

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Gambaran Umum Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam Tropodo**

##### **4.1.1. Profil LPFDT**

###### **Visi dan Misi**

###### **Visi:**

Menjadi lembaga pendidikan yang seluruh aspek kegiatannya berlandaskan Al Qur'an dan As sunnah yang tercermin dalam akhlakul karimah

###### **Misi:**

1. Dakwah melalui pendidikan
2. Menjadi sekolah yang selalu ingin lebih baik dan sekolah islam percontohan
3. Mendidik siswa berakhlakul karimah, berprestasi optimal sesuai potensi, minat dan bakatnya
4. Membantu orang tua untuk mendidik putra-putrinya menjadi anak sholeh dan sholehah

5. Menghantarkan siswa siap ke jenjang selanjutnya secara akademik, mental-psikologis dan aqidah yang mantap

### **Tujuan Pendidikan**

Membantu orang tua dalam mendidik putra-putrinya menjadi anak yang sholih – sholihah dengan ciri - ciri :

- Aqidah dan akhlaq mantap
- Prestasi akademik optimal
- Berkepribadian & kesamaptaan
- Semangat juang tinggi

sehingga mampu mengantarkan ke jenjang pendidikan berikutnya dan siap menatap zamannya dengan ridho Allah SWT.

### **Konsep Pembelajaran**

Full Day School, Student Center Learning (SCL), Contextual Teaching and Learning (CTL), Enjoy Full Learning, Accelerated Learning (baca al Quran), serta multimedia dan multimetode.

Untuk mencapai SCL yang efektif sekolah melakukan pemetaan :

- Potensi akademik siswa
- Potensi minat dan bakat siswa
- Psikologis dan sosial siswa
- Kemandirian siswa

Dengan strategi pembelajaran PKA :

- Pembiasaan
- Keteladanan dari guru dan orang tua
- Apresiasi dan penghargaan dan bukan celaan

Selain itu membentuk sikap siswa dengan :

- melalui guru favorit dan keteladanan orangtua membentuk akhlak siswa
- melalui mata pelajaran favorit membangun sikap belajar dan ilmiah siswa
- melalui hobby sehingga muncul disiplin, mandiri dan tanggung jawab , serta sehat jiwa dan raganya untuk membangun karakter siswa

## **Jenjang PG dan TK**

### **Tujuan Pendidikan**

Membantu orang tua dalam mendidik putra-putrinya untuk:

- ❖ Membentuk kebiasaan baik dan Islami
- ❖ Mengembangkan komunikasi
- ❖ Mengembangkan kreatifitas
- ❖ Mengembangkan kognisi
- ❖ Menguasai baca Al quran dengan tartil dan benar
- ❖ Mengembangkan konsep diri
- ❖ Mengembangkan aspek emosi atau kepribadian
- ❖ Mengembangkan aspek fisik dan motorik
- ❖ Mengembangkan aspek sosial

### **Program Pokok**

1. Pembiasaan perilaku meliputi materi Al Islam, Al Qur'an dan Akhlak
2. Bahasa
3. Kognitif
4. Fisik motorik
5. Seni

## **Target Yang Diharapkan**

### ➤ *Bidang Aqidah Akhlak*

Siswa mau mencintai Allah, Rosulullah dan Islam, melakukan gerakan wudlu dan sholat dengan benar, mau ikut sholat berjama'ah, mampu serta gemar membaca Al Qur'an, gemar beribadah, gemar belajar, mulai hidup mandiri, suka hidup bersih, sehat, jujur, kreatif. Hormat kepada ortu dan sopan santun kepada siapapun.

### ➤ *Bidang Akademis*

Siswa memiliki pengenalan lingkungan tingkat dasar (panca indra), mampu bermain peran, empati, dapat mengendalikan fungsi tubuhnya. Mandiri, mengenal rasa tanggung jawab. Mengetahui aturan pergaulan sehari-hari. Mengetahui anggota keluarga, lingkungan sekitar, tetangga & teman dekat. Mampu membaca dan menulis huruf latin, dan berhitung tingkat dasar. Hafal surat-surat pendek dan do'a sehari-hari.

### ➤ *Bidang Semangat Juang*

Siswa mempunyai kepedulian terhadap lingkungan, memiliki rasa ingin tahu yang tinggi, tumbuh rasa percaya diri dan mulai bisa mandiri.

### ➤ *Bidang Keterampilan dan Kesamaptaan*

Siswa mampu memimpin temannya, berbaris, melakukan senam dan permainan seperti mencacah, mewarnai, meronce, melukis, dsb.

**Prestasi Siswa**

1. Juara II Festival anak sholeh Indonesia se-Jawa Timur di Malang
2. Juara I piala Mendiknas lomba busana muslim se-Jawa Timur
3. Juara I lomba busana muslim festival anak muslim di Batu Malang
4. Juara I lomba komputer se-Surabaya Mimi seventeen programme
5. Juara III lomba mewarna se -Surabaya dalam rangka Festival Ramadhan
6. Juara I lomba mewarna Kiko se-Kab. Sidoarjo
7. Juara II lomba mewarna Kiko se-Kab. Sidoarjo
8. Juara I lomba mewarnai KIKO se Jawa Timur
9. Juara II lomba lukis citra layang wisata Kab. Sidoarjo
10. Juara II Seni lukis HUT RI ke-55 Diknas Kab. Sidoarjo
11. Juara I lomba mewarna hardiknas Kec. Waru
12. Juara I lomba karnaval se-Kec. Waru tahun baru Islam
13. Juara II lomba lari bendera dalam rangka HUT RI
14. Juara II lomba lari estafet se Kec. Waru dalam rangka hari anak
15. Juara I lomba foto genik FASI Surabaya
16. Juara II lomba mengamba, FASI di Surabaya

17. Juara II Lomba menyanyi se-Surabaya
18. Juara fotogenik lomba fashion se- Surabaya
19. Juara I lomba fashion se- Surabaya
20. Juara I lomba komputer se- Surabaya Sidoarjo
21. Juara III lomba komputer se- Surabaya Sidoarjo
22. Juara I Logic mathematic se- Surabaya Sidoarjo

### **Jenjang Sekolah Dasar**

#### **Tujuan Pendidikan**

Membangun budaya belajar siswa untuk belajar sepanjang hayat "Long Life Education"

#### **Dimensi Kualitas Siswa**

1. Melaksanakan sholat dengan baik dan benar
2. Mampu membaca Al Qur'an dengan tartil
3. Mampu menghafal Juz Amma
4. Mendapatkan mastery learning
5. Memiliki kegemaran membaca
6. Berbakti kepada orang tua

7. Bersikap disiplin dan jujur
8. Percaya diri, mandiri dan tanggung jawab
9. Perilaku sosial yang baik
10. Mampu berkomunikasi dengan baik

### **Target Yang Diharapkan**

➤ **Ranah Afeksi**

Melaksanakan sholat dengan penuh kesadaran, berakhlak mulia, disiplin dan jujur, percaya diri dan kreatif, senang membaca, ulet dan intelegen, berperilaku sosial yang baik.

