

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Taman Pendidikan Wachid Hasyim Pusat Surabaya

Taman Pendidikan Wachid Hasyim merupakan perguruan islam yang bernaung dibawah Jamiyah Nahdatul Ulama yang bersifat terbuka, maksudnya tidak hanya untuk warga Nahdatul Ulama saja, melainkan untuk putra-putri bangsa Indonesia yang Bhinneka Tunggal Ika. Dengan kata lain bahwa Taman Pendidikan ini tidak membeda-bedakan lembaga lain melainkan menjunjung tinggi nilai kebersamaan dan kerukunan sesuai dengan Pancasila.

Taman Pendidikan Wachid Hasyim berdiri pada tanggal 31 Januari 1967, bertepatan dengan hari kelahiran Jamiyah Nahdatul Ulama yang ke-43. Pendiri Taman Pendidikan Wachid Hasyim adalah Alm. Bapak Muhaimin Haryono, Bapak H. Achmad Soekowiyono dan Bapak Prof. Dr. H. Muchsin. Nama Wachid Hasyim diambil dari nama seorang ulama besar Alm. K. H Abdul Wachid Hasyim, putra Nadratusy Syaikh KHM. Hasyim Asy'ary.

Pemberian nama Wachid Hayim sendiri yaitu dengan melalui sholat istikhara dengan harapan para siswa, murid dan para santri yang di

didik di Taman Pendidikan Wachid Hasyim bisa mewarisi sifat-sifat luhur KH. Abdul Wachid Hasyim.

2. Letak Geografis Taman Pendidikan Wachid Hasyim Pusat Surabaya

Taman Pendidikan Wachid Hasyim Pusat Surabaya terletak di jalan Sidotopo Wetan Baru No. 37 Kec, Kenjeran Surabaya 60128, Telp. 031-3765767 yang berdiri diatas tanah seluas 2,500m³. TP Wachid Hasyim Pusat Surabaya merupaka lembaga pendidikan dengan letak yang strategis, karena banyak perumahan penduduk disekitarnya, sehingga menjadi dari bagian yang integral dalam memberikan pendidikan dan pengajaran bagi masyarakat. TP Wachid Hasyim Pusat Surabaya berada dalam kompleks pendidikan yang terdiri dari SMP, SMA dan SMK.

Adapun batas lokasi kompleks TP Wachid Hasyim Pusat Surabaya adalah sebagai berikut :

1. Sebelah utara dibatasi dengan rumah penduduk
2. Sebelah selatan dibatasi panti asuhan Choiriyah Sayim yang dipisahkan dengan jalan Sidotopo Baru
3. Sebelah barat dibatasi oleh poliklinik Wachid Hasyim dan rumah penduduk
4. Sebelah timur dibatasi oleh rumah penduduk

Dalam perkembangan TP Wachid Hasyim Pusat Surabaya semakin meningkat peminatnya, hal ini terbukti dari banyaknya siswa yang mendaftar dan ingin mengampu pendidikan di yayasan Wachid Hasyim.

3. Visi, Misi dan Tujuan

a. Visi

Visi Taman Pendidikan Wachid Hasyim Pusat Surabaya yaitu “Berfungsi lembaga pendidikan yang menanamkan dan menegakkan aqidah dan syari’ah serta mencetak insani muslim kaaffah (yang sesungguhnya), dan berakhlaqul karimah “.

b. Misi

Terselenggaranya lembaga pendidikan yang:

- 1) Islami berhaluan Ahlu Sunnah Wal Jama'ah, mengangkat derajat islam, muslimin dan jamiyyah, serta mewujudkan dan memperkuat ukhuwwah islamiyah, ukhuwwah wathoniyah dan ukhuwwah basyariyah.
- 2) Berhasil mencetak Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas yang cakap dan trampil menemukan, menggali, mengolah dan memanfaatkan sumber kekayaan alam demi kesejahteraan dan kemakmuran bangsa.
- 3) Berhasil mencetak Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas yang menghantarkan negaranya sejajar dengan negara - negara lain di dunia.

c. Tujuan

- 1) Membentuk siswa yang beriman dan bertaqwa kepada Alla SWT.
Dan berbudi pekerti luhur
- 2) Membentuk siswa sebagai insan yang berakhlaqul karimah, dan bermanfaat bagi masyarakat, lingkungan, dan alam sekitarnya

- 3) Meningkatkan pengetahuan siswa dan mampu mengembangkan diri, cerdas, berkualitas dan berprestasi sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, dan teknologi, kreasi olah raga dan seni
- 4) Meningkatkan kemampuan siswa sebagai anggota masyarakat dalam hubungan dengan lingkungan sosial, budaya, dan alam sekitarnya

4. Sarana dan Prasarana

- a. Ruang Kelas:
 - Kelas khusus dilengkapi dengan AC
 - Beberapa kelas sudah dilengkapi dengan LCD
- b. Laboratorium:
 - Fisika, Kimia, Biologi, dan TIK
 - Ruang Multimedia, (Ber-AC, Sound system, LCD)
- c. Perpustakaan:
 - Koleksi buku cukup lengkap
 - Di desain sedemikian rupa untuk membuat siswa nyaman
- d. Gedung Serbaguna:
 - Pusat kegiatan secara besar
 - Pusat kegiatan keagamaan (Co. Sholat Berjama'ah, dan Taqorrub ilallah)

- e. Kantin:
 - Pusat jajanan serba ada
 - Lengkap, murah, dan area yang luas
- f. Masjid:
 - Pusat kegiatan keagamaan dan Ekskur, REMAS
- g. UKS:
 - Pusat Kesehatan Sekolah
 - Basecamp Ekskur, PMR
- h. Poliklinik
 - Rujukan langsung dari UKS
 - Tenaga medis professional (poli umum, dan poli gigi)
- i. Koperasi:
 - Pusat supplier kebutuhan warga sekolah

5. Partisipasi Aktif Dengan Masyarakat

Taman Pendidikan Wachid Hasyim Pusat Surabaya berada di lingkungan penduduk yang sangat aktif. Sehingga beberapa kegiatan di TP Wachid Hasyim Pusat Surabaya aktif melibatkan masyarakat sekitarnya seperti:

a. Qiyamul Lail

Beribadah bersama – sama warga sekolah dengan masyarakat di 1/3 malam dalam 10 malam terakhir pada bulan Ramadhan.

b. Upacara 17 Agustus

Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) terkait dilingkungan TP. Wachid Hasyim Surabaya bersama – sama melakukan upacara penghormatan 17 Agustus setiap tahunnya.

c. HUT TP. Wachid Hasyim Pusat Surabaya

Seluruh warga sekolah dan masyarakat bersama – sama merayakan HUT TP. Dengan semangat untuk memajukan pendidikan di Kota Surabaya. Perayaan HUT TP dengan mengadakan acara rutin donor darah, bakti sosial dan jalan sehat.

