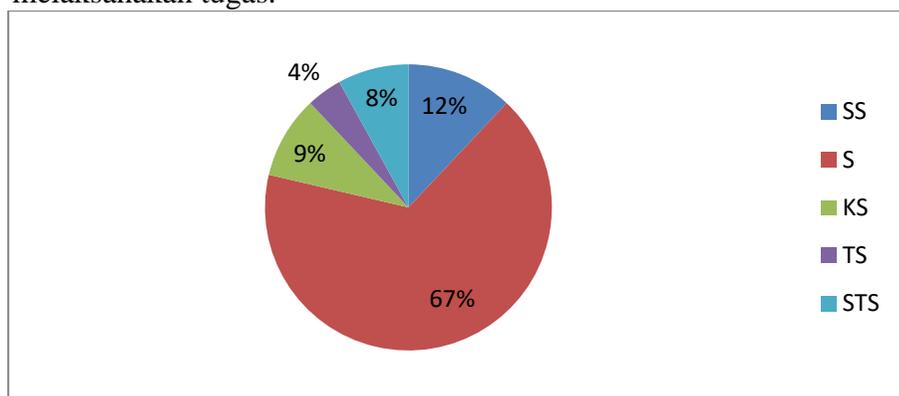
Instrumen No. 7: Saya memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan jabatan sekarang.



Gambar 4.67
Analisis Butir Kepuasan Kerja Guru No. 7

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (52%) guru setuju memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan jabatan sekarang.

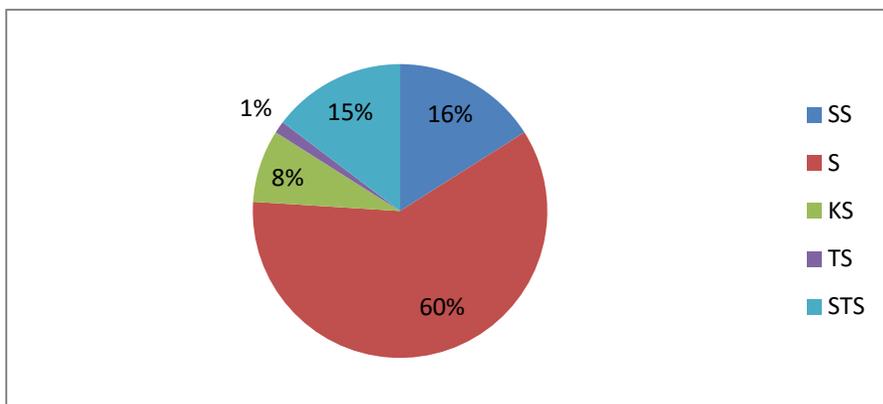
Instrumen No. 8: Saya bekerja ditempat yang mudah untuk melaksanakan tugas.



Gambar 4.68
Analisis Butir Kepuasan Kerja Guru No. 8

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (67%) guru setuju bekerja ditempat yang mudah untuk melaksanakan tugas.

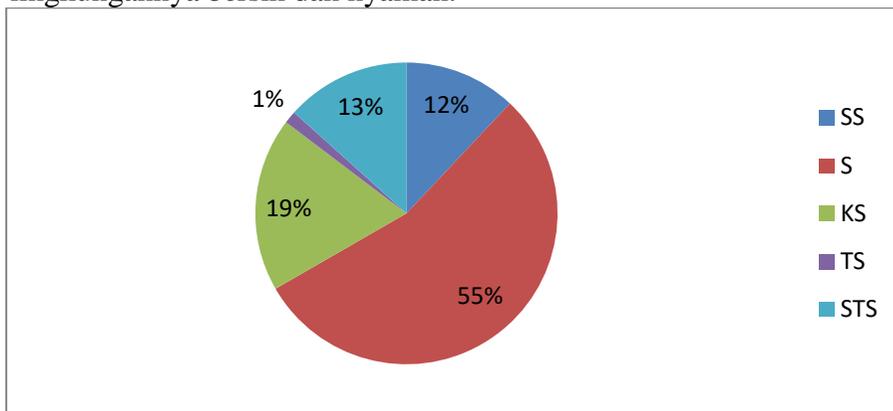
Instrumen No. 9: Saya diberi peluang untuk mempersiapkan kemajuan di masa yang akan datang.



Gambar 4.69
Analisis Butir Kepuasan Kerja Guru No. 9

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (60%) guru setuju diberi peluang untuk mempersiapkan kemajuan di masa yang akan datang.

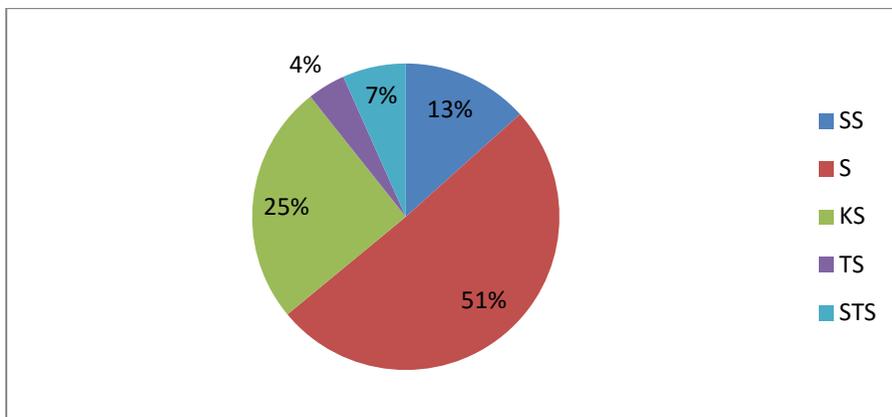
Instrumen No. 10: Saya semangat dalam bekerja karena lingkungannya bersih dan nyaman.



Gambar 4.70
Analisis Butir Kepuasan Kerja Guru No. 10

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (55%) guru kurang setuju semangat dalam bekerja karena lingkungannya bersih dan nyaman.

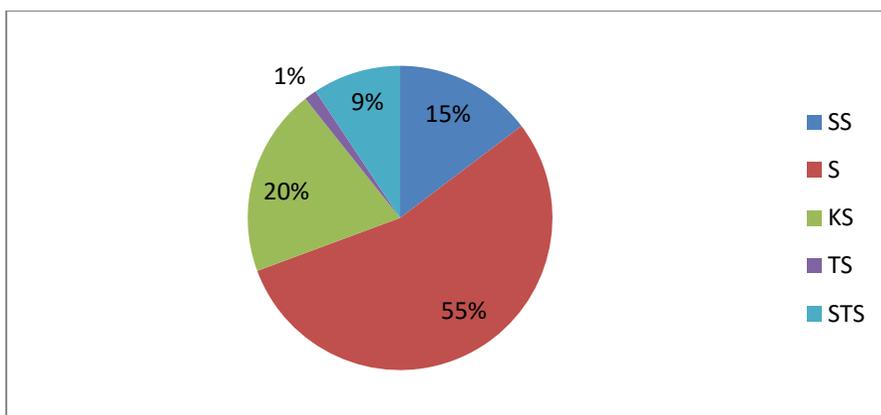
Instrumen No. 11: Saya merasa puas dengan fasilitas yang disediakan oleh sekolah.



Gambar 4.71
Analisis Butir Kepuasan Kerja Guru No. 11

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (51%) guru setuju merasa puas dengan fasilitas yang disediakan oleh sekolah.

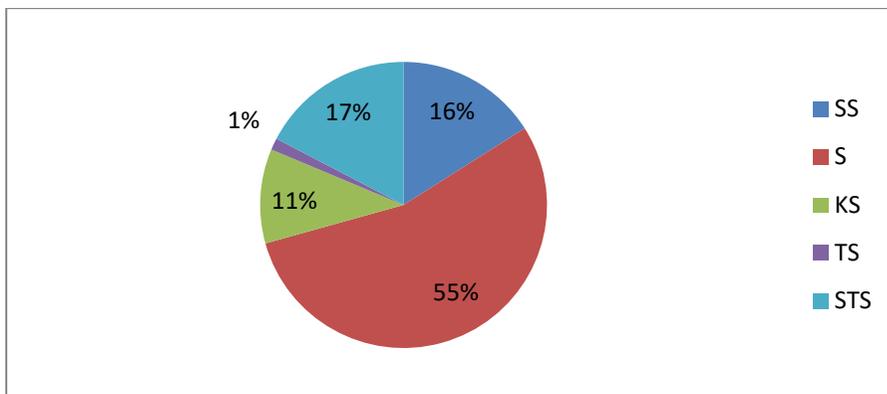
Instrumen No. 12: Saya bersyukur kualitas fasilitas kerja yang tersedia memenuhi harapan.



Gambar 4.72
Analisis Butir Kepuasan Kerja Guru No. 12

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (55%) guru setuju kualitas fasilitas kerja yang tersedia memenuhi harapan.

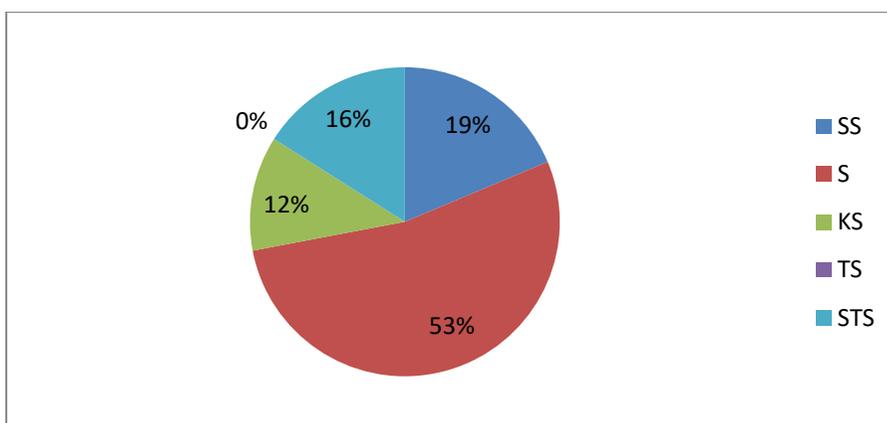
Instrumen No. 13: Saya merasa puas dengan gaji pokok yang diterima saat ini.



Gambar 4.73
Analisis Butir Kepuasan Kerja Guru No. 13

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (55%) guru setuju dengan gaji pokok yang diterima saat ini.

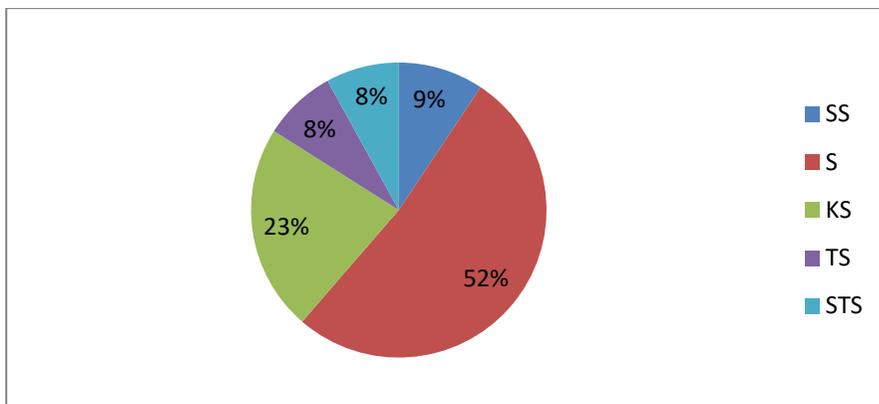
Instrumen No. 14: Saya senang gaji yang diberikan sudah adil.



Gambar 4.74
Analisis Butir Kepuasan Kerja Guru No. 14

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (53%) guru setuju gaji yang diberikan sudah adil.

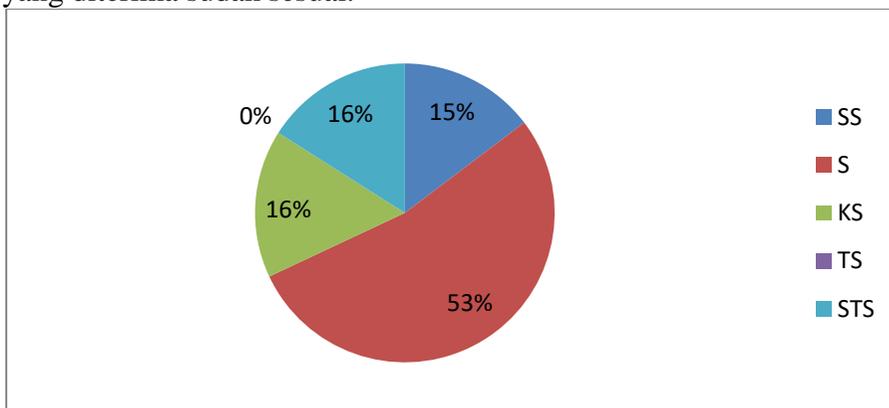
Instrumen No. 15: Saya senang metode pembayaran gaji sudah modern.



Gambar 4.75
Analisis Butir Kepuasan Kerja Guru No. 15

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (52%) guru setuju dan kurang setuju metode pembayaran gaji sudah modern.

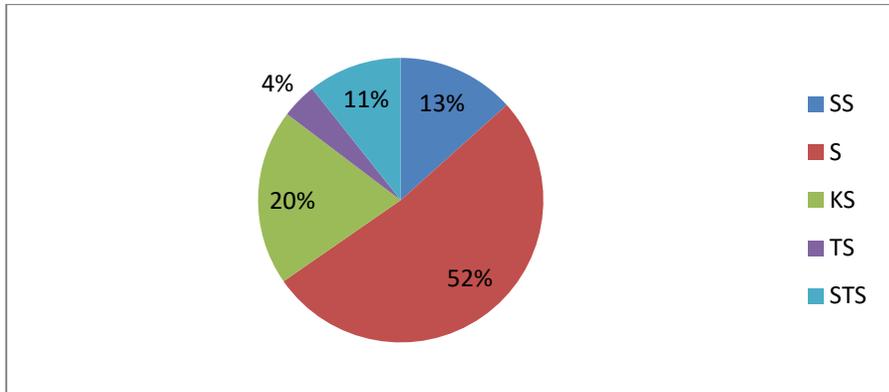
Instrumen No. 16: Saya merasa puas karena besar tunjangan yang diterima sudah sesuai.



Gambar 4.76
Analisis Butir Kepuasan Kerja Guru No. 16

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (53%) guru setuju merasa puas karena besar tunjangan yang diterima sudah sesuai.

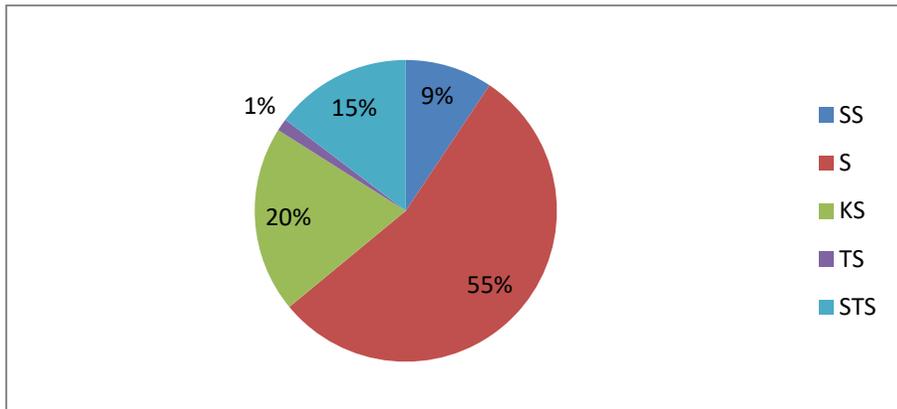
Instrumen No. 17: Saya menerima gaji sesuai dengan tingkat keterampilan.



Gambar 4.77
Analisis Butir Kepuasan Kerja Guru No. 17

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (52%) guru setuju menerima gaji sesuai dengan tingkat keterampilan.

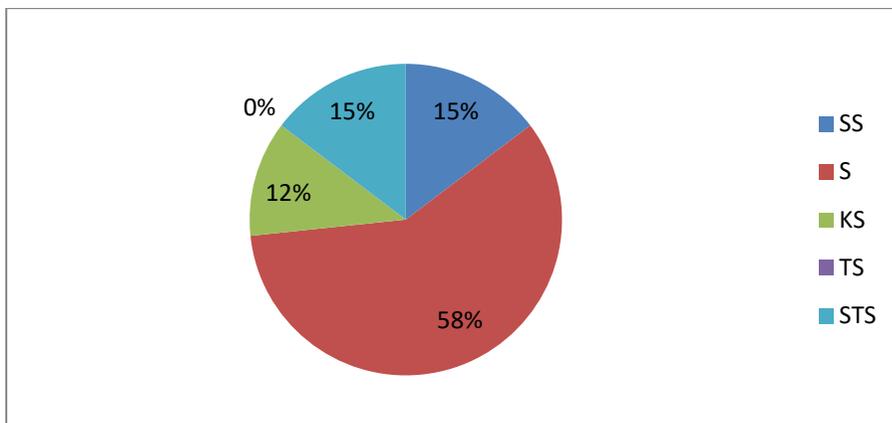
Instrumen No. 18: Saya menerima gaji sudah sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan.



Gambar 4.78
Analisis Butir Kepuasan Kerja Guru No. 18

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (55%) guru setuju gaji yang di terima sudah sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan.

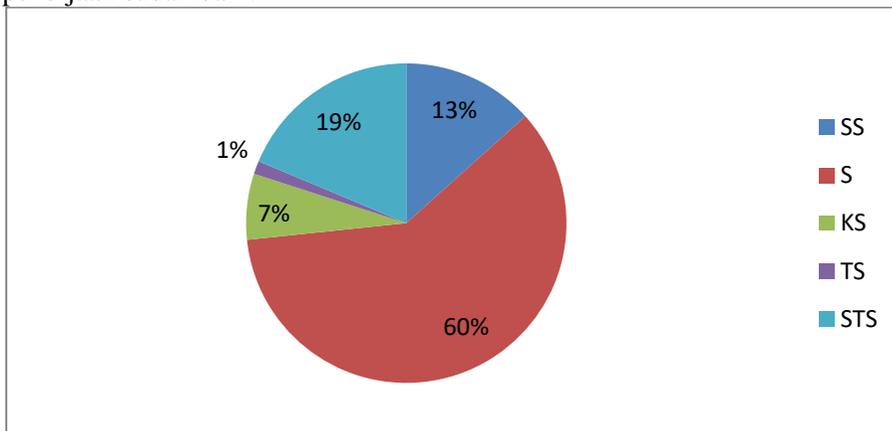
Instrumen No. 19: Saya mendapat gaji yang sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan.



Gambar 4.79
Analisis Butir Kepuasan Kerja Guru No. 19

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (58%) guru setuju mendapat gaji yang sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan.

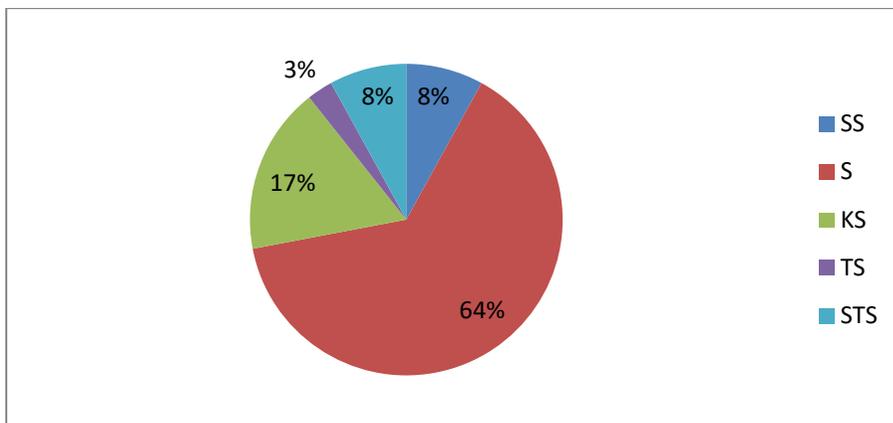
Instrumen No. 20: Saya puas pemahaman atasan terhadap pekerjaan sudah baik.



Gambar 4.80
Analisis Butir Kepuasan Kerja Guru No. 20

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (60%) guru puas pemahaman atasan terhadap pekerjaan sudah baik.