- **Ranah Kognisi** : Ketuntasan belajar siswa rata-rata 8,0, tartil baca Al Qur'an, memiliki kemampuan hitung dan sains tingkat dasar yang memadai
- **Ranah Keterampilan dan Kesamaptan** :Terampil komunikasi lisan dan tertulis sesuai usianya, Terampil berbahasa Inggris dan Arab secara dasar sebagai persiapan ke sekolah lanjutan, terampil belajar (learning how to learn), mampu menggunakan komputer untuk sarana belajar yang menyenangkan
- **Ranah Semangat Juang** :Bangga, cinta dan peduli terhadap agama, bangsa dan almaternya.



## **Kurikulum**

Kurikulum yang dikembangkan adalah sebagai berikut :

1. Kurikulum Diknas (KTSP)
2. Kurikulum Al Islam (Metode Darussalam)
3. Kurikulum khusus Al Falah Darussalam
4. Kurikulum International

### **Program unggulan :**

- a. Tahfidz Qur'an : memberikan kesempatan bagi siswa untuk menjadi penghafal Al Qur'an yang dibimbing oleh Ustadz Mudawi Ma'arif, LC (Al Hafidz).
- b. ABCDEF Programme yaitu Aku Bisa : Conversation Daily English at Al Falah Programme : mempersiapkan siswa siap berwawasan internasional.
- c. Al Falah Oral Arabic Programme : mempersiapkan siswa melanjutkan ke pondok pesantren atau slamic boarding school
- d. Setiap siswa mengikuti The Ten Competitions in one year Programme untuk melatih siswa mempunyai jiwa kejuangan yang tinggi, disiplin, mandiri dan bertanggung jawab, dan team work yang handal

### **Prestasi Sekolah :**

- Juara I Lomba Kinerja Perpustakaan Sekolah Dasar Tingkat Nasional 2010
- Juara I Lomba Sempo SIP di Filipina

- Peserta Titian Muhibah Pelajar Teladan JATIM ke Singapura dan Malaysia
- Peserta Home Stay 10 hari di Melbourne Australia
- Peserta Titian Muhibah Pelajar Teladan ke Singapura dan Thailand
- Juara I dalam Kejuaraan Hafalan Qur'an Juz 'Amma Tingkat Nasional di Bengkulu
- Juara II Renang Pelajar Tingkat Nasional di Jakarta
- Juara I MTQ Hafalan 1 juz dan Tilawah Tingkat Nasional di Kalimantan Selatan
- Wakil JATIM dalam Kejurda Renang Tingkat Nasional di Jakarta
- Wakil Kontingen Pelajar Jatim dalam Peninjau Olimpiade Sains Tingkat Nasional di DKI Jakarta
- Wakil Jatim Lomba Komputer Tingkat Nasional di DKI Jakarta
- Wakil Sidoarjo dalam Lomba Perpustakaan Nasional di DKI Jakarta
- Juara III Olimpiade sains Kuark Nasional 2009
- Juara I Sempoa Sip Best of the Best level II
- Juara I Sempoa Sip best of the Best level I
- Juara umum Kejuaraan Invitasi Pencak Silat tingkat JATIM di UNESA Surabaya
- Juara umum Kejuaraan Invitasi Pencak Silat tingkat JATIM di UNESA Surabaya

- Juara umum Kejuaraan Invitasi Pencak Silat tingkat JATIM di UNESA Surabaya
- Juara umum Kejuaraan Invitasi Pencak Silat tingkat JATIM 3X berturut – turut di UNESA Surabaya
- Juara Umum Piala Walikota Surabaya dalam Lomba Menulis Surat Sadar Zakat kepada Presiden
- Juara umum Lomba Game & Puisi Bhs. Inggris di Harian Kota Surabaya
- Wakil Sidoarjo dalam Pemilihan Pelajar Teladan 2004 Tingkat Jawa Timur
- 2 Medali Emas & 2 Medali Perunggu dalam Kejuaraan Renang Tingkat JATIM
- Wakil Sidoarjo dalam Lomba Lukis Kejurda JATIM di Surabaya
- Juara I Kejuaraan Renang Kelompok Umur Yuniior di KONI JATIM
- Wakil Sidoarjo dalam Lomba Tartil Qur'an Tingkat Jatim di Surabaya
- 2 Medali Perunggu dalam Kejuaraan Renang Tingkat JATIM di Trenggalek
- Juara I Lomba Komputer Tingkat Jawa Timur di Surabaya
- Juara I Lomba Kuis Anak Cerdas di JTV
- Wakil Sidoarjo dalam pemilihan Siswa Teladan 2009 Tingkat Jatim
- Juara II Lomba Mendongeng Olimpiade Sastra se Jawa Timur
- Juara II Lomba Puisi Olimpiade Sastra se Jawa Timur

- Juara I Tartil Quran DJ'S cup di SMP Khodijah
- Juara I Tartil Quran se- Gerbang Kertasusila di SMA Al Falah Ketintang
- Juara II Lomba Rumah Perkalian di SDBI Al Hikmah
- Juara I Lomba Komputer kategori B di SDBI Al Hikmah Surabaya

## 4.2. Hasil Penelitian dan Pembahasan

### 4.2.1 Karakteristik Responden

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data karakteristik responden. Data diperoleh dari kuisioner yang disebar kepada para responden yang merupakan sampel dari penelitian ini, yaitu 62 orang pegawai tetap mulai tingkat karyawan, guru dan manajer sekolah.

Sedangkan sampel pada penelitian ini diambil secara acak dari 62 sampel yang ada. Responden tersebut terdiri dari 16 pria dan 46 wanita.

