BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1. Al Washliyah

Sejarah Berdirinya Al Jam'iyatul Washliyah Al Jam'iyatual Washliyah lahir dalam masa tertindas oleh penjajahan kolonial Belanda yang masih menguasai Indonesia ketika itu. Lahirnya dorongan untuk mendirikan organisasi berawal dari niat ingin mempersatukan bangsa dan ummat yang terpecah dan berbeda pandangan disamping juga ingin menjadikan Indonesia sebagai negara yang merdeka dan berdaulat.

Hal ini terbukti dari keterlibatan para pengurus dan anggota Al Washliyah dalam mengupayakan kemerdekaan walaupun pada awalnya pelajar-pelajar Maktab Islamiyah Tapanuli (MIT) di Medan yang dipimpin oleh Abdurrahman Syihab hanya membentuk sebuah perhimpunan pelajar yang disebut "Debating Club", yang tujuannya mula-mula hanya mengenai pelajaran-pelajaran saja, tetapi karena munculnya paham kalangan masyarakat yang beraliran radikal yang dibawa oleh Muhammadiyah yang berdiri di Medan pada tahun 1928. Karena umumnya masyarakat Sumatera Timur bermazhab Syafi'i, tetapi aliran ini tidak terikat dengan salah satu mazhab, mereka menolak taqlid (mengikut saja) pendapat dari ulama fiqih. Debating club sebagai wadah perkumpulan ingin berperan dalam menghadapi masalah tersebut dan mencoba menjadi penengah. Pada awal bulan Oktober 1930 bertempat di rumah Yusuf Ahmad Lubis di Gelugur Medan, dibawah pimpinan Abdurrahman Syihab dilangsungkan suatu pertemuan yang dihadiri oleh Yusuf Ahmad Lubis, Adnan Nur, Muhammad Isa dan lain-lain. Maksud pembicaraan tersebut adalah bagaimana memperluas perkumpulan tersebut. Karena belum ada kata sepakat maka seminggu kemudian diadakan pertemuan berikutnya yang bertempat di rumah Abdurrahman Syihab di Petisah Medan. Pertemuan kedua ini dipimpin oleh Abdurrahman Syihab dan turut dihadiri oleh Ismail Banda, Yusuf Ahmad Lubis, Adnan Nur, Abdul Wahab dan Muhammad Isa. Setelah melalui musyawarah diambil sebuah kesepakatan untuk membangun suatu perhimpunan yang lebih besar, untuk membawa para guru dan pelajar lainnya direncanakan akan diadakan pertemuan yang lebih besar.

Pada tanggal 26 Oktober 1930 bertempat di Maktab Islamiyah Tapanuli Medan, telah berlangsung suatu pertemuan besar yang dihadiri oleh para ulama, pelajar-pelajar, guru-guru, serta pemimpin Islam lainnya dari Medan dan sekitarnya dipimpin oleh Ismail Banda. Dan dalam pertemuan tersebut, Ismail Banda, Arsyad Thalib Lubis dan Syamsuddin memberikan gambaran tentang bentuk organisasi yang akan didirikan. Salah satu bentuk kesepakatan itu terkait usaha-usaha yang akan dilakukan oleh Al-Jam'iyatul Washliyah yaitu sebuah organisasi Islam yang bergerak dalam bidang da'wah, sosial dan pendidikan. Pada perkembangan berikutnya organisasi ini sangat aktif menyiarkan agama Islam melalui pendidikan, termasuk madrasah dan sekolah untuk meningkatkan pendidikan masyarakat.

Melalui kesepakatan yang hadir, kepada Syekh H. Muhammad Yunus diminta untuk memberikan nama perhimpunan yang baru dibentuk tersebut. Syekh H. Muhammad Yunus merupakan seorang guru dan seorang ulama yang dihormati di Maktab Islamiyah Tapanuli (MIT) Medan. Beliau tidak serta merta menjawab keinginan itu. Terlebih dahulu ia melakukan sholat dua rakaat dan berdo'a kepada Allah SWT. Setelah itu ia mendatangi para muridnya dan mengatakan, "Menurut saya kita namakan saja perkumpulan itu dengan 'Al Jam'iyatul Washliyah, yang artinya perhimpunan yang memperhubungkan dan mempertalikan.

Maka waktu itu terbentuklah pengurus sebagai persiapan bagi perhimpunan itu, yang terdiri dari :

Ketua	:	Isma'il Banda
Penulis	:	Muhammad Arsyad Thalib Lubis
Bendahara	:	H. Muhammad Ya'qub
Pembantu	:	Kular (Haji Syamsuddin) H. Abdul Malik, Abd. A Efefendy, dan Mohd.

Kepada pengurus tersebut selanjutnya diserahi tanggung jawab untuk menyusun anggaran dasar dan anggran rumah tangga organisasi untuk disahkan dalam satu rapat besar yang akan diadakan pada tanggal 30 Nopember 1930. Pada tanggal 30 Nopember 1930 bertempat di Maktab Islamiyah Tapanuli Medan, diadakanlah rapat besar yang mendapat perhatian dari ulama, pelajar dan masayarakat sekitar kota Medan. Dalam rapat tersebut Ismail Banda bertindak sebagai pemimpin rapat dan memberikan penjelasan dengan membentangkan cita-cita membangun organisasi yang akan menunaikan tuntutan

agama Islam. Pada saat pertemuan tersebut diumumkanlah susunan pengurus Al Jam'iyatul Washliyah.

