

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PAPARAN HASIL PENELITIAN

4.1. Paparan Data Hasil Penelitian

Penelitian ini akan membahas secara ringkas tentang gambaran umum perusahaan, gambaran umum responden, dan analisis indeks jawaban responden per variabel independen dan dependen.

4.1.1. Gambaran Umum SMP An Nur Bululawang

4.1.1.1. Latar Belakang SMP An Nur Bululawang

Pada tanggal 17 Juli 1992, K.H. Badruddin Anwar meresmikan berdirinya SMP An Nur. Berdirinya SMP ini memberikan alternatif pendidikan IPTEK dan IMTAQ yang berbasis pesantren. Disamping itu, juga untuk memenuhi kebutuhan input SMA yang sudah dahulu berdiri. Lebih dari itu, berdirinya SMP merupakan jawaban dari kebutuhan masyarakat yang begitu khawatir dengan perkembangan teknologi dan pengaruh buruknya bagi remaja di luar pesantren.

Kepala sekolah yang mula-mula mengembang amanat adalah Drs. Suparman yang kemudian digantikan oleh Alm. Drs. Mukhammad Aktur mulai tahun ajaran 1997/1998. Di masa kepemimpinan Pak Aktur, SMP An Nur mulai berkembang pesat. Gedung dan sarana prasarana mulai ditambah dan diperluas. Sepuluh tahun berlalu yang kemudian alih kepemimpinan kepala sekolah diamanatkan kepada Nur Kholis, S.Pdi pada tahun 2008.

4.1.1.2. Visi dan Misi SMP An Nur Bululawang

1. Visi Sekolah

Menciptakan Sekolah yang Berkualitas untuk Menciptakan Siswa Siswi yang Sholihin dan Sholihat serta Unggul di bidang Pengetahuan dan Teknologi

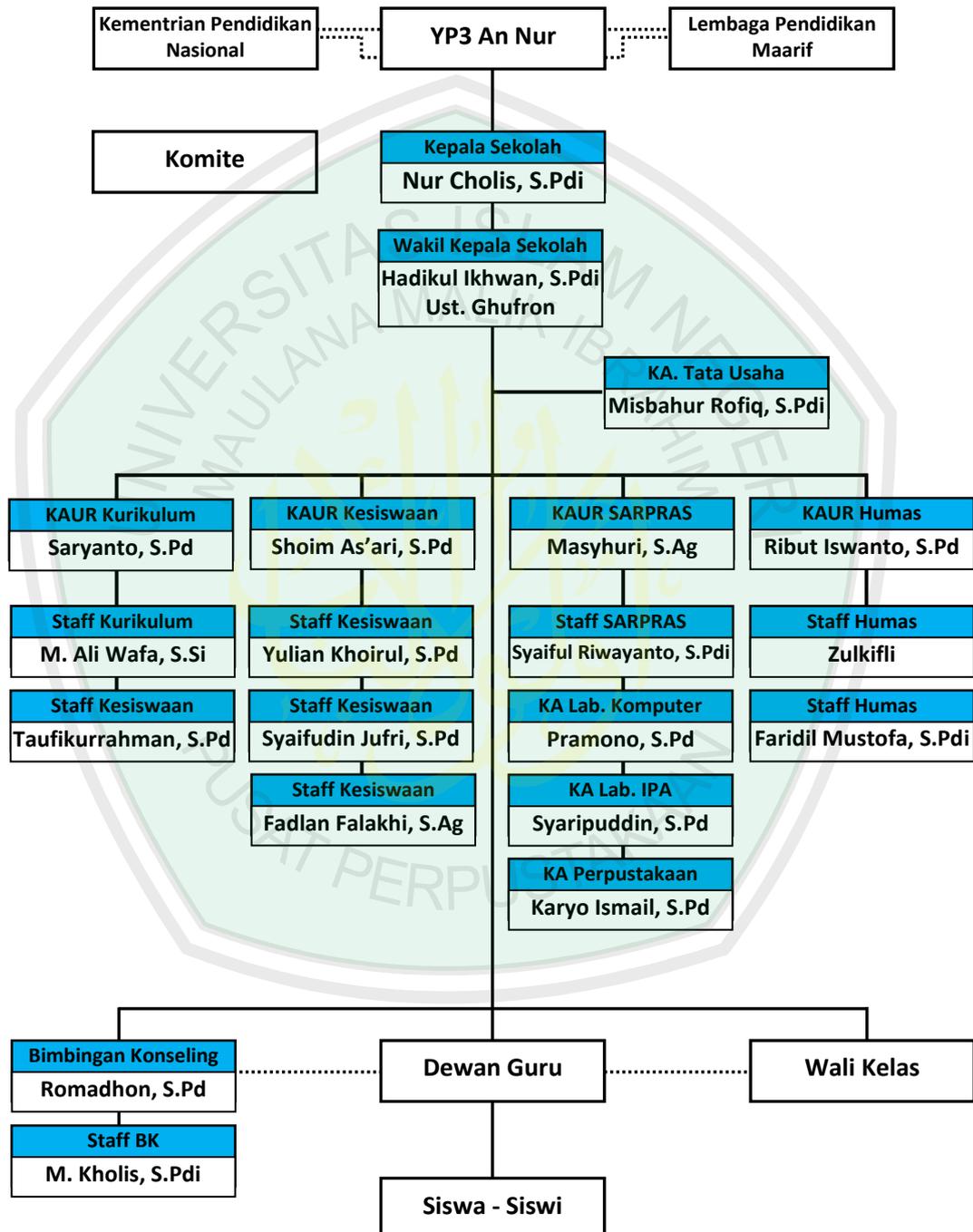
2. Misi Sekolah

- 1) Menanamkan penghayatan ajaran islam
- 2) Meningkatkan mutu pembelajaran
- 3) Mengamalkan nilai-nilai akhlaqul karimah dalam kehidupan sehari-hari
- 4) Meningkatkan profesionalisme tenaga pendidikan

4.1.1.3. Struktur Organisasi SMP An Nur

Di dalam struktur organisasi SMP An Nur Bululawang terdapat perbedaan dengan sekolah yang lain, sekaligus sebagai identitas sekolah ini. Otoritas tertinggi di sekolah ini dipegang oleh Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren (YP3) An Nur. Sehingga semua kegiatan sekolah yang mengontrol adalah pihak YP3 An Nur secara penuh. Misalnya saja hari libur yang ada di sekolah ini adalah hari Jum'at. Ketentuan ini adalah kebijakan dari pihak yayasan karena dasar kita adalah pondok pesantren. Meskipun otoritas tertinggi dipegang oleh YP3 An Nur akan tetapi tidak menanggalkan otoritas yang lain seperti Kementerian Pendidikan Nasional dan Lembaga Pendidikan Ma'arif.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi SMP An Nur 2013



————— Garis Koordinasi
 Garis Intruksi

4.1.1.4. Jumlah Guru dengan Tugas Mengajar sesuai Latar Belakang Pendidikan (keahlian)

Tabel 4.1
Jumlah Guru sesuai Latar Belakang Pendidikan (2012)

No.	Guru	Jumlah guru dengan latar belakang pendidikan sesuai dengan tugas mengajar				Jumlah guru dengan latar belakang pendidikan yang TIDAK sesuai dengan tugas mengajar				Jumlah
		D1/D2	D3/Sarmud	S1/D4	S2/S3	D1/D2	D3/Sarmud	S1/D4	S2/S3	
1.	IPA			5						5
2.	Matematika			6						6
3.	Bahasa Indonesia			6						6
4.	Bahasa Inggris			5						5
5.	Pendidikan Agama		1	7						8
6.	IPS			5						5
7.	Penjasorkes						2			2
8.	Seni Budaya						3			3
9.	PKn			4						4
10.	TIK/Keterampilan			1			1			2
11.	BK			2						2
12.	Lainnya:	3		1						4
Jumlah		3	1	42			6			52

Sumber : Dokumentasi SMP An Nur 2013

4.1.1.5. Data Siswa 4 (empat tahun terakhir)

Tabel 4.2
Data Siswa SMP An Nur 4 tahun terakhir

Th. Pelajaran	Jml Pendaftar (Cln Siswa Baru)	Kelas VII		Kelas VIII		Kelas IX		Jumlah (Kls. VII + VIII + IX)	
		Jml Siswa	Jumlah Rombel	Jml Siswa	Jumlah Rombel	Jml Siswa	Jumlah Rombel	Siswa	Rombel
2009/2010	812	321	7	290	7	201	5	812	19
2010/2011	890	366	8	286	7	238	7	890	22
2011/2012	1222	601	13	342	8	279	7	1222	28
2012/2013	1469	779	17	507	12	363	8	1649	37

Sumber : Dokumentasi SMP An Nur 2013

4.1.2. Deskripsi Responden

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Terdiri dari 4 indikator dari 1 variabel bebas (independent), 8 indikator dari variabel intervening (perantara) dan 8 indikator dari variabel terikat (dependent). Dari

kuesioner yang telah disebarakan kepada 76 responden yang terdiri dari 69 guru dan 9 karyawan selama 14 hari di SMP AN Nur Bululawang Malang, selanjutnya akan ditampilkan karakteristik responden lebih lanjut :

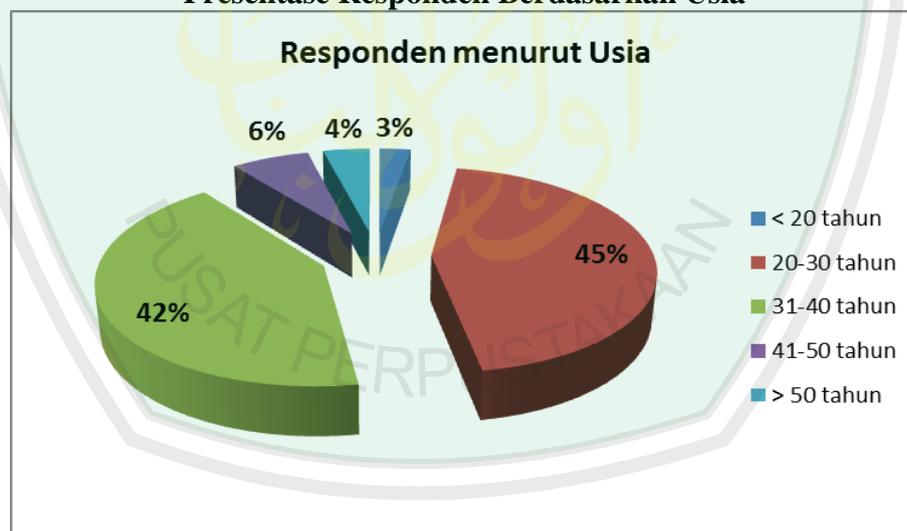
4.1.2.1. Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Responden	Persentase
1	< 20 tahun	2	2.6
2	20-30 tahun	34	44.7
3	31-40 tahun	32	42.1
4	41-50 tahun	5	6.6
5	> 50 tahun	3	3.9
Total		76	100.0