**Tabel 4.1. Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin	Jumlah	%
Pria	16	26
Wanita	46	74
Jumlah	62	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Adapun masa kerja rseponden adalah 42% selama 1-5 tahun, 39% selama 6-10 tahun, 19% lebih dari 10 tahun (lihat tabel 4.2)

**Tabel 4.2. Masa Kerja Responden**

<b>Masa Kerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>%</b>
1 – 5 tahun	26	42
6 – 10 tahun	24	39
Lebih dari 10 tahun	12	19

Sumber : Data primer yang diolah

Kemudian dari tingkat pendidikan responden adalah SMU/SMK 0%, Diploma 3%, Sarjana S1 95% dan pascasarjana S2 2% (lihat tabel 4.3)

**Tabel 4.3. Tingkat Pendidikan Responden**

<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>%</b>
SMU/SMK	0	0
Diploma	2	3
Sarjana S1	59	95
Pascasarjana S2	1	2

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

#### 4.2.2 Analisis Deskriptif Jawaban Responden

##### a. Budaya Organisasi (X1)

Jawaban responden terhadap indikator variabel kepuasan kerja antara lain; Inovasi dan pengambilan keputusan ( $X_{1.1}$ ), perhatian pada rincian ( $X_{1.2}$ ), Orientasi pada hasil ( $X_{1.3}$ ), Orientasi pada orang ( $X_{1.4}$ ), Orientasi pada tim ( $X_{1.5}$ ), keagresifan ( $X_{1.6}$ ), dan kemandirian ( $X_{1.7}$ ) dapat ditunjukkan seperti tabel 4.4 sebagai berikut :

**Tabel 4.4. Jawaban Responden Tentang Budaya Organisasi (X1)**

NO	ITEM	FREKUENSI					Mean	PROSENTASE (%)				
		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
1	$X_{1.1}$	0	2	2	35	23	4,27	0	3	3	56	37
2	$X_{1.2}$	2	5	4	33	18	3,97	3	8	6	53	29
3	$X_{1.3}$	0	1	9	44	8	4,00	0	2	15	71	13
4	$X_{1.4}$	1	0	4	25	32	4,40	2	0	6	40	52
5	$X_{1.5}$	0	0	5	16	41	4,58	0	0	8	26	66
6	$X_{1.6}$	3	9	6	34	10	4,34	5	15	10	55	16
7	$X_{1.7}$	0	0	0	25	37	4,60	0	0	0	40	60

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat dijelaskan bahwa jawaban responden terbanyak pada indikator  $X_{1.3}$  yaitu pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai didasarkan target kerja yang telah ditetapkan dengan jumlah responden 44 orang atau 71% menjawab setuju.

Selanjutnya nilai rata-rata yang paling tinggi pada indikator budaya organisasi adalah  $X_{1,7}$  yaitu kemandapan dengan nilai 4,60 dan yang paling rendah adalah  $X_{1,2}$  yaitu perhatian pada rincian dengan nilai 3,97.

#### b. Kepuasan Kerja

Jawaban responden terhadap indikator variabel kepuasan kerja antara lain; pembayaran gaji atau upah ( $X_{2,1}$ ), pekerjaan itu sendiri ( $X_{2,2}$ ), rekan kerja ( $X_{2,3}$ ), promosi ( $X_{2,4}$ ) dan Penyelia (supervisi) ( $X_{2,5}$ ) dapat ditunjukkan pada tabel 4.5 sebagai berikut :

**Tabel 4.5. Jawaban Responden Tentang Kepuasan Kerja ( $X_2$ )**

NO	ITEM	FREKUENSI					Mean	PROSENTASE (%)				
		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
1	$X_{2,1}$	1	4	18	29	10	3,69	2	6	29	47	16
2	$X_{2,2}$	0	3	5	42	12	4,11	0	5	8	68	19
3	$X_{2,3}$	0	0	4	33	25	4,34	0	0	6	53	40
4	$X_{2,4}$	1	4	11	34	12	3,71	2	6	18	55	19
5	$X_{2,5}$	1	2	17	36	6	3,77	2	3	27	58	10

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat dijelaskan bahwa jawaban responden terbanyak pada indikator ( $X_{2,2}$ ) yaitu pekerjaan itu sendiri dengan jumlah jawaban sebanyak 42 responden atau 68% menjawab setuju. Selanjutnya nilai rata-rata yang paling tinggi pada indikator kepuasan kerja adalah  $X_{2,3}$  yaitu rekan kerja dengan nilai 4,34 dan



yang paling rendah adalah  $X_{2,1}$  yaitu pembayaran gaji atau upah dengan nilai 3,69.

### c. Motivasi Kerja

Jawaban responden terhadap indikator variabel kepuasan kerja antara lain; kemajuan ( $Y_{1,1}$ ), pengakuan ( $Y_{1,2}$ ), tanggung jawab ( $Y_{1,3}$ ), pengawasan ( $Y_{1,4}$ ), gaji ( $Y_{1,5}$ ), kebijakan perusahaan ( $Y_{1,6}$ ) dan kondisi pekerjaan ( $Y_{1,7}$ ) dapat ditunjukkan pada tabel 4.6 sebagai berikut :

**Tabel 4.6. Jawaban Responden Tentang Motivasi Kerja ( $Y_1$ )**

NO	ITEM	FREKUENSI					Mean	PROSENTASE (%)				
		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
1	$Y_{1,1}$	0	0	2	38	22	4,32	0	0	3	61	35
2	$Y_{1,2}$	0	0	3	34	25	4,35	0	0	5	55	40
3	$Y_{1,3}$	0	0	2	45	15	4,21	0	0	3	73	24
4	$Y_{1,4}$	0	4	8	41	9	3,76	0	6	13	66	15
5	$Y_{1,5}$	2	2	6	24	28	4,26	3	3	10	39	45
6	$Y_{1,6}$	0	3	9	42	8	3,89	0	5	15	68	13
7	$Y_{1,7}$	0	4	20	31	7	3,73	0	6	32	50	11

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat dijelaskan bahwa jawaban responden terbanyak pada indikator ( $Y_{1,3}$ ) yaitu tanggung jawab dengan jumlah jawaban sebanyak 42 responden atau 68% menjawab

setuju. Selanjutnya nilai rata-rata yang paling tinggi pada indikator motivasi kerja adalah  $Y_{1.2}$  yaitu pengakuan dengan nilai 4,35 dan yang paling rendah adalah  $Y_{1.7}$  yaitu kondisi pekerjaan dengan nilai 3,73.

#### d. Kinerja Karyawan

Jawaban responden terhadap indikator variabel kepuasan kerja antara lain; kesetiaan dan wawasan keislaman ( $Y_{2.1}$ ), prestasi kerja ( $Y_{2.2}$ ), tanggung jawab ( $Y_{2.3}$ ), ketaatan ( $Y_{2.4}$ ), kejujuran ( $Y_{2.5}$ ), kerjasama ( $Y_{2.6}$ ), prakarsa ( $Y_{2.7}$ ), kepemimpinan ( $Y_{2.8}$ ), kepedulian terhadap Islam ( $Y_{2.9}$ ) dapat ditunjukkan pada tabel 4.7 sebagai berikut :