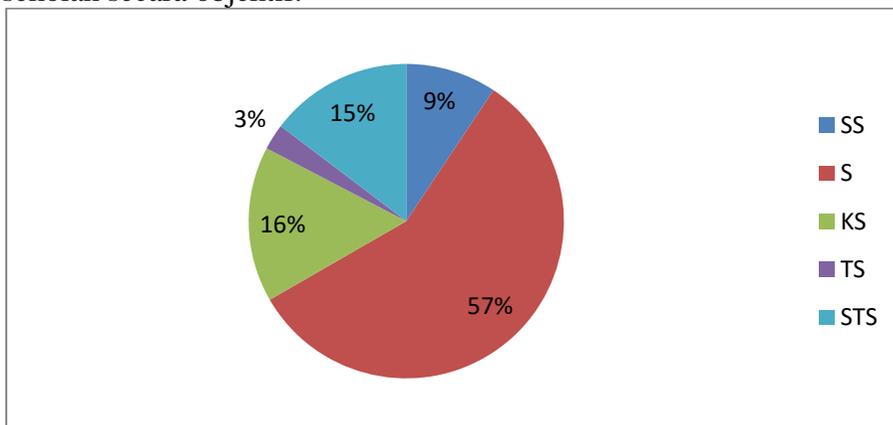
Instrumen No. 21: Saya senang terjalinnya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan dalam menyelesaikan tugas.



Gambar 4.81
Analisis Butir Kepuasan Kerja Guru No. 21

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (64%) guru setuju terjalannya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan dalam menyelesaikan tugas.

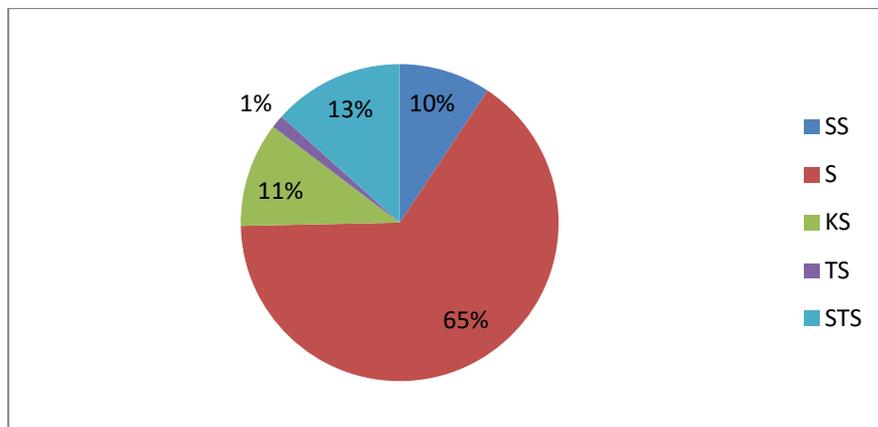
Instrumen No. 22: Saya bekerja selalu dinilai oleh kepala sekolah secara objektif.



Gambar 4.82
Analisis Butir Kepuasan Kerja Guru No. 22

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (57%) guru bekerja selalu dinilai oleh kepala sekolah secara objektif.

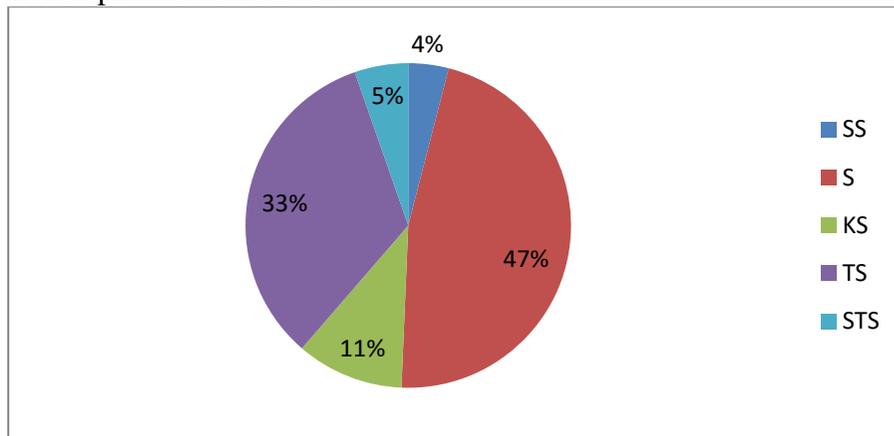
Instrumen No. 23: Saya senang karena atasan selalu memberikan kesempatan untuk penyampaian ide-ide atau masukan yang mendukung tercapainya program-program kerja.



Gambar 4.83
Analisis Butir Kepuasan Kerja Guru No. 23

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (66%) guru setuju karena atasan selalu memberikan kesempatan untuk penyampaian ide-ide atau masukan yang mendukung tercapainya program-program kerja.

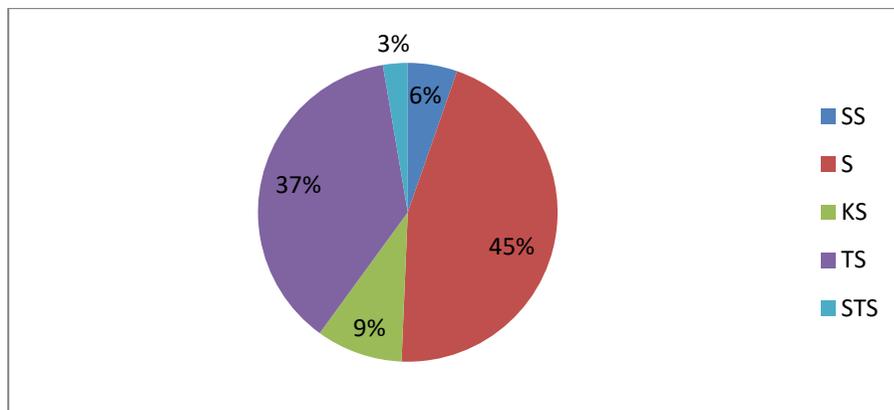
Instrumen No. 24: Saya bangga atasan konsisten dalam menerapkan aturan-aturan.



Gambar 4.84
Analisis Butir Kepuasan Kerja Guru No. 24

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (47%) guru setuju atasan konsisten dalam menerapkan aturan-aturan.

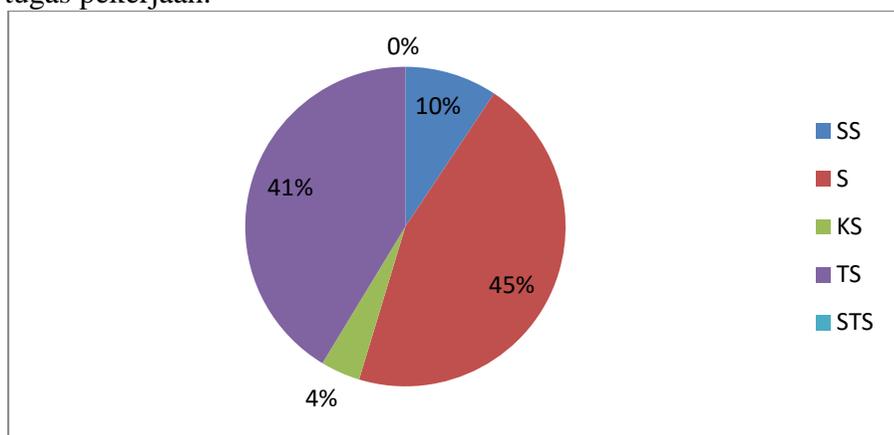
Instrumen No. 25: Saya senang dalam bekerja karena selalu mendapat dukungan yang positif dari kepala sekolah.



Gambar 4.85
Analisis Butir Kepuasan Kerja Guru No. 25

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (45%) guru setuju senang dalam bekerja karena selalu mendapat dukungan yang positif dari kepala sekolah.

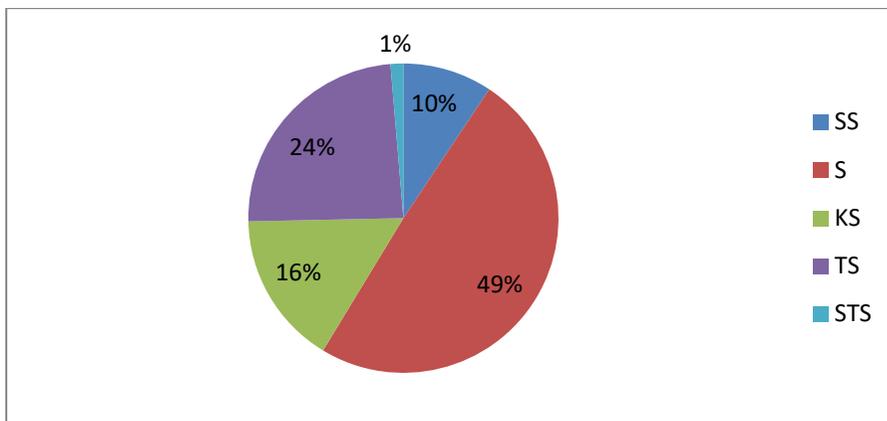
Instrumen No. 26: Saya salut atasan selalu memberikan penghargaan terhadap keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.



Gambar 4.86
Analisis Butir Kepuasan Kerja Guru No. 26

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (45%) guru tidak setuju atasan selalu memberikan penghargaan terhadap keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.

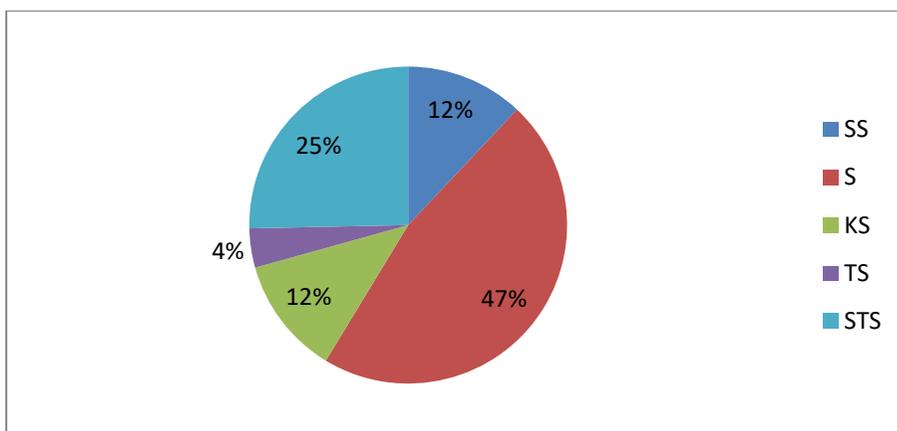
Instrumen No. 27: Saya senang mempunyai rekan kerja yang sangat peduli.



Gambar 4.87
Analisis Butir Kepuasan Kerja Guru No. 27

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (50%) guru setuju senang mempunyai rekan kerja yang sangat peduli.

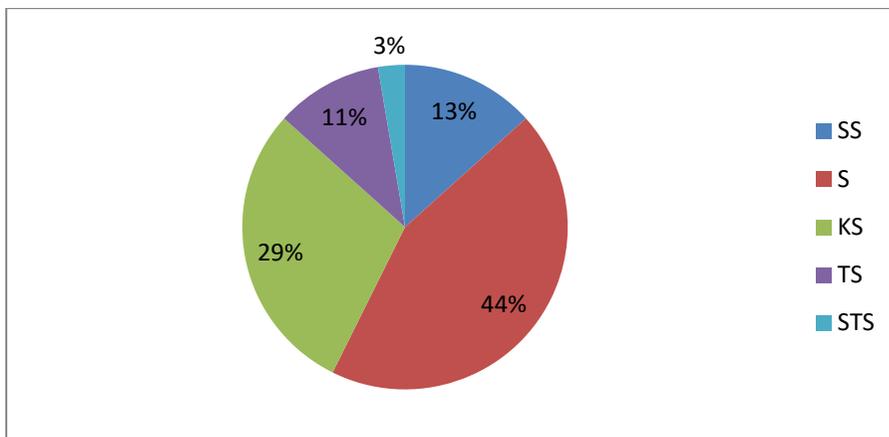
Instrumen No. 28: Saya bangga hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik.



Gambar 4.88
Analisis Butir Kepuasan Kerja Guru No. 28

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (47%) guru bangga hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik.

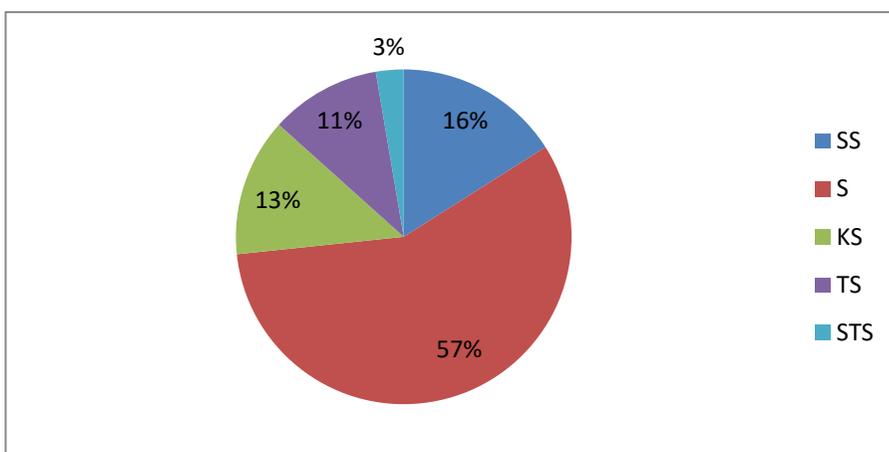
Instrumen No. 29: Saya senang suasana kekeluargaan dalam bekerja terbina dengan baik.



Gambar 4.89
Analisis Butir Kepuasan Kerja Guru No. 29

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (44%) guru senang suasana kekeluargaan dalam bekerja terbina dengan baik.

Instrumen No. 30: Saya mendapatkan dukungan moral untuk bekerja dengan baik dari rekan kerja.



Gambar 4.90
Analisis Butir Kepuasan Kerja Guru No. 30

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (57%) guru setuju mendapatkan dukungan moral untuk bekerja dengan baik dari rekan kerja.

C. Deskripsi Data Hasil Penelitian

Data yang dijadikan dasar deskripsi hasil penelitian ini adalah skor kepuasan kerja guru (Y), iklim organisasi (X_1), dan kompensasi (X_2). Data tersebut, diolah dengan menggunakan perangkat lunak IBM® SPSS® *Statistics Version 25* untuk menyajikan statistik deskriptif, sehingga dapat diketahui beberapa data deskriptif antara lain: jumlah responden (N), harga rata-rata (*mean*), rata-rata kesalahan standar (*Standard Error of Mean*), median atau nilai tengah, modus (*mode*) atau nilai yang sering muncul, simpang baku (*Standard Deviation*), varians (*Variance*), rentang (*range*), skor terendah (*minimum score*), skor tertinggi (*maksimum score*) yakni sebagai berikut:

1. Variabel Kepuasan Kerja Guru (Y)

Tabel 4.2: Data Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja Guru (Y)

No	Statistics		
	Kinerja Guru		
1	N	Valid	75
		Missing	0
2	Rata-rata (<i>mean</i>)		106.08
3	Rata-rata kesalahan standar (<i>Std. Error of Mean</i>)		1.770
4	Median (Nilai tengah)		103.00
5	Modus (<i>Mode</i>)		88 ^a
6	Simpang baku (<i>Std. Deviation</i>)		15.331
7	Varian (<i>rata-rata kelompok</i>)		235.048
8	Rentang (<i>range</i>)		60
9	Skor Minimum (<i>skor terkecil</i>)		85
10	Skor Maksimum (<i>skor terbesar</i>)		145
11	Sum (<i>jumlah</i>)		7956

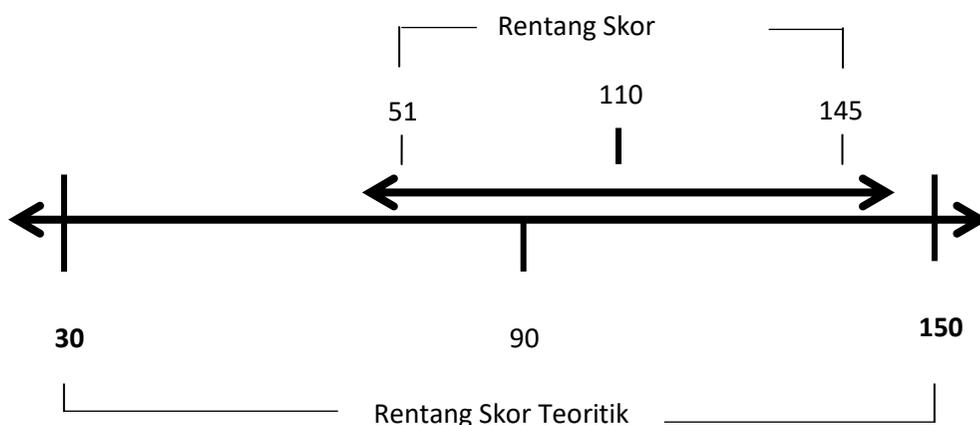
Berdasarkan tabel di atas, maka data deskriptif variabel kepuasan kerja guru (Y) yang diperoleh dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa jumlah responden 75 responden, skor rata-rata 106.08 skor rata-rata kesalahan standar 1.770, median 103.00, modus 88^a, simpang baku 15.331 varians 235.048, rentang skor (*range*) 60, skor terendah 85, skor tertinggi 145.

Memperhatikan skor rata-rata kepuasan kerja guru (Y) yaitu 106.08 atau sama dengan $106.08 : 150 \times 100\% = 70.720\%$ dari skor idealnya yaitu 150. Data ini dapat ditafsirkan sebagai tingkat atau taraf perkembangan variabel tersebut dengan kriteria sebagai berikut³:

90% - 100%	=Sangat tinggi
80% - 89%	= Tinggi
70% - 79%	= Cukup tinggi
60% - 69%	= Sedang
50% - 59%	= Rendah
40% ke bawah	= Sangat rendah

Merujuk pada kriteria tersebut di atas, maka variabel kepuasan kerja guru berada pada taraf cukup tinggi (70.72%). Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru telah berjalan dengan baik.

Variabel Kepuasan kerja guru memiliki rentang skor teoritik 30 sampai dengan 150, dengan skor tengah (*median*) 90 dan rentang skor empirik antara 51 sampai dengan 145, dengan skor median empirik 110, yang berarti distribusi sebaran skor empirik berada di atas daerah skor median teoritik. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa inovasi guru dalam penelitian ini relatif memiliki **kategori Cukup tinggi**.



³ Moch. Idochi Anwar, *Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Performance Kerja Guru*. Bandung: Tesis, FPS IKIP Bandung, 1998, h. 101.

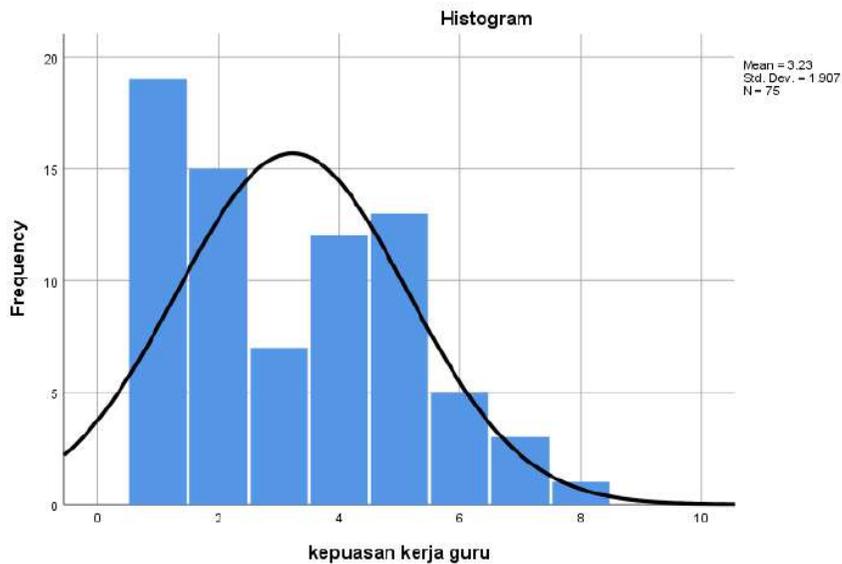
Gambar 4.91 Posisi skor empiric terhadap skor teoritik

Variable Kepuasan kerja Guru (Y)

Adapun tabel distribusi frekuensi dan gambar histogram dari variabel kinerja guru (Y) ini adalah sebagai berikut.