Sumber : Peneliti 2014

Gambar 4.2
Presentase Responden Berdasarkan Usia



Sumber: Hasil olah data primer 2014

Berdasarkan data yang dikumpulkan oleh peneliti, telah didapatkan data jumlah responden menurut usianya yaitu usia <20 tahun berjumlah 2 orang dengan persentase 3%, usia 20-30 tahun berjumlah 34 orang dengan persentase 45%, usia 31-40 tahun berjumlah 32 orang dengan persentase 42%, usia 41-50 tahun berjumlah 5 orang dengan persentase 6 % dan usia >50 tahun berjumlah 3

orang dengan presentase 4%. Hal ini dianggap cukup menguntungkan dalam rangka pemberian jawaban butir-butir kuesioner karena mereka rata-rata dianggap mengerti dan mampu menginterpretasikan dengan baik butir-butir pertanyaan dalam kuesioner secara benar dan tidak menemui kesulitan dalam menafsirkannya serta kecil kemungkinan memiliki intepretasi ganda terhadap pertanyaan yang diberikan.

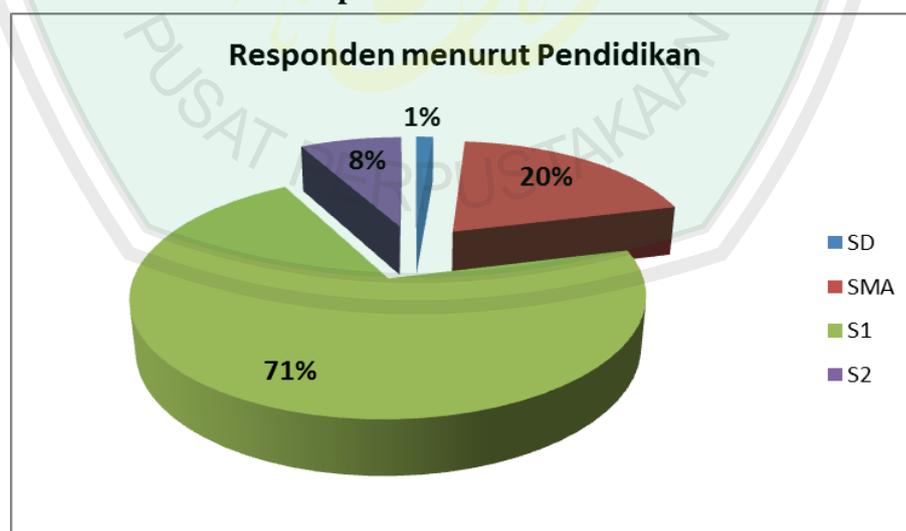
4.1.2.2. Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Responden	Persentase
1	SD	1	1.3
2	SMA	15	19.7
3	S1	54	71.1
4	S2	6	7.9
Total		76	100.0

Sumber : Peneliti 2014

Gambar 4.3
Presentase Responden Berdasarkan Pendidikan



Sumber: Hasil olah data 2014

Berdasarkan data yang dikumpulkan oleh peneliti, telah didapatkan data jumlah responden menurut pendidikannya yaitu SD berjumlah 2 orang dengan

persentase 1%, SMA berjumlah 15 orang dengan persentase 20%, S1 berjumlah 54 orang dengan persentase 71% dan S2 berjumlah 6 orang dengan persentase 8%. Hal ini dianggap cukup membantu dalam rangka pemberian jawaban butir-butir kuesioner karena dengan pendidikan responden dianggap mengerti dan mampu mengintepretasikan dengan baik butir-butir pertanyaan dalam kuesioner secara benar.

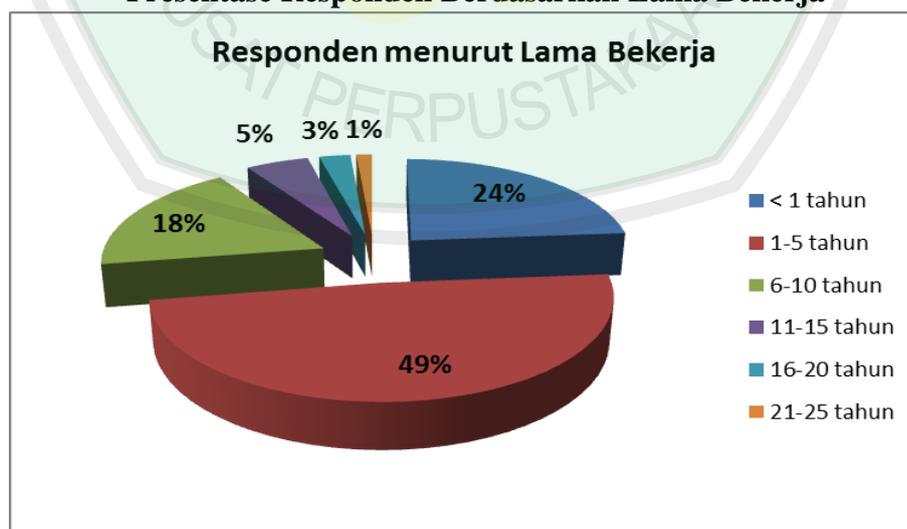
4.1.2.3. Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.5
Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Responden	Persentase
1	< 1 tahun	18	23.7
2	1-5 tahun	37	48.7
3	6-10 tahun	14	18.4
4	11-15 tahun	4	5.3
5	16-20 tahun	2	2.6
6	21-25 tahun	1	1.3
Total		76	100.0

Sumber : Peneliti 2014

Gambar 4.4
Presentase Responden Berdasarkan Lama Bekerja



Sumber: Hasil olah data primer 2014

Berdasarkan data yang dikumpulkan oleh peneliti, telah didapatkan data jumlah responden menurut lama bekerja yaitu <1 tahun berjumlah 18 orang dengan persentase 24%, 1-5 tahun berjumlah 37 orang dengan persentase 49%, 6-10 tahun berjumlah 14 orang dengan persentase 19%, 11-15 tahun berjumlah 4 orang dengan persentase 5% dan 16-20 tahun berjumlah 2 orang dengan presentase 3% dan 21-25 tahun berjumlah 1 orang dengan presentase 1%. Hal ini dianggap cukup dalam rangka pemberian jawaban butir-butir kuesioner karena mereka dianggap mengerti dan mampu mengintepretasikan dengan baik butir-butir pertanyaan dalam kuesioner secara benar.

4.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian

4.1.3.1. Analisis dan pembahasan Kecerdasan Spiritual pada SMP AN Nur Bululawang

Berdasarkan Kuesioner yang telah diedarkan dan diisi oleh guru dan karyawan dapat dilihat dari hasil pengisian kuesioner sebagai berikut :

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Mengenai Kecerdasan Spiritual

No	Pertanyaan	Tingkat Jawaban Responden									
		STS		TS		R		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya berkeyakinan bahwa bekerja adalah ibadah maka harus saya laksanakan sebaik-baiknya	-	-	-	-	1	1,3	12	15,8	63	82,9
2	Cobaan yang datang dari Tuhan saya anggap sebagai ujian keimanan saya	-	-	-	-	-	-	18	23,7	58	76,3

3	Meskipun gaji saya tidak terlalu banyak, saya berusaha untuk bersyukur	-	-	1	1,3	4	5,3	20	26,3	51	67,1
4	Saya dapat merasakan kehadiran Tuhan pada setiap aktivitas saya	-	-	2	2,6	6	7,9	31	40,8	37	48,7
5	Sabar itu pahit akan tetapi buahnya manis	-	-	1	1,3	6	7,9	29	38,2	40	52,6
6	Sabar itu ada batasnya	-	-	15	19,7	4	5,3	31	40,8	26	34,2
7	Saya tidak kesal apabila ide saya tidak diterima	-	-	5	6,6	8	10,5	45	59,2	18	23,7
8	Saya merasa lega bila sudah memaafkan orang lain	-	-	2	2,6	6	7,9	41	53,9	27	35,5
9	Saya kurang suka melihat orang yang sulit memaafkan orang lain	2	2,6	13	17,1	6	7,9	43	56,6	12	15,8-

Sumber : Data primer diolah 2014

Keterangan :

STS : Sangat Tidak Setuju

R : Ragu-ragu

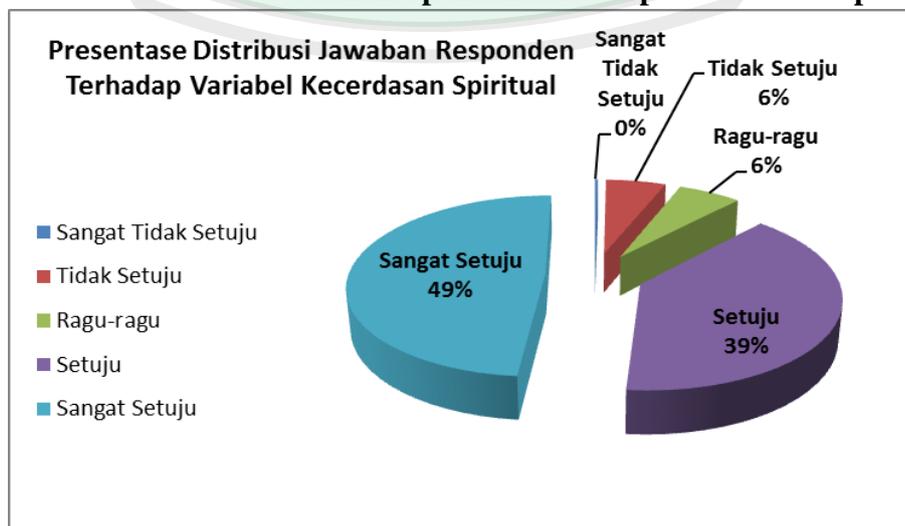
SS : Sangat Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

Gambar 4.5

Presentase Distribusi Jawaban Responden terhadap Kecerdasan Spiritual



Sumber : Hasil olah data primer 2014

Data pada gambar 4.5 di atas, menunjukkan penyebaran data hasil jawaban responden terhadap variabel kecerdasan spiritual dengan kuesioner yang diarahkan pada indikator kesadaran transendental, pengalaman spiritual, kesabaran dan pengampunan. Jawaban responden tertinggi terdapat pada kategori jawaban sangat setuju sebesar 49% yang diikuti dengan jawaban setuju sebesar 39%, kemudian jawaban ragu-ragu sebesar 6%, jawaban tidak setuju sebesar 6% dan sangat tidak setuju sebesar 0%.