**Tabel 4.7. Jawaban Responden Tentang Kinerja Karyawan ( $Y_2$ )**

NO	ITEM	FREKUENSI					Mean	PROSENTASE (%)				
		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
1	$Y_{2.1}$	0	2	0	30	30	4,42	0	3	0	48	48
2	$Y_{2.2}$	0	0	6	32	24	4,29	0	0	10	52	39
3	$Y_{2.3}$	0	0	0	23	39	4,63	0	0	0	37	63
4	$Y_{2.4}$	0	0	12	26	24	4,19	0	0	19	42	39
5	$Y_{2.5}$	0	0	9	25	28	4,31	0	0	15	40	45
6	$Y_{2.6}$	0	0	2	28	32	4,48	0	0	3	45	52
7	$Y_{2.7}$	0	2	6	26	28	4,23	0	3	10	42	45
8	$Y_{2.8}$	0	2	6	38	16	4,10	0	3	10	61	26
9	$Y_{2.9}$	0	2	6	26	28	4,29	0	3	10	42	45

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat dijelaskan bahwa jawaban responden terbanyak pada indikator ( $Y_{2,8}$ ) yaitu kepemimpinan dengan jumlah jawaban sebanyak 38 responden atau 61% menjawab setuju. Selanjutnya nilai rata-rata yang paling tinggi pada indikator kinerja karyawan adalah  $Y_{2,3}$  yaitu tanggung jawab dengan nilai 4,63 dan yang paling rendah adalah  $Y_{2,8}$  yaitu kepemimpinan dengan nilai 4,10.

#### 4.2.3 Uji Validitas Data

Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan untuk mengetahui kelayakan dari instrumen penelitian (kuisisioner) yang disebarakan kepada responden, sehingga data yang diperoleh benar-benar dapat menggambarkan variabel yang akan diteliti. Secara statistik uji validitas ini dilakukan dengan teknik validitas internal. Validitas internal dapat dicapai apabila ada kesesuaian antara bagian-bagian instrumen dengan instrumen secara keseluruhan. Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui kesahian dari alat ukur dengan mengkorelasikan skor masing-masing butir dengan skor totalnya.

$H_0$  : Pertanyaan tidak dapat mengukur aspek yang sama

$H_1$  : Pertanyaan dapat mengukur aspek yang sama.

$H_0$  ditolak apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Dengan  $df = (n-2) = 60$  dan  $\alpha = 5\%$  diperoleh  $r_{tabel} = 0.2108$

Berikut ini merupakan hasil uji validitas dengan menggunakan PLS (*Partial Least Square*). PLS digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis dan eksplorasi. Tujuan utamanya adalah menjelaskan hubungan antar variabel konstrak dan menekankan pengertian tentang nilai hubungan tersebut.

### Langkah-langkah analisis PLS

#### Evaluasi model pengukuran

Yaitu evaluasi hubungan antara konstrak dengan indikatornya. Evaluasi ini meliputi dua tahap, yaitu *convergent validity* dan *discriminant validity*. Evaluasi tahap *convergent validity* dilakukan dengan melihat 3 hal, yaitu indikator validitas, reliabilitas konstrak, dan nilai *average variance extracted* (AVE). *Output* PLS diperoleh hasil sebagai berikut dengan nilai *loading factor* untuk masing-masing indikator seperti pada tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8. Nilai *Loading factor* I

ITEM	BUDAYA (X1)	KEPUASAN (X2)	MOTIVASI (Y1)	KINERJA (Y2)	VALID
X <sub>1,1</sub> : Budaya1	0,7907	0	0	0	Valid
X <sub>1,2</sub> : Budaya2	0,7188	0	0	0	Valid
X <sub>1,3</sub> : Budaya3	0,6684	0	0	0	Valid
X <sub>1,4</sub> : Budaya4	0,7727	0	0	0	Valid
X <sub>1,5</sub> : Budaya5	0,8534	0	0	0	Valid
X <sub>1,6</sub> : Budaya6	0,6231	0	0	0	Valid
X <sub>1,7</sub> : Budaya7	0,7035	0	0	0	Valid
X <sub>2,1</sub> : Kep1	0	0,6903	0	0	Valid
X <sub>2,2</sub> : Kep2	0	0,6696	0	0	Valid

X <sub>2.3</sub> : Kep3	0	0,4711	0	0	Tidak Valid
X <sub>2.4</sub> : Kep4	0	0,8367	0	0	Valid
X <sub>2.5</sub> : Kep5	0	0,7796	0	0	Valid
Y <sub>1.1</sub> : Mot1	0	0	0,5134	0	Valid
Y <sub>1.2</sub> : Mot2	0	0	0,6	0	Valid
Y <sub>1.3</sub> : Mot3	0	0	0,6206	0	Valid
Y <sub>1.4</sub> : Mot4	0	0	0,7686	0	Valid
Y <sub>1.5</sub> : Mot5	0	0	0,5683	0	Valid
Y <sub>1.6</sub> : Mot6	0	0	0,6614	0	Valid
Y <sub>1.7</sub> : Mot7	0	0	0,4394	0	Tidak Valid
Y <sub>2.1</sub> : Kinerja1	0	0	0	0,768	Valid
Y <sub>2.2</sub> : Kinerja2	0	0	0	0,6669	Valid
Y <sub>2.3</sub> : Kinerja3	0	0	0	0,6723	Valid
Y <sub>2.4</sub> : Kinerja4	0	0	0	0,729	Valid
Y <sub>2.5</sub> : Kinerja5	0	0	0	0,8527	Valid
Y <sub>2.6</sub> : Kinerja6	0	0	0	0,6644	Valid
Y <sub>2.7</sub> : Kinerja7	0	0	0	0,7024	Valid
Y <sub>2.8</sub> : Kinerja8	0	0	0	0,684	Valid
Y <sub>2.9</sub> : Kinerja9	0	0	0	0,7504	Valid

Pada tabel 4.8 di atas, terlihat bahwa terdapat 2 indikator yang nilai *loading factor*nya kurang dari 0.5 yaitu kepuasan3 (X<sub>2.3</sub>) dan motivasi7 (Y<sub>1.7</sub>) yang berarti bahwa indikator tersebut tidak valid, sehingga harus di *drop* atau dikeluarkan dari model. Setelah indikator kepuasan3 (X<sub>2.3</sub>) dan motivasi7 (Y<sub>1.7</sub>) dikeluarkan selanjutnya dilakukan *run* lagi, sehingga diperoleh *output* untuk nilai *loading factor* yang baruseperti tabel 4.9 berikut :

Tabel 4.9. Nilai *Loading factor* II

ITEM	BUDAYA (X1)	KEPUASAN (X2)	MOTIVASI (Y1)	KINERJA (Y2)	VALID
X <sub>1.1</sub> : Budaya1	0,7894	0	0	0	Valid
X <sub>1.2</sub> : Budaya2	0,7188	0	0	0	Valid