Tabel 4.3: Distribusi Frekuensi kepuasan kerja Guru (Y)

kepuasan kerja Guru					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	85-92	19	25.3	25.3	25.3
	93-100	15	20.0	20.0	45.3
	101-108	7	9.3	9.3	54.7
	109-116	12	16.0	16.0	70.7
	117-124	13	17.3	17.3	88.0
	125-132	5	6.7	6.7	94.7
	133-140	3	4.0	4.0	98.7
	141-148	1	1.3	1.3	100.0
Total		75	100.0	100.0	



Gambar 4.92: Histogram Variabel Kinerja Guru (Y)

2. Variable Iklim Organisasi (X_1)

Tabel 4.4: Data Deskriptif Variabel Iklim Organisasi (X_1)

No	Statistics		
	Iklim Organisasi		
1	N	Valid	75
		Missing	0
2	Rata-rata (<i>mean</i>)		101.77
3	Rata-rata kesalahan standar (<i>Std. Error of Mean</i>)		1.296
4	Median (Nilai tengah)		102.00
5	Modus (<i>Mode</i>)		91
6	Simpang baku (<i>Std. Deviation</i>)		11.224
7	Varian (<i>rata-rata kelompok</i>)		125.988
8	Rentang (<i>range</i>)		51

9	Skor Minimum (<i>skor terkecil</i>)	82
10	Skor Maksimum (<i>skor terbesar</i>)	133
11	Sum (<i>jumlah</i>)	7633
a. Multiple modes exist. The smallest value is shown		

Berdasarkan tabel di atas, maka data deskriptif variabel Iklim Organisasi (X_1) yang diperoleh dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa jumlah responden 75 responden, skor rata-rata 101,77, skor rata-rata kesalahan standar 1,296, median 102,00 modus 91 simpang baku 11,224 varians 125,988, rentang skor 51, skor terendah 82, skor tertinggi 145.

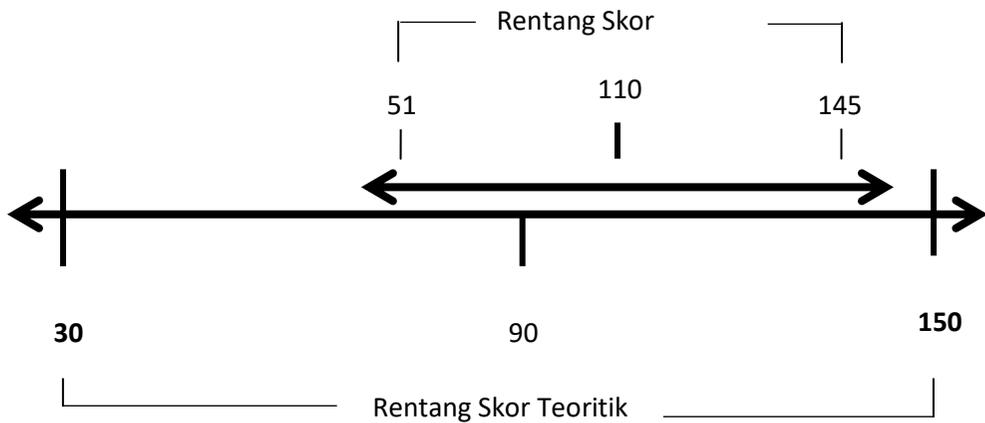
Memperhatikan skor rata-rata variabel Iklim Organisasi (X_1) yaitu 101,77 atau sama dengan $101,77 : 150 \times 100\% = 67,847\%$ dari skor idealnya yaitu 150. Data ini dapat ditafsirkan sebagai tingkat atau taraf perkembangan variabel tersebut dengan kriteria sebagai berikut:⁴

- 90% - 100% = Sangat tinggi
- 80% - 89% = Tinggi
- 70% - 79% = Cukup tinggi
- 60% - 69% = Sedang
- 50% - 59% = Rendah
- 40% ke bawah = Sangat rendah

Merujuk pada kriteria tersebut di atas, maka variabel Iklim Organisasi berada pada taraf sedang (67,847%). Hal ini menunjukkan bahwa guru memiliki Iklim Organisasi yang cukup tinggi.

Variabel Iklim organisasi memiliki rentang skor teoritik 30 sampai dengan 150, dengan skor tengah (*median*) 90 dan rentang skor empirik antara 51 sampai dengan 145, dengan skor median empirik 110, yang berarti distribusi sebaran skor empirik berada di atas daerah skor median teoritik. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa inovasi guru dalam penelitian ini relatif memiliki **kategori Sedang**.

⁴ Moch. Idochi Anwar, *Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah,...*, hal. 101.

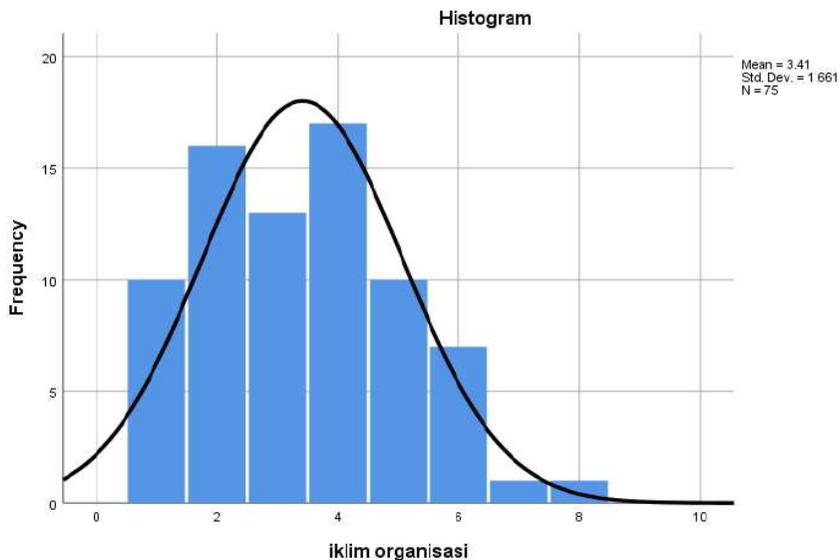


Gambar 4.93 Posisi skor empiric terhadap skor teoritik variabel iklim Organisasi X1)

Adapun tabel distribusi frekuensi dan gambar histogram dari variabel Iklim Organisasi (X_1) ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5: Distribusi Frekuensi Iklim Organisasi (X_1)

Iklim Organisasi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	82-88	10	13.3	3.8	3.8
	89-95	16	21.4	11.5	15.4
	96-102	13	17.4	16.3	31.7
	103-109	17	22.8	17.3	49.0
	110-116	10	14.5	24.0	73.1
	117-123	7	9.4	13.5	86.5
	124-130	1	1.3	11.5	98.1
	131-137	1	1.3	1.9	100.0
	Total	75	100.0	100.0	



Gambar 4.94: Histogram Variabel Iklim Organisasi (X₁)

3. Variabel Kompensasi (X₂)

Tabel 4.6: Data Deskriptif Variabel Kompensasi (X₂)

No	Statistics		
	Kompensasi		
1	N	Valid	75
		Missing	0
2	Rata-rata (<i>mean</i>)		102.67
3	Rata-rata kesalahan standar (<i>Std. Error of Mean</i>)		1.524
4	Median (Nilai tengah)		102.00
5	Modus (<i>Mode</i>)		87 ^a
6	Simpang baku (<i>Std. Deviation</i>)		13.195
7	Varian (<i>rata-rata kelompok</i>)		174.117
8	Rentang (<i>range</i>)		48

9	Skor Minimum (<i>skor terkecil</i>)	85
10	Skor Maksimum (<i>skor terbesar</i>)	133
11	Sum (<i>jumlah</i>)	7700

Berdasarkan tabel di atas, maka data deskriptif variabel kompetensi profesional (X_2) yang diperoleh dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa jumlah responden 75 responden, skor rata-rata 102,67 skor rata-rata kesalahan standar 1,524, median 102,00 modus 87a, simpang baku 13,195, varians 174,117, rentang skor 48, skor terendah 85, skor tertinggi 133.

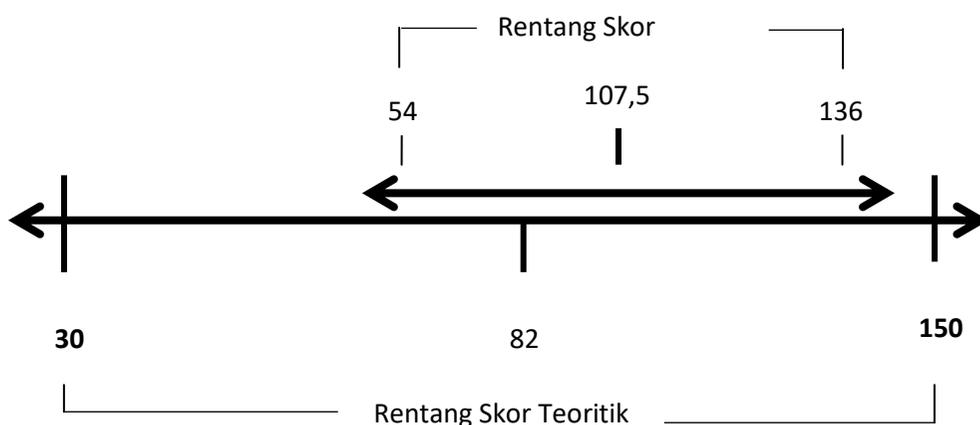
Memperhatikan skor rata-rata kompetensi profesional (X_2) yaitu 102,67 atau sama dengan $102,67 : 150 \times 100\% = 68,447\%$ dari skor idealnya yaitu 150. Data ini dapat ditafsirkan sebagai tingkat atau taraf perkembangan variabel tersebut dengan kriteria sebagai berikut:⁵

90% - 100%	=Sangat tinggi
80% - 89%	= Tinggi
70% - 79%	= Cukup tinggi
60% - 69%	= Sedang
50% - 59%	= Rendah
40% ke bawah	= Sangat rendah

Merujuk pada kriteria tersebut di atas, maka variabel kompetensi profesional berada pada taraf sedang (68,447%). Hal ini menunjukkan bahwa para guru mendapatkan kompensasi yang baik.

Variabel Kompensasi memiliki rentang skor teoritik 30 sampai dengan 150, dengan skor tengah (*median*) 82 dan rentang skor empirik antara 54 sampai dengan 136, dengan skor median empirik 107,5 yang berarti distribusi sebaran skor empirik berada di atas daerah skor median teoritik. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa inovasi guru dalam penelitian ini relatif memiliki **kategori Sedang**.

⁵ Moch. Idochi Anwar, *Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah*,...,hal. 101.

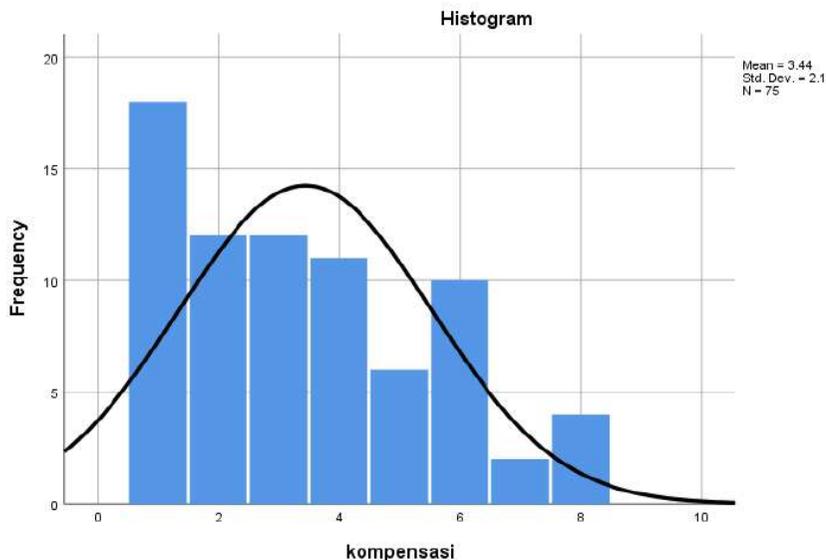


Gambar 4.95: Posisi skor empiric terhadap skor teoritik variabel Kompensasi (X₂)

Adapun tabel distribusi frekuensi dan gambar histogram dari variabel kompensasi (X₂) ini adalah sebagai berikut.

Tabel 4.7: Distribusi Frekuensi Kompensasi (X₂)

Kompensasi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	85-91	18	23.9	23.9	5.8
	92-97	12	15.9	15.9	14.4
	98-103	12	16	16	32.7
	104-109	11	14.7	14.7	50.0
	110-115	6	7.9	7.9	75.0
	116-121	10	13.3	13.3	90.4
	122-127	2	2.7	2.7	97.1
	128-133	4	5.3	5.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	



Gambar 4.96: Histogram Variabel Kompensasi (X_2)

D. Uji Prasyarat Analisis Data

Teknik analisis yang dipergunakan untuk menguji hopotesis-hipotesis tentang Iklim Organisasi (X_1), dan kompensasi (X_2), dengan kepuasan kerja guru (Y), baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama adalah teknik analisis korelasi sederhana dan berganda serta teknik regresi sederhana dan berganda.

Untuk dapat menggunakan teknik analisis korelasi dan regresi tersebut di atas, maka diperlukan terpenuhinya persyaratan analisis yaitu syarat analisis korelasi sederhana (Y atas X_1 , dan X_2 .) secara sendiri-sendiri maupun secara simultan/ bersama-sama, maka persamaan regresi harus *linier*. Sedangkan syarat analisis regresi sederhana dan berganda adalah galat taksiran (*error*) ketiga variabel harus *berdistribusi normal* serta varians kelompok ketiga variabel harus *homogen*. Adapun uji independensi ketiga variabel bebas tidak dilakukan, karena ketiga variabel bebas tersebut diasumsikan telah independen.

Berdasarkan uraian di atas, maka sebelum pengujian hipotesis dilakukan terlebih dahulu pengujian persyaratan analisis sebagaimana dimaksud di atas, yakni sebagai berikut:

1. Uji Normalitas Distribusi Galat Taksiran atau Uji Kenormalan

Adapun uji normalitas distribusi galat taksiran ketiga variabel penelitian adalah sebagai berikut:

a. Pengaruh Iklim Organisasi (X_1) terhadap kinerja guru (Y).

H_0 : Galat taksiran kepuasan kerja guru atas Iklim Organisasi adalah *normal*

H_1 : Galat taksiran kepuasan kerja guru atas Iklim Organisasi adalah *tidak normal*.

Tabel 4.8: Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X_1

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	12.04688537
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.072
	Negative	-.061
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Dari tabel di atas, maka galat taksiran untuk persamaan regresi \hat{Y} atas X_1 menunjukkan *Asymp Sig (2-tailed)*, atau nilai $P = 0,2 > 0,05$ (5%) atau $Z_{hitung} = 0,72$ dan Z_{tabel} pada taraf kepercayaan atau signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah 1,927 ($Z_{hitung} 0,72 < Z_{tabel} 1,927$), yang berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian dapat diinterpretasikan atau ditafsirkan bahwa persyaratan normalitas distribusi galat taksiran terpenuhi dengan kata lain galat taksiran persamaan regresi \hat{Y} atas X_1 adalah *berdistribusi normal*.

b. Pengaruh kompensasi (X_2) dengan kepuasan kerja guru (Y).

- H_0 : Galat taksiran kepuasan kerja guru atas kompensasi adalah *normal*.
 H_1 : Galat taksiran kepuasan kerja guru atas kompensasi adalah *tidak normal*.

Tabel 4.9: Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X_2

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	10.69722008
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.086
	Negative	-.040
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

Dari tabel di atas, maka galat taksiran untuk persamaan regresi \hat{Y} atas X_2 menunjukkan *Asymp Sig (2-tailed)*, atau nilai $P = 0,2 > 0,05$ (5%) atau $Z_{hitung} = 0,86$ dan Z_{tabel} pada taraf kepercayaan atau signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah 1,977 ($Z_{hitung} 0,86 < Z_{tabel} 1,977$), yang berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian dapat diinterpretasikan atau ditafsirkan bahwa persyaratan normalitas distribusi galat taksiran terpenuhi dengan kata lain galat taksiran persamaan regresi \hat{Y} atas X_2 adalah *berdistribusi normal*

- c. Pengaruh iklim organisasi (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap kepuasan kerja guru (Y).
 H_0 : Galat taksiran kepuasan kerja guru (Y) atas iklim organisasi (X_1) dan kompensasi (X_2) secara bersama-sama adalah *normal*.

H_1 : Galat taksiran kepuasan kerja guru (Y) atas iklim organisasi (X_1) dan kompensasi (X_2) secara bersama-sama adalah *tidak normal*.

Tabel 4.10: Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X_1 dan X_2

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	10.09302971
Most Extreme Differences	Absolute	.056
	Positive	.056
	Negative	-.048
Test Statistic		.056
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Dari tabel di atas, maka galat taksiran untuk persamaan regresi \hat{Y} atas X_1 dan X_2 menunjukkan *Asymp Sig (2-tailed)*, atau nilai $P = 0,2 > 0,05$, (5%) atau $Z_{hitung} = 0,56$ dan Z_{tabel} pada taraf kepercayaan atau signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah 1,977 ($Z_{hitung} 0,56 < Z_{tabel} 1,977$), yang berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian dapat diinterpretasikan atau ditafsirkan bahwa persyaratan normalitas distribusi galat taksiran terpenuhi dengan kata lain galat taksiran persamaan regresi \hat{Y} atas X_1 dan X_2 secara bersama-sama adalah *berdistribusi normal*.

Tabel 4.11: Rekapitulasi Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran

Galat Taksiran	<i>Asymp Sig</i>	A	Keterangan
	Z_{hitung}	Z_{tabel}	
Y atas X_1	0,20	0,05	Normal
	0,72	1,927	Normal
Y atas X_2	0,20	0,05	Normal
	0,86	1,977	Normal

Y atas X_1 dan	0,20	0,05	Normal
X_2	0,56	1,960	Normal

2. Uji Linieritas Persamaan Regresi

Adapun uji linieritas persamaan regresi variabel penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Pengaruh Iklim Organisasi (X_1) terhadap kepuasan kerja guru (Y).
 H_0 : $Y = A+B X_1$, artinya regresi kepuasan kerja guru atas Iklim Organisasi adalah *linier*.
 H_1 : $Y \neq A+B X_1$, artinya regresi kinerja guru atas Iklim Organisasi adalah *tidak linier*.

Tabel 4.12: ANOVA (Y atas X_1)

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
kepuasan kerja guru * iklim organisasi	Between Groups	(Combined)	13004.603	38	342.226	2.807	.001
		Linearity	6654.089	1	6654.089	54.580	.000
		Deviation from Linearity	6350.514	37	171.636	1.408	.154
	Within Groups		4388.917	36	121.914		
	Total		17393.520	74			

Dari tabel di atas, maka untuk persamaan regresi Y atas X_1 menunjukkan nilai P Sig= 0,154 > 0,05 (5%) atau $F_{hitung} = 1,408$ dan F_{tabel} dengan dk pembilang 37 dan dk penyebut 36 pada taraf kepercayaan (signifikansi) $\alpha = 0,05$ adalah 1,76 ($F_{hitung} 1,408 < F_{tabel} 1,76$), yang berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian, maka dapat diinterpretasikan atau ditafsirkan bahwa persyaratan linearitas terpenuhi atau *model persamaan regresi \hat{Y} atas X_1 adalah linier*.

- b. Pengaruh kompensasi (X_2) terhadap kepuasan kerja guru (Y).
 H_0 : $Y = A+B X_2$, artinya regresi kepuasan kerja guru atas kompensasi adalah *linier*.
 H_1 : $Y \neq A+B X_2$, artinya regresi kepuasan kerja guru atas kompensasi adalah *tidak linier*.

Tabel 4.13: ANOVA (Y atas X_2)

			Sum of		Mean		
			Squares	Df	Square	F	Sig.
kepuasan	Between	(Combined)	11890.020	31	383.549	2.997	.000
kerja guru *	Groups	Linearity	8925.662	1	8925.662	69.738	.000
kompensasi		Deviation from Linearity	2964.358	30	98.812	.772	.769
Within Groups			5503.500	43	127.988		
Total			17393.520	74			

di atas, maka untuk persamaan regresi Y atas X_2 menunjukkan nilai P Sig= 0,769 > 0,05 (5%) atau $F_{hitung} = 0,772$ dan F_{tabel} dengan dk pembilang 30 dan dk penyebut 43 pada taraf kepercayaan (signifikansi) $\alpha = 0,05$ adalah 1,74 ($F_{hitung} 0,772 < F_{tabel} 1,74$), yang berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian, maka dapat diinterpretasikan atau ditafsirkan bahwa persyaratan linearitas terpenuhi atau *model persamaan regresi \hat{Y} atas X_2 adalah linier*.