Berdasarkan tabel 4.6 di atas maka dapat dijelaskan beberapa pendapat responden terhadap kecerdasan spiritual :

1. Pernyataan “Saya berkeyakinan bahwa bekerja adalah ibadah maka harus saya laksanakan sebaik-baiknya”. Responden yang menjawab sangat setuju 63 orang (82,9%), setuju 18 orang (23,7%), dan ragu-ragu 1 orang (1,3%). Sedangkan untuk jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju tidak dipilih oleh responden. Artinya,
2. Pernyataan “Cobaan yang datang dari Tuhan saya anggap sebagai ujian keimanan saya”. Responden yang menjawab sangat setuju 58 orang (82,9%) dan setuju 18 orang (23,7%) sedangkan untuk jawaban sangat tidak setuju, tidak setuju maupun ragu-ragu tidak dipilih oleh responden.

Pada indikator *Trancendental Consiousness* (Kesadaran Transendental) pada variabel Kecerdasan Spiritual, untuk item 1 dan 2 sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju. Artinya bahwa mayoritas responden mempunyai kesadaran transendental yang tinggi.

3. Pernyataan “Meskipun gaji saya tidak terlalu banyak, saya berusaha untuk bersyukur”. Responden yang menjawab sangat setuju 51 orang (67,1%), setuju 20 orang (26,3%), ragu-ragu 4 orang (5,3%), dan tidak setuju 1 orang (1,3%). Sedangkan untuk jawaban sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden
4. Pernyataan “Saya dapat merasakan kehadiran Tuhan pada setiap aktivitas saya”. Responden yang menjawab sangat setuju 37 orang (48,7%), setuju 31 orang (40,8%), ragu-ragu 6 orang (7,9%), dan tidak setuju 2 orang (2,6%). Sedangkan untuk jawaban sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden

Pada indikator *Spiritual Experience* (Pengalaman Spiritual) untuk item 3 dan 4 sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju. Artinya bahwa mayoritas responden mempunyai pengalaman spiritual yang tinggi.
5. Pernyataan “Sabar itu pahit akan tetapi buahnya manis”. Responden yang menjawab sangat setuju 40 orang (52,6%), setuju 29 orang (38,2%), ragu-ragu 6 orang (7,9%), dan tidak setuju 1 orang (1,3%). Sedangkan untuk jawaban sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden
6. Pernyataan “Sabar itu ada batasnya”. Responden yang menjawab sangat setuju 26 orang (34,2%), setuju 31 orang (40,8%), ragu-ragu 4 orang (5,3%), dan tidak setuju 15 orang (19,7%). Sedangkan untuk jawaban sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden
7. Pernyataan “Saya tidak kesal apabila ide saya tidak diterima”. Responden yang menjawab sangat setuju 18 orang (23,7%), setuju 45 orang (59,2%),

ragu-ragu 8 orang (10,5), dan tidak setuju 5 orang (6,6%). Sedangkan untuk jawaban sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden

Pada indikator *Patience* (Kesabaran) untuk item 5 - 7 sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju. Artinya bahwa kesabaran responden tinggi.

8. Pernyataan “Saya merasa lega bila sudah memaafkan orang lain”. Responden yang menjawab sangat setuju 27 orang (35,5%), setuju 41 orang (53,9%), ragu-ragu 6 orang (7,9%), dan tidak setuju 2 orang (2,6%). Sedangkan untuk jawaban sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden
9. Pernyataan “Saya kurang suka melihat orang yang sulit memaafkan orang lain”. Responden yang menjawab sangat setuju 12 orang (15,8%), setuju 43 orang (56,6%), ragu-ragu 6 orang (7,9%), tidak setuju 13 orang (17,1%), dan sangat tidak setuju 2 orang (2,6%)

Pada indikator *Forgiveness* (Pengampunan) untuk item 8 dan 9 sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju meskipun ada beberapa yang menjawab tidak setuju. Artinya bahwa mayoritas responden mempunyai sifat memaafkan yang tinggi.

4.1.3.2. Analisis dan pembahasan Budaya Organisasi pada SMP AN Nur Bululawang

Berdasarkan Kuesioner yang telah diedarkan dan diisi oleh guru dan karyawan dapat dilihat dari hasil pengisian kuesioner sebagai berikut :

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Mengenai Budaya Organisasi (Z)

No	Pertanyaan	Tingkat Jawaban Responden									
		STS		TS		R		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Organisasi saya terikat dengan pesantren dalam setiap keputusannya	-	-	4	5,3	5	6,6	40	52,6	27	35,5
2	Saya setuju dengan visi dan misi organisasi serta tujuan yang ingin dicapainya	-	-	-	-	2	2,6	36	47,4	38	50,0
3	Saya memahami dengan baik struktur organisasi yang ada di instansi	-	-	-	-	7	9,2	42	55,3	27	35,5
4	Misi organisasi belum sesuai dengan visi yang akan dicapai	6	7,9	30	39,5	18	23,7	19	25,0	3	3,9
5	Saya siap melaksanakan tugas sebagai guru/karyawan dengan penuh tanggungjawab	-	-	-	-	3	3,9	26	34,2	47	61,8
6	Saya belum mempunyai rasa memiliki terhadap instansi/organisasi	20	26,3	41	53,9	8	10,5	6	7,9	1	1,3
7	Saya merasa nyaman di dalam instansi/organisasi	1	1,3	-	-	3	3,9	41	53,9	31	40,8
8	Saya merasa kurang senang dengan para anggota yang ada di dalam organisasi	23	30,3	44	57,9	5	6,6	4	5,3	-	-
9	Jika timbul permasalahan di tempat kerja selalu diselesaikan	-	-	1	1,3	6	7,9	51	67,1	18	23,7

	bersama-sama (kerja sama antar anggota)										
10	Lingkungan organisasi mendorong saya untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya	-	-	1	1,3	3	3,9	52	68,4	20	26,3
11	Saya berusaha melaksanakan tugas sebaik mungkin meskipun tidak ada motivasi dari atasan	-	-	1	1,3	2	2,6	49	64,5	24	31,6
12	Saya merasa senang dengan kepemimpinan yang dijalankan atasan untuk organisasi	-	-	-	-	5	6,6	44	57,9	27	35,5
13	Atasan saya sering memberi arahan dalam beberapa tugas yang saya kerjakan	-	-	-	-	2	2,6	51	67,1	23	30,3
14	Aspirasi para anggota didengarkan oleh pimpinan organisasi	-	-	-	-	3	3,9	54	71,1	19	25,0
15	Ada beberapa peraturan yang harus diikuti dalam organisasi	2	2,6	-	-	4	5,3	36	47,4	34	44,7

Sumber : Data primer diolah 2014

Keterangan :

STS : Sangat Tidak Setuju

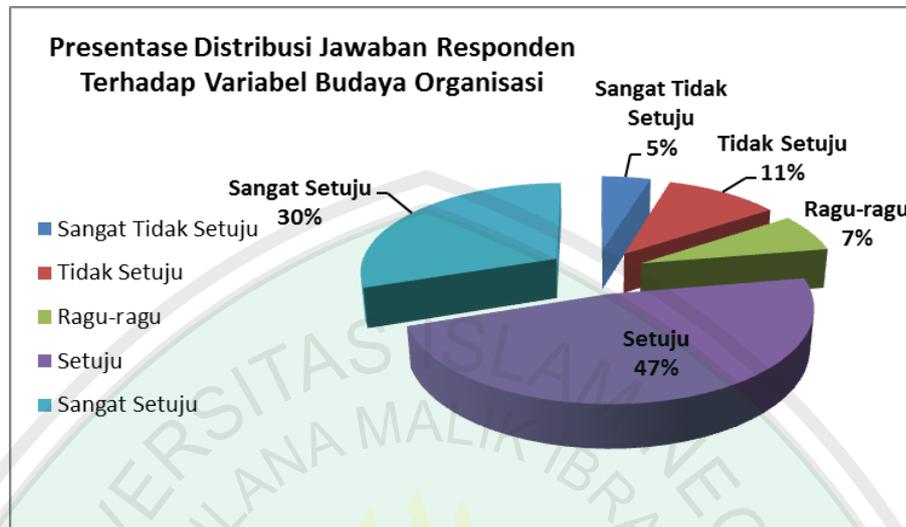
R : Ragu-ragu

SS : Sangat Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

Gambar 4.6
Presentase Distribusi Jawaban Responden terhadap Budaya Organisasi



Sumber : Hasil olah data primer 2014

Data pada gambar 4.6 di atas, menunjukkan penyebaran data hasil jawaban responden terhadap variabel Budaya Organisasi dengan kuesioner yang diarahkan pada indikator Ciri Khas Organisasi, Identitas Organisasi, Komitmen, Pengikat Organisasi, Integrator, Motivator, Gaya Kepemimpinan dan Standar Perilaku. Jawaban responden tertinggi terdapat pada kategori jawaban setuju sebesar 47% yang diikuti dengan jawaban sangat setuju sebesar 30%, kemudian jawaban ragu-ragu sebesar 7%, jawaban tidak setuju sebesar 11% dan sangat tidak setuju sebesar 5%.

Berdasarkan tabel 4.7. di atas maka dapat dijelaskan beberapa pendapat responden terhadap budaya organisasi :

1. Pernyataan “Organisasi saya terikat dengan pesantren dalam setiap keputusannya”. Responden yang menjawab sangat setuju 27 orang (35,5%), setuju 40 orang (52,6%), ragu-ragu 5 orang (6,6%) dan tidak setuju

4 orang (5,3%). Sedangkan untuk jawaban sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden.

Pada indikator Ciri Khas Organisasi pada variabel Budaya Organisasi untuk item 1 sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju akan tetapi ada sebagian kecil yang menjawab ragu dan tidak setuju. Artinya bahwa mayoritas responden memahami dan menerima Ciri Khas Organisasinya.