X <sub>1.3</sub> : Budaya3	0,6692	0	0	0	Valid
X <sub>1.4</sub> : Budaya4	0,7733	0	0	0	Valid
X <sub>1.5</sub> : Budaya5	0,853	0	0	0	Valid
X <sub>1.6</sub> : Budaya6	0,6234	0	0	0	Valid
X <sub>1.7</sub> : Budaya7	0,7037	0	0	0	Valid
X <sub>2.1</sub> : Kep1	0	0,7232	0	0	Valid
X <sub>2.2</sub> : Kep2	0	0,7241	0	0	Valid
X <sub>2.4</sub> : Kep4	0	0,8554	0	0	Valid
X <sub>2.5</sub> : Kep5	0	0,7675	0	0	Valid
Y <sub>1.1</sub> : Mot1	0	0	0,5498	0	Valid
Y <sub>1.2</sub> : Mot2	0	0	0,5747	0	Valid
Y <sub>1.3</sub> : Mot3	0	0	0,6584	0	Valid
Y <sub>1.4</sub> : Mot4	0	0	0,7672	0	Valid
Y <sub>1.5</sub> : Mot5	0	0	0,5742	0	Valid
Y <sub>1.6</sub> : Mot6	0	0	0,6437	0	Valid
Y <sub>2.1</sub> : Kinerja1	0	0	0	0,7678	Valid
Y <sub>2.2</sub> : Kinerja2	0	0	0	0,6673	Valid
Y <sub>2.3</sub> : Kinerja3	0	0	0	0,6726	Valid
Y <sub>2.4</sub> : Kinerja4	0	0	0	0,7286	Valid
Y <sub>2.5</sub> : Kinerja5	0	0	0	0,8521	Valid
Y <sub>2.6</sub> : Kinerja6	0	0	0	0,6644	Valid
Y <sub>2.7</sub> : Kinerja7	0	0	0	0,7024	Valid
Y <sub>2.8</sub> : Kinerja8	0	0	0	0,6844	Valid
Y <sub>2.9</sub> : Kinerja9	0	0	0	0,7506	Valid

Dari tabel 4.8 dan 4.9 tersebut dapat dinyatakan bahwa :

1. Indikator dari variabel budaya organisasi semuanya valid.

2. Indikator dari variabel kepuasan kerja ada yang tidak valid yaitu pada indikator  $X_{2..3}$  sedangkan yang lain valid.
3. Indikator dari variabel motivasi kerja ada yang tidak valid yaitu pada indikator  $Y_{1..7}$  sedangkan yang lain valid.
4. Indikator dari variabel kinerja karyawan ( $Y_2$ ) semua valid.

Indikator-indikator yang valid dari variabel-variabel tersebut siap digunakan untuk analisis selanjutnya. Nilai *loading factor* menunjukkan korelasi antara indikator dengan konstruk/variabelnya. Semakin tinggi korelasinya, menunjukkan tingkat validitas yang lebih baik.

Setelah dilakukan *rerun* diperoleh hasil akhir seperti pada tabel 4.9 dimana nilai *loading factor* seluruh indikator lebih dari 0.5 dan besarnya T-statistics lebih dari 2 sebagaimana yang ditampilkan pada tabel 4.10 berikut :

**Tabel 4.10. Nilai *Loading factor* III**

Item	<i>Loading Factor</i>	T Statistics ( O/STERR )
Budaya1 ← Budaya ( $X_1$ )	0,7894	16,8659
Budaya2 ← Budaya ( $X_1$ )	0,7188	11,0077
Budaya3 ← Budaya ( $X_1$ )	0,6692	5,6194
Budaya4 ← Budaya ( $X_1$ )	0,7733	15,0577
Budaya5 ← Budaya ( $X_1$ )	0,853	28,6016

Budaya6 ← Budaya (X <sub>1</sub> )	0,6234	6,0876
Budaya7 ← Budaya (X <sub>1</sub> )	0,7037	6,6153
Kep1 ← Kepuasan (X <sub>2</sub> )	0,7232	7,1368
Kep2 ← Kepuasan (X <sub>2</sub> )	0,7241	5,0479
Kep4 ← Kepuasan (X <sub>2</sub> )	0,8554	22,6946
Kep5 ← Kepuasan (X <sub>2</sub> )	0,7675	7,629
Mot1 ← Motivasi (Y <sub>1</sub> )	0,5498	4,1466
Mot2 ← Motivasi (Y <sub>1</sub> )	0,5747	4,3451
Mot3 ← Motivasi (Y <sub>1</sub> )	0,6584	6,2613
Mot4 ← Motivasi (Y <sub>1</sub> )	0,7672	7,8112
Mot5 ← Motivasi (Y <sub>1</sub> )	0,5742	4,5295
Mot6 ← Motivasi (Y <sub>1</sub> )	0,6437	3,7373
Kinerja1 ← Kinerja (Y <sub>2</sub> )	0,7678	16,9698
Kinerja2 ← Kinerja (Y <sub>2</sub> )	0,6673	9,4148
Kinerja3 ← Kinerja (Y <sub>2</sub> )	0,6726	6,3876
Kinerja4 ← Kinerja (Y <sub>2</sub> )	0,7286	12,488
Kinerja5 ← Kinerja (Y <sub>2</sub> )	0,8521	30,239
Kinerja6 ← Kinerja (Y <sub>2</sub> )	0,6644	7,5933
Kinerja7 ← Kinerja (Y <sub>2</sub> )	0,7024	7,7416
Kinerja8 ← Kinerja (Y <sub>2</sub> )	0,6844	11,8514
Kinerja9 ← Kinerja (Y <sub>2</sub> )	0,7506	15,7005

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Dari tabel 4.10 di atas dapat dinyatakan bahwa nilai *loading factor* seluruh indikator lebih dari 0,5 dan T-statistik lebih dari 2. Hal ini menyatakan bahwa seluruh indikator valid dan siap digunakan untuk analisis selanjutnya.



#### 4.2.4 Uji Reliabilitas

$H_0$  : Kuesioner merupakan alat ukur tidak konsisten

$H_1$  : Kuesioner merupakan alat ukur yang konsisten

$H_0$  ditolak apabila Alpha Cronbach  $> 0.60$

Reliabilitas konstruk yaitu dengan melihat nilai Alpha Cronbach. Kriteria dikatakan reliabel jika nilai Alpha Cronbach lebih dari 0,6. Berikut adalah outputnya.