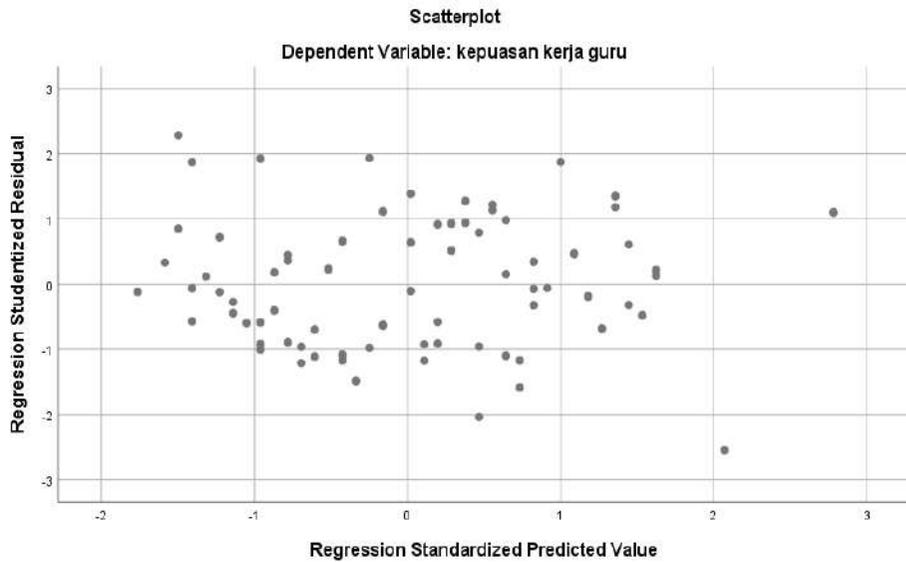
Tabel 4.14: Rekapitulasi Hasil Uji Linieritas Persaman Regresi

Persamaan Regresi	<i>P Sig</i>	A	Keterangan
	F_{hitung}	F_{tabel}	
Y atas X_1	0,154	0,05	Linier
	1,408	1,76	Linier
Y atas X_2	0,769	0,05	Linier
	0,772	1,74	Linier

3. Uji Homogenitas Varians Kelompok atau Uji Asumsi Heteroskedastisitas Regresi

Dalam suatu model regresi sederhana dan ganda, perlu diuji homogenitas varians kelompok atau uji asumsi *heteroskedastisitas* (kesamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lainnya) atau dengan kata lain model regresi yang baik bila varians dari pengamatan ke pengamatan lainnya homogen.

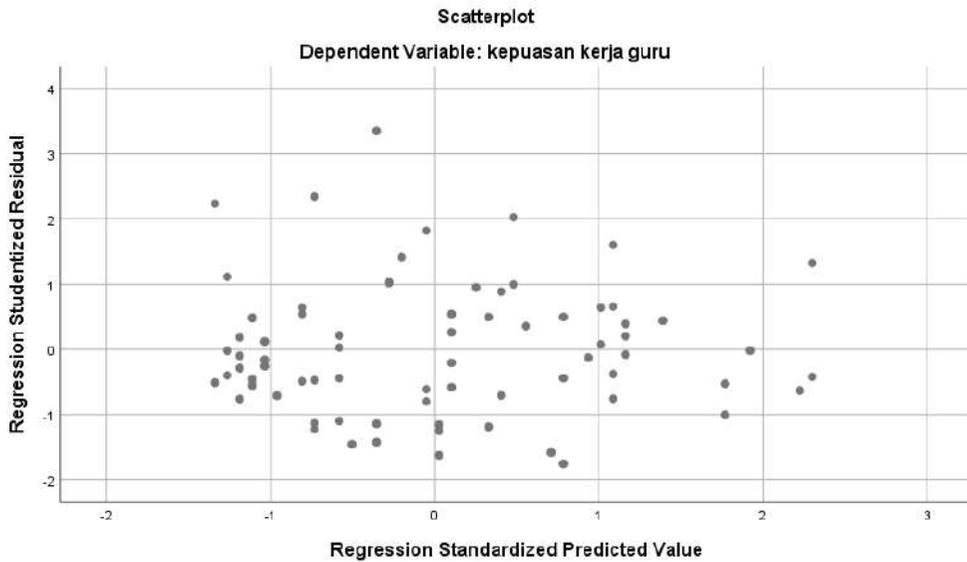
- Uji Asumsi *Heteroskedastisitas* Regresi kepuasan kerja guru (Y) atas iklim organisasi (X_1).



Gambar 4.97: Heteroskedastisitas ($Y-X_1$)

Berdasarkan gambar diatas, ternyata titik-titik menyebar di atas dan di bawah titik nol pada sumbu Y, dan tidak membuat pola tertentu. Dengan demikian, dapat diinterpretasikan atau ditafsirkan bahwa tidak terjadi *heteroskedastisitas* atau dengan kata lain varian kelompok adalah *homogen*.

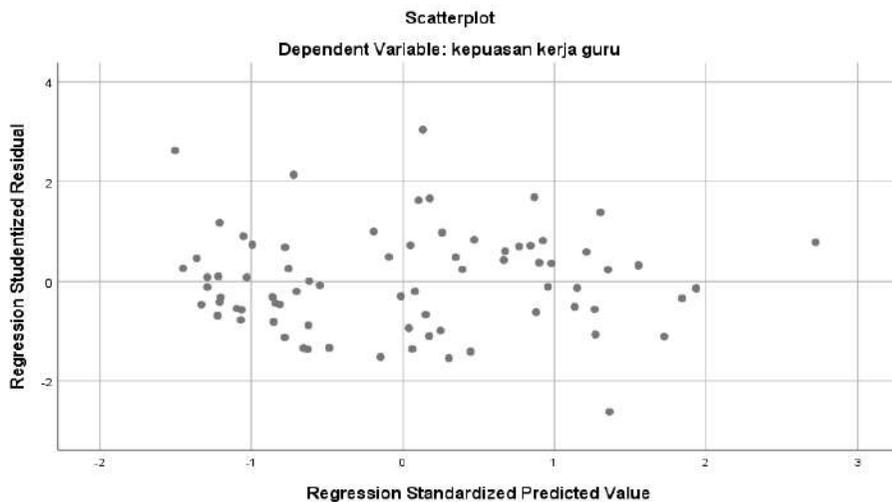
- b. Uji Asumsi *Heteroskedastisitas* regresi kepuasan kerja guru (Y) atas kompensasi (X_2).



Gambar 4.97: Heteroskedastisitas ($Y-X_2$)

Berdasarkan gambar diatas, ternyata titik-titik menyebar di atas dan di bawah titik nol pada sumbu Y, dan tidak membuat pola tertentu. Dengan demikian, dapat diinterpretasikan atau ditafsirkan bahwa tidak terjadi *heteroskedastisitas* atau dengan kata lain varian kelompok adalah *homogen*.

- c. Uji Asumsi *Heteroskedastisitas* Regresi kepuasan kerja guru (Y) atas iklim organisasi (X_1) dan komponen



Gambar 4.91: Heteroskedastisitas (Y- X₁ dan X₂)

Berdasarkan gambar di atas, ternyata titik-titik menyebar di atas dan di bawah titik nol pada sumbu Y, dan tidak membuat pola tertentu. Dengan demikian, dapat diinterpretasikan atau ditafsirkan bahwa tidak terjadi *heteroskedastisitas* atau dengan kata lain varian kelompok adalah *homogen*

Tabel 4.15: Rekapitulasi Hasil Uji Homogenitas Varians Kelompok

Homogenitas	Keterangan
Y atas X ₁	Homogen
Y atas X ₂	Homogen
Y atas X ₁ dan X ₂	Homogen

E. Uji Hipotesis Penelitian

Tujuan penelitian sebagaimana ditulis dalam Bab I di atas, adalah untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja guru, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama.

Untuk membuktikannya, maka penelitian ini mengajukan tiga hipotesis yang pembuktiannya perlu diuji secara empirik. Ketiga hipotesis tersebut adalah merupakan dugaan sementara tentang pengaruh iklim organisasi (X₁) dan kompensasi (X₂) baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru (Y). Oleh karena itu, di bawah ini secara lebih rinci masing-masing hipotesis akan diuji sebagai berikut:

1. Pengaruh Iklim Organisasi (X₁) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y)

Ho : $\rho_{y.1} = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru (X₁-Y).

Hi : $\rho_{y.1} > 0$ artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru (X₁-Y).

Tabel 4.16: Kekuatan Pengaruh (Koefisien Korelasi)($\rho_{y.1}$)

Correlations

		kepuasan kerja guru	iklim organisasi
kepuasan kerja guru	Pearson Correlation	1	.619**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	75	75
iklim organisasi	Pearson Correlation	.619**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	75	75

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Berdasarkan tabel tentang pengujian hipotesis $\rho_{y.1}$ di atas, menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 99 % ($\alpha = 0,01$) diperoleh koefisien korelasi *Pearson correlation* ($\rho_{y.1}$) adalah 0,619 Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru.

Tabel 4.17: Besarnya Pengaruh (Koefisien Determinasi) ($P_{y.1}$)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.619 ^a	.383	.374	12.129

a. Predictors: (Constant), iklim organisasi

b. Dependent Variable: kepuasan kerja guru

Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (*R square*) = 0,383 yang berarti bahwa iklim organisasi memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja guru sebesar 38,3% dan berarti sisanya 61,7% ditentukan oleh faktor lainnya.

Tabel 4.18: Arah Pengaruh (Koefisien Regresi) ($\rho_{y.1}$)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	20.100	12.861		1.563	.122
iklim organisasi	.845	.126	.619	6.725	.000

a. Dependent Variable: kepuasan kerja guru

Memperhatikan hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*) $\hat{Y} = 20,100 + 0,845X_1$ yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor iklim organisasi mempengaruhi peningkatan skor kepuasan kerja guru sebesar 0,845.

2. Pengaruh Kompensasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y)

Ho : $\rho_{y.2} = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja guru (X_2 - Y).

Hi : $\rho_{y.2} > 0$ artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja guru (X_2 - Y).

Tabel 4.19: Kekuatan Pengaruh (Koefisien Korelasi)($\rho_{y.2}$)

		Correlations	
		kepuasan kerja guru	Kompensasi
kepuasan kerja guru	Pearson Correlation	1	.716**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	75	75
Kompensasi	Pearson Correlation	.716**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	75	75

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Berdasarkan tabel tentang pengujian hipotesis $\rho_{y.2}$ di atas, menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 99% ($\alpha = 0,01$) diperoleh koefisien korelasi *Pearson Correlation* ($\rho_{y.2}$) adalah 0,716. Dengan demikian, maka Ho ditolak dan Hi diterima, yang berarti bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan kompetensi profesional dengan kinerja guru.

Tabel 4.20: Besarnya Pengaruh (Koefisien Determinasi) ($\rho_{y.2}$)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.716 ^a	.513	.506	10.770

a. Predictors: (Constant), kompensasi

b. Dependent Variable: kepuasan kerja guru

Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi $R^2(R\ square) = 0,513$ yang berarti bahwa kompensasi memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja guru sebesar 51,3 % dan sisanya yaitu 48,7% ditentukan oleh faktor lainnya.

Tabel 4.21: Arah Pengaruh (Koefisien Regresi)($\rho_{y.2}$)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.630	9.820		2.101	.039
	kompensasi	.832	.095	.716	8.772	.000

a. Dependent Variable: kepuasan kerja guru

Memperhatikan hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*) $\hat{Y} = 20,630 + 0,832X_2$ yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor kompensasi mempengaruhi peningkatan skor kepuasan kerja guru sebesar 0,654.

3. Pengaruh Iklim Organisasi (X_1) dan Kompensasi (X_2) Secara Bersama-sama Terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y)

$H_0 R_{y.1.2} = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan iklim organisasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja guru (X_1 dan $X_2 - Y$).

$H_1 R_{y.1.2} > 0$ artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan iklim organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja guru (X_1 dan $X_2 - Y$).

Tabel 4.22:
Kekuatan Pengaruh Ganda (Koefisien Korelasi Ganda) ($R_{y.1.2}$)
Tabel 4.22: Kekuatan Pengaruh Ganda ($R_{y.1.2}$)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.753 ^a	.567	.555	10.232

a. Predictors: (Constant), kompensasi, iklim organisasi

b. Dependent Variable: kepuasan kerja guru

Berdasarkan tabel pengujian hipotesis $R_{y.1.2}$ menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 99 % atau alfa 0,01 di peroleh koefisien korelasi ganda (hipotesis $R_{y.1.2}$) adalah 0,567. Dengan demikian maka H_0 di tolak dan H_1 di terima yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan iklim organisasi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru.

Tabel 4. 23: Besarnya Pengaruh (Koefisien Determinasi)($R_{y.1.2}$)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.753 ^a	.567	.555	10.232

a. Predictors: (Constant), kompensasi, iklim organisasi

b. Dependent Variable: kepuasan kerja guru

Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi $R^2(R\ square) = 0,567$ yang berarti bahwa iklim organisasi dan kompensasi secara bersamaan dengan kepuasan kerja guru sebesar 56,7% dan sisanya yaitu 43,3% ditentukan oleh faktor lainnya.

Tabel 4. 24: Arah Pengaruh (Koefisien Regresi)($R_{y.1.2}$)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.254	11.372		.110	.912
	iklim organisasi	.397	.133	.291	2.980	.004
	Kompensasi	.527	.113	.540	5.529	.000

a. Dependent Variable: kepuasan kerja guru

Memperhatikan hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*) $\hat{Y} = 21,254 + 0,397X_1 + 0,527X_2$ yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor iklim organisasi dan kompensasi secara bersama- sama mempengaruhi peningkatan skor kepuasan kerja guru sebesar $0,397 + 0,627 = 0,924$.

Tabel 4. 25: Rekapitulasi Hasil Uji Koefisien Korelasi

Koefisien Korelasi	N	$\rho_{y \cdot 1}$	A	Keterangan
Y atas X_1	75	0,619	0,01	Terdapat Pengaruh
Y atas X_2	75	0,716	0,01	Terdapat Pengaruh
Y atas X_1 dan X_2	75	0,753	0,01	Terdapat Pengaruh

Tabel 4. 26: Rekapitulasi Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi	R^2	Pengaruh		Ket
		Var	Lain	
Y atas X_1	0,383	38,3%	61,7%	Terdapat Pengaruh
Y atas X_2	0,513	51,3%	48,7%	Terdapat Pengaruh
Y atas X_1 dan X_2	0,567	43,8%	56,2%	Terdapat Pengaruh

Tabel 4. 27: Rekapitulasi Hasil Uji Koefisien Regresi

Persamaan Regresi	Regresi			Ket
	C	X_1	X_2	
Y atas X_1	20,100	0,845	-	Korelasi Sangat Kuat
Y atas X_2	20,630	-	0,832	Korelasi Sangat Kuat
Y atas X_1 dan X_2	1,254	0,397	0,627	Korelasi Sempurna

F. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja guru. Dalam penelitian ini banyaknya sampel yang diambil sebanyak 75 responden.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah diuraikan diatas, maka secara keseluruhan temuan dalam penelitian ini dapat menjawab rumusan masalah yang telah dipaparkan pada Bab 1, adapun hasil dari analisa data menggunakan metode statistik maka dapat dideskripsikan hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru

Berdasarkan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru pada sekolah menengah pertama al-ashriyyah nurul iman parung yang telah ditentukan. Hal ini ditunjukkan oleh kekuatan pengaruh atau koefisien korelasi sebesar 0,619 pada tingkat kepercayaan 99% ($\alpha = 0.01$), sedangkan besarnya pengaruh atau koefisien determinasi R-square sebesar 0,383 yang berarti bahwa iklim organisasi memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja guru sebesar 38,3% dan berarti sisianya 61,7% ditentukan oleh faktor lainnya. Untuk arah pengaruh atau koefisien regresi diperoleh $\hat{Y} = 20,100 + 0,845X_1$ yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor iklim organisasi mempengaruhi peningkatan skor kepuasan kerja guru sebesar 0,845 (korelasi sangat kuat).

Adapun berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Kreitner dan Kinicki mengatakan bahwa ada keterkaitan iklim organisasi dengan kepuasan kerja, pengaruh antara iklim organisasi dan kepuasan kerja adalah satu siklus. Apabila siklus semakin tinggi maka akan berhasil dalam melaksanakan satu pekerjaan, sebaliknya siklus rendah maka akan gagal dalam melaksanakan satu pekerjaan. Dari pendapat ini, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi sangat penting dan memiliki nilai yang sangat strategis serta berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan analisis tersebut bahwa iklim organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru. Terjadinya iklim organisasi yang baik akan diikuti dengan peningkatan kepuasan kinerja guru.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Guru

Berdasarkan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja guru pada sekolah menengah pertama al-ashriyyah nurul iman parung yang telah ditentukan. Hal ini ditunjukkan oleh kekuatan pengaruh atau koefisien korelasi sebesar 0,716 pada tingkat kepercayaan 99% ($\alpha = 0.01$), sedangkan besarnya pengaruh atau koefisien determinasi R-square sebesar 0,513 yang berarti bahwa kompensasi memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja guru sebesar 51,3 % dan sisanya yaitu 48,7% ditentukan oleh faktor lainnya. Untuk arah pengaruh atau koefisien regresi $\hat{Y} = 20,630 + 0,832X_2$ yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor

kompensasi mempengaruhi peningkatan skor kepuasan kerja guru sebesar 0,832 (korelasi sangat kuat).

Penelitian terdahulu juga membuktikan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja guru, sebagaimana yang dilakukan oleh Colquitt bahwa orang yang memiliki kemampuan umum kognitif lebih tinggi cenderung lebih baik dalam mempelajari sesuatu dan membuat keputusan. Kemampuan umum kognitif mempunyai pengaruh positif yang kuat terhadap kepuasan kerja terutama disebabkan pengaruhnya pada kinerja tugas.

Berdasarkan analisis tersebut bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru. Peningkatan kompensasi akan diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja guru.

3. Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompensasi Secara Bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja Guru

Pengaruh kedua variabel independen (iklim organisasi dan kompensasi) secara simultan terhadap kepuasan kerja guru menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan. Jadi pada permasalahan yang sedang diteliti diketahui bahwa secara simultan kedua variabel independen atau bebas (iklim organisasi dan kompensasi) memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru pada sekolah menengah pertama al-ashriyyah nurul iman parung yang telah ditentukan.

Hal ini dapat dilihat dari kekuatan pengaruh koefisien korelasi = 0,753 yang berarti bahwa (iklim organisasi dan kompensasi) secara bersamaan dengan kinerja guru. Sedangkan besarnya pengaruh koefisien determinasi R-square sebesar 0,567 yang berarti bahwa besarnya pengaruh iklim organisasi dan kompensasi secara bersamaan terhadap kepuasan kerja guru sebesar 56,7% dan sisanya yaitu 43,3% ditentukan oleh faktor lainnya. Adapun arah pengaruh persamaan regresi $\hat{Y} = 1,254 + 0,397X_1 + 0,627X_2$ yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor independen iklim organisasi dan kompensasi secara bersamaan mempengaruhi peningkatan skor kepuasan kerja guru sebesar $0,397 + 0,276 = 1,024$ (korelasi).

Jika dilihat dari nilai R-square di atas maka secara bersama-sama variabel iklim organisasi dan kompensasi atau variabel independen memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap kepuasan kerja guru pada sekolah menengah pertama al-ashriyyah nurul iman parung dan sisanya merupakan pengaruh faktor lain diluar kedua variabel bebas yang diteliti. Jadi meningkat dan menurunnya kepuasan kerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh iklim organisasi

dan kompensasi saja akan tetapi bisa juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

Beberapa penelitian terdahulu juga membuktikan bahwa iklim organisasi dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja guru, sebagaimana yang dilakukan oleh Timothy yang mengemukakan bahwa kemampuan kognitif, iklim organisasi, dan tujuan masing-masing mempengaruhi kepuasan kerja, meskipun hasil bervariasi tergantung pada sampel dan model yang diuji. Lebih lanjut Santrock mengemukakan bahwa iklim organisasi bukanlah merupakan satu-satunya faktor yang mempunyai pengaruh kuat pada prestasi. Iklim organisasi yang baik tidak akan menghasilkan kepuasan kerja yang cukup bila pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan kurang.