2. Pernyataan “Saya setuju dengan visi dan misi organisasi serta tujuan yang ingin dicapainya”. Responden yang menjawab sangat setuju 38 orang (50,0%), setuju 36 orang (47,4%), ragu-ragu 2 orang (2,6%). Sedangkan untuk jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju tidak dipilih oleh responden

3. Pernyataan “Saya memahami dengan baik struktur organisasi yang ada di instansi”. Responden yang menjawab sangat setuju 27 orang (35,5%), setuju 42 orang (55,3%), ragu-ragu 7 orang (9,2%). Sedangkan untuk jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju tidak dipilih oleh responden

Pada indikator Identitas Organisasi untuk item 2 dan 3 sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju. Artinya bahwa mayoritas responden memahami identitas organisasinya.

4. Pernyataan “Misi organisasi belum sesuai dengan visi yang akan dicapai”. Responden yang menjawab sangat setuju 3 orang (3,9%), setuju 19 orang (25,0%), ragu-ragu 18 orang (23,7%), tidak setuju 30 orang (39,5%) dan sangat tidak setuju 6 orang (7,9%)

5. Pernyataan “Saya siap melaksanakan tugas sebagai guru/karyawan dengan penuh tanggungjawab”. Responden yang menjawab sangat setuju 47 orang (61,8%), setuju 26 orang (34,2%) dan ragu-ragu 3 orang (3,9%). Sedangkan untuk jawaban setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden
6. Pernyataan “Saya belum mempunyai rasa memiliki terhadap instansi/organisasi”. Responden yang menjawab sangat setuju 1 orang (1,3%), setuju 6 orang (7,9%), ragu-ragu 8 orang (10,5%), tidak setuju 41 orang (53,9%) dan sangat tidak setuju 20 orang (26,3%)

Pada indikator Komitmen untuk item 5 dan 6 sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju. Artinya bahwa mayoritas responden mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

7. Pernyataan “Saya merasa nyaman di dalam instansi/organisasi”. Responden yang menjawab sangat setuju 31 orang (40,8%), setuju 41 orang (53,9%), ragu-ragu 3 orang (3,9%), dan sangat tidak setuju 1 orang (1,3%). Sedangkan untuk jawaban tidak setuju tidak dipilih oleh responden
8. Pernyataan “Saya merasa kurang senang dengan para anggota yang ada di dalam organisasi”. Responden yang menjawab setuju 4 orang (5,3%), ragu-ragu 5 orang (6,6%), tidak setuju 44 orang (57,9%) dan untuk jawaban sangat tidak setuju 23 orang (30,3%) tidak dipilih oleh responden. Sedangkan responden tidak ada yang menjawab sangat setuju.

Pada indikator Pengikat Organisasi untuk item 7 dan 8 sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju. Artinya bahwa mayoritas

responden menganggap organisasi mampu mengikat seluruh komponen organisasi.

9. Pernyataan “Jika timbul permasalahan di tempat kerja selalu diselesaikan bersama-sama (kerja sama antar anggota)”. Responden yang menjawab sangat setuju 18 orang (23,7%), setuju 51 orang (67,1%), ragu-ragu 6 orang (7,9%), dan tidak setuju 1 orang (1,3%). Sedangkan untuk jawaban sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden

Pada indikator Integrator untuk item 9 sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju. Artinya bahwa mayoritas responden menganggap organisasi mampu menyatukan beragam karakter anggota.

10. Pernyataan “Lingkungan organisasi mendorong saya untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya”. Responden yang menjawab sangat setuju 20 orang (26,3%), setuju 52 orang (68,4%), ragu-ragu 3 orang (3,9%), dan tidak setuju 1 orang (1,3%). Sedangkan untuk jawaban sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden

11. Pernyataan “Saya berusaha melaksanakan tugas sebaik mungkin meskipun tidak ada motivasi dari atasan”. Responden yang menjawab sangat setuju 24 orang (31,6%), setuju 49 orang (64,5%), ragu-ragu 2 orang (2,6%), dan tidak setuju 1 orang (1,3%). Sedangkan untuk jawaban sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden

Pada indikator Motivator untuk item 10 dan 11 sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju. Artinya bahwa sebagian besar responden menganggap organisasi mampu memberikan motivasi kepada anggota.

12. Pernyataan “Saya merasa senang dengan kepemimpinan yang dijalankan atasan untuk organisasi”. Responden yang menjawab sangat setuju 27 orang (35,5%), setuju 44 orang (57,9%) dan ragu-ragu 5 orang (6,6%). Sedangkan untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden

13. Pernyataan “Atasan saya sering memberi arahan dalam beberapa tugas yang saya kerjakan”. Responden yang menjawab sangat setuju 23 orang (30,3%), setuju 51 orang (67,1%), ragu-ragu 2 orang (2,6%). Sedangkan untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden

14. Pernyataan “Aspirasi para anggota didengarkan oleh pimpinan organisasi”. Responden yang menjawab sangat setuju 23 orang (30,3%), setuju 51 orang (67,1%), ragu-ragu 2 orang (2,6%). Sedangkan untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden

Pada indikator Gaya Kepemimpinan untuk item 12 dan 14 sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju. Artinya bahwa sebagian besar responden setuju dengan gaya kepemimpinan dalam organisasi.

15. Pernyataan “Ada beberapa peraturan yang harus diikuti dalam organisasi”. Responden yang menjawab sangat setuju 34 orang (44,7%), setuju 36 orang (47,4%), ragu-ragu 4 orang (5,3%), dan sangat tidak setuju 2 orang (2,6%). Sedangkan untuk jawaban tidak setuju tidak dipilih oleh responden

Pada indikator Standar Perilaku untuk item 15 sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju. Artinya bahwa mayoritas responden memahami standar perilaku dalam organisasi.

4.1.3.3. Analisis dan pembahasan Kinerja Guru dan Karyawan pada SMP AN Nur Bululawang

Berdasarkan kuesioner yang telah diedarkan dan diisi oleh guru dan karyawan dapat dilihat dari hasil pengisian kuesioner sebagai berikut :

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Guru dan Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	Tingkat Jawaban Responden									
		STS		TS		R		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target jumlah yang telah ditetapkan	-	-	1	1,3	18	23,7	37	48,7	20	26,3
2	Saya dapat melaksanakan tugas dan menyelesaikannya dengan baik sesuai waktu yang telah ditetapkan	-	-	1	1,3	15	19,7	40	52,6	20	26,3
3	Mempersiapkan sebuah tugas sebelum mengerjakannya adalah penting agar hasilnya maksimal	-	-	-	-	1	1,3	30	39,5	45	59,2
4	Saya senantiasa berfikir bagaimana cara menyelesaikan pekerjaan saya secara cepat dan mendapatkan hasil yang baik	-	-	-	-	1	1,3	33	43,4	42	55,3
5	Saya senang menambah pengetahuan sesuai bidang pekerjaan saya	-	-	-	-	1	1,3	34	44,7	41	53,9
6	Saya mengetahui dan menguasai tugas yang saya kerjakan	-	-	-	-	3	3,9	40	52,6	33	43,4
7	Saya mempunyai metode tertentu dalam	-	-	2	2,6	13	17,1	32	42,1	29	38,2

	melaksanakan tugas											
8	Saudara dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan keterampilan yang dimiliki	-	-	-	-	3	3,9	54	71,1	19	25,0	
9	Saya dapat melaksanakan tugas dengan kinerja tim	-	-	2	2,6	2	2,6	49	64,5	23	30,3	
10	Saya saling mengisi dengan rekan kerja saya apabila ada tugas yang belum selesai dikerjakan	-	-	2	2,6	3	3,9	44	57,9	27	35,5	
11	Jika timbul permasalahan di tempat kerja selalu diselesaikan bersama-sama (kerja sama antar pegawai)	2	2,6	-	-	3	3,9	33	43,4	38	50,0	
12	Saya berusaha untuk melaksanakan tugas dengan benar dan mempertanggungjawabkannya	-	-	-	-	-	-	36	47,4	40	52,6	
13	Saya selalu masuk dan pulang kerja sesuai dengan peraturan jam kerja	-	-	2	2,6	8	10,5	37	48,7	29	38,2	
14	Saya punya beberapa ide dalam melaksanakan kinerja	-	-	-	-	11	14,5	51	67,1	14	18,4	
15	Saudara mampu berkeaktifan untuk melaksanakan tugas dalam organisasi	-	-	-	-	13	17,1	44	57,9	19	25,0	
16	Saya sering diminta rekan-rekan kerja untuk menyampaikan inisiatif saya	1	1,3	2	2,6	22	28,9	44	57,9	7	9,2	
17	Saudara selalu berbagi informasi pada rekan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan	-	-	-	-	2	2,6	53	69,7	21	27,6	
18	Saudara selalu	-	-	1	1,3	8	10,5	43	56,6	15	19,7	

	dituntut untuk berorientasi kepada hasil kerja yang tinggi dalam bekerja			0	2						
19	Saya faham bahwa saya mempunyai kelemahan-kelemahan yang harus saya minimalisir	-	-	-	-	2	2,6	36	47,4	38	50,0

Sumber : Data Primer Diolah 2014

Keterangan :

STS : Sangat Tidak Setuju

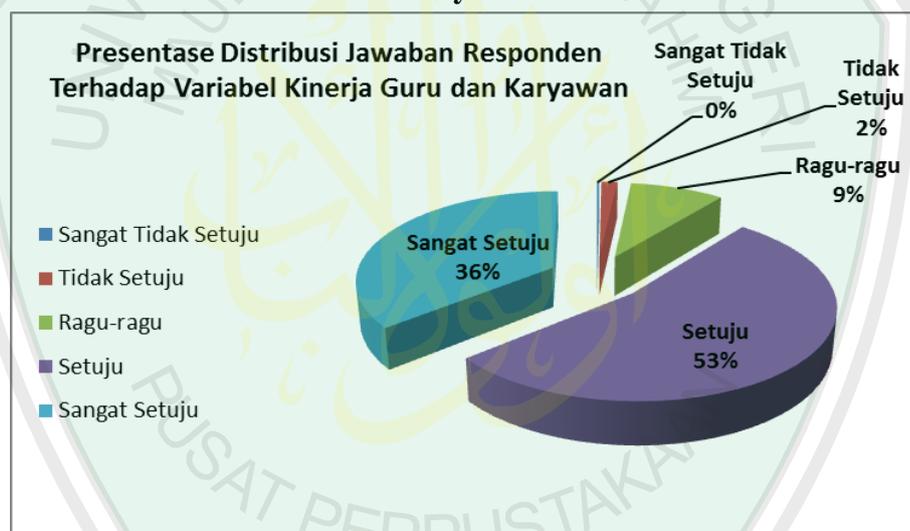
R : Ragu-ragu

SS : Sangat Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

Gambar 4.7
Presentase Distribusi Jawaban Responden terhadap Kinerja Guru dan Karyawan



Sumber : Hasil olah data primer 2014

Data pada gambar 4.7 di atas, menunjukkan penyebaran data hasil jawaban responden terhadap variabel Kinerja Guru dan Karyawan dengan kuesioner yang diarahkan pada indikator *Quantity of Work*, *Quality of Work*, *Job Knowledge*, *Creativeness*, *Cooperation*, *Dependability*, *Inititives*, *Personal Quality*. Jawaban responden tertinggi terdapat pada kategori jawaban setuju sebesar 53% yang diikuti dengan jawaban sangat setuju sebesar 36%, kemudian

jawaban ragu-ragu sebesar 9%, jawaban tidak setuju sebesar 2% dan sangat tidak setuju sebesar 0%.