**Tabel 4.11. Alpha Cronbach**

Item	AVE	Cronbachs Alpha	Reliabel
Budaya ( $X_1$ )	0,5424	0,857	Reliabel
Kepuasan ( $X_2$ )	0,5921	0,7744	Reliabel
Motivasi ( $Y_1$ )	0,3998	0,6964	Reliabel
Kinerja ( $Y_2$ )	0,5234	0,8852	Reliabel

Sumber : data primer yang diolah, 2013

Dari output di atas dapat diketahui bahwa semua variabel konstruk memiliki nilai *Apha Cronbach*  $> 0,6$  hal ini berarti reliabel. Artinya indikator-indikator dalam variabel budaya organisasi, kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan adalah reliabel. Sedangkan nilai AVE  $> 0,5$  menunjukkan *convergent validity* yang baik. Terlihat bahwa

konstrak budaya, kepuasan dan kinerja memiliki nilai AVE  $> 0,5$  sedangkan konstrak Motivasi  $< 0,5$ .

#### 4.2.5 Uji *Discriminant Validity*

Uji *discriminant validity* yaitu melihat cross loading. Kriteria dalam *cross loading* adalah bahwa setiap indikator yang mengukur konstraknya haruslah berkorelasi lebih tinggi dengan konstraknya dibandingkan dengan konstrak lainnya. Hasil *output cross loading* adalah sebagai berikut.

Tabel 4.12 *Cross Loading*

ITEM	BUDAYA (X1)	KEPUASAN (X2)	MOTIVASI (Y1)	KINERJA (Y2)
X <sub>1.1</sub> : Budaya1	0,7894	0,3641	0,4527	0,7678
X <sub>1.2</sub> : Budaya2	0,7188	0,4266	0,593	0,6673
X <sub>1.3</sub> : Budaya3	0,6692	0,3546	0,4216	0,6726
X <sub>1.4</sub> : Budaya4	0,7733	0,5087	0,4826	0,7286
X <sub>1.5</sub> : Budaya5	0,853	0,6279	0,5415	0,8521
X <sub>1.6</sub> : Budaya6	0,6234	0,3157	0,3346	0,6644
X <sub>1.7</sub> : Budaya7	0,7037	0,2474	0,3523	0,7024
X <sub>2.1</sub> : Kep1	0,2933	0,7232	0,3534	0,2912
X <sub>2.2</sub> : Kep2	0,3092	0,7241	0,3408	0,2858
X <sub>2.4</sub> : Kep4	0,5931	0,8554	0,6303	0,568
X <sub>2.5</sub> : Kep5	0,4346	0,7675	0,5989	0,4304
Y <sub>1.1</sub> : Mot1	0,4561	0,2302	0,5498	0,4748
Y <sub>1.2</sub> : Mot2	0,3637	0,5664	0,5747	0,3494
Y <sub>1.3</sub> : Mot3	0,5112	0,2735	0,6584	0,476
Y <sub>1.4</sub> : Mot4	0,324	0,3816	0,7672	0,3558
Y <sub>1.5</sub> : Mot5	0,4077	0,5629	0,5742	0,4291
Y <sub>1.6</sub> : Mot6	0,176	0,4412	0,6437	0,1702
Y <sub>2.1</sub> : Kinerja1	0,7894	0,3641	0,4527	0,7678
Y <sub>2.2</sub> : Kinerja2	0,7188	0,4266	0,593	0,6673

Y <sub>2.3</sub> : Kinerja3	0,6692	0,3546	0,4216	0,6726
Y <sub>2.4</sub> : Kinerja4	0,7733	0,5087	0,4826	0,7286
Y <sub>2.5</sub> : Kinerja5	0,853	0,6279	0,5415	0,8521
Y <sub>2.6</sub> : Kinerja6	0,6234	0,3157	0,3346	0,6644
Y <sub>2.7</sub> : Kinerja7	0,7037	0,2474	0,3523	0,7024
Y <sub>2.8</sub> : Kinerja8	0,5674	0,2857	0,4143	0,6844
Y <sub>2.9</sub> : Kinerja9	0,6396	0,3377	0,4616	0,7506

Sumber : data primer yang diolah, 2013

Berdasarkan nilai *cross loading* di atas dapat dijelaskan bahwa ;

1. Nilai *loading factor* untuk indikator X<sub>1.1</sub> adalah 0,7894. Indikator ini memiliki korelasi yang lebih tinggi dengan kontrak/variabel budaya organisasi dibandingkan dengan kontrak/variabel kepuasan kerja (0,3641), motivasi kerja (0,4527) dan kinerja karyawan (0,7678).
2. Nilai *loading factor* untuk indikator X<sub>1.2</sub> – X<sub>1.7</sub> memiliki korelasi yang lebih tinggi dengan kontrak/variabel budaya organisasi dibandingkan dengan kontrak/variabel kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.
3. Nilai *loading factor* untuk indikator X<sub>1.2</sub> – X<sub>1.7</sub> memiliki korelasi yang lebih tinggi dengan kontrak/variabel budaya organisasi dibandingkan dengan kontrak/variabel kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.
4. Nilai *loading factor* untuk indikator X<sub>2.1</sub> – X<sub>2.5</sub> memiliki korelasi yang lebih tinggi dengan kontrak/variabel kepuasan kerja dibandingkan dengan kontrak/variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

5. Nilai *loading factor* untuk indikator  $Y_{1.1} - Y_{1.6}$  memiliki korelasi yang lebih tinggi dengan kontrak/variabel motivasi kerja dibandingkan dengan kontrak/variabel budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.
6. Nilai *loading factor* untuk indikator  $Y_{2.1} - X_{2.9}$  memiliki korelasi yang lebih tinggi dengan kontrak/variabel kinerja karyawan dibandingkan dengan kontrak/variabel budaya organisasi, dan kepuasan kerja dan motivasi kerja.

Jadi nilai *loading factor* untuk masing-masing indikator memiliki korelasi yang lebih tinggi dengan kontrak/variabelnya masing-masing dibandingkan dengan kontrak/variabel lainnya. Sehingga dikatakan memiliki *discriminant validity* yang baik.

#### 4.2.6 Pengujian Hipotesis dan Analisa Data

##### a. Pengujian Hipotesa

Setelah pemeriksaan model pengukuran terpenuhi yaitu *convergent validity* dan *discriminant validity*, maka selanjutnya adalah pemeriksaan terhadap model struktural. Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat dari tabel "*Inner Model path coefficient*" dan besarnya pengaruh atau varian yang mampu dijelaskan oleh kontrak/variabel tersebut terhadap model dapat dilihat dari nilai nilai  $R^2$ . Berikut adalah *output* dari *path coefficient* :

Tabel 4.13. *Path Coefficient*

Item	Koefisien Path	t Statistics
Budaya ( $X_1$ ) → Motivasi ( $Y_1$ )	0,3658	3,026
Kepuasan ( $X_2$ ) → Motivasi ( $Y_1$ )	0,4571	3,494
Budaya ( $X_1$ ) → Kinerja ( $Y_2$ )	0,9765	43,4567
Kepuasan ( $X_2$ ) → Kinerja ( $Y_2$ )	-0,0316	0,8322
Motivasi ( $Y_1$ ) → Kinerja ( $Y_2$ )	0,0399	0,8033