Berdasarkan analisis tersebut bahwa iklim organisasi dan kompensasi keduanya merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru. Peningkatan iklim organisasi dan kompensasi akan diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja guru.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang positif, sangat kuat dan signifikan antara iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru pada sekolah menengah pertama al-ashriyyah nurul iman parung bogor. Hal ini ditunjukkan oleh kekuatan pengaruh atau koefisien korelasi sebesar 0,619 dan koefisien signifikansi $0,00 < \alpha = 0.01$ pada tingkat kepercayaan 99% ($\alpha = 0.01$), sedangkan besarnya pengaruh atau koefisien determinasi R-square sebesar 0,385 yang berarti bahwa budaya akademik memberikan pengaruh terhadap inovasi guru sebesar 38,3% dan berarti sisianya 61,7% ditentukan oleh faktor lainnya. Untuk arah pengaruh atau koefisien regresi diperoleh $\hat{Y} = 20,100 + 0,845X_1$ yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor budaya akademik mempengaruhi peningkatan skor inovasi guru sebesar 0,845.
2. Terdapat pengaruh yang positif, sangat kuat dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja guru pada sekolah menengah pertama al-ashriyyah nurul iman parung bogor. Hal ini ditunjukkan oleh kekuatan pengaruh atau koefisien korelasi sebesar 0,716, dan koefisien signifikansi $0,00 < \alpha = 0.01$ pada tingkat kepercayaan 99%

($\alpha = 0.01$), sedangkan besarnya pengaruh atau koefisien determinasi R-square sebesar 0,513 yang berarti bahwa komitmen tugas memberikan pengaruh terhadap inovasi guru sebesar 51,3% dan sisanya yaitu 48,7% ditentukan oleh faktor lainnya. Untuk arah pengaruh atau koefisien regresi $\hat{Y} = 20,630 + 0,832X_2$ yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor komitmen tugas mempengaruhi peningkatan skor inovasi guru sebesar 0,654.

3. Pengaruh kedua variabel independen (iklim organisasi) dan (kompensasi) secara simultan terhadap kepuasan kerja guru menunjukkan adanya pengaruh yang positif, sangat kuat dan signifikan. Jadi pada permasalahan yang sedang diteliti diketahui bahwa secara simultan kedua variabel independen atau bebas (iklim organisasi) dan (kompensasi) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap inovasi guru pada empat sekolah menengah pertama al-ashriyyah nurul iman parung bogor.

Hal ini dapat dilihat dari kekuatan pengaruh koefisien korelasi = 0,567, yang berarti bahwa budaya akademik dan komitmen tugas secara bersamaan terhadap inovasi guru. Sedangkan besarnya pengaruh koefisien determinasi R-square sebesar 0, yang berarti bahwa besarnya pengaruh budaya akademik dan komitmen tugas secara bersamaan terhadap inovasi guru sebesar 56,7% dan sisanya yaitu 43,3% ditentukan oleh faktor lainnya. Adapun arah pengaruh persamaan regresi $\hat{Y} = 21,254 + 0,397 X_1 + 0,4527 X_2$ yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor independen budaya akademik dan komitmen tugas secara bersamaan mempengaruhi peningkatan skor inovasi guru sebesar $0,397 + 0,527 = 0,924$.

B. Implikasi Hasil Penelitian

Implikasi dan saran mempunyai potensi untuk memberikan kontribusi terhadap pemahaman yang lebih mendalam pada hal-hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru, yang terdiri dari implikasi teoritis, implikasi penelitian, implikasi kebijakan, dan implikasi praktis.

1. Implikasi teoritis

- a. Implikasi pengaruh langsung iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru.

Artinya jika ingin meningkatnya kepuasan kerja maka diperlukan perbaikan atau peningkatan iklim organisasi.

Adapun upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan iklim organisasi :

- 1) Bahwa iklim organisasi dapat dilakukan dengan cara memberikan tugas dan wewenang secara penuh agar guru dapat menjalankan tugasnya sebaik mungkin serta lebih bertanggung jawab.
 - 2) Iklim organisasi harus dilaksanakan oleh setiap kepala sekolah dan semua guru agar lebih optimal dalam berkontribusi terhadap lembaga pendidikan dengan memberikan seluruh potensi yang dimilikinya demi kemajuan bersama.
 - 3) Iklim organisasi harus dilakukan secara terus-menerus dan kontinyu agar kapasitas dan kapabilitas guru semakin meningkat.
- b. Implikasi pengaruh langsung kompensasi terhadap kepuasan kerja guru.
Artinya jika ingin meningkat kepuasan kerja guru, maka salah satu faktor yang perlu diperhatikan adalah perbaikan atau peningkatan kompensasi.
Adapun upaya-upaya perbaikan kompensasi :
- 1) Kompensasi dapat terus ditingkatkan dengan cara memberikan tunjangan-tunjangan, pelatihan-pelatihan sehingga guru lebih memahami serta berwawasan luas tentang dunia pendidikan.
 - 2) Menambah aktivitas pelatihan yang berorientasi pada aktivitas guru di lembaga pendidikan agar guru lebih faham tentang karakteristik siswa dan dapat dengan mudah mengembangkan potensi yang dimilikinya.
 - 3) Mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi agar guru mampu merancang kegiatan pembelajaran secara mudah dan praktis dari mulai perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran.
- c. Implikasi pengaruh langsung iklim organisasi terhadap kompensasi.
Artinya jika ingin meningkatkan kompensasi, maka diperlukan perbaikan atau peningkatan iklim organisasi. Dengan demikian perbaikan dan peningkatan iklim organisasi dan kompensasi, dapat berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru.

2. Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini memperkuat pengetahuan dan teori bahwa variabel kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh variable iklim organisasi dan kompensasi, dengan demikian hasil penelitian ini konsisten dengan teori dan model penelitian.

3. Implikasi Kebijakan

Diperlukan suatu kebijakan yang mengatur tentang bagaimana membangun kepuasan kerja melalui iklim organisasi, kompensasi, serta diperlukan penyebaran informasi tentang hasil penelitian ini kepada civitas akademik akademika untuk mempercepat proses peningkatan kepuasan kerja guru.

4. Implikasi praktis

Hasil penelitian ini memperkuat pengetahuan dan teori bahwa variabel kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh berbagai variabel, dengan demikian hasil penelitian konsisten dengan teori dan model penelitian yang diusulkan.

C. Saran

Berdasarkan hasil temuan penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara iklim organisasi dan kompensasi secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru pada sekolah menengah pertama al-ashriyyah nurul iman parung bogor, maka peneliti menyarankan sebagai berikut:

1. Diperlukan adanya usaha dan upaya dari pihak lembaga dan dari pihak pimpinan, dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja guru dengan cara mendukung dan memfasilitasi guru-guru yang ingin meningkatkan pendidikan, memberi penghargaan bagi guru-guru yang berprestasi dalam mengharumkan nama lembaga atau sekolah dan menerapkan serta meningkatkan standar penilaian kinerja guru khususnya dalam memberikan pengajaran terhadap peserta didik.
2. Pekerjaan yang dilakukan dan dihasilkan guru perlu dihargai, fasilitas yang diinginkan mencukupi, serta terdapat pengakuan terhadap prestasi kerja guru di sekolah agar guru terpuaskan dengan apa yang di dapatnya di tempat kerja. Dengan demikian tentunya guru akan melaksanakan tugasnya dengan kompetensi yang mereka miliki, serta dapat meningkatkan inovasi guru dalam memberikan pengajaran terhadap peserta didik.
3. Guru hendaknya memiliki keyakinan akan potensi dirinya, bersedia menerima tugas yang tantangan dan memiliki pribadi yang mampu dan yakin mengatasi segala kesulitan. Dampaknya, meningkatkan budaya akademik mereka yang secara simultan meningkatkan inovasi.
4. Guru hendaknya meningkatkan komitmen sebagai seorang guru terlebih lagi dalam keprofesionalannya, hal ini menjadi penunjang dirinya dalam menjalankan tugas sebagaimana mestinya sehingga pelaksanaan pembelajaran akan berjalan dengan baik dan mencapai

- tujuannya, tidak monoton serta dapat meningkatkan inovasi-inovasi pengajaran.
5. Penelitian ini masih sangat terbatas baik keluasaan maupun kedalamannya, oleh karena itu, maka disarankan hendaknya dapat diteliti lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Zainuddin. *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta : Sinar Grafika, 2009.
- Al-Quranul Karim Terjemah, kementrian Agama Jakarta, 1990.
- Anggoro, Toha. *et al., Metode Penelitian*, Jakarta: Pusat Penerbitan Universitas Terbuka, 2004.
- Anwar, Moch. Idochi. *Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Performance Kerja Guru*. Bandung: Tesis, FPS IKIP Bandung, 1998.
- Anwar, Moch. Idochi. *Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah*, Bandung, alfabeta, 2010.
- Arikunto, Suharsimi. *Dasar- Dasar Evaluasi Pendidikan (Edisi Revisi) Cetakan kedua*, Jakarta: Bumi Aksara, 2012.
- Arikunto, Suharsimi. *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, 2005.
- Bustomi, Kamal. *“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sma Negeri 3 Rancaekek, Tesis, STIE Pasundan, Bandung, 2011.*
- Cahyani, Ati. *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia, 2005.

- Colquitt, Jason A., Jeffrey A. Lepine dan Michael J. Wesson. *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in Workplace*. New York: McGraw-Hill, 2013.
- Daryanto, *Pengelolaan Budaya dan Iklim Sekolah*, Yogyakarta: Gava Media, 2015.
- Data dari Dokumen TU SMP Al Ashriyyah Nurul Iman Parung, tanggal 10 April 2018.
- Davis, Keith & Newstrom, John W. *Perilaku dalam Organisasi Edisi 7 Jilid 1*, Jakarta: Elrangga, 2000.
- Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia, *Undang- Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen*, Jakarta: Asa Mandiri, 2008.
- Echols, John M, Hassan Shadily. *Kamus Inggris Indonesia and English Indonesia Dictionary*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2005.
- Gibson, James. L, M. Ivancevich, John and H. Donnelly, James Jr.. *Organization Behavior: Structure, Process*. Plano Texas: Business Publications Inc. 1985.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly, *Oraganisasi edisi ke4 Jilid2*, Jakarta: Gelora Aksara Pratama, 1994.
- Gibson, James L. M. Ivancevich, John and H. Donnelly, James Jr. *Organization: Behavior, Structure, Processes* New York: McGraw-Hill, 2012.
- Griffin , *Organizational Behavior*, New York: McGraw-Hill, 2010.
- Hadi, Sutrisno. *Metodologi Research*, Yogyakarta: Andi Offset, 1990.
- Handoko, Hani. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE 2002.
- Handoko, Hani. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2001.
- Hasan, M. Iqbal. *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002.
- Hasibuan, Malayu S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2001.
- Hasibuan, Malayu. *Organisasi dan Motivasi* Jakarta :Bumi Aksara, 1999.
- Ibnu Hadjar, *Dasar-dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif dalam Pendidikan*, Jakarta: Raja Grapindo Persada, 1996.

- Ivanovich, John M, Robert Konopaske dan Michael T. Matheson. *Organizational Behavior and Management*. New York: McGraw-Hill, 2014.
- Kadarisman, M. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajagrafindo Persada. 2012.
- Kadir, Abdul, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Bandung : PT. Citra Aditya Bakti. 2004.
- Kerlinger, Fred N., *Asas-asas Penelitian Behavioral*, Edisi Ketiga (Terjemahan: Landung R. Simatupang), Yogyakarta, Gajah Mada University Press, 1990.
- Kountor, Ronny. *Metode Penelitian Untuk Penulisan Skripsidan Tesis*, Jakarta: PPM, 2000.
- Luthans, Fred. *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* New York: Mc Graw-Hill, 2011.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama, 2012.
- Maolani, Rukaesih A. dan Cahyana, Ucu. *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2015.
- Mathias, Robert L. dan Kohn H. Jacksons, *Human Resource Management*, Penerjemah : Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Jakarta : Salemba Empat, 2000.
- Mathis & John, *Human Resource Management. Organizational Behavior*. Tenth Edition. ThomsonSouth-Western. Terjemahan Angelica D. ManajemenSumberDayaManusia. Edisi Sepuluh. Jakarta: Salemba Empat, 2006.
- Mosley, Donald C., *Supervisory Management* New York: Thomson, 2008.
- Muhammad, Arni, *Komunikasi Organisasi*, Jakarta : Bumi Aksara, 2006.
- Mullins, Laurie J. *Management and Organization Behavior* London: Practic Hall, 2005.
- Mulyasa, E. *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Strategi dan Implementasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2003.
- Munawwir, Ahmad Warson. *Al-Munawwir: Kamus Arab-Indonesia*. Surabaya: Pustaka Progressif, 1997.
- Nasution, S. *Metode Research*, Jakarta: Bumi Aksara, 2000.

- Nawawi, Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Gadjah Mada University Press, 2008.
- Nazir, Moh. *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia, cet 5, 2003.
- Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kedua. Jakarta: PT Rineka Cipta, 1998.
- Prasetyo, Bambang dan Miftahul Jannah, Lina, *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, Cetakan ke-7, 2012.
- Purwanto, Ngalim. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: Rosdakarya, 2009.
- Ridwan, *Statistik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2004.
- Robbin, Stephen P. dan Timothy A. Judge. *Organizational Behavior (Perilaku Organisasi)*, alih bahasa Ratna Saraswati dan Febriella Sirait, Edisi 16, Jakarta: Salemba Empat, 2017.
- Robbin, Stephen P. dan Timothy A. Judge. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Prentice Hall, 2017.
- Robert, Kreitner. dan Angelo, Knicki. *Organizational Behavior USA*: McGraw-Hill International, eight edition, 2008.
- Rue, Leslie. and Byars, Lloyd. *Management: Skills & Application*, New York: McGraw-Hill, 2006.
- Samsudin, Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit CV Pustaka Setia. Cetakan ke-1, 2009.
- Schermerhorn, John R. James G. Hunt dan Richard N. Osborn, *Managing Organizational Behaviour* New York : Prentice Hall, 1995.
- Schermerhorn, *MANAJEMEN*. Yogyakarta. J. tt, th, 1996.
- Shihab, M. Quaraish. *Tafsir Al Mishbah*, Ciputat: Lentera Hati, 2017.
- Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Cetakan Kedua.. Yogyakarta. STIE YKPN. 2006.
- Steers, Richard. and Lyman, W. Porter. *Motivation and Work Behavior*, New York: McGraw-Hill. 1985.
- Sudijono, Anas, *Pengantar Statistika Pendidikan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Peersada, 1990.
- Sudjana, *Metoda Statistika*, Bandung : Tarsito, 2005.

- Sudjana, Nana. *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*, Bandung: Sinar Baru, 2008.
- Sudjana, *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi Bagi Para Peneliti*, Bandung : Tarsito, 2010.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta. 1993.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2011.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R & D*, Bandung: Alfabet, 2010.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2012.
- Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Suryabrata, Sumadi. *Metode Penelitian*, Jakarta: Rajawali, 1987.
- Suryabrata, Sumadi. *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008.
- Syukri, M. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Sub Rayon 04 Pontianak*, Tesis, Pontianak: Universitas Tanjung Pura, 2009.
- Trihendradi C., *Step by Step SPSS 18 Analisis Data Statistik*, Yogyakarta, Andi Offset, 2010.
- Uhar Suharsaputra, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*, Bandung: Refika Aditama, 2012.
- Wagner, John A. & Hollenbeck, Jhon R. *Managemen of Organizational behavior* New Jersey: Person, 2005.
- Wahidmurni, *Cara Mudah Menulis Proposal dan Laporan Penelitian Lapangan; Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif Skripsi, Tesis dan Disertasi*, Malang: IKIP Malang, 2008.
- Wasito, S.Wojo dan Wasito, Tito. *kamus lengkap Bahasa Inggris Indonesia*, Bandung: hasta, 1980.
- Wexley, Kenneth N dan Gary A. Yukl, *Organizatioan Behaviour and Personnel Psychology*, penterjemah : Muh. Shohabuddin, Jakarta : Rineka Cipta, 1993.
- Winardi, *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*, Jakarta: Rajawali Pers, 2003.
- Wirawan, *Budaya dan iklim organisasi*, Salemba Empat, Jakarta. 2008.

Wirawan, *Profesi dan Standar Evaluasi*, Jakarta: Uhamka Press, 2004.

Yusuf, Muri. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Penelitian Gabungan*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2014.



**YAYASAN PENDIDIKAN AL-QUR'AN
INSTITUT PTIQ JAKARTA
PROGRAM PASCASARJANA**

Jalan Lebak Bulus Raya No. 2 Cilandak, Lebak Bulus, Jakarta Selatan 12440
Telp. 021-75916961, 75904826 Ext.113 Fax. 021-75916961, www.ptiq.ac.id, email : pascaptiq@gmail.com
Bank Syariah Mandiri : Rek. 7013903144, BNI : Rek. 000173.779.78, NPWP : 01.399.090.8.016.000

SURAT PENUGASAN PEMBIMBING
Nomor : PTIQ/196/PPs/C.1.1/III/2018

Atas dasar usulan Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam.
Maka Direktur Pascasarjana Institut PTIQ menugaskan kepada:

1. N a m a : Dr. H. EE Junaedi Sastradiharja, M.Pd.
NIDN : 2117066301
Jabatan Akademik : Lektor
Pembimbing I,
2. N a m a : Dr. Saifuddin Zuhri, M.Ag.
NIDN : 2018027301
Jabatan Akademik : Lektor
Sebagai Pembimbing II,

Untuk melaksanakan bimbingan Tesis sebagai pembimbing mahasiswa(i) berikut ini:

- N a m a : Samingun Ngalm
Nomor Induk Mahasiswa : 152520159
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Konsentrasi : -
Judul Tesis : Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompensasi terhadap
Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama
Berkas Pesantren Se-Kecamatan Parung
Kabupaten Bogor.

Waktu bimbingan kepada yang bersangkutan diberikan jangka waktu selama 2
(dua) semester sejak tanggal penugasan.

Demikian, atas kerjasamanya dihaturkan terima kasih.

Jakarta, 27 Agustus 2018

Direktur Program Pascasarjana
Institut PTIQ Jakarta



Prof. Dr. H.M. Darwis Hude, M.Si.
NIDN. 2127035801



**YAYASAN PENDIDIKAN AL-QUR'AN
INSTITUT PTIQ JAKARTA
PROGRAM PASCASARJANA**

Jalan Lebak Bulus Raya No. 2 Cilandak, Lebak Bulus, Jakarta Selatan 12440
Telp. 021-75916961, 75904826 Ext.113 Fax. 021-75916961, www.ptiq.ac.id, email : pascaptiq@gmail.com
Bank Syariah Mandiri : Rek. 7013903144, BNI : Rek. 000173.779.78, NPWP : 01.399.090.8.016.000

Nomor : PTIQ/187/PPs/C.1.3/X/2018
Lamp. :-
Hal : Permohonan Penelitian

Kepada
Yth. Kepala Sekolah al-Ashriyyah Nurul Iman Parung Bogor
di –
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini Direktur Program Pascasarjana Institut PTIQ Jakarta memberikan rekomendasi kepada Mahasiswa(i) di bawah ini:

N a m a : Samingun Ngalm
N I M : 152520159
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam

Untuk melakukan perolehan dan pengumpulan data/informasi dalam rangka penyusunan Tesis penelitian lapangan dengan judul: "*Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama Berbasis Pesantren Se-Kecamatan Parung Kabupaten Bogor*".