Berdasarkan tabel 4.8. di atas maka dapat dijelaskan beberapa pendapat responden terhadap kecerdasan spiritual :

1. Pernyataan “Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target jumlah yang telah ditetapkan”. Responden yang menjawab sangat setuju 20 orang (26,3%), setuju 37 orang (48,7%), ragu-ragu 18 orang (23,7%) dan tidak setuju 1 orang (1,3%). Sedangkan untuk jawaban sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden.
2. Pernyataan “Saya dapat melaksanakan tugas dan menyelesaikannya dengan baik sesuai waktu yang telah ditetapkan”. Responden yang menjawab sangat setuju 26 orang (20,0%), setuju 40 orang (52,6%), ragu-ragu 15 orang (19,7%) dan tidak setuju 1 orang (1,3%) . Sedangkan untuk jawaban sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden

Pada indikator *Quantity of Work* pada variabel Kinerja Guru dan Karyawan untuk item 1 dan 2 sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju. Artinya bahwa sebagian besar kuantitas kinerja responden tinggi.

3. Pernyataan “Mempersiapkan sebuah tugas sebelum mengerjakannya adalah penting agar hasilnya maksimal”. Responden yang menjawab sangat setuju 45 orang (59,2%), setuju 30 orang (39,5%), ragu-ragu 1 orang (1,3%). Sedangkan untuk jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju tidak dipilih oleh responden

4. Pernyataan “Saya senantiasa berfikir bagaimana cara menyelesaikan pekerjaan saya secara cepat dan mendapatkan hasil yang baik”. Responden yang menjawab sangat setuju 41 orang (53,9%), setuju 34 orang (44,7%), ragu-ragu 1 orang (1,3%). Sedangkan untuk jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju tidak dipilih oleh responden

Pada indikator *Quality of Work* untuk item 3 dan 4 sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju. Artinya bahwa mayoritas kualitas kinerja responden tinggi.

5. Pernyataan “Saya senang menambah pengetahuan sesuai bidang pekerjaan saya”. Responden yang menjawab sangat setuju 33 orang (43,4%), setuju 40 orang (52,6%) dan ragu-ragu 3 orang (3,9%). Sedangkan untuk jawaban setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden
6. Pernyataan “Saya mengetahui dan menguasai tugas yang saya kerjakan”. Responden yang menjawab sangat setuju 29 orang (38,2%), setuju 32 orang (42,1%), ragu-ragu 13 orang (17,1%), tidak setuju 2 orang (2,6%). Sedangkan untuk jawaban sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden

Pada indikator *Job Knowledge* untuk item 5 dan 6 sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju. Artinya bahwa mayoritas responden menguasai bidang pekerjaannya.

7. Pernyataan “Saya mempunyai metode tertentu dalam melaksanakan tugas”. Responden yang menjawab sangat setuju 31 orang (40,8%), setuju 41 orang (53,9%), ragu-ragu 3 orang (3,9%), dan sangat tidak setuju 1 orang (1,3%). Sedangkan untuk jawaban tidak setuju tidak dipilih oleh responden

8. Pernyataan “Saudara dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan keterampilan yang dimiliki”. Responden yang menjawab sangat setuju 19 orang (25,0%), setuju 54 orang (71,1%), ragu-ragu 3 orang (3,9%). Sedangkan untuk jawaban sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden

Pada indikator *Creativeness* untuk item 7 dan 8 sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju. Artinya bahwa mayoritas responden mempunyai keterampilan dalam melaksanakan tugasnya.

9. Pernyataan “Saya dapat melaksanakan tugas dengan kinerja tim”. Responden yang menjawab sangat setuju 23 orang (30,3%), setuju 49 orang (64,5%), ragu-ragu 2 orang (2,6%), dan tidak setuju 2 orang (2,6%). Sedangkan untuk jawaban sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden
10. Pernyataan “Saya saling mengisi dengan rekan kerja saya apabila ada tugas yang belum selesai dikerjakan”. Responden yang menjawab sangat setuju 27 orang (35,5%), setuju 44 orang (57,9%), ragu-ragu 3 orang (3,9%), dan tidak setuju 2 orang (2,6%). Sedangkan untuk jawaban sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden
11. Pernyataan “Jika timbul permasalahan di tempat kerja selalu diselesaikan bersama-sama (kerja sama antar pegawai)”. Responden yang menjawab sangat setuju 38 orang (50,0%), setuju 33 orang (43,3%), ragu-ragu 3 orang (3,9%), dan sangat tidak setuju 2 orang (2,6%). Sedangkan untuk jawaban tidak setuju tidak dipilih oleh responden

Pada indikator *Cooperation* untuk item 9 - 11 sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju. Artinya bahwa mayoritas responden mampu bekerjasama dengan rekannya dalam melaksanakan tugas.

12. Pernyataan “Saya berusaha untuk melaksanakan tugas dengan benar dan mempertanggungjawabkannya”. Responden yang menjawab sangat setuju 40 orang (52,6%), setuju 36 orang (47,4%). Sedangkan untuk jawaban ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden

13. Pernyataan “Saya selalu masuk dan pulang kerja sesuai dengan peraturan jam kerja”. Responden yang menjawab sangat setuju 29 orang (38,2%), setuju 37 orang (48,7%), ragu-ragu 8 orang (10,5%) dan tidak setuju 2 orang (2,6%). Sedangkan untuk jawaban sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden

Pada indikator *Dependability* untuk item 12 dan 13 sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju. Artinya bahwa mayoritas responden mempunyai tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya.

14. Pernyataan “Saya punya beberapa ide dalam melaksanakan kinerja”. Responden yang menjawab sangat setuju 14 orang (18,4%), setuju 51 orang (67,1%), ragu-ragu 11 orang (14,5%). Sedangkan untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden

15. Pernyataan “Saudara mampu berkeaktivitas untuk melaksanakan tugas dalam organisasi”. Responden yang menjawab sangat setuju 19 orang (25,0%), setuju 44 orang (57,9%) dan ragu-ragu 13 orang (17,1%). Sedangkan untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden

16. Pernyataan “Saya sering diminta rekan-rekan kerja untuk menyampaikan inisiatif saya”. Responden yang menjawab sangat setuju 7 orang (9,2%), setuju 44 orang (57,9%), ragu-ragu 22 orang (28,9%), tidak setuju 2 orang (2,6%) dan sangat tidak setuju 1 orang (1,3%)

Pada indikator *Initiative* untuk item 14 - 16 sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju. Artinya bahwa mayoritas responden mempunyai inisiatif yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya.

17. Pernyataan “Saudara selalu berbagi informasi pada rekan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan”. Responden yang menjawab sangat setuju 21 orang (27,6%), setuju 53 orang (69,7%) dan ragu-ragu 2 orang (2,6%). Sedangkan untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden
18. Pernyataan “Saudara selalu dituntut untuk berorientasi kepada hasil kerja yang tinggi dalam bekerja”. Responden yang menjawab sangat setuju 15 orang (19,7%), setuju 43 orang (56,6%), ragu-ragu 8 orang (10,5%), dan tidak setuju 10 orang (13,2%). Sedangkan untuk jawaban sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden
19. Pernyataan “Saya faham bahwa saya mempunyai kelemahan-kelemahan yang harus saya minimalisir”. Responden yang menjawab sangat setuju 38 orang (50,0%), setuju 36 orang (47,4%) dan ragu-ragu 2 orang (2,6%). Sedangkan untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden

Pada indikator *Personal Qualities* untuk item 17 - 19 sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju. Artinya bahwa mayoritas responden mempunyai integritas pribadi yang tinggi.

4.1.4. Analisis Data

Kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrument penelitian dapat dievaluasi melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji tersebut masing-masing untuk mengetahui akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrumen. Data penelitian tidak bermanfaat apabila instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian tidak memiliki reliabilitas dan validitas yang tinggi (Cooper dan Emory, 1995 dalam Baihaqi, 2010). Uji Kualitas data dilakukan menggunakan uji Validitas dengan Korelasi Pearson dan Uji realibilitas dengan Cronbach Alpha. Suatu instrumen dikatakan valid apabila hasil signifikansi (sig)/nilai probabilitas $< 0,05$ dan nilai validitas (korelasi) $> 0,03$ dikatakan reliable apabila nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

Uji validitas dan reliabilitas ini diujikan pada guru dan karyawan SMP An Nur Bululawang sebanyak 76 reponden.