Sumber : data primer yang diolah, 2013

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai t statistik untuk pengaruh budaya organisasi ( $X_1$ ) terhadap motivasi kerja ( $Y_1$ ) adalah  $3,026 > 2$  dan nilai koefisien positif 0,3658. Hal ini berarti hipotesis pertama "Budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja karyawan pada Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam Tropodo Waru Sidoarjo" terbukti. Artinya budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam Tropodo Waru Sidoarjo secara signifikan dan positif dengan koefisien positif 0,3658 dan nilai t statistik  $3,026 > 2$ . Model persamaan antara variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) terhadap motivasi kerja ( $Y_1$ ) adalah sebagai berikut :

$$Y_1 = 0,3658X_1$$

Dilihat dari persamaan *inner* model di atas, ada pengaruh yang signifikan variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) terhadap motivasi kerja karyawan ( $Y_1$ )

Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam Tropodo. Dengan demikian dapat diartikan bahwa jika budaya organisasi semakin meningkat, maka motivasi kerja karyawan Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam Tropodo juga akan meningkat. Begitu pula sebaliknya jika budaya organisasi Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam Tropodo menurun atau kurang baik, maka motivasi kerja juga akan menurun..

2. Nilai t statistik untuk pengaruh kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap motivasi kerja ( $Y_1$ ) adalah  $3,494 > 2$  dan nilai koefisien positif  $0,4571$ . Hal ini berarti hipotesis kedua "Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja karyawan pada Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam Tropodo Waru Sidoarjo" terbukti. Artinya kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam Tropodo Waru Sidoarjo secara signifikan dan positif dengan koefisien positif  $0,4571$  dan nilai t statistik  $3,494 > 2$ . Model persamaan antara variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap motivasi kerja ( $Y_1$ ) adalah sebagai berikut :

$$Y_1 = 0,4571X_2$$

Dilihat dari persamaan *inner* model di atas, ada pengaruh yang signifikan variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap motivasi kerja karyawan ( $Y_1$ ) Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam Tropodo. Dengan demikian dapat diartikan bahwa jika kepuasan kerja semakin meningkat, maka motivasi kerja karyawan Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam

Tropodo juga akan meningkat. Begitu pula sebaliknya jika kepuasan kerja karyawan Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam Tropodo menurun, maka motivasi kerja juga akan menurun.

3. Nilai t statistik untuk pengaruh budaya organisasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ ) adalah  $43,4567 > 2$  dan nilai koefisien positif  $0,9765$  sangat tinggi. Hal ini berarti hipotesis ketiga "Budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam Tropodo Waru Sidoarjo" terbukti. Artinya budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam Tropodo Waru Sidoarjo secara signifikan dan positif dengan koefisien positif  $0,9765$  dan nilai t statistik  $43,4567 > 2$ . Model persamaan antara variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ ) adalah sebagai berikut :

$$Y_2 = 0,9765X_1$$

Dilihat dari persamaan *inner* model di atas, ada pengaruh yang signifikan variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ ) Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam Tropodo. Dengan demikian dapat diartikan bahwa jika budaya organisasi semakin meningkat, maka kinerja karyawan Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam Tropodo juga akan meningkat. Begitu pula sebaliknya jika budaya organisasi Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam Tropodo menurun atau kurang baik, maka kinerja karyawan juga akan menurun..

4. Nilai t statistik untuk pengaruh kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap motivasi kerja ( $Y_1$ ) adalah  $0,8322 < 2$  dan nilai koefisien negatif  $0,0316$ . Hal ini berarti hipotesis kedua “Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam Tropodo Waru Sidoarjo” **tidak terbukti**. Artinya kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap motivasi kerja karyawan pada Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam Tropodo Waru Sidoarjo. Model persamaan antara variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap motivasi kerja ( $Y_1$ ) adalah sebagai berikut :

$$Y_2 = - 0,0316X_2$$

Dilihat dari persamaan *inner* model di atas, ada pengaruh yang negatif variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y_1$ ) Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam Tropodo. Hal ini diduga disebabkan karena data yang diperoleh dari hasil analisis deskripsi jawaban rseponden untuk variabel kepuasan kerja didapat indeks rata-rata dibawah  $4,0$ , dimana pada indikator  $X_{2.1}$ ,  $X_{2.4}$  dan  $X_{2.5}$  yaitu pembayaran gaji atau upah, promosi dan penyelia (supervisi). Sementara indeks rata-rata variabel kinerja karyawan memiliki indeks rata-rata lebih dari  $4,0$  bahkan tidak ada indikator dari variabel kinerja karyawan yang memiliki indeks rata-rata dibawah  $4,0$ . Hasil wawancara dengan guru terungkap bahwa guru dalam bekerja di Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam termotivasi untuk bekerja bukan karena gaji, promosi atau supervisi, melainkan karena keikhlasan dan pengabdian kepada Allah SWT. Guru-guru di LPFDT



berpendapat bahwa bekerja sebagai guru adalah ibadah untuk meraih kebahagiaan di dunia dan akhirat. Jadi tidak hanya semata-mata karena puas dengan gaji yang diberikan tetapi jauh lebih penting adalah beribadah kepada Allah SWT selaras dengan visi dan misi LPFDT.

5. Nilai t statistik untuk pengaruh motivasi kerja ( $Y_1$ ) terhadap kinerja ( $Y_2$ ) adalah  $0,8033 < 2$  dan nilai koefisien positif  $0,0399$ . Hal ini berarti hipotesis kelima “Motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam Tropodo Waru Sidoarjo” **tidak terbukti**. Artinya motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap motivasi kerja karyawan pada Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam Tropodo Waru Sidoarjo. Model persamaan antara variabel motivasi kerja ( $Y_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ ) adalah sebagai berikut :

$$Y_2 = 0,0399X_2$$

Dilihat dari persamaan *inner* model di atas, ada pengaruh yang positif tapi tidak signifikan variabel motivasi kerja ( $Y_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ ) Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam Tropodo. Hal ini diduga disebabkan karena data yang diperoleh dari hasil analisis deskripsi jawaban responden untuk variabel motivasi kerja didapat indeks rata-rata mendekati 4,0 dimana indikator  $Y_{1.4}$ ,  $Y_{1.6}$  dan  $Y_{1.7}$  yaitu pengawasan (supervisi), kebijakan perusahaan (lembaga) dan kondisi pekerjaan. Hasil wawancara dengan guru terungkap bahwa guru dalam bekerja di Lembaga

Pendidikan Al Falah Darussalam berupaya untuk meningkatkan kinerjanya pengawasan (supervise) atau kebijakan lembaga, melainkan karena keikhlasan dan pengabdian kepada Allah SWT. Guru-guru di LPFDT berpendapat bahwa bekerja sebagai guru adalah ibadah untuk meraih kebahagiaan di dunia dan akhirat. Jadi tidak hanya semata-mata termotivasi karena adanya pengawasan dari pimpinan atau kebijakan yang tidak memihak pada guru, yang lebih penting dari itu semua adalah bekerja sebagai lahan untuk berdakwah dan pengabdian kepada kepada Allah SWT. Hal ini selaras dengan visi dan misi LPFDT dimana salah satunya adalah berdakwah melalui dunia pendidikan.