6. Prestasi TP Wachid Hasyim Pusat Surabaya

Dari hasil penelitian, TP Wachid Hasyim Pusat Surabaya sering mengikuti kegiatan diluar sekolah sehingga banyak prestasi yang diraih oleh siswa-siswi TP Wachid Hasyim. Dengan diraihnya beberapa prestasi maka dapat disimpulkan bahwa TP Wachid Hasyim Pusat Surabaya tidak hanya mengarahkan anak didiknya pada akademis saja melainkan juga kegiatan non-akademis. Berikut prestasi yang diraih oleh siswa-siswi TP Wachid Hasyim Pusat Surabaya:

Tabel 4.1
Prestasi yang diraih siswa – siswi TP Wachid Hayim Pusat Surabaya

Waktu	Prestasi	Kategori/Lomba	Tingkat
Jul-17	Juara 3	Panjat Tebing	Kejurda
Okt-17	Juara 2	Pawai Hari Santri	MGMP PAI Kota Surabaya dan Dispendik

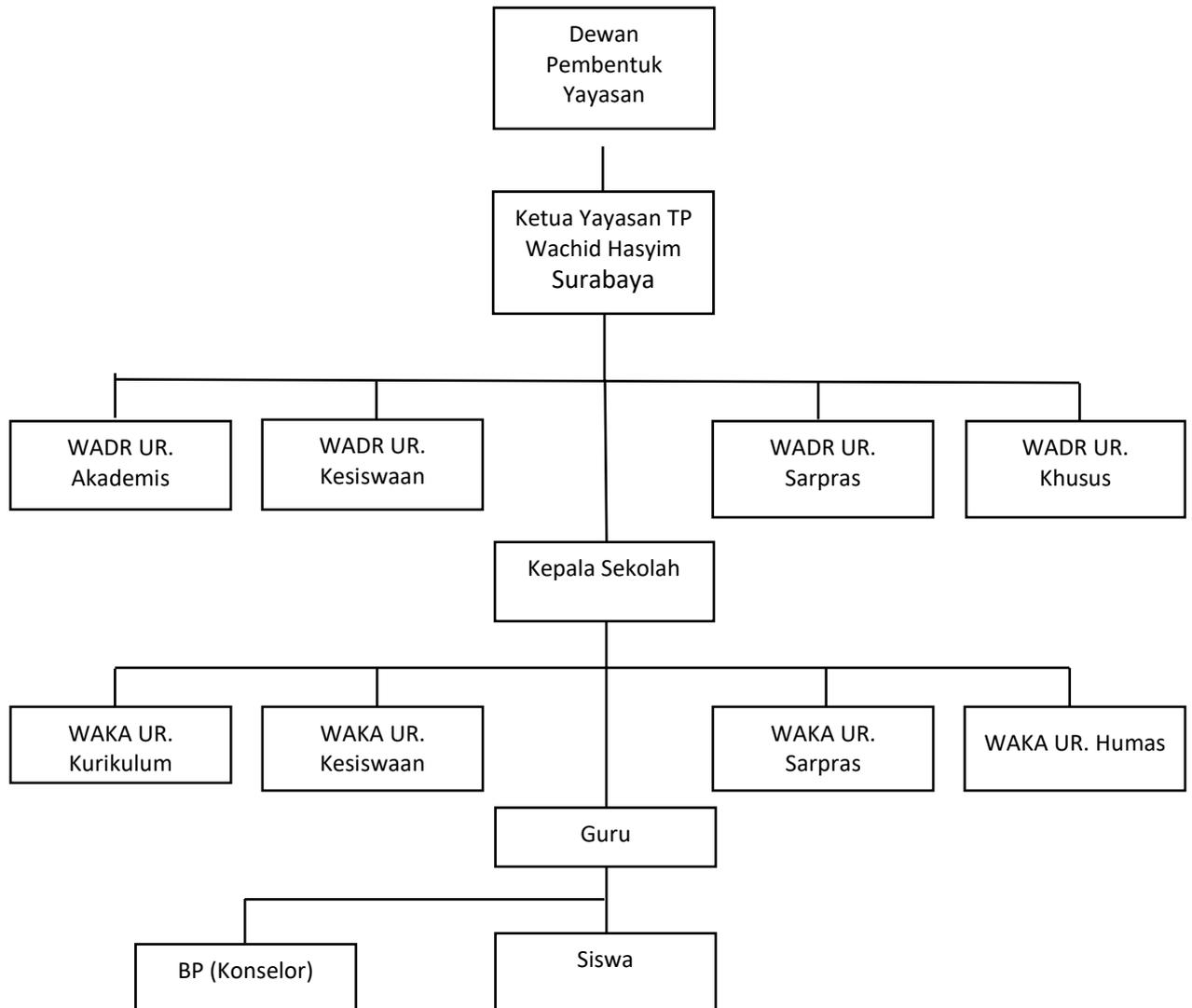
Okt-17	Juara Harapan 3	Cerdas Cermat Keselamatan Lalu Lintas	Dispendik dan Dishub
Okt-17	Juara Harapan 3	Olimpiade Sains	Dispendik dan Dishub
Okt-17	Juara 2	Balap Sepeda	Rood Bike Tingkat Pelajar
Nov-17	Juara 3	Panjat Tebing	Kejurprof
Jul-18	Juara 1 Kelas Tanding Pra Remaja Putra	Pencak Silat	Kapolres Cup 2018 Bangkalan
Jul-18	Juara 2 Kategori Seni Berganda Remaja	Pencak Silat	Kapolres Cup 2018 Bangkalan
Jul-18	Juara 2 Kategori Seni Berganda Putra	Pencak Silat	Kapolres Cup 2018 Bangkalan
Jul-18	Juara 1 Kelas Tanding Remaja Putra	Pencak Silat	Kapolres Cup 2018 Bangkalan
Jul-18	Pesilat Terbaik Remaja Putri	Pencak Silat	Kapolres Cup 2018 Bangkalan
Jul-18	Juara 1 Kelas Tanding Remaja Putri	Pencak Silat	Kapolres Cup 2018 Bangkalan
Okt-18	Juara 3 Kategori Administrasi	Pramuka	LP Maarif NU Kota Surabaya
Okt-18	Juara Harapan 2 Umum Regu Putra	Pramuka	LP Maarif NU Kota Surabaya
Okt-18	Juara Harapan 1 Umum Regu Putri	Pramuka	LP Maarif NU Kota Surabaya
Des-18	Juara, 1, 2, 3	Jujitsu Newaza	Koni Kota Surabaya
Mei-19	Juara Harapan 1	Tahfidz	LP Maarif NU Kota Surabaya
Feb-19	Juara 2	Cerdas Cermat Kepemiluan	Kota Surabaya
Apr-19	Juara 1	Jurnalistik	SMA/SMK se-Jawa Timur