4.1.4.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Pernyataan

Variabel	Item	Pearson Correlation	Keterangan	Alpha	Keterangan
Kecerdasan Spiritual (X)	X ₁	0,311	Valid	0,636	Reliabel
	X ₂	0,397	Valid		Reliabel
	X ₃	0,461	Valid		Reliabel
	X ₄	0,605	Valid		Reliabel
	X ₅	0,630	Valid		Reliabel
	X ₆	0,438	Valid		Reliabel
	X ₇	0,715	Valid		Reliabel
	X ₈	0,607	Valid		Reliabel

	X ₉	0,484	Valid		Reliabel
Budaya Organisasi (Z)	Z ₁	0,308	Valid	0,766	Reliabel
	Z ₂	0,427	Valid		Reliabel
	Z ₃	0,543	Valid		Reliabel
	Z ₄	0,466	Valid		Reliabel
	Z ₅	0,523	Valid		Reliabel
	Z ₆	0,564	Valid		Reliabel
	Z ₇	0,391	Valid		Reliabel
	Z ₈	0,567	Valid		Reliabel
	Z ₉	0,686	Valid		Reliabel
	Z ₁₀	0,538	Valid		Reliabel
	Z ₁₁	0,501	Valid		Reliabel
	Z ₁₂	0,719	Valid		Reliabel
	Z ₁₃	0,506	Valid		Reliabel
	Z ₁₄	0,348	Valid		Reliabel
	Z ₁₅	0,407	Valid		Reliabel
Kinerja Guru dan Karyawan (Y)	Y ₁	0,574	Valid	0,891	Reliabel
	Y ₂	0,611	Valid		Reliabel
	Y ₃	0,552	Valid		Reliabel
	Y ₄	0,372	Valid		Reliabel
	Y ₅	0,538	Valid		Reliabel
	Y ₆	0,627	Valid		Reliabel
	Y ₇	0,681	Valid		Reliabel
	Y ₈	0,562	Valid		Reliabel
	Y ₉	0,647	Valid		Reliabel
	Y ₁₀	0,681	Valid		Reliabel
	Y ₁₁	0,535	Valid		Reliabel
	Y ₁₂	0,474	Valid		Reliabel
	Y ₁₃	0,560	Valid		Reliabel
	Y ₁₄	0,786	Valid		Reliabel
	Y ₁₅	0,755	Valid		Reliabel
	Y ₁₆	0,426	Valid		Reliabel
	Y ₁₇	0,597	Valid		Reliabel
	Y ₁₈	0,697	Valid		Reliabel
	Y ₁₉	0,450	Valid		Reliabel

Sumber : Peneliti 2014

Dari hasil uji validitas yang telah dijelaskan pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa semua instrument valid. Hasil signifikansi (sig)/nilai probabilitas hasil korelasi menunjukkan semua instrumen lebih $< 0,05$ dan nilai validitas (korelasi) $> 0,03$.

Analisis reliabilitas menunjukkan pada pengertian apakah instrumen dapat mengukur suatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Ukuran dikatakan reliable jika ukuran tersebut memberikan hasil yang konsisten. Reliabilitas diukur dengan menggunakan metode *cronbach alpha*. Rumus Cronbach alpha : dikatakan reliable apabila nilai cronbach alpha lebih besar (>) dari 0,60 (Ghozali, 2005: 42).

Berdasarkan tabel 4.9 di atas maka dapat dilihat bahwa semua pernyataan adalah reliabel, sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan.

4.1.5. Uji Hipotesis

4.1.5.1. Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis pertama yang diajukan adalah kecerdasan spiritual (X) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan (Y). Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi yang telah dilakukan maka didapat hasil yang tersaji pada tabel 4.10 di bawah ini:

Tabel 4.10
Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

Path			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label	Estimate (Standardized)
Z	<---	X	.700	.145	4.814	***	par_1	.486
Y	<---	Z	.325	.167	1.942	.052	par_2	.225
Y	<---	X	.676	.241	2.801	.005	par_3	.325

Sumber : Data primer diolah, 2014

Berdasarkan hasil output Amoss Ver. 6, pengujian H_1 yang disajikan pada tabel 4.10 menyatakan bahwa nilai b (estimate) sebesar 0.676 dengan signifikansi 0.005. Untuk nilai koefisien standardized beta sebesar 0.325, nilai Standardized Coefficients Beta (S.C Beta) merupakan nilai path atau jalur.

Sedangkan nilai nilai t-test sebesar 2.801 dengan nilai signifikansi 0.005. Nilai koefisien regresi (β) dan t-test tersebut menggunakan tingkat α (signifikan) sebesar 0.05, sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil ini menunjukkan hubungan antara kecerdasan spiritual dengan kinerja guru dan karyawan adalah signifikan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama pada penelitian ini **dapat diterima**.

4.1.5.2. Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis kedua yang diajukan adalah kecerdasan spiritual (X) berpengaruh terhadap kinerja guru dan karyawan (Y) melalui budaya organisasi (Z) secara tidak langsung. Kecerdasan spiritual meningkatkan budaya organisasi dahulu kemudian selanjutnya budaya organisasi meningkatkan kinerja guru dan karyawan.

Berdasarkan hasil output Amoss Ver. 6, pengujian H_2 yang disajikan pada tabel 4.10 menyatakan bahwa nilai b (estimate) kecerdasan spiritual terhadap budaya organisasi sebesar 0.700 dengan signifikansi 0.000. Untuk nilai koefisien standardized beta sebesar 0.486, nilai Standardized Coefficients Beta (S.C Beta) merupakan nilai path atau jalur. Sedangkan nilai nilai t-test sebesar 4.814 dengan nilai signifikansi 0.000. Nilai koefisien regresi (β) dan t-test tersebut menggunakan tingkat α (signifikan) sebesar 0.05, sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil ini menunjukkan hubungan antara kecerdasan spiritual dengan budaya organisasi adalah signifikan.

Sedangkan nilai b (estimate) budaya organisasi terhadap kinerja guru dan karyawan sebesar 0.325 dengan signifikansi 0.052. Untuk nilai koefisien

standardized beta sebesar 0.225, nilai Standardized Coefficients Beta (S.C Beta) merupakan nilai path atau jalur. Sedangkan nilai nilai t-test sebesar 1.942 dengan nilai signifikansi $0.052 > 0.05$. Nilai koefisien regresi (β) dan t-test tersebut menggunakan tingkat α (signifikan) sebesar 0.05, sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil ini menunjukkan hubungan antara kecerdasan spiritual dengan budaya organisasi adalah tidak signifikan. Namun demikian, akan signifikan pada signifikansi 0.60. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis kedua pada penelitian ini **ditolak**.

4.1.6. Analisis Koefisien Jalur

Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (Path Analysis). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda. Analisis jalur menggunakan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model causal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Analisis jalur sendiri tidak dapat menentukan hubungan sebab-akibat dan juga tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel. Hubungan kausalitas antar variabel telah dibentuk dengan model berdasarkan landasan teoritis (Khuzaini,2009).

Model persamaan struktural disusun berdasarkan hubungan kausalitas, dimana perubahan satu variabel membawa perubahan terhadap variabel lainnya. Persamaan struktural yang digambarkan oleh diagram jalur merupakan representasi dari teori yang telah diungkapkan. Kuat atau tidaknya hubungan

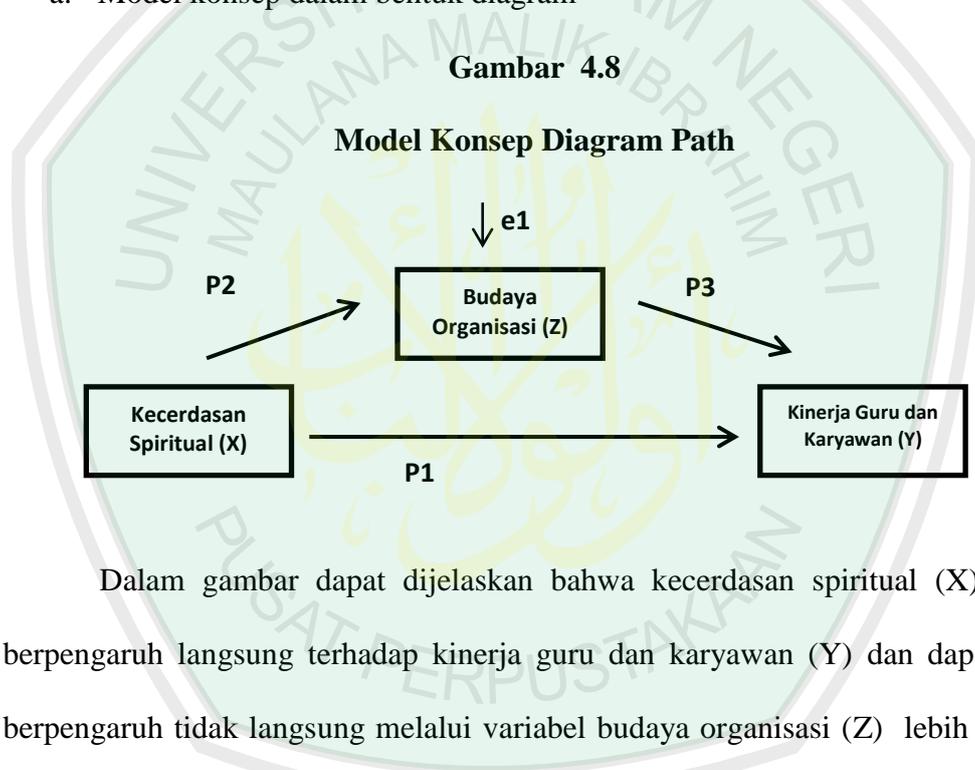
kausalitas antara dua variabel tersebut terletak pada pembenaran secara teoritis untuk mendukung analisis (Ghozali, 2008).

Berikut hasil dari pengujian variabel menggunakan analisis jalur (path analysis) :

1) Merancang model berdasar konsep dan teori

Model konsep yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah :

a. Model konsep dalam bentuk diagram



Dalam gambar dapat dijelaskan bahwa kecerdasan spiritual (X) dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja guru dan karyawan (Y) dan dapat juga berpengaruh tidak langsung melalui variabel budaya organisasi (Z) lebih dahulu baru ke kinerja guru dan karyawan. Logikanya semakin baik kecerdasan spiritual akan meningkatkan budaya organisasi, dimana dengan meningkatnya budaya organisasi akan berpengaruh terhadap kinerja guru dan karyawan.

b. Berupa model struktural, yaitu :

$$\text{Bo} = \alpha_0 + \alpha_1 \text{SQ} + \varepsilon_1 \dots \dots \dots (1)$$

$$\text{Kinerja} = \beta_0 + \beta_1 \text{BO} + \beta_2 \text{SQ} + \varepsilon_2 \dots \dots \dots (2)$$

Atau yang bilamana sudah dibakukan :

$$Z_{BO} = \alpha_0 + \alpha_1 Z_{SQ} + \varepsilon_1 \dots \dots \dots (1)$$

$$Z_{Kinerja} = \beta_0 + \beta_1 Z_{BO} + \beta_2 Z_{SQ} + \varepsilon_2 \dots \dots \dots (2)$$

2) Pemeriksaan terhadap asumsi yang melandasi

Pemeriksaan terhadap beberapa asumsi yang melandasi analisis jalur antara lain:

- a) Dalam analisis *path* hubungan antara variabel adalah linier dan aditif.
- b) Hanya model rekursif dapat dipertimbangkan, yakni hanya sistem aliran kausal ke satu arah. Sedangkan model yang mengandung kausal resiprokal tidak dapat dilakukan analisis *path*.
- c) Variabel *intervening* dan dependen minimal dalam skala ukur interval.
- d) *Observed* variabel yang diukur tanpa kesalahan (instrumen pengukuran valid dan *reliable*).
- e) Model yang dianalisis dispesifikasikan (diidentifikasi) dengan benar berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep yang relevan.