#### b. Analisis Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Besarnya pengaruh masing-masing variabel terhadap model dapat dilihat dari nilai  $R^2$ . Nilai  $R^2$  seperti terlihat dalam tabel 4.14 berikut :

**Tabel 4.14. Nilai  $R^2$  Konstrak**

Item	R Square
Budaya (x1)	0
Kepuasan (x2)	0
Kinerja (y2)	0,9683
Motivasi (y1)	0,531

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

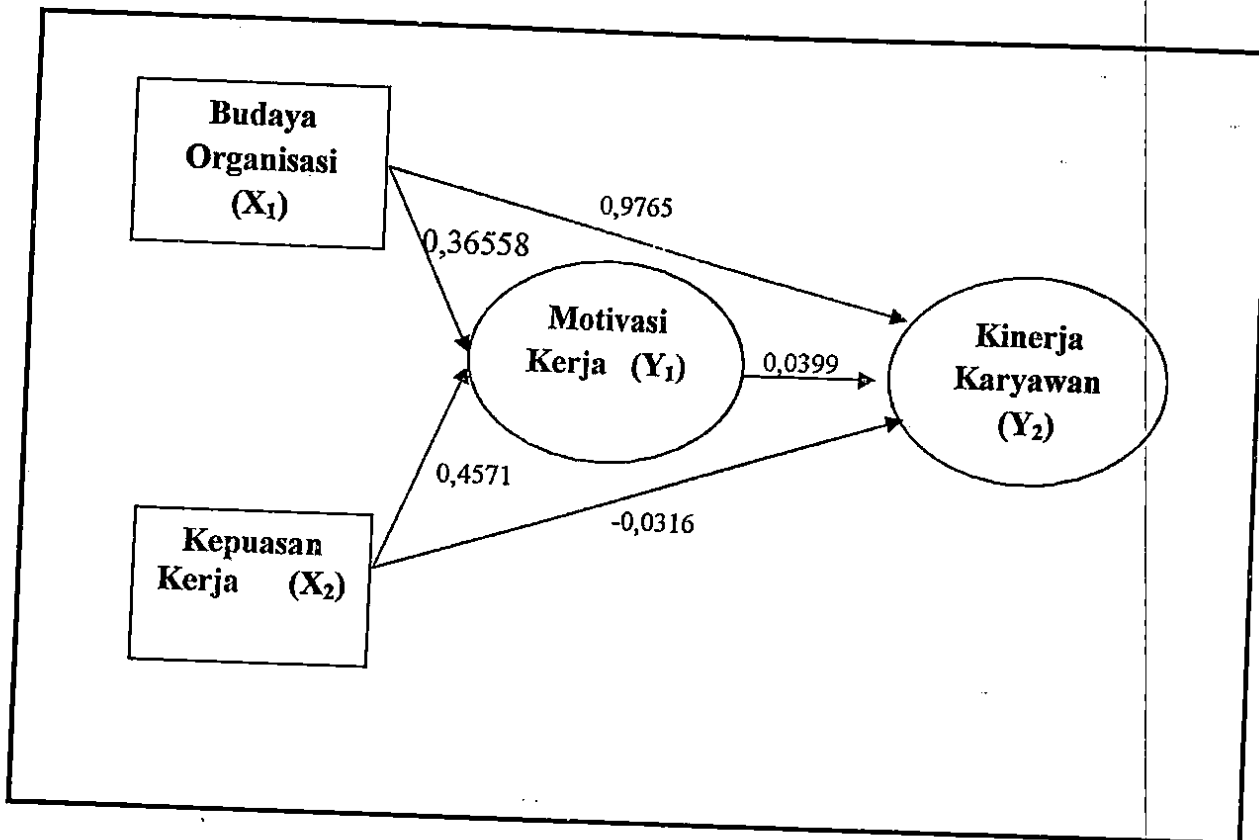
Nilai  $R^2$  konstrak Kinerja adalah 0,9683 artinya konstrak/variabel Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja secara simultan

mampu menjelaskan varians konstruk/variabel Kinerja Karyawan sebesar 96,83% (sangat baik).

Sedangkan nilai  $R^2$  konstruk Motivasi Kerja adalah 0,531 artinya konstruk /variabel Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja secara simultan mampu menjelaskan varians konstruk Motivasi Kerja sebesar 53,1% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam model. Selengkapnya ada pada gambar path analisis berikut :

**c. Analisis Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung**

Analisis pengaruh dilakukan untuk menganalisis kekuatan pengaruh antar variabel baik pengaruh yang langsung, tidak langsung, dan pengaruh totalnya. Efek langsung (*direct effect*) tidak lain adalah koefisien dari semua garis koefisien dengan anak panah satu ujung. Efek tidak langsung (*indirect effect*) adalah efek yang muncul melalui sebuah variabel antara. Efek total (*total effect*) adalah efek dari berbagai hubungan (Ferdinand, 2005:296). Selanjutnya Path Analysis berikut akan memberikan gambaran besarnya masing-masing-masing variabel terhadap variabel lain :



Gambar 4.2. Path Analysis Hipotesis

Tabel 4.15 Pengujian Variabel Intervening

	Budaya Organisasi - Kinerja	Kepuasan Kerja - Kinerja
Pengaruh Langsung	= 0,9765	= -0,0316
Pengaruh Tidak Langsung	= 0,3658 x 0,0399 = 0,0146	= 0,4571 x 0,0399 = 0,0182
Pengaruh Total	= 0,9765 + 0,0146 = 0,9911	= -0,0316 + 0,0182 = -0,0134
<b>Kesimpulan</b>	Pengaruh langsung > Pengaruh tidak langsung : <b>moderator tidak perlu</b>	Pengaruh langsung < Pengaruh tidak langsung : <b>moderator perlu</b>

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Dari data yang disajikan dalam tabel 4.14, diketahui bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh langsung yang lebih besar dari pengaruh tidak langsungnya, artinya motivasi kerja karyawan tidak memiliki peran yang cukup penting dalam memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan LPFDT. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh langsung yang lebih kecil daripada pengaruh tidak langsung, artinya motivasi kerja memiliki peran yang penting dalam memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan atau variabel moderator diperlukan untuk memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan LPFDT.