Sumber: Humas SMP, SMA, SMK TP Wachid Hasyim Pusat Surabaya yang diolah peneliti

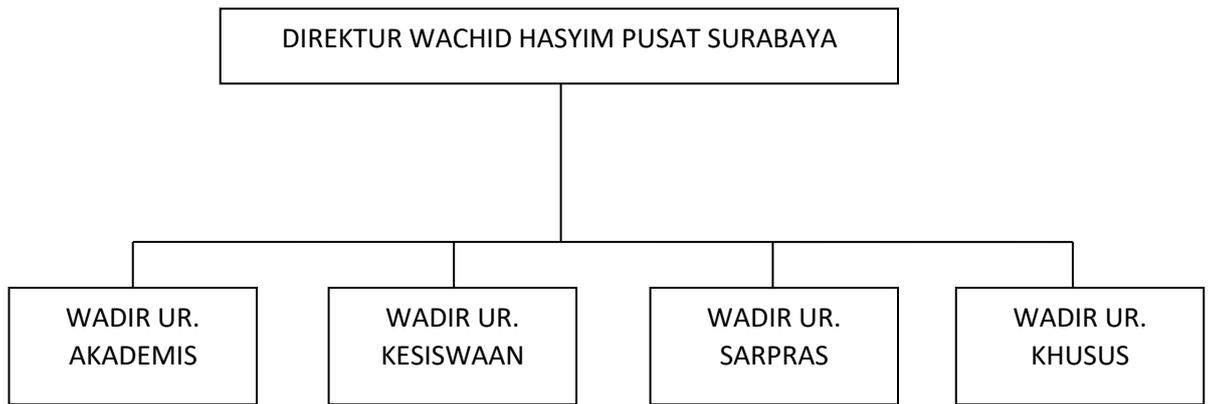
7. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah kerangka tertentu yang digunakan untuk menunjukkan hubungan secara formal dalam perusahaan agar dapat bekerja secara harmonis. Dengan adanya struktur organisasi, maka dapat digambarkan secara jelas dan tugas akan tanggung jawab dengan maksud untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Struktur organisasi yang baik

dapat memudahkan pengontrolan terhadap pelaksanaan tugas yang sudah ada dan erat kaitannya dengan perkembangan organisasi.



Gambar 4.1
Struktur Organisasi TP Wachid Hasyim



Gambar 4.2

Struktur Dewan Direksi TP Wachid Hasyim Pusat Surabaya

8. Uraian Tugas Berdasarkan Struktur Organisasi

a. Direktur

- Memilih, menetapkan, mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian (manajer)
- Menyetujui anggaran tahunan perusahaan
- Menyampaikan laporan kepada pemegang saham atas kinerja dalam suatu organisasi
- Memimpin organisasi dengan memberikan kebijakan-kebijakan yang diterapkan

b. Wadir UR. Akademis

- Membantu direktur dalam memimpin pelaksanaan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat

- c. Wadir UR. Kesiswaan
 - Membantu direktur dalam memimpin pelaksanaan kegiatan di bidang kesiswaan dan alumni
- d. Wadir UR. Sarpras
 - Membantu menyusun program kegiatan sarana dan prasarana, mengkoordinir serta mengawasi pelaksanaannya
 - Melakukan inventaris dan menganalisis kebutuhan sarana dan parasana
- e. Wadir UR. Khusus
 - Membantu dalam memimpin pelaksanaan kegiatan khusus

B. Deskripsi Hasil Penelitian

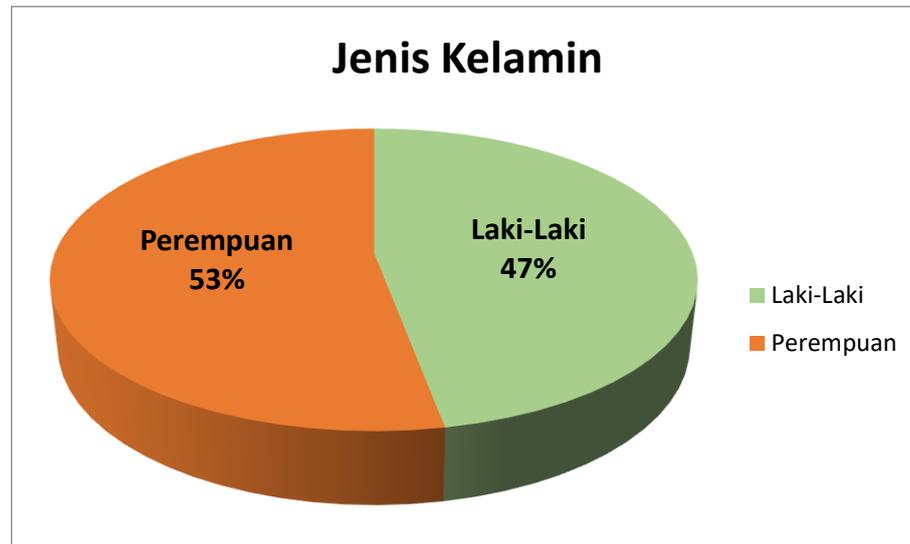
1. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data yang diperoleh dari data guru dan karyawan pada Taman Pendidikan Wachid Hasyim Pusat Surabaya (SMP, SMA, SMK) sebanyak 119 orang. Dari data responden yang dijadikan sampel penelitian, maka dapat diketahui gambaran umum tentang jenis kelamin, usia, jabatan, tingkatan, masa kerja dan pengeluaran per bulan.

a. Kelamin

Lelaki dianggap cenderung lebih bisa fleksibel dalam hal yang menyangkut berbagai hal yang terjadi di lapangan dan tenaga yang dimiliki dianggap lebih tangguh dalam menjalani tugas. Sebaliknya wanita dianggap lebih cocok untuk pekerjaan yang bersifat

administrasi. Berikut ini karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin responden seperti yang disajikan gambar 4.3



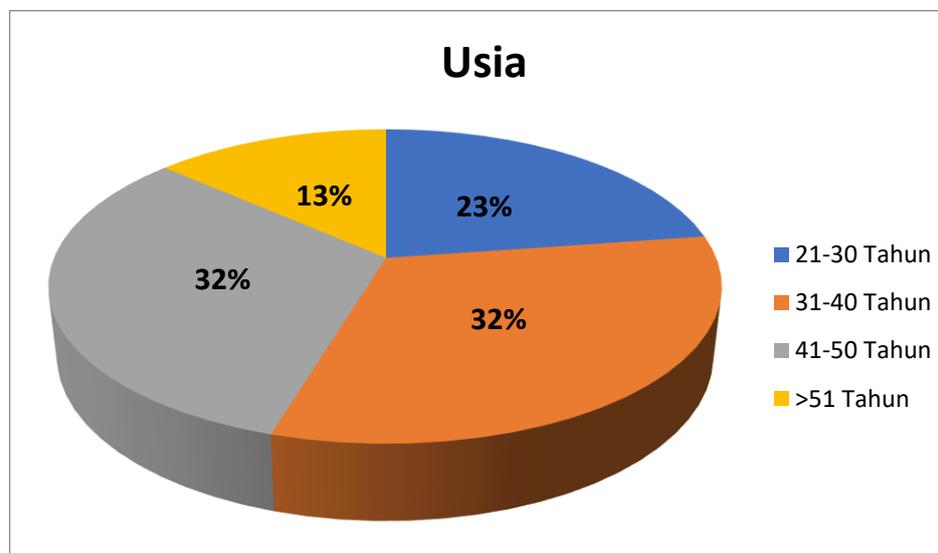
Gambar 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: Hasil olahan data SPSS 2019