Susunan pengurus tersebut adalah sebagai berikut :

Ketua I	: Ismail Banda
Ketua II	: Abdurrahman Syihab
Penulis I	: Arsyad Thalib Lubis
Penulis II	: Adnan Nur
Bendahara	: H. Muhammad Ya'qub
Pembantu-pembantu	: H. Syamsuddin H. Yusuf Ahmad Lubis H. A. Malik A. Aziz Effendy
Penasehat	: Syekh H. Muhammad Yunus

Para pendiri Al Washliyah ketika itu terdiri dari para pelajar yang berusia sekitar 20-26 tahun. Meski masih berusia muda, para pendiri itu memiliki kharisma yang sangat tinggi di lingkungannya. Di usianya yang relatif muda, mereka telah bersepakat untuk mendirikan organisasi yang menjadi jembatan antara paham kaum tua dengan paham kaum muda. Pertentangan kedua kaum ini begitu amat terasa di dalam masyarakat dan kondisi tersebut sangat menguntungkan Belanda, sebab secara tidak langsung masyarakat pribumi terpecah belah sehingga menjadi lebih mudah untuk dikelola.

Secara harfiah Al Jam'iyatul Washliyah berasal dari dua kata yaitu, Jam'iyyatun dan Al Washliyah. Jami'yyatun berarti perkumpulan, perhimpunan atau persatuan. Sementara itu Al Washliyah memiliki arti penghubung atau menjembatani. Dengan demikian secara umum nama Al Jam'iyatul Washliyah berarti "Perhimpunan yang memperhubungkan atau yang menjembatani'. Secara umum akhirnya dapatlah dipahami bahwa Al Jam'iyatul Washliyah diharapkan menjadi perkumpulan atau perhimpunan yang menghubungkan, yaitu:

a. Mengubungkan antara umat manusia dengan Allah SWT sebagai penciptanya.
b. Menghubungkan atau menghimpun manusia dengan manusia lainnya agar bersatu.
c. Menghubungkan manusia dengan alam sekitarnya.

Hal ini sesuai dengan makna Hablun-minallah wa hablun minannas (Hubungan manusia dengan Allah dan hubungan manusia dengan sesama manusia). Lebih dari pada itu, organisasi ini juga diharapkan akan bisa menjadi organisasi yang menghubungkan atau menjembatani antara kaum muda dan kaum tua yang saling merasa dirinya paling benar kala itu.

Perhatian utama organisasi Al Washliyah pada masa awal perkembangannya mencakup beberapa hal. Program kerjanya, setidaknya mencakup bidang: tablig (ceramah agama), tarbiyah (pengajaran), Pustaka/penerbitan, fatwa, penyiaran, urusan anggota, dan tolong menolong. Lalu sebagai unit pelaksana dari program-program tersebut Al Washliyah membentuk majelis-majelis.

Seperti dikemukakan diatas bahwa ketua Al Washliyah yang pertama kali sejak organisasi ini berdiri adalah Ismail Banda. Dipilihnya Ismail Banda sebagai ketua umum Al Jam'iyatul Washliyah kala itu lebih dikarenakan usianya kala itu lebih tua dari anggota yang lain. Kelahiran organisasi ini secara umum sebenarnya tidak bisa dipisahkan dengan kondisi latar belakang masyarakat Sumatera Utara (kala itu Sumatera Timur) yang pada masa itu mengalami perkembangan sosial yang cukup dinamis. Sebagaimana disebutkan dalambberbagai literatur sejarah, bahwa sejak awal abad ke 19-an masyarakat Islam mengalami sebuah kondisi yang sangat dinamis berkaitan dengan penafsiran ulang atas doktrin- doktrin agama yang telah dimulai pada abad-abad sebelumnya. Hal ini akibat hubungan dagang dan banyaknya ummat Islam di Nusantara melakukan ibadah haji sembari menuntut ilmu di Arab Saudi, gejala pembaharuan Islam juga merambat masuk ke Indonesia (dahulunya disebut nusantara) termasuk ke Sumatera Utara (SumateraTimur). Selain itu, pada saat yang sama masyarakat Sumatera Timur memang mengalami perkembangan pertumbuhan ekonomi di bawah proyek perkebunan yang dikuasai oleh colonial Belanda. Penduduk yang mendiami juga sedang mengalami perkembangan yang sangat signifikan, tidak saja dalam jumlah, tetapi juga dalam hal heterogenitasnya.

Penyiaran Islam di kawasan Batak Toba adalah salah satu aspek yang khas mengenai Al Washliyah. Di daerah Batak Toba, Al Washliyah harus berhadapan dengan fakta yang terjadi pada masa itu yaitu daerah Batak Toba adalah merupakan titik awal penyebaran agama Kristen di kawasan Sumatera Timur yang sudah berjalan relatif berhasil pada awal abad ke-19. Dengan demikian Al Washliyah harus berhadapan langsung dengan ajaran

agama Kristen yang pada saat itu juga sangat berkembang pesat. Inti kegiatan Al Washliyah di daerah ini adalah pengislaman dan pembinaan para penduduk di daerah setempat yang sudah masuk Islam.