Model dalam penelitian ini mendekati model rekursif, demikian juga data variabel endogen (budaya organisasi dan kinerja guru dan karyawan) semuanya ratio.

3) Pendugaan parameter atau perhitungan koefisien path

Dalam penelitian ini menggunakan metode Regresi Standardize. Pendugaan parameter dengan metode OLS, dimana dalam SPSS dihitung melalui analisis regresi. Untuk regresi persamaan pertama :

$$B_o = \alpha_0 + \alpha_1 SQ + \varepsilon_1$$

Atau yang bilamana sudah dibakukan :

$$Z_{BO} = \alpha_0 + \alpha_1 Z_{SQ} + \varepsilon_1$$

Dengan menganalisa hasil uji regresi pada tabel 4.10 maka diperoleh model persamaan pertama sebagai berikut :

$$Bo = 35,732 + 0,700SQ + \varepsilon_1$$

Atau yang bilamana sudah dibakukan :

$$Z_{BO} = 0,486 Z_{SQ}$$

Sedangkan untuk regresi persamaan kedua :

$$Kinerja = \beta_0 + \beta_1 BO + \beta_2 SQ + \varepsilon_2$$

Atau yang bilamana sudah dibakukan :

$$Z_{Kinerja} = \beta_0 + \beta_1 Z_{BO} + \beta_2 Z_{SQ} + \varepsilon_2$$

Dengan menganalisa hasil uji regresi pada tabel 4.1.1 maka diperoleh model persamaan pertama sebagai berikut :

$$Kinerja = 33,862 + 0,325BO + 0,676SQ + \varepsilon_2$$

Atau yang bilamana sudah dibakukan :

$$Z_{Kinerja} = 0,225 Z_{BO} + 0,325 Z_{SQ} + \varepsilon_2$$

Berdasarkan model-model pengaruh di atas, dapat disusun model lintasan pengaruh sebagai berikut. Model lintasan ini disebut analisis path, dimana pengaruh eror ditentukan berikut :

$$Pe_1 = \sqrt{1 - R_1^2} = \sqrt{1 - 0,228} = 0,8783$$

$$Pe_2 = \sqrt{1 - R_2^2} = \sqrt{1 - 0,226} = 0,8798$$

Persamaan yang diperoleh dari analisis path :

$$Z_{BO} = 0,486 Z_{SQ}$$

$$Z_{Kinerja} = 0,225 Z_{BO} + 0,325 Z_{SQ} + \varepsilon_2$$

4) Pemeriksaan validitas model

Koefisien determinasi total adalah

$$R_m^2 = 1 - p_{\varepsilon_1}^2 - p_{\varepsilon_2}^2 - \dots - p_{\varepsilon_p}^2$$

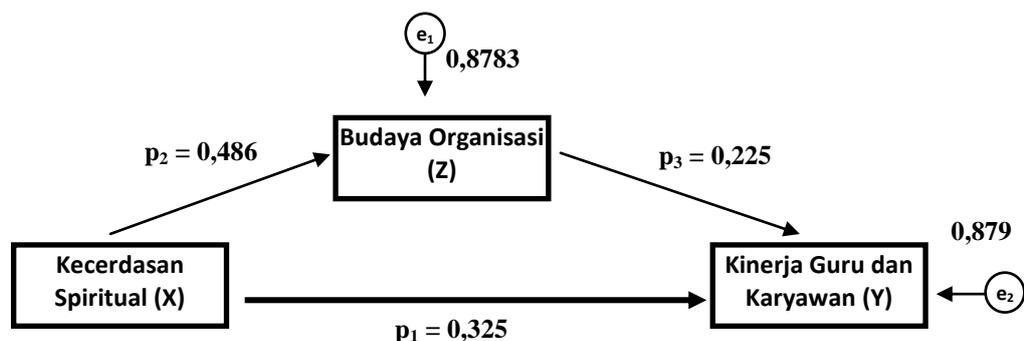
Sehingga diperoleh :

$$\begin{aligned} \text{Koefisien Determinasi Total} &= 1 - (0,8793)^2 - (0,8789)^2 \\ &= 0,4028 \end{aligned}$$

Artinya, keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model tersebut sebesar 40,28%, sedangkan sisanya 59,75% dijelaskan oleh variabel lain (yang belum terdapat dalam model) dan eror.

Berdasarkan teori trimming, maka jalur-jalur yang nonsignifikan dibuang, sehingga diperoleh model yang didukung (konfirmasi) oleh data empirik. Sehingga disimpulkan bahwa Kecerdasan Spiritual berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Guru dan Karyawan sebesar **0,325**. Dan diagram jalur path yang diperoleh sebagai berikut :

Gambar 4.9
Lintasan Path



Sumber : Hasil output Amos 6.0, diolah 2014

5) Interpretasi hasil analisis

Pertama, dengan memperhatikan validitas model, diperoleh :

- a) Berdasarkan koefisien determinasi total, diperoleh bahwa model dapat menjelaskan informasi yang terkandung di dalam data sebesar 40,25%.

Angka ini kurang layak sehingga perlu dipertimbangkan.

- b) Lintasan yang pengaruh adalah kecerdasan spiritual terhadap kinerja guru dan karyawan secara langsung

Kedua, Mengitung pengaruh total dari setiap variabel yang mempunyai pengaruh kausal (hubungan) ke variabel endogen (dependent).

Dalam penelitian ini diperoleh bahwa variabel yang berhubungan kausal dan signifikan adalah variabel kecerdasan spiritual terhadap kinerja guru dan karyawan secara langsung sebesar **0,325 atau 32,5%**. Sedangkan total variabel yang tidak langsung yaitu $0,486 * 0,225 = 0,10935$ akan tetapi dalam hal ini signifikansi variabel budaya organisasi pada jalur p_3 $0,059 > 0,05$.

Berdasarkan uji validitas, ternyata kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan. Artinya, semakin tinggi kecerdasan spiritual maka mempunyai potensi meningkatkan kinerja guru dan karyawan pada SMP An Nur Bululawang

4.2. Pembahasan Hasil Penelitian

Menurut hasil penelitian di atas, dinyatakan bahwa hipotesis pertama yaitu terdapat hubungan positif dan signifikan antara kecerdasan spiritual dengan budaya organisasi dan hipotesis ke dua terdapat hubungan positif dan signifikan antara kecerdasan spiritual terhadap kinerja guru dan karyawan. Akan tetapi, tidak

terdapat hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja guru dan karyawan pada SMP An Nur Bululawang.

4.2.1. Kecerdasan Spiritual dan Kinerja Guru dan Karyawan pada SMP An Nur Bululawang

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi pada periode waktu tertentu. Keberhasilan sebuah organisasi adalah ketika kinerja para pegawainya sudah mencapai tingkat maksimal. Dalam al-Qur'an, Allah SWT berfirman kepada umatnya untuk dapat bekerja sebaik-baiknya, hal ini termuat di dalam Surat Az Zumar ayat 39, yang artinya :

قُلْ يٰقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰٓى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىۡ عَلِيْمٌۭۭ۟ۢ بِسُوۡرِ۫تِۨۙ فَاۡتٰوۡنِىۡۤ اَعْمٰلِكُمْۙ فَسَوْۡفَ تَعْلَمُوۡنَ ﴿ۙ۩ۙ﴾

Katakanlah: "Hai kaumku, Bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, Sesungguhnya aku akan bekerja (pula), Maka kelak kamu akan mengetahui,
(Sumber : Q.S. Az Zumar: 39)

Dengan ayat di atas jelas, bahwa kita sebagai umat manusia apabila sungguh-sungguh pekerjaan, maka Allah menjanjikan kita kelak akan mendapatkan balasan dari-Nya. Kalau dikaitkan dengan kinerja karyawan, maka apabila dalam pekerjaan mereka dapat melaksanakan secara maksimal nantinya karyawan juga mendapatkan imbalan atau upah yang maksimal pula dari perusahaan atau organisasi tempat di mana karyawan bekerja.

Simamora (1995:500) menyatakan bahwa kinerja sangat ditentukan oleh 3 (tiga) faktor yakni individual, psikologis dan organisasi. Pada faktor psikologi yaitu pada *personality* adalah kecerdasan spiritual. Semakin tinggi kecerdasan spiritual individu maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dilakukan.

Dalam hasil penelitian ini, kinerja guru dan karyawan SMP An Nur dipengaruhi oleh kecerdasan spiritual sebesar 0,325 secara langsung. Artinya, semakin tinggi kecerdasan spiritual guru dan karyawan SMP An Nur maka akan meningkatkan kinerja sekolah. Dari tahun ke tahun siswa baru yang daftar ke SMP An Nur meningkat, seperti pada tabel 4.2 yaitu pada tahun ajaran 2012-2013 siswa baru yang mendaftar sebanyak 1469 orang. Jumlah ini sangat besar sekali bagi sekolah swasta bahkan mengalahkan jumlah siswa baru pada SMP Negeri di wilayah Kabupaten Malang. Salah satu faktor realita tersebut adalah kinerja yang baik pada sekolah SMP An Nur. Sehingga daripada itu, sudah seharusnya kecerdasan spiritual dan budaya organisasi dikembangkan dengan baik supaya lebih maksimal dan berhasil mencapai visi misi organisasi.