Jumlah responden yang berjenis kelamin laki laki 56 orang atau 47% dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 63 orang atau 53% jadi, dapat disimpulkan dalam karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin bahwa dalam TP Wachid Hasyim Pusat Surabaya lebih membutuhkan karyawan perempuan untuk menunjang administrasi sekolah maupun dalam menjalankan tugas untuk mencapai visi misi organisasi.

b. Usia

Perbedaan usia karyawan memberikan perbedaan pula cara menanggapi kebijakan dan peraturan yang ditetapkan. Semakin tua usia karyawan tersebut, cara pandang akan kebijakan atau peraturan perusahaan akan berbeda pula. Berikut ini karakteristik responden berdasarkan usia responden seperti yang disajikan pada Gambar 4.4



Gambar 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

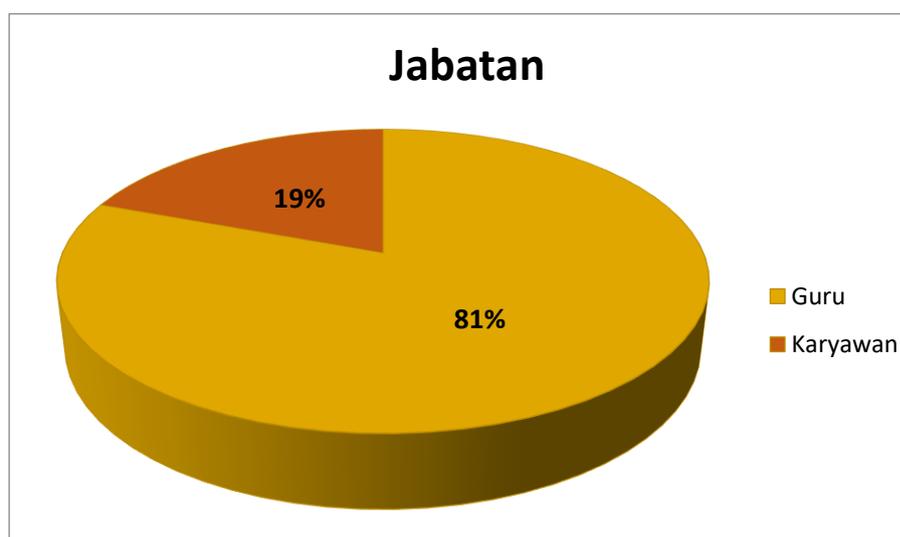
Sumber: Hasil olahan data SPSS 2019

Gambar 4.4 menjelaskan bahwa dalam penelitian ini mayoritas responden berusia 21-30 tahun yaitu sebanyak 27 orang atau 23%, responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 38 orang atau 32%, responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 38 orang atau 32%, responden yang berusia >51 tahun sebanyak 16 orang atau 13%. Jadi

dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang menjadi sampel peneliti adalah karyawan yang berusia 31-50 tahun dengan presentase sama.

c. Jabatan

Berikut ini karakteristik responden berdasarkan masa kerja responden seperti yang di sajikan pada Gambar 4.5



Gambar 4.5

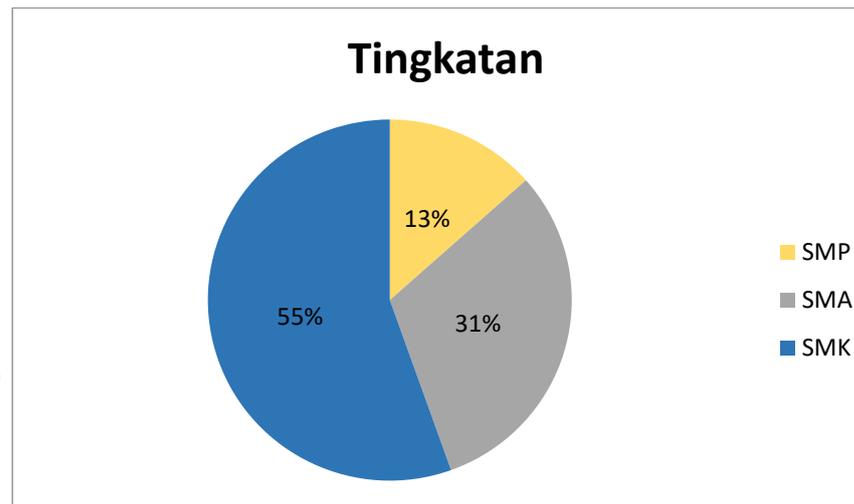
Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Sumber: Hasil olahan data SPSS 2019

Gambar 4.5 menjelaskan bahwa dalam penelitian ini mayoritas responden dengan jabatan guru sebanyak 96 orang atau 81%, sedangkan jabatan karyawan sebanyak 23 orang atau 19%.

d. Tingkatan

Berikut ini karakteristik responden berdasarkan masa kerja responden seperti yang di sajikan pada Gambar 4.6



Gambar 4.6

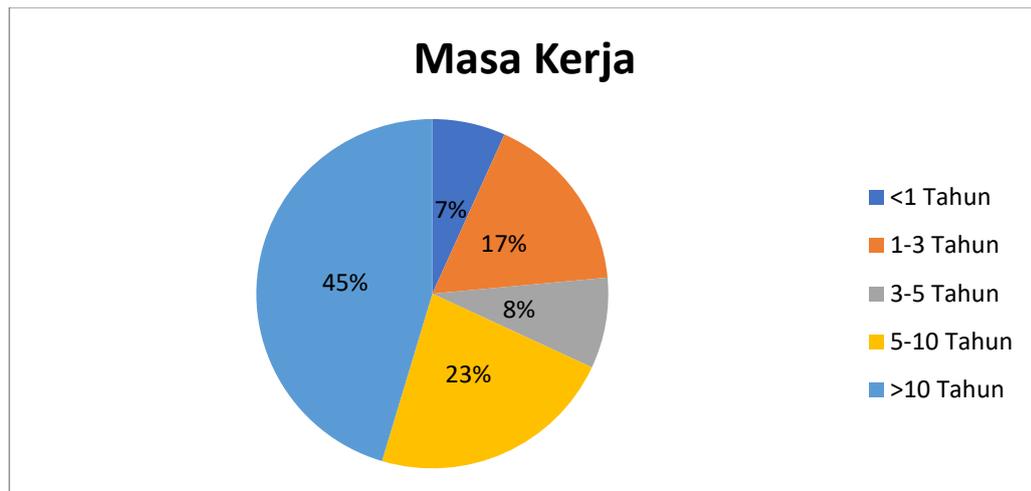
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkatan

Sumber: Hasil olahan data SPSS 2019

Gambar 4.6 menjelaskan bahwa ada 3 tingkatan, yaitu SMP, SMA dan SMK. Tingkatan yang dimaksud merupakan responden dalam penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini mayoritas responden dari tingkat SMK sebanyak 66 orang atau 55%, SMA sebanyak 37 orang atau 31%, dan SMP sebanyak 16 orang atau 13%.

e. Masa Kerja

Berikut ini karakteristik responden berdasarkan masa kerja responden seperti yang di sajikan pada Gambar 4.7



Gambar 4.7

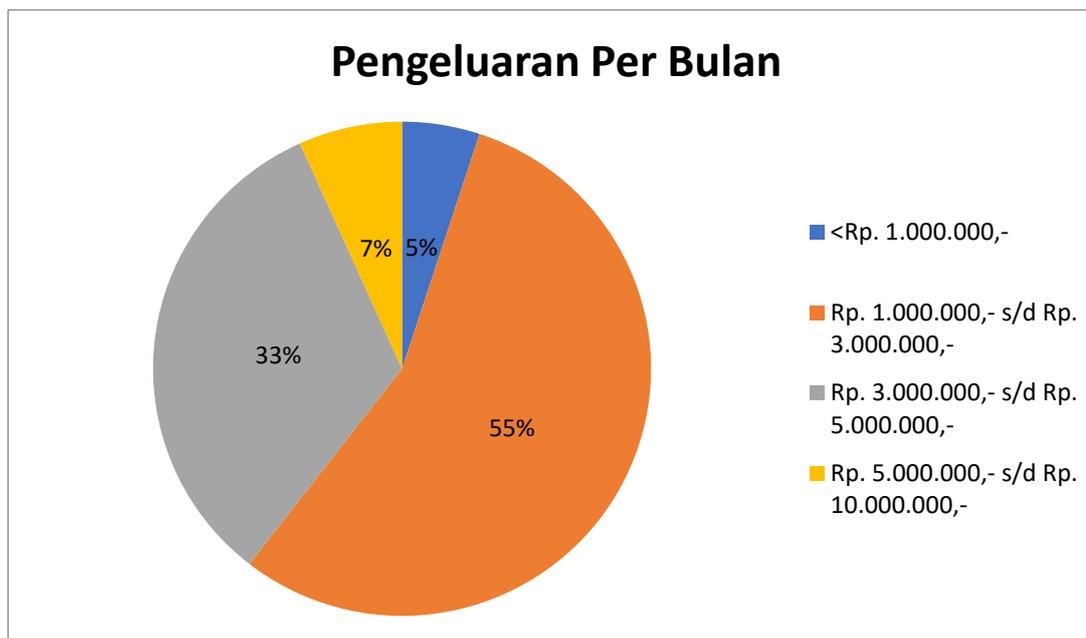
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Sumber: Hasil olahan data SPSS 2019

Gambar 4.7 menjelaskan bahwa dalam penelitian ini karakteristik responden lebih dominan pada masa kerja kurun waktu >10 Tahun yaitu 45% atau 54 orang. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin lama masa kerja maka semakin tinggi loyalitas terhadap organisasi.

f. Pengeluaran per Bulan

Berikut ini karakteristik responden berdasarkan masa kerja responden seperti yang di sajikan pada Gambar 4.8



Gambar 4.8

Karakteristik Responden Berdasarkan Pengeluaran Per Bulan

Sumber: Hasil olahan data SPSS 2019

Gambar 4.8 menjelaskan bahwa dalam penelitian ini mayoritas responden dengan pengeluaran per bulan Rp. 1.000.000,- s/d Rp. 3.000.000,- sebanyak 66 orang atau 55%. Dengan besaran pengeluaran tersebut maka guru dan karyawan lebih meningkatkan kinerjanya dan mendapatkan kepuasan dengan hasil yang maksimal.

2. Analisis Data

Analisis indikator setiap variabel akan dilakukan dari hasil pernyataan responden terhadap setiap variabel melalui kuesioner yang sudah disebar

sebelumnya. Dimana hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.2
Hasil Kuesioner (Skala Likert)
VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Variabel	Nilai R Hitung	Nilai R Table	Nilai Signifikan	Keputusan
Kepemimpinan Transformatif (X)				
X1	.683**	0.176	.000	Valid
X2	.669**	0.176	.000	Valid
X3	.637**	0.176	.000	Valid
X4	.674**	0.176	.000	Valid
X5	.664**	0.176	.000	Valid
X6	.624**	0.176	.000	Valid
X7	.691**	0.176	.000	Valid
X8	.644**	0.176	.000	Valid
X9	.689**	0.176	.000	Valid
X10	.687**	0.176	.000	Valid
X11	.661**	0.176	.000	Valid
X12	.644**	0.176	.000	Valid
X13	.693**	0.176	.000	Valid
X14	.716**	0.176	.000	Valid
X15	.674**	0.176	.000	Valid
X16	.638**	0.176	.000	Valid
X17	.660**	0.176	.000	Valid
X18	.656**	0.176	.000	Valid
X19	.704**	0.176	.000	Valid
X20	.571**	0.176	.000	Valid
X21	.615**	0.176	.000	Valid
X22	.670**	0.176	.000	Valid
X23	.659**	0.176	.000	Valid
X24	.683**	0.176	.000	Valid
X25	.669**	0.176	.000	Valid

X26	.637**	0.176	.000	Valid
X27	.674**	0.176	.000	Valid
Reliability Statistics 0.947				Reliability
Kinerja karyawan (Y)				
Y1	.706**	0.176	.000	Valid
Y2	.674**	0.176	.000	Valid
Y3	.765**	0.176	.000	Valid
Y4	.703**	0.176	.000	Valid
Y5	.747**	0.176	.000	Valid
Y6	.583**	0.176	.000	Valid
Y7	.766**	0.176	.000	Valid
Y8	.725**	0.176	.000	Valid
Y9	.563**	0.176	.000	Valid
Y10	.816**	0.176	.000	Valid
Y11	.624**	0.176	.000	Valid
Y12	.724**	0.176	.000	Valid
Y13	.754**	0.176	.000	Valid
Y14	.767**	0.176	.000	Valid
Y15	.744**	0.176	.000	Valid
Reliability Statistics 0.926				Reliability
Kepuasan Kerja (Z)				
Z1	.569**	0.176	.000	Valid
Z2	.803**	0.176	.000	Valid
Z3	.770**	0.176	.000	Valid
Z4	.685**	0.176	.000	Valid
Z5	.758**	0.176	.000	Valid
Z6	.719**	0.176	.000	Valid
Z7	.700**	0.176	.000	Valid
Z8	.601**	0.176	.000	Valid
Z9	.432**	0.176	.000	Valid
Z10	.508**	0.176	.000	Valid
Z11	.737**	0.176	.000	Valid
Z12	.692**	0.176	.000	Valid
Z13	.586**	0.176	.000	Valid
Z14	.750**	0.176	.000	Valid
Z15	.797**	0.176	.000	Valid

Z16	.513**	0.176	.000	Valid
Z17	.569**	0.176	.000	Valid
Z18	.594**	0.176	.000	Valid
Z19	.752**	0.176	.000	Valid
Z20	.738**	0.176	.000	Valid
Reliability Statistics 0.930				Reliability

Sumber: Hasil olahan data SPSS 2019

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan diketahui bahwa seluruh item-item soal yang telah diuji dinyatakan Valid karena nilai r-hitung lebih besar dari pada r-tabel, dimana r-tabel untuk 119 responden yaitu 0,176, sedangkan r-hitung semuanya diatas atau lebih besar dari pada r-tabel.