Di saat yang sama, Belanda ketika itu terus berupaya memecah belah dan mengadu domba rakyat hingga ke sendi-sendi agama Islam. Sehingga tokohtokoh yang kemudian tergabung dalam organisasi ini berupaya agar perpecahan yang terjadi di kalangan ummat Islam dapat diatasi. Dengan demikian, upaya Belanda untuk membuat atau melemahkan persatuan masyarakat yang saat itu mulai menyadari perlunya persatuan bisa dibina dan kembangkan

Berdasarkan dokumen resmi yang ada, diketahui bahwa pada awal pembentukannya, organisasi Al Wasliyah memiliki misi :

a. Mengusahakan berlakunya hukum-hukum Islam.
b. Memperbanyak tablig, tazkir dan pengajian di tengah-tengah ummat Islam.
c. Menerbitkan kitab-kitab, surat-surat kabar, majalah, surat- surat siaran dan mengadakan taman bacaan.
d. Membangun perguruan dan mengatur kesempurnaan pelajaran, pendidikan dan kebudayaan.
e. Menyantuni fakir miskin dan memelihara serta mendidik anak yatim piatu.
f. Menyampaikan seruan Islam kepada orang-orang yang belum beragama Islam.
g. Mendirikan, memelihara dan memperbaiki tempat beribadat.

   Memajukan dan menggembirakan penghidupan dengan jalan yang halal.

4.1.2. Landasan Ideologi

Di dalam Anggaran Dasar Al Washliyah pasal 2 tercantum azas Al Washliyah. Perkumpulan ini berazaskan pada ajaran Islam dalam hukum fikih bermazhab Syafi'i dan dalam I'tiqad ahlu al-Sunnah wa al-Jama'ah.7 Maksudnya adalah bahwa setiap gerak, cita-cita, dan usaha-usaha perhimpunan ini haruslah sesuai dengan tuntutan dan ajaran Islam. Tujuan utama untuk mendirikan organisasi Al Washliyah ketika itu adalah untuk mempersatukan umat yang berpecah belah dari berbagai perbedaan pandangan.

4.1.3. Landasan Struktural

Landasan struktural adalah adanya organisasi yang teratur, rapi, pembagian tugas yang jelas dari pimpinan yang di atas sampai dengan pengurus dan anggota yang di

bawah, berpucuk, bercabang, berurat, dan berakar, stabil, dan disiplin, berjenjang naik tangga turun. Kebenaran yang tidak terorganisir dapat dipunahkan oleh kebatilan yaang terorganisir.

Secara struktural Al Washliyah membentuk kepengurusan dari mulai tingkat Pengurus Besar yang berkedudukan di Ibukota Negara, sampai ketingkat Pimpinan Ranting di Desa/Kelurahan. Sumatera Utara sebagai daerah tempat kelahiran organisasi Al Washliyah telah memiliki struktur kepengurusan baik itu organisasi induk maupun organisasi bahagiannya. Saat ini beradasarkan data yang ada pada Pimpinan Wilayah Al Washliyah Sumatera Utara, terdapat 25 Pimpinan Daerah Al Washliyah Kabupaten/Kota, yatitu :

1. Pimpinan Daerah Al Washliyah Kabupaten Langkat
2. Pimpinan Daerah Al Washliyah Kabupaten Deli Serdang
3. Pimpinan Daerah Al Washliyah Kabupaten Serdang Bedagai
4. Pimpinan Daerah Al Washliyah Kabupaten Karo
5. Pimpinan Daerah Al Washliyah Kabupaten Dairi
6. Pimpinan Daerah Al Washliyah Kabupaten Pakpak Barat
7. Pimpinan Daerah Al Washliyah Kabupaten Simalungun
8. Pimpinan Daerah Al Washliyah Kabupaten Batubara
9. Pimpinan Daerah Al Washliyah Kabupaten Asahan
10. Pimpinan Daerah Al Washliyah Kabupaten Labuhan Batu Utara
11. Pimpinan Daerah Al Washliyah Kabupaten Labuhan Batu
12. Pimpinan Daerah Al Washliyah Kabupaten Labuhan Batu Selatan
13. Pimpinan Daerah Al Washliyah Kabupaten Toba Samosir
14. Pimpinan Daerah Al Washliyah Kabupaten Tapanuli Selatan
15. Pimpinan Daerah Al Washliyah Kabupaten Padanglawas
16. Pimpinan Daerah Al Washliyah Kabupaten Padanglawas Utara
17. Pimpinan Daerah Al Washliyah Kabupaten Mandailing Natal
18. Pimpinan Daerah Al Washliyah Kabupaten Tapanuli Tengah
19. Pimpinan Daerah Al Washliyah Kabupaten Nias
20. Pimpinan Daerah Al Washliyah Kota Medan
21. Pimpinan Daerah Al Washliyah Kota Binjai
22. Pimpinan Daerah Al Washliyah Kota Tebing Tinggi

23. Pimpinan Daerah Al Washliyah Kota Tanjung Balai
24. Pimpinan Daerah Al Washliyah Kota Padang Sidimpuan
25. Pimpinan Daerah Al Washliyah Kota Sibolga

Mengingat sedikitnya jumlah pemeluk agama Islam serta ketiadaan sekolah/madrasah dan perguruan tinggi Al Washliyah pada beberapa Kabupaten di Sumatera Utara, pembentukan struktur organisasi bahagian Al Washliyah tidak dapat terlaksana secara keseluruhan. Meskipun telah dilakukan beberapa upaya untuk merealisasikannya. Banyaknya jumlah kader dan anggota yang harus diakomodir dalam struktur kepengurusan organisasi, maka Pimpinan Wilayah Al Washliyah Sumatera Utara membentuk beberapa majelis. Pembentukan majelis ini berdasarkan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Al Washliyah. Majelis- majelis tersebut adalah sebagai berikut:

1. Majelis Pendidikan
2. Majelis Da'wah
3. Majelis Bantuan Hukum dan HAM
4. Majelis Ekonomi
5. Majelis Kader
6. Majelis Informasi dan Komunikasi
7. Majelis Siyasah Syari'ah dan Hubungan Antar Lembaga
8. Majelis Seni dan Budaya

   Majelis Aset

4.1.4. Sejarah Majelis Pendidikan Al Washliyah

Al Washliyah merupakan organisasi yang bergerak dan memulai gerakannya di bidang pendidikan, bahkan ia dibesarkan karena peranannya di bidang pendidikan sehingga di sanalah akar keberadaannya. Maka program utama yang segera ditanganinya adalah bidang pendidikan ini. Banyaknya jumlah madrasah dan sekolah yang didirikan oleh Al Washliyah menandakan organisasi ini mudah diterima oleh masyarakat dan telah berperan dalam mencerdaskan bangsa.

Dengan jumlah yang terus bertambah dari waktu ke waktu, dibutuhkan pengelolaan dan pengawasan yang lebih profesional. Karena itu keberadaan Majelis Pendidikan Al Washliyah sangat diperlukan.

Pembentukan Majelis-majelis di Al Washliyah bersamaan dengan didirikannya Al Washliyah pada tahun 1930, kemudian dilanjutkan pada tahun 1934 setelah terbentuknya struktur Pengurus Besar Al Washliyah.

Terhitung sejak tahun 1934 organisasi Al Washliyah menggerakkan majelis-majelis yang telah disusun. Dan sebagai catatan bahwa majelis yang dibentuk pada tahun 1934 itu berbeda dengan majelis yang dibuat pada masa awal berdirinya Al Washliyah. Salah satu majelis yang dibentuk itu adalah majelis tarbiyah, yaitu majelis yang mengurusi masalah pendidikan dan pengajaran. Lembaga formal untuk pendidikan dan pengajaran atau tarbiyah dikenal dengan nama madrasah.

4.2. Hasil Deskriptif Responden

4.2.1. Identitas Responden

Deskripsi responden ini merupakan suatu proses mendeskripsikan para responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan. Pada penelitian didapat sebanyak 150 responden dimana hasil ini diketahui dari jumlah hasil penyebaran kuesioner.

Tabel 4.1

Penyebaran Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Jumlah Kuesioner yang disebar	150
Kuesioner yang kembali	150
Kuesioner rusak/tidak lengkap	0
Jumlah responden 150	150

Pada perhitungan sampel telah ditetapkan sebanyak 150 sampel penelitian untuk itu dalam penelitian ini dilakukan penyebaran sebanyak 150 kuesioner. Dari hasil penyebaran kuesioner yang didapat menunjukkan bahwa terdapat kuesioner yang kembali sebanyak 150 kuesioner, kuesioner rusak dan tidak lengkap 0 , dan kuesioner yang diolah adalah 150 responden. Berdasarkan penelitian yang dilakukan gambaran identitas responden dilihat dari jenis kelamin, umur responden, pendidikan dan jabatan yang dapat diuraikan sebagai berikut:

4.2.1.1. Jenis Kelamin Responden

sebanyak 60 responden adalah laki-laki, dan sebanyak 90 responden adalah perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai perguruan al washliyah se-kecamatan panai hilir didominasi oleh perempuan yaitu 90 perempuan dan 60 laki-laki dengan total 150 responden.

4.2.1.2. Usia Responden

Dalam penelitian ini, usia responden di mulai dari 20 tahun sampai 50 tahun. Jumlah responden dengan usia dari 20 sampai 30 tahun sebanyak 53 orang, jumlah responden dengan usia 30 sampai 40 tahun sebanyak 67 orang, dan untuk usia 40 samapi 50 tahun sebanyak 30 orang yang dimana jumlah pegawai yang usianya dari 30 sampai 40 tahun lebih mendominasi pada perguruan Al Washliyah Se-Kecamatan Panai Hilir.

4.2.1.3. Pendidikan Responden

Tingkat pendidikan para responden di Perguruan Al Washliyah Se- Kecamatan Panai Hilir cukup beragam dimana kebanyakan adalah para lulusan Sarjana, dimana hampir 90 persen diantaranya adalah lulusan sarjana, dan 10 persen lulusan SLTA.

4.3. Hasil Deskriptif Variabel Penelitian

Berikut ini penjelasan tentang variabel Kepuasan Kerja (X1) Keadilan Organisasi (X2) Komitmen Organisasi (X3) Dukungan Manejemen Puncak (X4) dan Trunover Intention (Y) serta Variabel Pemoderasi Lingkungan Kerja (Z)

4.3.1. Kepuasan Kerja

Variabel Kepuasan Kerja terdiri dari 7 item pertanyaan antaralain adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2

Hasil Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Jumlah
1	Pekerjaan dimadrasah sesuai dengan yang di harapkan	0	0	7	95	47	150
		0.0%	0.0%	4.7%	63.3%	31.3%	100.0%
2	Ada peluang pengembangan karir dimadrasah	0	7	100	43	0	150
		0.0 %	4.7%	66.7 %	28.7%	0.0%	100.0%