Sehubungan dengan itu, kami mohon Bapak/Ibu dapat membantu penelitian Mahasiswa(i) kami demi terlaksananya maksud tersebut di atas.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Jakarta, 14 Oktober 2018

Direktur Program Pascasarjana
Institut PTIQ Jakarta



Prof. Dr. H.M. Darwis Hude, M.Si.
NIDN. 2127035801



SURAT KETERANGAN

Nomor : 308 / A1.B1.01.01 / 01 / SMP / X / 2018

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Sekolah Menengah Pertama Al Ashriyyah Nurul Iman, dengan ini menerangkan bahwa yang beridentitas di bawah ini :

NIM : 152520159
Nama : **SAMINGUN NGALIM**
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam

Telah melakukan penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir (Tesis) di Sekolah Menengah Pertama Al Ashriyyah Nurul Iman dengan judul penelitian ***"Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada Sekolah Menengah Pertama Al Ashriyyah Nurul Iman Parung Bogor"***

Demikian surat keterangan ini dibuat, agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Parung, 12 Oktober 2018

Kepala Sekolah

SMP Al Ashriyyah Nurul Iman



Mahbub Zuhri, M.Pd



**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA GURU PADA SEKOLAH MENENGAH
PERTAMA AL-ASHRIYYAH NURUL IMAN PARUNG
KABUPATEN BOGOR**

Kuesioner

Angket Kepuasan Kerja

Sebelum Mengisi angket di bawah ini, dimohon melengkapi data-data sebagai berikut:

Jenis Kelamin :

Usia :

Pendidikan Terakhir :

Lama Mengajar :

Sekolah :

Di bawah ini terdapat sejumlah pernyataan yang menggambarkan tentang Kepuasan Kerja. Bapak/Ibu dipersilahkan memilih satu dari beberapa pilihan dengan memberi tanda contreng (√) pada tempat yang tersedia. Bapak/Ibu bebas menentukan penilaian terhadap Kepuasan Kerja, sesuai persepsi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Alternatif jawaban yang ada:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Kepuasan terhadap pekerjaan						
1	Saya senang mengajar mata pelajaran yang sesuai dengan hobi					
2	Saya menikmati pekerjaan ini					

3	Saya bekerja dengan orang-orang yang bertanggung jawab					
4	Saya belum puas dengan jabatan saat ini					
5	Saya merasa nyaman dengan kondisi kerja yang jauh dari kebisingan					
6	Saya percaya diri dengan tugas yang di amanahkan					
7	Saya mencintai pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.					
8	Saya memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan jabatan sekarang					
9	Saya kecewa atas pekerjaan yang saat ini berjalan					
10	Saya bekerja ditempat yang mudah untuk melaksanakan tugas.					
11	Saya diberi peluang untuk mempersiapkan kemajuan di masa yang akan datang.					
12	Saya semangat dalam bekerja karena lingkungannya bersih dan nyaman.					
13	Saya merasa puas dengan fasilitas yang disediakan oleh sekolah.					
14	Saya bersyukur kualitas fasilitas kerja yang tersedia memenuhi harapan saya.					
Kepuasan terhadap imbalan						
15	Saya merasa puas dengan gaji pokok yang diterima saat ini					
16	Saya senang gaji yang diberikan sudah adil					

17	Saya senang metode pembayaran gaji sudah modern					
18	Saya menerima gaji belum sesuai dengan jabatan					
19	Saya merasa puas karena besar tunjangan yang diterima sudah sesuai.					
20	Saya menerima gaji sesuai dengan tingkat keterampilan					
21	Saya menerima gaji sudah sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan.					
22	Saya mendapat gaji yang sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan.					
Kepuasan terhadap supervisi atasan						
23	Saya puas pemahaman atasan terhadap pekerjaan sudah baik					
24	Saya senang terjalinnya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan dalam menyelesaikan tugas					
25	Saya kecewa kepala sekolah kurang tegas dalam mengatasi masalah kedisiplinan disekolah .					
26	Saya bekerja selalu dinilai oleh kepala sekolah secara objektif.					
27	Saya senang karena atasan selalu memberikan kesempatan untuk penyampaian ide-ide atau masukan yang mendukung tercapainya program-program kerja					
28	Saya bangga atasan konsisten dalam menerapkan aturan-aturan					

29	Saya senang dalam bekerja karena selalu mendapat dukungan yang positif dari kepala sekolah.					
30	Saya salut atasan selalu memberikan penghargaan terhadap keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.					
Kepuasan terhadap rekan kerja						
31	Saya senang mempunyai rekan kerja yang sangat peduli					
32	Saya bangga hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik					
33	Saya senang suasana kekeluargaan dalam bekerja terbina dengan baik.					
34	Saya mendapatkan dukungan moral untuk bekerja dengan baik dari rekan kerja.					
35	Saya kecewa rekan kerja kurang bisa diandalkan ketika ada halangan.					

Angket Iklim Organisasi

Di bawah ini terdapat sejumlah pernyataan yang menggambarkan tentang Iklim organisasi. Bapak/Ibu dipersilahkan memilih satu dari beberapa pilihan dengan memberi tanda contreng (√) pada tempat yang tersedia. Bapak/Ibu bebas menentukan penilaian terhadap Iklim organisasi, sesuai persepsi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Alternatif jawaban yang ada:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Struktur organisasi						
1	Saya mempunyai rekan-rekan kerja yang bisa bekerjasama dengan baik.					
2	Saya merasa terhormat di tempat bekerja, ketika musyawarah pimpinan mau menerima masukan dari semua guru.					
3	Saya merasa mendapatkan kepercayaan dari atasan					
4	Saya merasa bersemangat bekerja dengan rekan-rekan yang lain.					
5	Saya senang rekan kerja selalu memberikan semangat					

6	Saya agak kecewa rekan-rekan kerja disekolah ini lebih mementingkan dirinya sendiri.					
Standar-standar						
7	Saya menentukan standar kinerja sesuai kemampuan					
8	Saya miliki ketrampilan yang mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan.					
9	Saya berusaha maksimal atas pekerjaan yang diberikan					
10	Saya merasa senang karena disekolah ini para karyawannya sangat peduli dengan kebersihan lingkungan					
11	Saya senang perawatan sarana kerja, dilakukan secara rutin oleh teknisi atau petugas kebersihan					
12	Saya bangga sarana kerja yang ada cukup terawat sehingga tidak cepat rusak.					
13	Saya merasa senang karena di sekolah ini tidak hanya mendapatkan materi, tapi kesejukan hati					
14	Saya nyaman dengan sarana kerja yang secara rutin dirawat oleh teknisi atau petugas kebersihan.					
15	Saya kecewa fasilitas kamar mandi kurang terawat.					
Tanggung jawab						
16	Saya merasa memiliki tanggung jawab yang besar					
17	Saya senang mendapatkan kepercayaan penuh dari atasan.					
18	Saya sering merasa frustrasi dengan pekerjaan sekarang ini.					

19	Semua sarana kerja yang ada cukup terawat sehingga tidak cepat rusak.					
20	Saya merasa senang dengan hasil penilaian kerja yang dibuat oleh atasan.					
21	Saya kurang diperhatikan dalam mengalami kesulitan kerja.					
22	Saya merasa tertantang dengan tingkat kesulitan pekerjaan.					
23	Saya jenuh dengan pekerjaan yang kurang bervariasi.					
24	Saya selalu termotifasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
Dukungan						
25	Saya merasa senang dengan kondisi lingkungan tempat bekerja.					
26	Saya merasa senang karena mendapat dukungan dari teman-teman					
27	Saya menempati ruangan kerja yang tertata dengan rapih					
28	Saya merasa tenang keamanan di lingkungan sekolah bertugas cukup baik.					
29	Saya senang bisa berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan.					
30	Saya percaya atasan sudah objektif dalam melakukan penilaian kinerja guru.					
31	Saya heran rekan kerja tidak mau menggantikan pekerjaan ketika sedang sakit					

32	Saya agak kecewa kondisi lingkungan kantor menghambat kinerja					
33	Saya merasa nyaman dengan kondisi kerja yang tersedia karena jauh dari kebisingan					
34	Saya cocok dengan pekerjaan saat ini.					
35	Saya bisa berkonsentrasi pada pekerjaan					

Angket Kompensasi

Di bawah ini terdapat sejumlah pernyataan yang menggambarkan tentang Kompensasi. Bapak/Ibu dipersilahkan memilih satu dari beberapa pilihan dengan memberi tanda centang (√) pada tempat yang tersedia. Bapak/Ibu bebas menentukan penilaian terhadap Kompensasi, sesuai persepsi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Alternatif jawaban yang ada:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Gaji						
1	Saya senang gaji yang diberikan sudah sesuai harapan					
2	Saya menerima gaji sesuai guru honorer					
3	Saya menerima gaji sesuai dengan jabatan					
4	Saya mendapatkan gaji yang sesuai dengan kontribusi terhadap sekolah					
5	Saya bersemangat dalam kerja karena gajinya memuaskan					

6	Saya yakin sistem gaji di sekolah ini sudah adil.					
7	Saya senang sistem kenaikan gaji yang diterapkan telah sesuai dengan lamanya kerja					
8	Saya senang gaji yang diterima sudah sesuai dengan tanggung jawab					
9	Saya sesalkan pemotongan gaji tanpa ada pemberitahuan					
10	Saya senang gaji yang diberikan oleh sekolah selalu tepat waktu					
11	Saya senang system pemberian gaji disekolah ini melalui rekening					
Insentif						
12	Saya merasa insentif yang diberikan telah memenuhi harapan					
13	Saya percaya sekolah ini sudah menerapkan sistem insentif yang adil.					
14	Saya senang menempati rumah dinas					
15	Saya sangat menyayangkan listrik dirumah dinas sering padam					
16	Saya juga menyayangkan ketika musim kemarau tiba dirumah dinas airnya kering					
Tunjangan						
17	Saya harus memiliki kinerja yang bagus karena ingin dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi.					

18	Saya mendapat kesempatan naik jabatan melalui promosi					
19	Saya memiliki kesempatan yang sama dengan guru lain untuk naik jabatan.					
20	Saya senang dengan kebijakan yang digunakan untuk promosi jabatan di sekolah ini.					
21	Saya senang dengan adanya kesempatan promosi jabatan di sekolah ini.					
22	Saya sangat menyayangkan tunjangan yang diberikan belum mengacu kepada pangkat guru jabatan dan masa kerja.					
23	Saya bangga di yayasan ini para guru mendapatkan bea siswa melanjutkan sekolah kejenjang yang lebih tinggi					
24	Saya menerima fasilitas kantor yang sesuai dengan harapan					
25	Saya mendapat kenaikan jabatan					
26	Saya senang setiap tahun mendapatkan seragam baru					
27	Saya mendapatkan kenaikan tunjangan karena bersemangat dalam kerja.					
28	Saya menerima kaca mata sesuai harapan					
29	Saya mendapatkan tunjangan melahirkan sesuai harapan					
30	Saya kecewa fasilitas kantor yang ada sangat terbatas untuk menunjang pekerjaan					

31	Saya menerima tunjangan lembur sudah sesuai aturan yang berlaku					
32	Saya senang tunjangan sudah sesuai dengan jabatan dan masa kerja					
33	Saya bersyukur sekolah ini memberikan asuransi, mulai dari kesehatan, ketenaga kerjaan hingga asuransi pension					
34	Saya senang ada program bea siswa kejenjang pendidikan yang lebih tinggi					
35	Saya mendapat cuti sesuai aturan yang berlaku					



**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA GURU PADA SEKOLAH MENENGAH
PERTAMA AL-ASHRIYYAH NURUL IMAN PARUNG
KABUPATEN BOGOR**

Hasil Uji Validitas

ANALISIS BUTIR

Variabel : Kepuasan Kerja Guru (Y)

Responden	Nomor Item Pernyataan																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	4	2	4	4	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4
2	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5	5	4	3	4	3	4
3	5	4	5	4	5	3	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	4	4
4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5
5	5	4	5	4	5	3	4	4	3	4	4	5	5	3	4	4	4	5
6	4	2	5	4	5	3	3	2	2	4	5	4	4	5	3	5	5	4
7	4	3	5	4	4	2	3	3	3	4	4	3	5	4	3	4	4	4
8	5	1	4	4	5	1	4	1	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4
9	5	2	3	4	5	2	4	2	3	4	5	5	5	5	4	5	5	4
10	3	3	4	4	5	1	3	3	1	4	5	3	4	5	3	5	2	4
11	4	4	4	5	5	2	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	4	4
12	5	1	1	4	4	1	3	1	1	2	4	2	3	4	3	3	1	4
13	4	1	1	5	4	2	3	1	2	4	4	4	4	4	4	3	2	5
14	5	1	3	5	4	1	4	1	1	4	5	2	3	4	3	5	3	5
15	4	2	2	3	2	2	3	2	4	3	3	3	4	5	4	4	4	5
16	4	1	3	4	3	3	3	1	2	4	4	4	2	4	3	3	2	4

17	3	3	4	3	4	3	3	3	1	4	3	4	5	4	3	4	3	3
18	3	2	4	4	4	1	4	2	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4
19	5	1	2	4	5	1	4	1	1	4	5	2	3	5	4	5	1	4
20	3	2	3	3	4	2	3	2	1	4	3	5	5	4	3	4	2	3
21	2	2	4	3	4	2	3	2	1	4	2	5	5	2	3	4	2	3
22	5	1	4	4	3	2	5	1	2	2	3	4	3	3	4	4	4	5
23	2	4	3	4	2	3	3	4	2	4	3	3	4	3	2	3	4	3
24	3	3	3	3	3	3	1	3	3	4	3	5	4	4	3	4	3	3
25	4	2	2	4	4	2	2	2	3	4	5	4	4	5	5	4	4	4
26	2	4	1	4	3	1	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	5
27	2	1	2	3	3	3	2	1	1	5	3	3	3	4	3	4	3	3
28	3	2	1	3	3	2	1	2	2	1	3	4	2	4	3	4	1	3
29	2	1	3	3	3	3	2	1	1	4	3	2	3	4	3	4	2	3
30	4	2	3	4	4	2	2	2	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4
KOEF. KOR	0.4819	0.5246	0.7395	0.4462	0.6431	0.1717	0.5220	0.525	0.5125	0.4554	0.5782	0.3620	0.6921	0.3398	0.5435	0.5211	0.7076	0.3495
R TABEL	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361
KET	V	V	V	V	V	TV	V	V	V	V	V	V	V	TV	V	V	V	TV

																	JUMLAH
19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	
4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	1	4	3	3	3	120
4	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	4	5	140
3	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	2	152
5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	139
4	5	3	5	4	5	4	3	5	4	5	4	2	5	4	5	3	145
4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	140
4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	5	3	4	5	4	4	5	137
4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	2	140
4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	1	3	5	5	2	140
3	4	5	4	4	3	3	4	5	4	4	3	1	4	4	5	4	126
5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	5	2	149
4	3	4	4	3	4	2	3	4	4	1	3	2	1	3	4	3	99
1	4	4	4	5	4	3	4	5	4	1	4	1	1	4	4	3	113
5	3	4	5	4	5	3	4	5	2	3	3	2	3	3	4	3	120
4	4	5	4	4	3	4	4	5	3	2	4	1	2	3	2	3	116
4	2	5	4	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	110

ANALISIS BUTIR

Variabel : Iklim Organisasi (X1)

Responden	Nomor Item Pernyataan																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	4	2	5	4	2	4	4	4	2	4	4	5	4	2	4	4	4	3
2	5	4	5	4	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4	3
3	4	4	4	5	4	5	3	4	3	5	5	4	5	4	4	4	5	4
4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	3	3	4	4	4
5	5	4	3	5	3	5	2	4	3	5	5	3	5	4	4	4	4	3
6	4	2	4	5	3	5	1	5	2	5	4	4	5	2	4	4	4	5
7	3	3	4	5	3	5	2	4	3	5	5	3	5	3	4	4	4	4
8	4	1	4	4	1	4	1	4	4	4	4	5	4	1	4	4	4	3
9	5	2	4	3	2	3	3	4	3	3	5	5	3	2	5	4	4	3
10	3	3	4	4	1	4	3	5	1	4	4	3	4	3	3	4	4	4
11	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4
12	2	1	3	1	1	1	1	3	1	1	3	3	1	1	3	4	2	2
13	4	1	3	1	4	1	3	3	2	1	4	3	1	1	3	5	4	4
14	2	1	4	3	2	3	1	4	1	3	3	3	3	1	4	5	4	5
15	3	2	4	2	3	2	2	3	4	2	4	3	2	2	4	3	3	4
16	4	1	5	3	1	3	5	5	2	3	2	4	3	1	2	4	4	4

																	JUMLAH
19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	
3	4	4	3	4	4	4	5	3	4	3	4	4	5	3	4	3	129
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	3	141
5	5	3	5	5	3	4	4	5	5	5	5	4	4	3	5	3	149
4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	2	4	5	4	135
4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	5	3	140
5	3	4	5	4	4	5	4	5	5	3	4	5	5	3	4	2	138
4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3	2	5	1	135
3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	1	4	2	124
4	4	1	5	4	4	4	5	5	3	3	4	5	4	2	4	3	127
4	3	3	5	4	3	5	4	4	4	3	4	2	2	1	4	2	118
5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	5	3	139
3	3	2	3	2	3	3	4	4	1	3	3	1	4	1	3	1	78
4	4	1	3	3	3	3	4	4	1	3	3	2	4	2	5	2	99
4	3	3	5	4	3	4	2	4	3	4	3	3	4	1	5	1	108
2	3	2	4	5	3	3	3	4	2	4	4	4	4	2	5	2	108
4	4	2	3	1	4	5	4	4	3	4	4	2	4	3	5	3	115

5	5	2	4	5	3	4	3	4	4	4	4	3	5	3	3	1	125
4	4	2	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	1	4	1	125
4	3	1	5	4	3	4	2	4	2	3	3	1	3	1	4	1	93
4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	2	5	3	121
4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	2	4	2	5	3	126
3	4	4	4	2	3	3	4	2	4	3	3	4	4	2	4	1	105
4	5	5	3	3	4	4	4	2	3	4	5	4	4	3	5	2	127
3	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	3	4	3	5	3	126
4	4	2	4	4	3	4	4	2	2	4	3	4	4	2	4	2	111
4	4	3	3	3	4	4	3	3	1	3	3	2	5	1	4	1	101
3	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	4	3	4	3	5	3	112
2	2	4	4	4	3	4	3	2	1	3	4	1	4	2	4	2	91
4	3	4	4	4	3	4	2	3	3	4	3	2	4	3	5	3	107
4	3	3	4	3	4	4	5	4	3	5	4	5	5	2	4	2	126
0.5265	0.5401	0.3744	0.3225	0.4204	0.4505	0.4191	0.4650	0.4927	0.8494	0.4669	0.5721	0.6850	0.0567	0.5252	0.3059	0.5016	17.52465
0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	
<	<	<	≥	<	<	<	<	<	<	<	<	<	≥	<	≥	<	

ANALISIS BUTIR

Variabel : Kompensasi (X2)

Responden	Nomor Item Pernyataan																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
2	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	5
3	3	5	5	5	4	4	5	3	4	4	3	3	5	4	1	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4
5	4	5	5	5	4	3	5	4	4	5	3	4	5	4	3	4	4	5
6	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
7	4	5	5	5	4	4	5	4	4	3	5	4	5	4	3	4	4	3
8	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4
9	2	3	5	3	5	4	3	2	5	5	4	3	3	5	3	5	4	5
10	2	4	4	4	3	4	4	2	3	3	2	3	4	2	1	3	3	3
11	3	4	5	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	2	5	5	4
12	3	1	3	1	2	3	1	3	4	2	3	3	1	1	2	2	4	2
13	1	1	4	1	3	3	1	1	2	4	2	4	1	2	1	3	1	4
14	2	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	5	3	3	2	3	5	2
15	2	2	4	2	4	4	2	2	4	3	4	3	2	4	2	4	4	3
16	3	3	2	3	3	5	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4

17	2	4	5	4	4	3	4	2	3	4	4	3	4	3	1	4	4	4
18	2	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3
19	1	2	3	2	2	3	2	1	3	2	3	3	2	1	2	2	2	2
20	3	3	5	3	4	5	3	3	4	5	5	5	3	2	3	4	4	5
21	2	4	5	4	4	4	4	2	3	5	4	5	4	2	2	4	4	5
22	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4
23	2	3	4	3	4	4	3	2	5	3	5	4	3	4	2	4	5	3
24	1	3	4	3	4	3	3	1	4	5	4	5	3	3	1	4	4	5
25	3	2	4	2	3	3	2	3	4	4	5	3	2	4	3	3	4	4
26	2	1	4	1	3	3	1	2	5	4	4	4	1	2	3	3	4	4
27	3	2	3	2	4	3	2	3	4	3	5	3	2	3	2	4	5	3
28	1	1	2	1	4	2	1	1	3	4	4	5	1	1	2	4	4	4
29	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	5	5	3	2	4	2	4	2
30	4	3	5	3	4	3	3	4	4	5	4	3	3	5	3	4	4	5
KOEF. KOR	0.6908	0.7498	0.5473	0.7498	0.6632	0.5278	0.7498	0.691	0.4408	0.4965	0.4773	0.3468	0.7498	0.6841	0.5082	0.6632	0.5207	0.4965
R TABEL	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361
KET	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	TV	V	V	V	V	V	V