Sedangkan hasil uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa nilai Reliability statistics untuk semua item pertanyaan lebih besar dari pada 0,60, karena suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha >0,60.

3. Deskriptif Statistik Sampel Penelitian

Statistik deskriptif merupakan suatu metode dalam mengorganisir dan menganalisis data kuantitatif, sehingga diperoleh gambaran atau deskripsi data. Ukuran yang digunakan dalam deskripsi penelitian ini antara lain, jumlah data penelitian, nilai minimum dan nilai maksimum, nilai rata-rata (*mean*), dan standard devinisi masing-masing variabel. Berikut disajikan hasil deskriptif:

Tabel 4.3

Descriptive Statistics							
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
X	119	96.00	135.00	14187.00	119.2185	10.33684	106.850
Y	119	45.00	75.00	7308.00	61.4118	7.12766	50.804
Z	119	64.00	100.00	9782.00	82.2017	8.51776	72.552
Valid N (listwise)	119						

Sumber: Hasil olahan data SPSS 2019

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui *descriptive statistics* dari masing-masing variabel .dari 119 sampel ini variabel Kepemimpinan Transformasional (X) memiliki standard deviasi sebesar 10,33684 masih lebih kecil dibandingkan nilai rata-rata (mean) sebesar 119,2185. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa simpangan data pada variabel Kepemimpinan Tranformasional baik.

Untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh rat-rata (mean) 61,4118 dan memiliki standard deviasi 7,12766 yang nilainya lebih kecil dari pada nilai rata-ratanya. Ini menunjukkan bahwa data pada variabel Y baik.

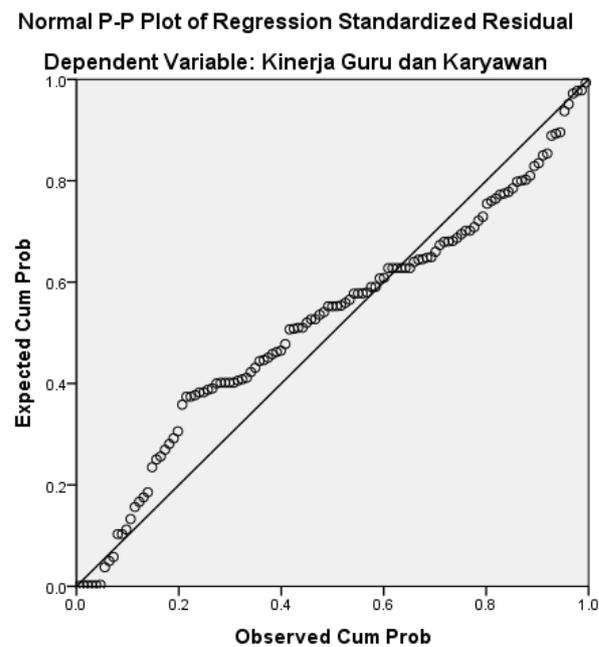
Variabel Kepuasan Kerja (Z) memiliki standar deviasi 8,51776 yang lebih kecil dari nilai rata-rata yaitu 82,2017 yang menunjukkan bahwa data pada variable (Z) baik.

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif terhadap variabel penelitian diperoleh standar deviasi yang jauh lebih kecil dari nilai rata-rata variabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat data yang outlier.

4. Hasil uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dapat diidentifikasi dari grafik normal probability plot. Cara untuk mengetahui *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis diagonal. Jika distribusi data residual adalah normal, maka garis menggambarkan data sesungguhnya akan meliputi garis diagonalnya (Imam Ghozali, 2015: 110). Hasil uji normalitas adalah sebagai berikut:



Gambar 4.9

Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik P-Plot

Pada gambar 4.9 diatas, dapat dilihat bahwa titik data menyebar disekitar garis diagonal dan arah penyebarannya

mengikuti garis diagonal sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Multikolinearitas dapat diketahui dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai *Tolerance* < 0,1 atau nilai VIF > 10, maka terjadi multikolinearitas. Jika nilai *Tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas. Berikut hasil analisis uji multikolinearitas:

Tabel 4.4

Uji Multikolineritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.369	5.316		-.446	.657	
	Kepemimpinan Transformasional	.145	.043	.210	3.351	.001	.851 1.175
	Kepuasan Kerja	.565	.053	.676	10.761	.000	.851 1.175

a. Dependent Variable: Kinerja Guru dan Karyawan

Sumber: Hasil olahan data SPSS 2019

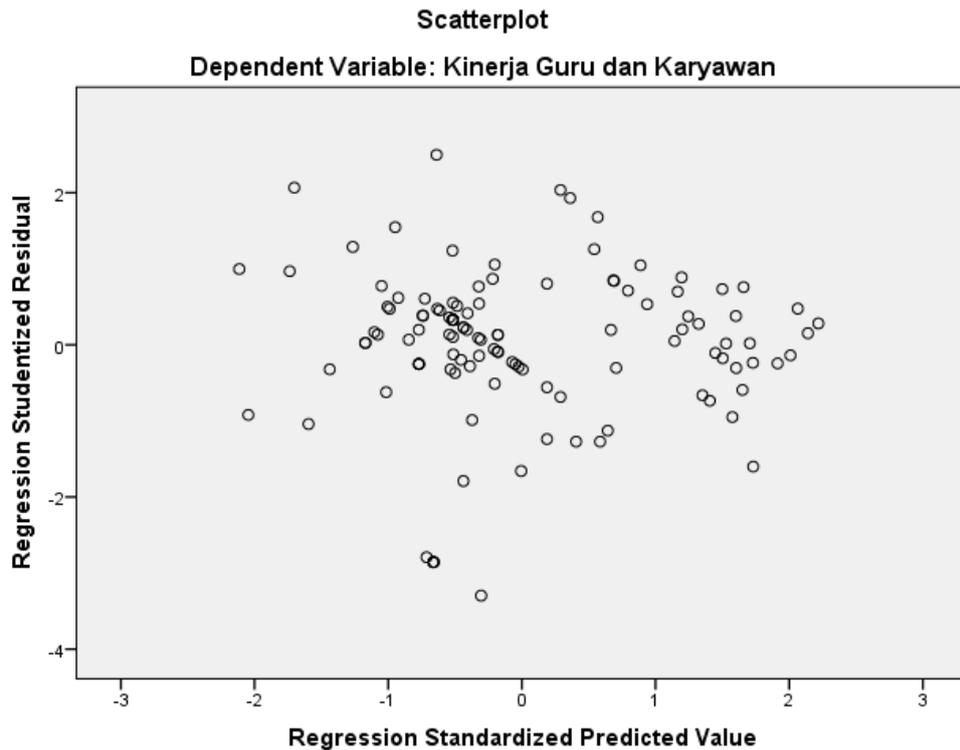
Berdasarkan hasil tabel diatas, variabel Kepemimpinan Transformasional menunjukkan nilai toleransi 0,851, variabel Kepuasan Kerja menunjukkan nilai toleransi 0,851, kedua variabel

tersebut memiliki nilai toleransi di atas 0,10 yang menunjukkan lulus untuk uji multikolinearitas.