3	Pekerjaan dimadrasah memiliki arah yang jelas	0	12	86	52	0	150
		0.0%	8.0%	57.3%	34.7%	0.0%	100.0%
4	Hubungan kerja dengan rekan kerja yang baikdimadrasah	1	15	94	40	0	150
		0.7%	10.0%	62.7%	26.7%	0.0%	100.0%
5	Dukungan yang baik dari kepala madrasah	1	30	74	45	0	150
		0.7%	20.0%	49.3%	30.0%	0.0%	100.0%
6	Kontribusi pegawai yang tinggi terhadapmadrasah	0	31	74	45	0	150
		0.0%	20.7%	49.3%	30.0%	0.0%	100.0%
7	Pegawai diberikan kebebasan dalammelaksanakan tugas dimadrasah	0	29	63	58	0	150
		0.0%	19.3%	42.0%	38.7%	0.0%	100.0%

Berdasarkan hasil data diatas diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel kepuasan Kerja (X1) terdiri dari 7 item pernyataan diantaranya yaitu, Pekerjaan dimadrasah sesuai dengan yang di harapkan (X1.1) memilih Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 0 responden, jawaban Tidak setuju (TS) sebanyak 7 responden, jawaban Netral (N) sebanyak 95 responden, jawaban setuju (S) sebanyak 47 responden dan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 0 responden. Ada peluang pengembangan karir dimadrasah (X1.2) memilih Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 0 responden, jawaban Tidak setuju (TS) sebanyak 7 responden, jawaban Netral (N) sebanyak 100 responden, jawaban setuju (S) sebanyak 43 responden dan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 0 responden. Pekerjaan dimadrasah memiliki arah yang jelas (X1.3) memilih Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 0 responden, jawaban Tidak setuju (TS) sebanyak 12 responden, jawaban Netral (N) sebanyak 86 responden, jawaban setuju (S) sebanyak 52 responden dan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 0 responden. Hubungan kerja dengan rekan kerja yang baik dimadrasah (X1.4) memilih Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 1 responden, jawaban Tidak setuju (TS) sebanyak 15 responden, jawaban Netral (N) sebanyak 94 responden, jawaban setuju (S) sebanyak 40 responden dan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 0 responden. Dukungan yang baik dari kepala madrasah (X1.5) memilih Sangat

Tidak Setuju (STS) sebanyak 1 responden, jawaban Tidak setuju (TS) sebanyak 30 responden, jawaban Netral (N) sebanyak 74 responden, jawaban setuju (S) sebanyak 45 responden dan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 0 responden. Kontribusi pegawai yang tinggi terhadap madrasah (X1.6) memilih Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 0 responden, jawaban Tidak setuju (TS) sebanyak 31 responden, jawaban Netral (N) sebanyak 74 responden, jawaban setuju (S) sebanyak 45 responden dan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 0 responden. Pegawai diberikan kebebasan dalam melaksanakan tugas dimadrasah (X1.7) memilih Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 0 responden, jawaban Tidak setuju (TS) sebanyak 29 responden, jawaban Netral (N) sebanyak 63 responden, jawaban setuju (S) sebanyak 58 responden dan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 0 responden.

4.3.2. Keadilan Organisasi

Variabel Keadilan Organisasi terdiri dari 7 item pertanyaan antaralain adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3

Hasil Deskriptif Variabel Keadilan Organisasi

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Jumlah
1	Penggajian di perusahaan didasarkan pada kontribusi dan kinerja individu	1	11	82	56	0	150
		0.7%	7.3 %	54.7 %	37.3 %	0.0%	100.0%
2	Madrasah memberikan pelatihan dan pengembangan dengan kesempatan yang sama kepada semua karyawan	0	23	84	43	0	150
		0.0%	15. 3%	56.0 %	28.7 %	0.0%	100.0%
3	keadilan interaksional di perusahaan sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif?	0	22	81	47	0	150
		0.0%	14. 7%	54.0 %	31.3 %	0.0%	100.0%
4	Pegawai memiliki akses yang sama terhadap informasi penting di perusahaan	0	19	81	50	0	150
		0.0%	12. 7%	54.0 %	33.3 %	0.0%	100.0%
	Pegawai diperlakukan secara adil tanpa memandang faktor seperti jenis kelamin, ras, atau latar belakang	0	24	73	53	0	150

5	lainnya	0.0%	16.0%	48.7%	35.3%	0.0%	100.0%
6	Semua kelompok di dimadrasah memiliki kesempatan yang sama untuk kemajuan karier	0	37	58	55	0	150
		0.0%	24.7%	38.7%	36.7%	0.0%	100.0%
7	Aturan dan kebijakan madrasah diterapkan secara konsisten kepada semua karyawan	0	41	48	61	0	150
		0.0%	27.3%	32.0%	40.7%	0.0%	100.0%

Berdasarkan hasil data diatas diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel Keadilan organisasi (X2) terdiri dari 7 item pernyataan diantaranya yaitu, Penggajian di perusahaan didasarkan pada kontribusi dan kinerja individu (X2.1) memilih Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 1 responden, jawaban Tidak setuju (TS) sebanyak 11 responden, jawaban Netral (N) sebanyak 82 responden, jawaban setuju (S) sebanyak 56 responden dan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 0 responden. Madrasah memberikan pelatihan dan pengembangan dengan kesempatan yang sama kepada semua karyawan (X2.2) memilih Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 0 responden, jawaban Tidak setuju (TS) sebanyak 23 responden, jawaban Netral (N) sebanyak 84 responden, jawaban setuju (S) sebanyak 43 responden dan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 0 responden. keadilan interaksional di perusahaan sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif? (X2.3) memilih Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 0 responden, jawaban Tidak setuju (TS) sebanyak 22 responden, jawaban Netral (N) sebanyak 81 responden, jawaban setuju (S) sebanyak 47 responden dan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 0 responden. Pegawai memiliki akses yang sama terhadap informasi penting di perusahaan (X2.4) memilih Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 0 responden, jawaban Tidak setuju (TS) sebanyak 19 responden, jawaban Netral (N) sebanyak 81 responden, jawaban setuju (S) sebanyak 50 responden dan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 0 responden. Pegawai diperlakukan secara adil tanpa memandang faktor seperti jenis kelamin, ras, atau latar belakang lainnya (X2.5) memilih Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 0 responden, jawaban Tidak setuju (TS) sebanyak 24 responden, jawaban Netral (N) sebanyak 73 responden, jawaban setuju (S) sebanyak 53 responden dan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 0 responden. Semua kelompok di dimadrasah memiliki kesempatan yang sama untuk kemajuan