																	JUMLAH
19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	
3	4	5	5	5	4	2	5	4	4	5	4	4	4	1	5	5	142
4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	157
4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	131
5	4	5	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	134
4	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	137
4	4	4	4	5	5	2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	151
4	4	3	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	139
4	4	5	4	4	3	1	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	131
5	1	5	4	3	4	2	3	3	3	4	5	4	5	1	3	4	128
3	3	3	4	2	2	3	3	4	3	4	3	1	2	1	2	2	99
4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	3	4	3	5	3	4	5	142
4	2	3	3	4	3	1	2	3	4	4	3	1	5	2	5	3	93
2	1	3	3	4	3	1	3	4	4	3	4	1	4	1	3	2	85
3	3	3	4	4	3	1	4	3	5	3	4	3	4	2	5	3	111
4	2	3	4	3	4	2	3	4	4	3	3	2	4	1	4	1	106
4	2	4	5	4	3	1	4	2	4	4	3	2	4	2	3	2	112

ANALISIS BUTIR

Variabel : Kepuasan Kerja Guru (Y)

Responden	Nomor Item Pernyataan																														JUMLAH	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	4	145	
2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	124	
3	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	1	5	133
4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	2	5	5	2	4	115	
5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	2	2	4	3	4	1	5	127	
6	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	2	2	4	2	4	110	
7	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	126	
8	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	1	3	4	127	
9	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	120	
10	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	1	3	4	114	
11	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	3	5	5	4	4	4	2	4	4	2	1	3	4	121	
12	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	125	
13	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	5	4	5	4	4	4	2	4	4	4	3	4	123	
14	4	4	4	3	3	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	2	4	4	4	1	3	3	119	
15	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	2	2	2	4	3	3	3	118	
16	4	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	4	5	4	2	2	2	1	3	2	120	

17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	1	3	5	115			
18	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	5	5	4	4	2	2	2	1	2	5	120		
19	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	2	2	1	5	4	119		
20	4	5	5	1	1	3	3	4	1	1	1	3	1	1	2	4	1	1	4	4	1	1	4	4	4	4	4	5	5	86		
21	5	5	5	4	4	1	4	4	1	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	110		
22	5	5	4	4	1	1	1	4	1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	2	4	103		
23	4	5	5	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	1	1	1	3	3	1	4	4	3	1	4	2	2	4	3	5	97		
24	5	5	5	1	3	4	1	4	4	2	4	4	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	2	1	2	4	99	
25	5	4	4	4	1	4	1	4	1	1	1	1	1	1	3	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	87		
26	5	5	5	1	5	4	4	3	3	4	4	3	4	5	4	5	5	1	1	1	1	1	1	4	3	4	4	4	3	3	100	
27	4	4	5	1	4	1	4	4	4	3	3	4	4	1	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	2	2	2	1	3	1	93	
28	5	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	2	2	1	4	1	99	
29	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	114		
30	4	5	4	1	3	4	1	4	1	4	1	3	1	4	4	1	1	1	1	4	4	4	4	2	4	4	4	1	3	3	85	
31	4	4	4	3	1	4	1	4	3	1	3	4	3	1	2	3	4	1	1	4	1	4	3	4	4	2	3	4	3	2	85	
32	4	4	4	1	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4	4	4	2	2	2	3	1	4	4	89
33	5	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	3	3	110	
34	5	4	5	1	4	4	4	4	4	4	3	3	1	1	4	3	3	4	4	1	4	4	1	2	2	2	2	1	4	4	92	
35	5	4	5	1	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	1	4	4	97	
36	4	4	1	1	1	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	1	4	4	2	2	2	4	1	4	4	90	
37	1	1	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	102	
38	4	3	3	4	4	4	1	4	1	3	4	3	1	4	3	1	4	4	1	4	4	4	1	2	2	2	2	4	4	4	89	

39	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	1	1	1	1	4	1	4	3	3	4	3	3	2	2	4	4	4	4	93
40	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	3	4	4	4	103
41	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	1	4	1	4	1	4	4	4	1	4	4	96	
42	4	4	4	2	3	1	4	3	1	4	4	1	4	4	4	1	4	3	4	1	4	3	1	3	4	2	4	4	4	4	93
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	1	2	1	1	1	1	1	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	88
44	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	1	4	4	105
45	1	1	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	4	4	4	95
46	1	1	3	3	1	1	1	4	4	4	2	1	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	3	2	5	4	92
47	1	3	3	3	3	3	4	2	4	3	4	2	4	3	1	3	4	1	4	4	4	1	4	4	2	2	4	4	4	2	90
48	4	4	4	4	4	4	1	4	3	3	3	3	3	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	104
49	4	4	2	3	4	4	3	4	1	1	3	1	1	1	4	4	1	2	4	1	4	1	3	4	4	4	4	3	3	3	85
50	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	1	2	2	2	4	1	4	5	99
51	1	1	4	1	3	1	1	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	3	4	3	2	88
52	3	1	3	1	4	3	4	3	1	3	4	3	1	4	3	1	3	3	3	3	4	3	3	4	2	4	2	4	2	4	86
53	4	4	3	4	4	3	4	1	4	1	3	4	4	4	4	4	1	3	3	3	2	3	1	4	4	3	3	4	3	3	95
54	4	4	3	3	4	1	4	1	4	1	1	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	2	2	2	2	3	4	4	88
55	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	1	2	2	2	4	4	4	3	101
56	4	4	3	1	1	4	3	1	4	1	3	3	3	3	3	4	2	4	1	4	3	3	3	3	3	4	2	4	3	4	88
57	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	3	4	3	4	3	4	1	1	4	2	4	2	4	3	4	2	97
58	4	1	4	1	4	4	4	1	1	4	3	1	4	1	4	1	2	4	3	4	4	4	2	2	4	3	4	3	3	2	86
59	4	1	4	4	4	1	1	4	4	4	3	4	4	4	1	4	1	1	1	4	4	4	3	1	1	5	4	5	4	3	92
60	3	4	1	4	4	1	4	1	4	1	2	1	4	4	4	4	4	3	4	3	1	3	1	1	1	5	5	5	5	5	92

61	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	3	4	1	4	1	4	4	3	4	5	5	5	5	114
62	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	125
63	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	1	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	104
64	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	1	4	1	4	4	4	4	5	5	5	4	123
65	5	5	4	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	138
66	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	115
67	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	116
68	4	5	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	113
69	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	122
70	3	3	4	4	1	3	4	2	4	4	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	2	2	3	1	4	4	5	2	3	4	94
71	5	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	118
72	4	4	4	4	1	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	124
73	5	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	115
74	5	5	3	5	5	5	3	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	3	4	5	5	135
75	4	3	2	3	1	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	2	4	3	2	4	1	5	2	4	96
SS	39	21	29	13	16	16	19	12	16	12	13	15	16	19	9	15	13	9	15	13	8	9	9	4	5	9	9	12	13	16	
S	51	61	48	53	52	52	52	67	60	55	51	55	55	53	52	53	52	55	59	60	64	57	65	47	45	45	49	47	44	57	
KS	4	5	16	13	16	16	15	9	8	19	25	20	11	12	23	16	20	20	12	7	17	16	11	11	9	4	16	12	29	13	
TS	0	1	3	1	1	0	0	4	1	1	4	1	1	0	8	0	4	1	0	1	3	3	1	33	37	41	24	4	11	11	
STS	7	11	4	19	15	16	15	8	15	13	7	9	17	16	8	16	11	15	15	19	8	15	13	5	3	0	1	25	3	3	

Analisis Butir Variabel Iklim Organisasi (X1)

Responden	Nomor Item Pernyataan																														JUMLAH	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
1	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	4	4	5	3	133	
2	4	3	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	2	3	4	3	109	
3	4	4	4	4	1	1	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	1	1	4	4	2	5	4	4	3	117	
4	2	2	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	5	115	
5	2	4	2	2	4	1	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	118	
6	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	1	4	4	4	4	4	4	116	
7	2	4	4	4	1	3	5	5	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	5	4	4	2	108	
8	2	4	4	2	4	1	5	5	5	4	5	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	99	
9	2	2	2	2	1	1	5	4	5	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	91
10	2	4	4	2	1	4	5	4	5	5	5	2	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	112	
11	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	2	2	4	4	4	2	2	2	4	4	3	3	4	4	4	2	3	4	4	106	
12	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	2	2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	106	
13	2	4	4	4	1	1	4	4	4	5	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	1	3	4	4	5	4	102	
14	2	2	2	4	3	1	4	4	4	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	1	4	3	2	1	4	4	4	3	81	
15	4	2	2	2	1	4	5	4	4	5	4	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	1	5	4	5	2	100	
16	2	4	4	4	1	4	4	5	5	5	5	2	4	4	2	3	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	107	
17	4	2	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	3	3	4	4	105	
18	2	2	2	2	1	3	5	5	5	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	105	
19	4	4	4	4	4	1	5	4	5	5	5	4	2	2	4	2	2	2	4	2	4	1	4	4	4	3	3	4	5	3	104	
20	4	4	4	4	4	4	4	5	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	86	

21	4	3	4	2	4	4	5	5	5	4	4	1	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	1	4	3	5	5	4	4	111		
22	4	2	2	4	3	1	5	5	4	4	1	1	1	4	1	4	4	4	4	4	2	1	1	4	4	3	4	3	5	4	93	
23	2	4	4	2	1	1	4	5	5	4	4	4	4	4	1	4	4	3	1	1	1	1	1	1	2	5	5	3	4	89		
24	4	3	4	3	3	3	5	5	5	1	3	4	1	4	4	4	4	1	1	3	4	3	1	3	3	5	5	3	3	99		
25	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	1	4	1	4	1	1	1	1	1	3	4	3	4	1	3	3	4	3	4	87		
26	4	2	2	2	1	4	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	4	4	4	1	5	4	5	4	79		
27	2	2	2	2	1	3	4	4	5	1	4	1	4	4	4	3	3	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	98	
28	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	1	4	4	3	4	3	3	104	
29	2	4	4	4	1	1	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	3	1	4	2	4	1	3	5	4	5	102
30	4	4	2	3	4	1	4	5	4	1	1	4	1	4	1	4	1	1	1	4	4	4	3	4	1	4	5	5	4	5	93	
31	2	2	2	3	1	4	4	4	4	3	1	4	1	4	3	1	3	4	3	1	2	4	1	1	1	1	4	4	4	5	81	
32	2	2	2	4	4	4	4	4	4	1	4	1	1	4	1	4	1	4	1	1	2	4	4	1	1	1	5	5	5	5	86	
33	2	2	2	2	1	1	5	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4	5	5	5	95	
34	2	2	2	2	1	3	5	4	5	1	4	4	4	4	4	4	3	3	1	1	4	4	1	1	1	1	5	5	5	5	91	
35	2	2	2	4	1	4	5	4	5	1	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	3	1	1	4	4	4	4	95	
36	2	2	2	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	1	1	1	1	1	5	5	5	4	87	
37	2	2	2	2	4	4	1	1	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	1	1	1	1	5	5	5	1	85	
38	2	2	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	1	4	1	3	4	3	1	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	97	
39	2	2	2	3	4	1	1	1	4	1	1	1	1	4	3	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	68	
40	4	4	4	4	1	4	4	2	3	4	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	88

41	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	2	1	4	5	4	4	5	103	
42	4	2	2	2	4	4	4	4	4	2	3	1	4	3	1	4	4	1	4	4	4	4	1	3	1	1	5	4	4	4	92
43	2	2	2	4	1	4	4	4	1	1	4	1	1	4	1	4	1	4	1	1	2	4	4	1	1	1	5	4	4	5	78
44	2	2	2	3	4	3	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	1	5	4	4	5	102	
45	4	4	4	3	2	2	1	1	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4	3	1	4	4	4	4	3	94
46	2	2	2	4	4	4	1	1	3	3	1	1	1	4	4	4	2	1	4	4	4	4	4	1	1	1	5	5	5	5	87
47	2	4	2	4	4	3	1	1	1	1	1	3	3	1	4	1	1	1	4	1	1	4	4	2	1	2	5	4	4	3	73
48	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	1	1	1	1	4	1	4	4	3	4	1	4	4	4	4	92
49	2	2	2	4	1	1	4	4	2	3	4	4	3	4	1	1	3	1	1	1	4	1	1	1	1	1	5	5	5	5	77
50	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	1	3	4	5	4	3	4	107
51	2	2	2	2	1	4	1	1	4	1	3	1	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	1	1	5	5	5	4	85
52	4	4	3	3	4	4	1	1	1	1	4	3	4	1	1	1	4	1	1	4	1	4	3	2	4	4	4	4	3	3	82
53	2	2	2	2	1	4	4	4	3	4	4	1	4	1	4	1	1	4	4	4	4	1	4	1	1	1	3	4	4	5	84
54	2	2	2	4	4	4	4	4	3	3	4	1	4	1	4	1	1	4	4	4	4	4	4	1	5	5	5	5	5	5	103
55	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	110
56	2	4	2	4	3	4	4	4	3	1	1	4	3	1	4	1	1	1	1	1	1	5	5	1	4	4	5	4	4	5	87
57	2	4	3	4	3	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	3	4	3	5	4	3	5	4	3	3	105
58	4	5	5	5	4	4	4	1	4	1	4	4	4	1	1	4	3	1	4	1	4	4	5	5	4	4	3	5	4	4	106
59	5	4	4	4	3	2	4	1	4	4	4	1	1	4	4	4	3	4	4	4	1	3	3	1	5	5	5	5	5	4	105
60	5	4	4	4	3	3	3	4	1	4	4	1	4	1	4	1	2	1	4	4	4	4	4	1	5	4	2	3	4	4	96

61	4	5	5	4	4	4	4	1	4	4	3	1	4	4	4	1	4	4	4	3	4	44	1	4	4	3	4	4	2	2	143
62	4	5	5	3	4	4	4	1	4	4	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	5	2	4	3	4	108
63	4	5	5	3	5	5	4	1	4	4	4	4	4	4	1	1	2	1	1	1	1	3	2	1	4	5	5	4	4	4	96
64	5	5	5	5	5	5	4	1	4	4	3	4	4	1	3	1	3	4	3	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	120
65	4	5	4	4	4	5	4	1	4	4	4	1	4	4	3	1	4	3	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	113
66	5	5	5	4	3	4	4	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	5	4	5	4	2	2	81
67	4	5	4	3	4	5	4	1	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	3	5	5	3	5	5	5	118
68	5	5	4	5	4	4	4	1	4	4	4	1	4	2	3	4	3	4	4	1	4	4	5	1	5	5	4	4	4	5	111
69	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	1	1	4	5	5	5	114
70	5	5	5	3	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	3	4	1	4	4	1	1	4	5	2	4	4	5	4	5	5	110
71	4	3	4	3	2	3	4	1	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	3	4	4	111
72	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120
73	4	4	4	5	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	2	3	4	4	4	4	5	119
74	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	117
75	5	4	5	5	4	5	1	1	1	1	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	125
SS	8	11	9	5	2	5	21	13	18	7	8	4	8	3	4	6	5	3	4	5	5	6	7	4	9	10	29	26	23	23	
S	31	30	31	36	37	38	42	36	39	40	39	30	32	49	38	35	29	40	40	38	33	47	39	24	33	23	31	40	37	30	
KS	0	5	3	15	10	13	1	1	7	5	11	8	10	5	9	8	15	7	5	4	14	7	13	9	7	13	9	6	11	13	
TS	34	27	30	16	3	3	0	1	1	1	1	10	7	5	4	5	10	6	5	6	9	0	1	10	1	5	4	0	2	5	
STS	0	0	0	0	21	13	8	22	7	19	13	21	16	11	17	19	13	16	18	20	12	12	13	26	23	21	0	0	0	1	

Analisis Butir Variabel Kompensasi (X2)

Responden	Nomor Item Pernyataan																														JUMLAH	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
1	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	133
2	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	132	
3	1	1	1	3	5	1	1	4	4	4	4	1	1	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	109	
4	5	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	126	
5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	128	
6	2	2	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	117	
7	2	4	2	2	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	121
8	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	2	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	133
9	2	4	4	4	1	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	126	
10	2	4	4	2	4	4	4	5	3	1	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	117	
11	2	2	2	2	1	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	118	
12	2	4	4	2	1	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	117	
13	4	4	4	4	4	3	3	1	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	118	
14	4	2	4	4	4	5	1	1	1	1	4	1	1	1	4	4	4	3	3	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	4	100	
15	2	4	4	4	1	5	4	4	1	4	4	1	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	116	
16	2	2	2	4	3	2	4	1	1	1	4	1	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	5	4	5	108	
17	4	2	2	2	1	2	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	107	
18	2	4	4	4	1	4	1	3	4	1	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	113	
19	4	2	2	2	1	4	4	1	4	1	4	1	1	1	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	106	
20	2	2	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	4	5	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	2	4	54	

41	2	2	2	3	4	4	4	1	3	3	1	4	1	1	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	89
42	4	4	4	4	1	4	1	4	4	1	4	1	1	1	4	4	4	2	3	1	4	3	1	4	4	1	4	4	4	5	90
43	2	4	2	4	4	2	4	4	4	3	4	1	1	3	4	4	1	1	4	1	1	4	1	4	1	4	1	1	2	5	81
44	4	2	2	2	4	4	1	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	104
45	2	2	2	4	1	2	1	3	1	1	4	4	4	4	1	1	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	5	84
46	2	2	2	3	4	4	1	4	3	4	1	1	1	4	1	1	3	3	1	1	1	4	4	4	2	1	4	4	4	2	76
47	4	4	4	3	2	4	4	4	1	4	1	4	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	4	1	1	1	4	1	1	4	70
48	2	2	2	4	4	5	4	4	1	4	1	4	1	1	4	4	4	4	4	4	1	4	1	1	1	1	1	4	1	2	80
49	2	4	4	1	1	4	4	4	4	4	1	4	4	2	4	4	2	3	4	4	3	4	1	1	3	1	1	1	4	4	87
50	2	1	1	1	4	4	4	1	4	3	1	4	1	1	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	3	88
51	2	4	3	3	4	5	1	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	1	3	1	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	95
52	4	1	1	4	1	2	4	4	4	4	1	1	4	3	1	1	1	1	4	3	4	1	1	1	4	1	1	4	1	3	70
53	2	4	2	3	4	5	4	4	1	1	4	4	4	3	4	4	3	4	4	1	4	1	4	1	1	4	4	4	4	3	95
54	4	4	4	4	4	2	1	4	1	4	1	4	1	2	4	4	3	3	4	1	4	1	4	1	1	4	4	4	4	4	90
55	2	4	4	4	2	4	4	3	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	2	4	4	4	4	4	104
56	2	4	4	1	1	4	2	2	3	3	4	4	4	3	4	4	3	1	1	4	3	1	4	1	1	1	1	1	1	4	76
57	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	3	4	102
58	2	1	1	4	4	4	4	3	4	4	1	3	1	3	4	1	4	1	4	4	4	1	1	4	3	1	4	1	4	5	85
59	2	1	1	3	3	3	3	4	1	4	4	3	1	4	4	1	4	4	1	1	4	4	4	3	4	4	4	1	5	89	
60	5	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	1	4	4	1	4	1	4	1	2	1	4	4	4	4	68

61	1	4	4	4	4	1	4	4	3	3	4	3	4	3	4	1	4	4	3	1	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4	99	
62	5	4	4	2	3	5	1	4	1	4	2	3	4	3	4	1	4	4	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	102	
63	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	1	4	4	4	4	4	4	1	1	2	1	1	1	1	3	92	
64	5	1	1	4	1	5	1	4	4	4	4	3	4	1	4	1	4	4	3	4	4	4	1	3	1	3	4	3	3	4	5	93
65	4	1	1	1	1	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	3	1	4	3	3	4	4	5	98	
66	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	83	
67	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	110	
68	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	2	3	4	3	4	4	1	4	3	104	
69	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	109	
70	4	4	1	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	3	1	4	4	4	4	3	4	1	4	4	1	1	5	103	
71	5	4	1	4	1	5	5	4	5	5	2	5	5	5	4	1	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	118	
72	5	4	1	4	4	5	5	4	2	2	3	5	5	4	4	1	4	1	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	3	116	
73	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	115	
74	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	1	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	117	
75	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	1	1	1	1	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	113	
SS	7	2	2	0	1	18	5	5	5	4	4	5	5	6	21	13	18	7	8	13	14	7	7	11	11	9	9	11	8	24		
S	30	37	33	36	36	41	38	40	31	41	43	39	40	32	42	36	39	40	39	30	32	49	38	35	29	40	40	38	33	38		
KS	0	4	1	15	9	4	6	12	13	9	11	9	7	16	1	1	7	5	11	8	10	5	9	8	15	7	5	4	14	8		
TS	34	22	24	15	2	6	1	1	3	1	4	1	0	4	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	4	0	0	0	6	2		
STS	2	8	13	6	25	3	22	14	21	17	11	18	20	14	8	22	7	19	13	21	16	11	17	19	13	16	18	20	12	0		