Variabel kepemimpinan transformasional menunjukkan nilai VIF 1,175. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai VIF 1,175. Kedua variabel tersebut menunjukkan nilai VIF di atas 10, yang menunjukkan bahwa data yang diolah lulus dari uji multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Dan jika *variance* berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut hasil dari Uji Heteroskedastisitas:



Gambar 4.10

Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil olahan data SPSS 2019

Berdasarkan gambar 4.10 grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa data tersebar di atas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak untuk digunakan, maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini bebas dari asumsi dasar (klasik) tersebut.

5. Uji Analisis Path

Analisis jalur dilakukan dengan metode regresi berganda melalui program SPSS 20 untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

- a) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z) dari tabel 4.4 dibawah ini terlihat hasil analisis regresi atas pengaruh kepemimpinan Transformasional (X) terhadap Stres Kerja(Z).

Tabel 4.5
Hasil Analisis Regresi Pengaruh X terhadap Z

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	44.278	8.409		5.265	.000
	Kepemimpinan Transformasional	.318	.070	.386	4.527	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

R. Square (R²) = 0,149

Sumber: Hasil olahan data SPSS 2019

Dari Tabel 4.4 diatas, maka dapat diperoleh model persamaan pertama sebagai berikut:

Kepuasan Kerja = 0,386 Kepemimpinan Transformasional + e

R²=0,149 berarti 14,9% variable kepuasan kerja bisa dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transformasional. Dilihat dari Tabel 4.4 bahwa variabel kepemimpinan transformasional dengan nilai signifikan dibawah 0,05 sehingga variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh secara langsung atau signifikan terhadap kepuasan kerja.

b) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X) dan Kepuasan Kerja(Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dalam Tabel 4.5 dibawah ini terlihat hasil analisis regresi atas pengaruh kepemimpinan Transformasional(X) dan Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Tabel 4.6
Hasil Analisis Regresi Pengaruh X dan Z terhadap Y

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.					
	B	Std. Error	Beta							
1	(Constant)	-2.369	5.316							
	Kepemimpinan Transformasional	.145	.043	.210	3.351	.001				
	Kepuasan Kerja	.565	.053	.676	10.761	.000				

a. Dependent Variable: Kinerja Guru dan Karyawan
R Square(R²) = 0,611

Sumber: Hasil olahan data SPSS 2019

Dari Tabel 4.5 diatas, maka dapat diperoleh model persamaan kedua sebagai berikut:

Kinerja Karyawan= 0,210 Kepemimpinan Transformasional = 0,676 Kepuasan Kerja +e

R²= 0,611 berarti 61,1% variabel Kepuasan Kerja bisa dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transformasional dan kepuasankerja. Dilihat dari Tabel 4.5 bahwa keseluruhan variabel independen dengan nilai signifikansi dibawah 0,05, sehingga

variabel kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan model-model pengaruh diatas , maka dapat disusun model lintasan pengaruh yang disebut analisis path. Pengaruh error pada persamaan pertama dan kedua adalah sebagai berikut:

$$e = \sqrt{1 - R^2}$$

$$e_1 = \sqrt{1 - 0,149} = 0,922$$

$$e_2 = \sqrt{1 - 0,611} = 0,623$$

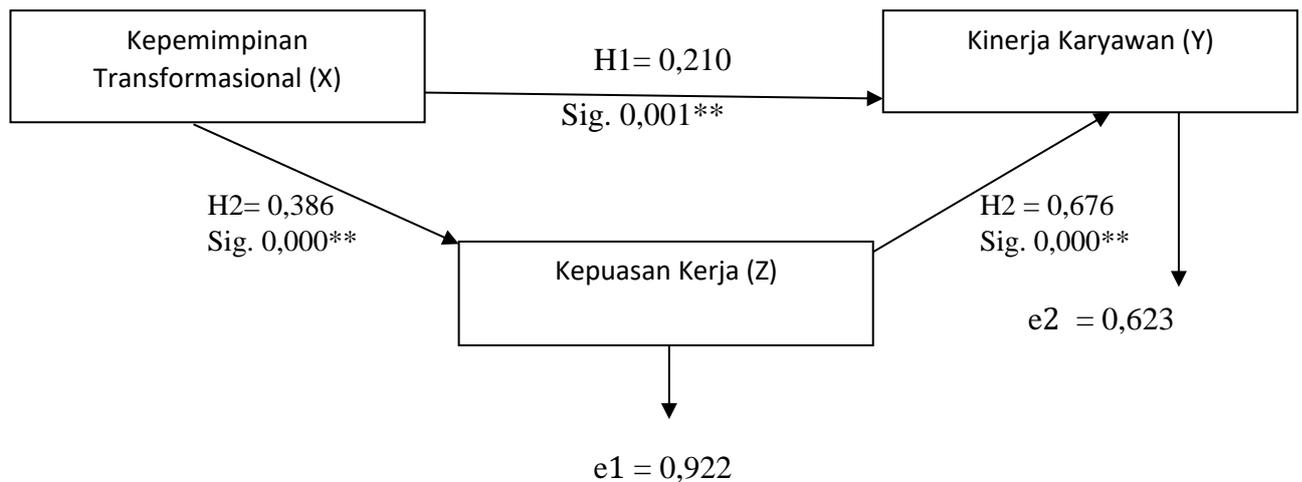
$$\begin{aligned} Rm^2 &= 1 - e_1^2 - e_2^2 \\ &= 1 - (0,922)^2 - (0,623)^2 \\ &= 0,670 \end{aligned}$$

Pemeriksaan validitas model melalui koefisien determinasi total (Rm^2) menunjukkan nilai sebesar 67,0%. Jadi, total keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model adalah sebesar 67,0%

- c) Pengaruh langsung dan tidak langsung Kepemimpinan Transformasional (X) terhadap Kinerja Guru dan Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z).

Dari hasil perhitungan regresi di atas dapat dihitung pengaruh langsung dan tidak langsung Kepemimpinan Transformasional (X) terhadap Kinerja karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z).