Dari beberapa analisis di atas, disimpulkan bahwasanya kecerdasan spiritual mampu meningkatkan kinerja guru dan karyawan secara langsung. Artinya, semakin tinggi kecerdasan spiritual maka semakin meningkat pula kinerja guru dan karyawan. Namun demikian, kecerdasan spiritual tidak mampu meningkatkan kinerja guru dan karyawan melalui budaya organisasi secara tidak langsung.

4.2.2. Kecerdasan Spiritual, Budaya Organisasi dan Kinerja Guru dan Karyawan pada SMP An Nur Bululawang

Dewasa ini, orang bekerja dalam suatu perusahaan atau organisasi tidak hanya mencari penghasilan yang tinggi atau mencapai target tujuan, lebih dari itu mereka menginginkan makna yang hadir dalam tiap aktifitasnya dalam organisasi. Menurut Amin (2010: 60), saat ini di AS, para anggota perusahaan mengharapkan

lingkungan kerja yang lebih humanis, sederhana, bermakna, dan terkait dengan sesuatu yang lebih tinggi dari sekedar memperoleh penghasilan. Survei lain menunjukkan bahwa lebih dari 800 eksekutif tingkat menengah mengalami ketidakpuasan dan tidak merasa bahagia, ketika rata-rata usia mereka mencapai 40 tahun.

Kemampuan menghadirkan nilai dan makna dalam sebuah aktifitas tertentu disebut dengan kecerdasan spiritual. Kecerdasan spiritual mampu menjadikan individu lebih bermakna dalam tiap aktifitasnya, karena dia sadar akan substansi dari aktifitas yang dia lakukan, sehingga dia merasa bertanggung jawab dan nyaman di dalam aktifitas itu. Begitu pula para anggota sekolah SMP An Nur yang mempunyai kesadaran spiritual yang tinggi akan mengerjakan tiap tugas yang diamanatkan kepadanya dengan penuh arti dan tanggungjawab sehingga mereka mendapatkan substansi yang terkandung dalam aktifitas tersebut.

Secara umum kecerdasan spiritual (SQ) pada guru dan karyawan SMP An Nur cukup bagus. Hal ini bisa diidentifikasi pada presentase kuesioner yang telah disebar yaitu 88% menjawab setuju dan sangat setuju. Meskipun secara teori SQ tidak melibatkan perspektif syari'ah akan tetapi secara praktek SQ tidak lepas dari agama, karena berhubungan dengan spiritualitas. Lingkungan SMP An Nur yang berada di lingkungan pesantren adalah salah satu faktor penunjang berkembangnya SQ pada diri guru dan karyawannya. Dalam yayasan An Nur ada aktifitas rutin yang berperan penting membentuk SQ anggotanya, termasuk SMP An Nur yaitu pengajian Kitab Wasiyatul Musthofa. Kitab ini berisi tentang nasehat para ulama' tentang kehidupan yang baik dan berguna bagi diri sendiri

dan orang lain, termasuk organisasi. Selain pengajian Kitab Wasiyatul Mustofa, masih ada kegiatan lain yang menunjang seperti pengajian Bidayatul Hidayah, istighotsah, pembacaan Surat Waqiah, dan lain sebagainya.

Menurut Zohar dan Marshall (Ginjar 2001:57) SQ merupakan kecerdasan tertinggi kita. Sedangkan dalam ESQ, kecerdasan spiritual adalah kemampuan untuk memberi makna ibadah setiap perilaku dan kegiatan, melalui langkah-langkah dan pemikiran yang bersifat fitrah, menuju manusia yang seutuhnya (hanif) dan memiliki pola pemikiran tauhid (integralistik), serta prinsip “hanya karena Allah”. Menurut Khavari (dalam Aldina, 2010), ada beberapa aspek yang menjadi dasar kecerdasan spiritual, salah satunya adalah sudut pandang spiritual-keagamaan, artinya semakin harmonis relasi spiritual-keagamaan kita kehadiran Tuhan, “semakin tinggi pula tingkat dan kualitas kecerdasan spiritual kita.

إِنَّ فِي خَلْقِ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَأَخْتِلَافِ اللَّيْلِ وَالنَّهَارِ لَآيَاتٍ لِأُولِي الْأَلْبَابِ ﴿١٩٠﴾ الَّذِينَ يَذْكُرُونَ اللَّهَ قِيَمًا وَقُعُودًا وَعَلَىٰ جُنُوبِهِمْ وَيَتَفَكَّرُونَ فِي خَلْقِ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ رَبَّنَا مَا خَلَقْتَ هَذَا بَطِيلًا سُبْحَانَكَ فَقِنَا عَذَابَ النَّارِ ﴿١٩١﴾

190. Sesungguhnya dalam penciptaan langit dan bumi, dan silih bergantinya malam dan siang terdapat tanda-tanda bagi orang-orang yang berakal

191. (yaitu) orang-orang yang mengingat Allah sambil berdiri atau duduk atau dalam keadan berbaring dan mereka memikirkan tentang penciptaan langit dan bumi (seraya berkata): "Ya Tuhan kami, tiadalah Engkau menciptakan ini dengan sia-sia, Maha Suci Engkau, maka peliharalah kami dari siksa neraka

(Sumber : Q.S. Al Imron: 190-191)

Ayat di atas menjelaskan akan kebesaran Allah dalam menciptakan fenomena langit dan bumi. Kemudian dilanjutkan dengan pengertian ulul albab yaitu orang yang berdzikir (mengingat) kepada Allah dalam keadaan apapun, dan bersyukur akan penciptaanNya. Artinya ayat ini mengajak tiap individu untuk

senantiasa mengembangkan kecerdasan spiritual dengan mengagumi segala ciptaan Allah SWT dan senantiasa beribadah kepadaNya.

Nilai-nilai yang ada dalam individu anggota organisasi berperan penting dalam membentuk budaya organisasi. Budaya organisasi yang mengandung bauran nilai-nilai, kepercayaan, asumsi, persepsi, norma, kekhasan dan pola perilaku individu dalam organisasi dapat memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja perusahaan ketika disesuaikan dengan nilai dan strategi perusahaan (Bowen dan Ostroff, 2004 dalam Riskin, 2008).

Kecerdasan spiritual yang ada dalam diri guru dan karyawan SMP An Nur akan berpengaruh terhadap terbentuknya budaya organisasi yang ada pada sekolah. Semakin bagus SQ anggota maka semakin bagus pula budaya organisasi yang berkembang lebih-lebih lingkungan pesantren menunjang sehingga hal ini tentu saja akan memperkuat nuansa budaya organisasi yang islami.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa peran kecerdasan spiritual guru dan karyawan SMP An Nur Bululawang memiliki kontribusi yang positif terhadap budaya organisasi. Sudah seharusnya pimpinan SMP An Nur Bululawang senantiasa meningkatkan aktivitas-aktivitas yang menambah dan meningkatkan kecerdasan spiritual anggota supaya nantinya juga akan meningkatkan kuatnya budaya organisasi.

Budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi karena budaya organisasi merupakan elemen yang sangat dibutuhkan di dalam menjalankan organisasi. Wirawan mendefinisikan budaya organisasi sebagai norma, nilai-nilai, asumsi,

kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi (Wirawan, 2007:10).

Dengan budaya organisasi, maka setiap sumberdaya manusia yang ada dalam organisasi tersebut dituntut untuk melaksanakan perannya secara penuh tanggung jawab sebagaimana yang termaktub dalam Al Qur'an (Q.S.Al Isra' : 84)

قُلْ كُلُّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ ۗ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا ﴿٨٤﴾

Katakanlah: "Tiap-tiap orang berbuat menurut keadaannya masing-masing". Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya (Sumber : Q.S. Al Isra' : 84)

Ayat di atas menerangkan bahwa setiap muslim diharuskan melaksanakan perannya dalam setiap aktifitas organisasi guna profesionalitas dalam pengelolaan.

Setiap organisasi mempunyai budaya organisasi yang mempengaruhi semua aspek organisasi dan perilaku anggotanya secara individual dan kelompok, termasuk budaya organisasi yang ada di SMP An Nur Bululawang. Sekolah ini didirikan dengan visi menciptakan sekolah yang berkualitas untuk menciptakan siswa siswi yang sholihin dan sholihat serta unggul di bidang pengetahuan dan teknologi. Hal ini mempengaruhi sikap individu yang ada di dalamnya, contohnya adalah nilai pesantren yang ada mengharuskan semua anggota sekolah memakai songkok (laki-laki) dan kerudung (perempuan) dengan seragam yang sesuai dengan syariah. Hal inilah yang menjadikan identitas bagi SMP An Nur dibanding dengan sekolah yang lain.

Guru dan karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual. Didukung dengan sumber daya manusia yang ada, sistem dan teknologi, strategi sekolah dan logistik, masing - masing kinerja individu yang baik akan menimbulkan kinerja organisasi yang baik pula.

Berdasarkan analisis jalur terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja guru dan karyawan SMP An Nur tidak signifikan pada tingkat alpha 5%, yaitu sebesar 0,059. Namun demikian, signifikan pada alpha 6%. Artinya, budaya organisasi di sekolah tidak mampu meningkatkan kinerja guru dan karyawan.

Tampak pada hasil kuesioner yang telah disebar, nilai terendah ada pada pernyataan ,“Organisasi saya terikat dengan pesantren dalam setiap keputusannya”. Dari sini, ada indikasi kuat bahwasanya masih ada beberapa guru dan karyawan SMP An Nur yang tidak setuju kalau sekolah terikat dengan peraturan pesantren.

Secara umum guru dan karyawan pada SMP An Nur Bululawang, dibagi dua yaitu alumni pesantren An Nur dan bukan alumni, dengan presentase alumni 30% sedangkan non alumni 70% (data dokumentasi SMP An Nur Bululawang 2013). Hal ini mengakibatkan perbedaan tingkat pemahaman akan budaya organisasi yang terdapat pada sekolah ini. Para guru dan karyawan yang berasal dari alumni tentunya sudah faham betul dengan lingkungan pesantren, sedangkan

yang bukan alumni tentu saja butuh waktu dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan pesantren yang serba islami dan tunduk pada titah kyai selaku kordinator yayasan. Selain itu, tuntutan dari profesionalisme dari guru dan karyawan non alumni tanpa memandang perlu membaur dengan budaya pesantren membuat budaya organisasi tidak diperlukan untuk meningkatkan kinerja guru dan karyawan. Sehingga budaya organisasi pada SMP An Nur Bululawang kurang berperan dalam meningkatkan kinerja guru dan karyawan.