TABEL F

df2\df1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70	8.69
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86	5.84
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62	4.60
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94	3.92
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51	3.49
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22	3.20
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01	2.99
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85	2.83
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72	2.70
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62	2.60
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53	2.51
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46	2.44
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40	2.38
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35	2.33
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31	2.29
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27	2.25
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23	2.21
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.23	2.20	2.18

22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07	2.05
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04	2.02
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01	1.99

35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.08	2.04	2.01	1.99	1.96	1.94
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89	1.87
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87	1.85
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84	1.82
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79	1.77

100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77	1.75
200	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72	1.69
500	3.86	3.01	2.62	2.39	2.23	2.12	2.03	1.96	1.90	1.85	1.81	1.77	1.74	1.71	1.69	1.66
1000	3.85	3.00	2.61	2.38	2.22	2.11	2.02	1.95	1.89	1.84	1.80	1.76	1.73	1.70	1.68	1.65
>1000	1.04	3.00	2.61	2.37	2.21	2.10	2.01	1.94	1.88	1.83	1.79	1.75	1.72	1.69	1.67	1.64
df2\df1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16

17	18	19	20	22	24	26	28	30	35	40	45	50	60	70	80	100	200	500	1000	>1000	df2\df1
----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----	-----	-----	------	-------	---------

8.68	8.67	8.67	8.66	8.65	8.64	8.63	8.62	8.62	8.60	8.59	8.59	8.58	8.57	8.57	8.56	8.55	8.54	8.53	8.53	8.54	3
5.83	5.82	5.81	5.80	5.79	5.77	5.76	5.75	5.75	5.73	5.72	5.71	5.70	5.69	5.68	5.67	5.66	5.65	5.64	5.63	5.63	4
4.59	4.58	4.57	4.56	4.54	4.53	4.52	4.50	4.50	4.48	4.46	4.45	4.44	4.43	4.42	4.42	4.41	4.39	4.37	4.37	4.36	5
3.91	3.90	3.88	3.87	3.86	3.84	3.83	3.82	3.81	3.79	3.77	3.76	3.75	3.74	3.73	3.72	3.71	3.69	3.68	3.67	3.67	6

3.48	3.47	3.46	3.44	3.43	3.41	3.40	3.39	3.38	3.36	3.34	3.33	3.32	3.30	3.29	3.29	3.27	3.25	3.24	3.23	3.23	7
3.19	3.17	3.16	3.15	3.13	3.12	3.10	3.09	3.08	3.06	3.04	3.03	3.02	3.01	2.99	2.99	2.97	2.95	2.94	2.93	2.93	8
2.97	2.96	2.95	2.94	2.92	2.90	2.89	2.87	2.86	2.84	2.83	2.81	2.80	2.79	2.78	2.77	2.76	2.73	2.72	2.71	2.71	9
2.81	2.80	2.79	2.77	2.75	2.74	2.72	2.71	2.70	2.68	2.66	2.65	2.64	2.62	2.61	2.60	2.59	2.56	2.55	2.54	2.54	10

2.69	2.67	2.66	2.65	2.63	2.61	2.59	2.58	2.57	2.55	2.53	2.52	2.51	2.49	2.48	2.47	2.46	2.43	2.42	2.41	2.41	11
2.58	2.57	2.56	2.54	2.52	2.51	2.49	2.48	2.47	2.44	2.43	2.41	2.40	2.38	2.37	2.36	2.35	2.32	2.31	2.30	2.30	12
2.50	2.48	2.47	2.46	2.44	2.42	2.41	2.39	2.38	2.36	2.34	2.33	2.31	2.30	2.28	2.27	2.26	2.23	2.22	2.21	2.21	13
2.43	2.41	2.40	2.39	2.37	2.35	2.33	2.32	2.31	2.28	2.27	2.25	2.24	2.22	2.21	2.20	2.19	2.16	2.14	2.14	2.13	14
2.37	2.35	2.34	2.33	2.31	2.29	2.27	2.26	2.25	2.22	2.20	2.19	2.18	2.16	2.15	2.14	2.12	2.10	2.08	2.07	2.07	15

2.32	2.30	2.29	2.28	2.25	2.24	2.22	2.21	2.19	2.17	2.15	2.14	2.12	2.11	2.09	2.08	2.07	2.04	2.02	2.02	2.01	16
2.27	2.26	2.24	2.23	2.21	2.19	2.17	2.16	2.15	2.12	2.10	2.09	2.08	2.06	2.05	2.03	2.02	1.99	1.97	1.97	1.96	17
2.23	2.22	2.20	2.19	2.17	2.15	2.13	2.12	2.11	2.08	2.06	2.05	2.04	2.02	2.00	1.99	1.98	1.95	1.93	1.92	1.92	18
2.20	2.18	2.17	2.16	2.13	2.11	2.10	2.08	2.07	2.05	2.03	2.01	2.00	1.98	1.97	1.96	1.94	1.91	1.89	1.88	1.88	19
2.17	2.15	2.14	2.12	2.10	2.08	2.07	2.05	2.04	2.01	1.99	1.98	1.97	1.95	1.93	1.92	1.91	1.88	1.86	1.85	1.84	20

2.11	2.10	2.08	2.07	2.05	2.03	2.01	2.00	1.98	1.96	1.94	1.92	1.91	1.89	1.88	1.86	1.85	1.82	1.80	1.79	1.78	22
2.07	2.05	2.04	2.03	2.00	1.98	1.97	1.95	1.94	1.91	1.89	1.88	1.86	1.84	1.83	1.82	1.80	1.77	1.75	1.74	1.73	24
2.03	2.02	2.00	1.99	1.97	1.95	1.93	1.91	1.90	1.87	1.85	1.84	1.82	1.80	1.79	1.78	1.76	1.73	1.71	1.70	1.69	26
2.00	1.99	1.97	1.96	1.93	1.91	1.90	1.88	1.87	1.84	1.82	1.80	1.79	1.77	1.75	1.74	1.73	1.69	1.67	1.66	1.66	28
1.98	1.96	1.95	1.93	1.91	1.89	1.87	1.85	1.84	1.81	1.79	1.77	1.76	1.74	1.72	1.71	1.70	1.66	1.64	1.63	1.62	30

1.92	1.91	1.89	1.88	1.85	1.83	1.82	1.80	1.79	1.76	1.74	1.72	1.70	1.68	1.66	1.65	1.63	1.60	1.57	1.57	1.56	35
1.89	1.87	1.85	1.84	1.81	1.79	1.77	1.76	1.74	1.72	1.69	1.67	1.66	1.64	1.62	1.61	1.59	1.55	1.53	1.52	1.51	40
1.86	1.84	1.82	1.81	1.78	1.76	1.74	1.73	1.71	1.68	1.66	1.64	1.63	1.60	1.59	1.57	1.55	1.51	1.49	1.48	1.47	45
1.83	1.81	1.80	1.78	1.76	1.74	1.72	1.70	1.69	1.66	1.63	1.61	1.60	1.58	1.56	1.54	1.52	1.48	1.46	1.45	1.44	50
1.80	1.78	1.76	1.75	1.72	1.70	1.68	1.66	1.65	1.62	1.59	1.57	1.56	1.53	1.52	1.50	1.48	1.44	1.41	1.40	1.39	60
1.77	1.75	1.74	1.72	1.70	1.67	1.65	1.64	1.62	1.59	1.57	1.55	1.53	1.50	1.49	1.47	1.45	1.40	1.37	1.36	1.35	70
1.75	1.73	1.72	1.70	1.68	1.65	1.63	1.62	1.60	1.57	1.54	1.52	1.51	1.48	1.46	1.45	1.43	1.38	1.35	1.34	1.33	80

1.73	1.71	1.69	1.68	1.65	1.63	1.61	1.59	1.57	1.54	1.52	1.49	1.48	1.45	1.43	1.41	1.39	1.34	1.31	1.30	1.28	100
1.67	1.66	1.64	1.62	1.60	1.57	1.55	1.53	1.52	1.48	1.46	1.43	1.41	1.39	1.36	1.35	1.32	1.26	1.22	1.21	1.19	200
1.64	1.62	1.61	1.59	1.56	1.54	1.52	1.50	1.48	1.45	1.42	1.40	1.38	1.35	1.32	1.30	1.28	1.21	1.16	1.14	1.12	500
1.63	1.61	1.60	1.58	1.55	1.53	1.51	1.49	1.47	1.43	1.41	1.38	1.36	1.33	1.31	1.29	1.26	1.19	1.13	1.11	1.08	1000
1.62	1.61	1.59	1.57	1.54	1.52	1.50	1.48	1.46	1.42	1.40	1.37	1.35	1.32	1.30	1.28	1.25	1.17	1.11	1.08	1.03	>1000
17	18	19	20	22	24	26	28	30	35	40	45	50	60	70	80	100	200	500	1000	>1000	df2\df1

Deskriptif Data

Statistics

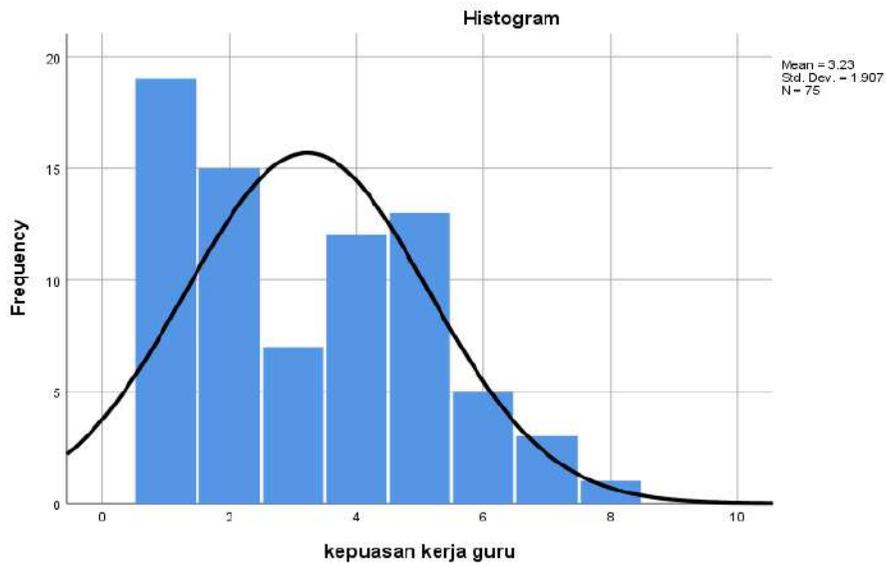
kepuasan kerja guru

N	Valid	75
	Missing	0
Mean		106.08
Std. Error of Mean		1.770
Median		103.00
Mode		88 ^a
Std. Deviation		15.331
Variance		235.048
Range		60
Minimum		85
Maximum		145
Sum		7956

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

kepuasan kerja guru

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	85-92	19	25.3	25.3	25.3
	93-100	15	20.0	20.0	45.3
	101-108	7	9.3	9.3	54.7
	109-116	12	16.0	16.0	70.7
	117-124	13	17.3	17.3	88.0
	125-132	5	6.7	6.7	94.7
	133-140	3	4.0	4.0	98.7
	141-148	1	1.3	1.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

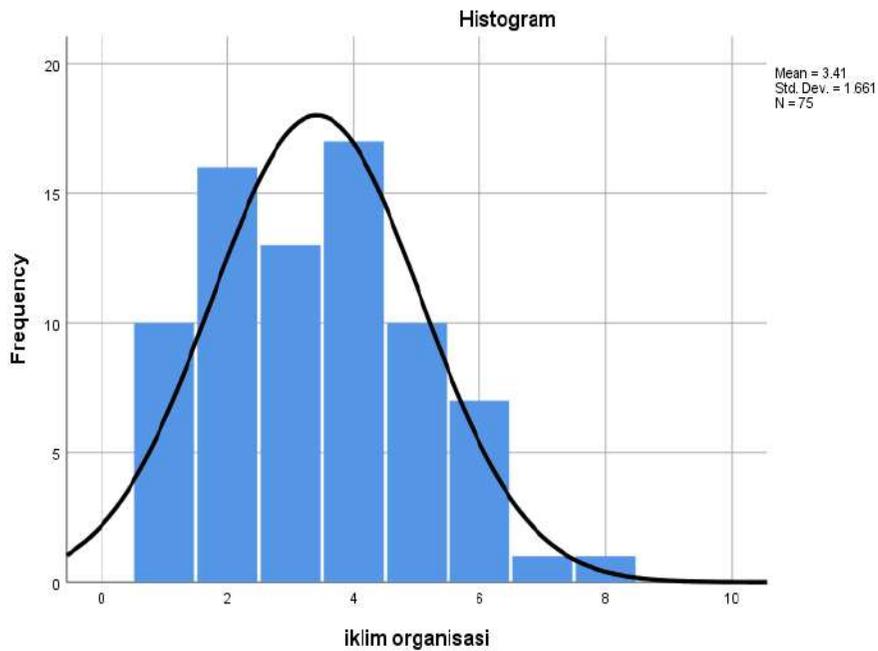


Statistics

iklim organisasi		
N	Valid	75
	Missing	0
Mean		101.77
Std. Error of Mean		1.296
Median		102.00
Mode		91
Std. Deviation		11.224
Variance		125.988
Range		51
Minimum		82
Maximum		133
Sum		7633

iklim organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	82-88	10	13.3	13.3	13.3
	89-95	16	21.3	21.3	34.7
	96-102	13	17.3	17.3	52.0
	103-109	17	22.7	22.7	74.7
	110-116	10	13.3	13.3	88.0
	117-123	7	9.3	9.3	97.3
	124-130	1	1.3	1.3	98.7
	131-37	1	1.3	1.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	



Statistics

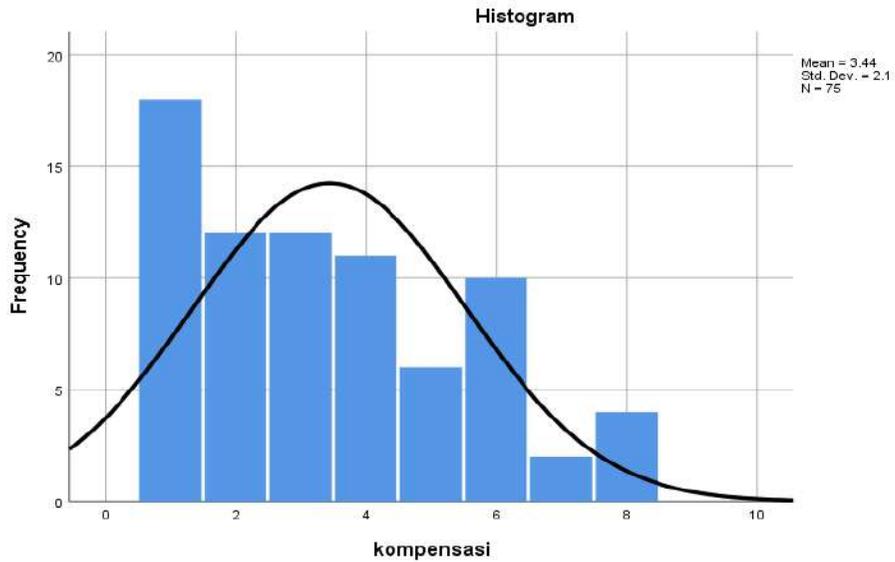
kompensasi

N	Valid	75
	Missing	0
Mean		102.67
Std. Error of Mean		1.524
Median		102.00
Mode		87 ^a
Std. Deviation		13.195
Variance		174.117
Range		48
Minimum		85
Maximum		133
Sum		7700

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Kompensasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	85-91	18	24.0	24.0	24.0
	92-97	12	16.0	16.0	40.0
	98-103	12	16.0	16.0	56.0
	104-109	11	14.7	14.7	70.7
	110-115	6	8.0	8.0	78.7
	116-121	10	13.3	13.3	92.0
	122-127	2	2.7	2.7	94.7
	8	4	5.3	5.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	



Koefisien Korelasi

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=Y X1
/PRINT=ONETAILED NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
  
```

Correlations

		kepuasan kerja guru	iklim organisasi
kepuasan kerja guru	Pearson Correlation	1	.619**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	75	75
iklim organisasi	Pearson Correlation	.619**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	75	75

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

CORRELATIONS
 /VARIABLES=Y X2
 /PRINT=ONETAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		kepuasan kerja guru	Kompensasi
kepuasan kerja guru	Pearson Correlation	1	.716**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	75	75
Kompensasi	Pearson Correlation	.716**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	75	75

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.619 ^a	.383	.374	12.129

a. Predictors: (Constant), iklim organisasi

b. Dependent Variable: kepuasan kerja guru

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.716 ^a	.513	.506	10.770

a. Predictors: (Constant), kompensasi

b. Dependent Variable: kepuasan kerja guru

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.753 ^a	.567	.555	10.232

a. Predictors: (Constant), kompensasi, iklim organisasi

b. Dependent Variable: kepuasan kerja guru

Koefisien Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.100	12.861		1.563	.122
	iklim organisasi	.845	.126	.619	6.725	.000

a. Dependent Variable: kepuasan kerja guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
	Beta					
1	(Constant)	20.630	9.820		2.101	.039
	Kompensasi	.832	.095	.716	8.772	.000

a. Dependent Variable: kepuasan kerja guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
	Beta					
1	(Constant)	1.254	11.372		.110	.912
	iklim organisasi	.397	.133	.291	2.980	.004
	Kompensasi	.627	.113	.540	5.529	.000

a. Dependent Variable: kepuasan kerja guru

Tabel Z

α	0	0.001	0.002	0.003	0.004	0.005	0.006	0.007	0.008	0.009
0		3.090	2.878	2.748	2.652	2.576	2.512	2.457	2.409	2.366
0.01	2.326	2.290	2.257	2.226	2.197	2.170	2.144	2.120	2.097	2.075
0.02	2.054	2.034	2.014	1.995	1.977	1.960	1.943	1.927	1.911	1.896
0.03	1.881	1.866	1.852	1.838	1.825	1.812	1.799	1.787	1.774	1.762
0.04	1.751	1.739	1.728	1.717	1.706	1.695	1.685	1.675	1.665	1.655
0.05	1.645	1.635	1.626	1.616	1.607	1.598	1.589	1.580	1.572	1.563
0.06	1.555	1.546	1.538	1.530	1.522	1.514	1.506	1.499	1.491	1.483
0.07	1.476	1.468	1.461	1.454	1.447	1.440	1.433	1.426	1.419	1.412
0.08	1.405	1.398	1.392	1.385	1.379	1.372	1.366	1.359	1.353	1.347
0.09	1.341	1.335	1.329	1.323	1.317	1.311	1.305	1.299	1.293	1.287
0.1	1.282	1.276	1.270	1.265	1.259	1.254	1.248	1.243	1.237	1.232

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Samingun Ngalim
Tempat/Tgl.Lahir : Cilacap,30 November 1981
Alamat : Ds. Ploso rt 02 rw 03
Kec.Karang Tengah
Kab. Demak. JATENG



Judul Tesis : Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMP Al-Ashriyyah Nurul Iman.Parung Kabupaten Bogor
Email : alimsamiun68@gmail.com

Riwayat Pendidikan :

1. SD/MI : MIAI-Kholidiyyah Cilacap Tahun 1994
2. SMP/MTS : MTS Al- Amin Cilacap Tahun 1997
3. SMA/SMU : SMU Buana Cilacap Tahun 2003
4. Strata Satu (S1) : Jurusan Al Ahwal As Syahsiyyah STAI Nurul Iman Parung Bogor Tahun 2010

Riwayat Pekerjaan :Guru SMA Al-Ashriyyah Nurul Iman (2010-Sekarang)