Untuk koefisien jalurnya dapat dilihat pada gambar 4.11 dibawah ini:



Gambar 4.11
Model Lintasan Pengaruh

Sumber: Hasil olahan data SPSS 2019

*Signifikan pada tingkat 1%

**Signifikan pada tingkat 5%

***Signifikan pada tingkat >5%

Berdasarkan gambar 4.11 di atas, untuk mencari pengaruh langsung dan tidak langsung dan tidak langsung adalah sebagai berikut:

- Pada hipotesis pertama besarnya pengaruh secara langsung antara variabel (X) Kepemimpinan Transformasional terhadap Variabel (Y) Kinerja Karyawan dengan nilai Pathnya ($P1$) = 0,210 signifikan di bawah 0,05
- Pada hipotesis yang kedua melalui variabel Mediasi yaitu variabel (X) terhadap variabel (Y) melalui variabel (Z) sebagai mediasi, maka berpengaruh positif dan signifikan terhadap nilai X ke Z

yaitu 0,386, signifikan dibawah 0,05 dan variabel (Z) ke (Y) dengan nilai 0,676 signifikan dibawah 0,05.

- Besarnya pengaruh langsung adalah $P1 = 0,210$
- Sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung adalah
 $P2 * P3 = 0,386 \times 0,676 = 0,260$
- Total pengaruh X terhadap Y = $0,210 + 0,260 = 0,470$

Tabel 4.7 Hasil Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,210	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Kepuasan Kerja (Z) sebagai Variabel Mediasi Sebesar 0,260

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2019

Hasil Analisis menunjukkan bahwa X dapat berpengaruh langsung terhadap Y dan juga dapat berpengaruh tidak langsung melalui Z sebagai mediasi.

6. Pengujian Hipotesisi

1. Persamaan Pertama (Menguji Hipotesis)

Untuk menguji signifikansi konstanta dari setiap variabel independen dengan menggunakan uji t maka digunakan hipotesis sebagai berikut:

H_a = koefisien regresi signifikan

H_o = koefisien regresi tidak signifikan

Untuk pengambilan keputusannya (berdasarkan probabilitas) adalah sebagai berikut:

- a. Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, nilai signifikan $t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- b. Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ nilai signifikan $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a

Adapun hasil analisis regresi berdasarkan uji t adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji t: Pengaruh X terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.369	5.316		-.446	.657
	Kepemimpinan Transformasional	.145	.043	.210	3.351	.001
	Kepuasan Kerja	.565	.053	.676	10.761	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru dan Karyawan
Sumber: Hasil olahan data SPSS 2019

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas, maka diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X terhadap Y adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai $t_{\text{hitung}} = 3,351 > t_{\text{tabel}} = 1,960$

2. Analisis Jalur (Menguji Hipotesis 2)

1) Pengaruh Jalur

Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai mediasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Analisi Jalur P¹

Jalur X ke Y adalah jalur P¹ dengan nilai $\beta = 0,210$ dan dengan tingkat signifikan 0,001 (lebih kecil dari 0,5). Hal tersebut dapat diartikan bahwa variabel X berpengaruh signifikan positif terhadap variabel Y sebesar 0,210.

b. Analisi jalur P²

Jalur X ke Z adalah jalur P² dengan tingkat $\beta = 0,386$ dan dengan tingkat signifikan 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Hal tersebut dapat diartikan bahwa variabel X berpengaruh secara signifikan terhadap Z.

c. Analisi jalur P³

Jalur Z ke Y adalah jalur P³ dengan nilai $\beta = 0,676$ dan dengan tingkat signifikan 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Hal tersebut dapat diartikan bahwa variabel Z berpengaruh secara signifikan terhadap Y.

3. Pengaruh Tidak Langsung

Berdasarkan analisis jalur yang signifikan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh tidak langsung antara variabel bebas terhadap variabel Y dan Z sebagai berikut:

Pengaruh tidak langsung variabel X terhadap Y diperoleh dengan cara mengalihkan koefisien path pengaruh langsung variabel X terhadap Z (P²) dengan koefisien path pengaruh variabel Z terhadap Y (P³) yaitu $0,386 \times 0,676 = 0,260$.

Hal ini berarti terdapat pengaruh positif secara tidak langsung variabel X terhadap Y melalui Z sebesar 0,260.

Pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh perkalian ($P^2 \times P^3$) = 0,260 signifikan atau tidak, diuji dengan sobel tes sebagai berikut:

Hitung standard error dan koefisien indirect (Sp^2p^3) :

$$\begin{aligned} Sp^2p^3 &= \sqrt{p^3^2 Sp^2^2 + p^2^2 Sp^3^2 + Sp^2^2 Sp^3^2} \\ &= \sqrt{(0,676)^2(0,070)^2 + (0,386)^2(0,053)^2 + (0,070)^2(0,053)^2} \\ &= \sqrt{(0,4569)(0,0049) + (0,1489)(0,00280) + (0,0049)(0,00280)} \\ &= \sqrt{(0,002238) + (0,000416) + (0,00001372)} \\ &= \sqrt{1,374654} \\ &= 1,172 \end{aligned}$$

Dari hasil Sp^2p^3 di atas, dapat dihitung nilai t statistic pengaruh mediasi dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} t \text{ hitung} &= \frac{P^2XP^3}{Sp^2P^3} \\ &= \frac{0,386 \times 0,676}{1,172} \\ &= \frac{0,2609}{1,172} = 0,222 \end{aligned}$$

t tabel = 1,980 (signifikansi 0,05)

t hitung > t tabel maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi 0,2609 signifikan dan artinya terdapat pengaruh mediasi

Tabel 4.9 Hasil Temuan Penelitian

Hipotesis	Uraian	Temuan	Diterima/Ditolak
1	Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan secara langsung	<u>0,210</u> 0,001	Diterima
2	Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan melalui mediasi kepuasan kerja	<u>0,260</u> 0,000	Diterima

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2019

Dari penjelasan diatas, maka hipotesis kedua dari penelitian ini diterima dengan asumsi bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap model kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai mediasi.

7. Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan Transformasional (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara langsung di Taman Pendidikan Wachid Hasyim Surabaya. Dilihat dari Tabel 4.5 bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional dengan nilai signifikan dibawah 0,05 sehingga variabel kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara langsung atau positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Werang (2014) yang menjelaskan bahwa Kepemimpinan Transformasional kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru.

2. Pengaruh kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru dan Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Berdasarkan hasil pengujian terhadap hipotesis kedua dapat diketahui bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z) di Taman Pendidikan Wachid Hasyim Surabaya. Dilihat dari Tabel 4.4 bahwa keseluruhan variabel independen dengan nilai signifikansi dibawah 0,05, sehingga variabel kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan kata lain semakin baik kepemimpinan transformasional yang diterapkan pada guru dan karyawan maka akan semakin baik juga kinerja guru dan karyawan pada TP Wachid Hasyim Pusat Surabaya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wahjono (2007) bahwa Kepemimpinan Transformasional yang Otentik berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Secara Langsung. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional yang Otentik Terhadap Kepuasan Kerja dimediasi oleh faktor *intervening* berupa Kesamaan *Value* (tidak

signifikan), Kepercayaan pada Pemimpin (tidak signifikan), dan Rasa Kagum (signifikan).