karier (X2.6) memilih Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 0 responden, jawaban Tidak setuju (TS) sebanyak 37 responden, jawaban Netral (N) sebanyak 58 responden, jawaban setuju (S) sebanyak 55 responden dan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 0 responden. Aturan dan kebijakan madrasah diterapkan secara konsisten kepada semua karyawan (X2.7) memilih Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 0 responden, jawaban Tidak setuju (TS) sebanyak 41 responden, jawaban Netral (N) sebanyak 48 responden, jawaban setuju (S) sebanyak 61 responden dan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 0 responden.

4.3.3. Komitmen Organisasi

Variabel Komitmen Organisasi terdiri dari 7 item pertanyaan antaralain adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4

Hasil Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Jumlah
1	Kesadaran diri emosional (emotional self-awareness) penting untuk menciptakan budaya afektif yang sehat di perusahaan	1	18	86	45	0	150
		0.7%	12.0%	57.3%	30.0%	0.0%	100.0%
2	Menjaga kontinuitas operasional adalah salah satu prioritas utama dalam sebuah madrsah	0	20	82	48	0	150
		0.0%	13.3 %	54.7 %	32.0 %	0.0%	100.0%
3	Norma-norma etika yang jelas di madrasah membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif	1	22	82	45	0	150
		0.7%	14.7%	54.7 %	30.0 %	0.0%	100.0%
4	Madrasah seharusnya lebih aktif dalam mempromosikan budaya perusahaan dan nilai-nilainya untuk memperkuat identifikasi karyawan	1	27	78	44	0	150
		0.7%	18.0%	52.0 %	29.3 %	0.0%	100.0%
5	Madrasah seharusnya memberikan lebih banyak peluang untuk pengembangan karyawan	0	33	58	59	0	150
		0.0%	22.0%	38.7 %	39.3 %	0.0%	100.0%
	Konsistensi nilai di madrasah sangat penting untuk membangun budaya kerja yang kuat	0	52	45	53	0	150

6		0.0%	34.7%	30.0 %	35.3 %	0.0%	100.0%
7	Budaya madrasah sejalan dengan kepribadian saya	0	48	52	50	0	150
		0.0%	32.0%	34.7 %	33.3 %	0.0%	100.0%

Berdasarkan hasil data diatas diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel Komitmen Organisasi (X3) terdiri dari 7 item pernyataan diantaranya yaitu, Kesadaran diri emosional (emotional self- awareness) penting untuk menciptakan budaya afektif yang sehat di perusahaan (X3.1) memilih Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 1 responden, jawaban Tidak setuju (TS) sebanyak 18 responden, jawaban Netral (N) sebanyak 86 responden, jawaban setuju (S) sebanyak 45 responden dan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 0 responden. Menjaga kontinuitas operasional adalah salah satu prioritas utama dalam sebuah madrsah (X3.2) memilih Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 0 responden, jawaban Tidak setuju (TS) sebanyak 20 responden, jawaban Netral (N) sebanyak 82 responden, jawaban setuju (S) sebanyak 48 responden dan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 0 responden. Norma-norma etika yang jelas di madrasah membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif (X3.3) memilih Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 1 responden, jawaban Tidak setuju (TS) sebanyak 22 responden, jawaban Netral (N) sebanyak 82 responden, jawaban setuju (S) sebanyak 45 responden dan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 0 responden. Madrasah seharusnya lebih aktif dalam mempromosikan budaya perusahaan dan nilai-nilainya untuk memperkuat identifikasi karyawan (X3.4) memilih Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 1 responden, jawaban Tidak setuju (TS) sebanyak 27 responden, jawaban Netral (N) sebanyak 78 responden, jawaban setuju (S) sebanyak 44 responden dan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 0 responden. Madrasah seharusnya memberikan lebih banyak peluang untuk pengembangan karyawan (X3.5) memilih Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 0 responden, jawaban Tidak setuju (TS) sebanyak 33 responden, jawaban Netral (N) sebanyak 58 responden, jawaban setuju (S) sebanyak 59 responden dan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 0 responden. Konsistensi nilai di madrasah sangat penting untuk membangun budaya kerja yang kuat (X3.6) memilih Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 0 responden, jawaban Tidak setuju (TS) sebanyak 52 responden, jawaban Netral (N) sebanyak 45 responden, jawaban setuju (S) sebanyak 53 responden

dan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 0 responden. Budaya madrasah sejalan dengan kepribadian saya (X3.7) memilih Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 0 responden, jawaban Tidak setuju (TS) sebanyak 48 responden, jawaban Netral (N) sebanyak 52 responden, jawaban setuju (S) sebanyak 50 responden dan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 0 responden.

4.3.4. Dukungan Manajemen Puncak

Variabel Dukungan Manajemen Puncak terdiri dari 7 item pertanyaan antaralain adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5

Hasil Deskriptif Variabel Dukungan Manajemen Puncak

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Jumlah
1	Manajemen perusahaan memiliki pemahaman yang cukup tentang penggunaan komputer untuk mendukung operasi madrsah	4	6	59	81	0	150
		2.7%	4.0 %	39.3%	54.0%	0.0%	100.0%
2	Manajemen madrasah memiliki perhatian yang cukup terhadap kinerja sistem informasi	3	9	90	48	0	150
		2.0%	6.0 %	60.0 %	32.0%	0.0%	100.0%
3	Manajemen madrasah memiliki pemahaman yang kuat tentang bagaimana sistem teknologi informasi digunakan untuk mendukung operasi madrasah	1	25	61	63	0	150
		0.7%	16. 7%	40.7 %	42.0%	0.0%	100.0%
4	Dukungan aktif dari kepala madrasah sangat penting untuk keberhasilan implementasi ERP di madrasah	1	17	69	63	0	150
		0.7%	11. 3%	46.0%	42.0%	0.0%	100.0%
5	Kepala madrasah yang menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas dapat membantu madrasah menghasilkan keputusan yang lebih baik	3	38	59	50	0	150
		2.0%	25. 3%	39.3 %	33.3%	0.0%	100.0%
6	Pertumbuhan pendapatan madrasah merupakan indikator keberhasilan utama dalam dunia pendidikan	0	55	64	31	0	150
		0.0%	36. 7%	42.7 %	20.7%	0.0%	100.0%
7	Kepala madrasah selalu memastikan bahwa fasilitas yang ada di perusahaan memenuhi	0	86	35	29	0	150

		0.0%	57.3 %	23.3 %	19.3 %	0.0%	100.0%

Berdasarkan hasil data diatas diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel dukungan manajemen puncak (X4) terdiri dari 7 item pernyataan diantaranya yaitu, Manajemen perusahaan memiliki pemahaman yang cukup tentang penggunaan komputer untuk mendukung operasi madrsah (X4.1) memilih Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 4 responden, jawaban Tidak setuju (TS) sebanyak 6 responden, jawaban Netral (N) sebanyak 59 responden, jawaban setuju (S) sebanyak 81 responden dan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 0 responden. Manajemen madrasah memiliki perhatian yang cukup terhadap kinerja sistem informasi (X4.2) memilih Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 3 responden, jawaban Tidak setuju (TS) sebanyak 9 responden, jawaban Netral (N) sebanyak 90 responden, jawaban setuju (S) sebanyak 48 responden dan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 0 responden. Manajemen madrasah memiliki pemahaman yang kuat tentang bagaimana sistem teknologi informasi digunakan untuk mendukung operasi madrasah (X4.3) memilih Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 1 responden, jawaban Tidak setuju (TS) sebanyak 25 responden, jawaban Netral (N) sebanyak 61 responden, jawaban setuju (S) sebanyak 63 responden dan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 0 responden. Dukungan aktif dari kepala madrasah sangat penting untuk keberhasilan implementasi ERP di madrasah (X4.4) memilih Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 1 responden, jawaban Tidak setuju (TS) sebanyak 17 responden, jawaban Netral (N) sebanyak 69 responden, jawaban setuju (S) sebanyak 63 responden dan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 0 responden. Kepala madrasah yang menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas dapat membantu madrasah menghasilkan keputusan yang lebih baik (X4.5) memilih Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 3 responden, jawaban Tidak setuju (TS) sebanyak 38 responden, jawaban Netral (N) sebanyak 59 responden, jawaban setuju (S) sebanyak 50 responden dan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 0 responden. Pertumbuhan pendapatan madrasah merupakan indikator keberhasilan utama dalam dunia pendidikan (X4.6) memilih Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 0 responden, jawaban Tidak setuju (TS) sebanyak 55 responden, jawaban Netral (N) sebanyak 64 responden, jawaban setuju (S) sebanyak 31 responden dan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 0 responden. Kepala madrasah selalu memastikan bahwa fasilitas yang ada di perusahaan memenuhi (X4.7) memilih Sangat Tidak Setuju (STS)

sebanyak 0 responden, jawaban Tidak setuju (TS) sebanyak 86 responden, jawaban Netral (N) sebanyak 35 responden, jawaban setuju (S) sebanyak 29 responden dan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 0 responden.

4.3.5. Trunover Intention

Variabel Trunover Intention terdiri dari 7 item pertanyaan antaralain adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6

Hasil Deskriptif Variabel Trunover Intention

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Jumlah
1	Apakah Anda merasa bahwa Anda telah bekerja keras di madrasah ini namun belum mendapatkan kemajuan karir yang signifikan	3	7	68	72	0	150
		2.0%	4.7 %	45.3 %	48.0 %	0.0%	100.0%
2	Apakah Anda setuju bahwa komitmen organisasi rendah dapat mengurangi produktivitas karyawan	7	8	91	44	0	150
		4.7%	5.3 %	60.7 %	29.3 %	0.0%	100.0%
3	Apakah Anda setuju bahwa pengalaman perlakuan tidak adil dapat memengaruhi kesejahteraan mental seseorang	1	20	68	61	0	150
		0.7%	13. 3%	45.3 %	40.7 %	0.0%	100.0%
4	Apakah Anda setuju bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sangat penting untuk kesejahteraan Anda	1	6	95	48	0	150
		0.7%	4.0 %	63.3 %	32.0 %	0.0%	100.0%
5	Saya merasa nyaman berkomunikasi dengan atasan saya	2	25	74	49	0	150
		1.3%	16. 7%	49.3 %	32.7 %	0.0%	100.0%
6	Saya merasa frustrasi ketika harapan-harapan saya tidak terpenuhi	0	26	86	38	0	150
		0.0%	17. 3%	57.3 %	25.3 %	0.0%	100.0%
7	Saya percaya bahwa pekerjaan saya saat ini memiliki jaminan keamanan kerja yang cukup	0	47	57	46	0	150
		0.0%	31. 3%	38.0 %	30.7 %	0.0%	100.0%

Berdasarkan hasil data diatas diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel Trunover Intention (Y) terdiri dari 7 item pernyataan diantaranya yaitu Apakah Anda merasa bahwa Anda telah bekerja keras di madrasah ini namun belum mendapatkan kemajuan karir yang signifikan (Y.1) memilih Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 3 responden, jawaban Tidak setuju (TS) sebanyak 7 responden, jawaban Netral (N) sebanyak 68 responden, jawaban setuju (S) sebanyak 72 responden dan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 0 responden. Apakah Anda setuju bahwa komitmen organisasi rendah dapat mengurangi produktivitas karyawan (Y.2) memilih Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 7 responden, jawaban Tidak setuju (TS) sebanyak 8 responden, jawaban Netral (N) sebanyak 91 responden, jawaban setuju (S) sebanyak 44 responden dan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 0 responden. Apakah Anda setuju bahwa pengalaman perlakuan tidak adil dapat memengaruhi kesejahteraan mental seseorang (Y.3) memilih Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 1 responden, jawaban Tidak setuju (TS) sebanyak 20 responden, jawaban Netral (N) sebanyak 68 responden, jawaban setuju (S) sebanyak 61 responden dan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 0 responden. Apakah Anda setuju bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sangat penting untuk kesejahteraan Anda (Y.4) memilih Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 1 responden, jawaban Tidak setuju (TS) sebanyak 6 responden, jawaban Netral (N) sebanyak 95 responden, jawaban setuju (S) sebanyak 48 responden dan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 0 responden. Saya merasa nyaman berkomunikasi dengan atasan saya (Y.5) memilih Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 2 responden, jawaban Tidak setuju (TS) sebanyak 25 responden, jawaban Netral (N) sebanyak 74 responden, jawaban setuju (S) sebanyak 49 responden dan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 0 responden. Saya merasa frustrasi ketika harapan-harapan saya tidak terpenuhi (Y.6) memilih Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 0 responden, jawaban Tidak setuju (TS) sebanyak 26 responden, jawaban Netral (N) sebanyak 86 responden, jawaban setuju (S) sebanyak 38 responden dan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 0 responden. Saya percaya bahwa pekerjaan saya saat ini memiliki jaminan keamanan kerja yang cukup (Y.7) memilih Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 0 responden, jawaban Tidak setuju (TS) sebanyak 47 responden, jawaban Netral (N) sebanyak 57 responden, jawaban setuju (S) sebanyak 46 responden dan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 0 responden.

4.3.6. Lingkungan kerja

Variabel Moderasi Lingkungan Kerja terdiri dari 7 item pertanyaan antaralain adalah sebagai berikut :

Tabel 4.7

Hasil Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Jumlah
1	Penerangan cahaya ditempat saya bekerja cukup	3	7	68	72	0	150
		2.0%	4.7%	45.3 %	48.0 %	0.0%	100.0%
2	Temperature suhu udara ditempat kerja saya baik	7	8	91	44	0	150
		4.7%	5.3%	60.7 %	29.3 %	0.0%	100.0%
3	Kelembaban ditemppat saya bekerja terjaga	1	20	68	61	0	150
		0.7%	13.3 %	45.3 %	40.7 %	0.0%	100.0%
4	Sirkulasi udara ditempat saya bekerja lancer	1	6	95	48	0	150
		0.7%	4.0%	63.3 %	32.0 %	0.0%	100.0%
5	Tingkat kebisingan ditempat saya bekerja minim	2	25	74	49	0	150
		1.3%	16.7 %	49.3 %	32.7 %	0.0%	100.0%
6	Kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, dan efektivitas kerja di tempat saya bekerja sangat terjaga	0	26	86	38	0	150
		0.0%	17.3 %	57.3 %	25.3 %	0.0%	100.0%
7	Kemandirian dan komitmen kerja di madrasah sangat baik	0	47	57	46	0	150
		0.0%	31.3 %	38.0 %	30.7 %	0.0%	100.0%

Berdasarkan hasil data diatas diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel Moderasi Lingkungan Kerja (Z) terdiri dari 7 item pernyataan diantaranya yaitu

Penerangan cahaya ditempat saya bekerja cukup (Z.1) memilih Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 3 responden, jawaban Tidak setuju (TS) sebanyak 7 responden, jawaban Netral (N) sebanyak 68 responden, jawaban setuju (S) sebanyak 72 responden dan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 0 responden. Temperature suhu udara ditempat kerja saya baik (Z.2) memilih Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 7 responden, jawaban Tidak setuju (TS) sebanyak 8 responden, jawaban Netral (N) sebanyak 91 responden, jawaban setuju (S) sebanyak 44 responden dan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 0 responden. Kelembaban ditemppat saya bekerja terjaga (Z.3) memilih Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 1 responden, jawaban Tidak setuju (TS) sebanyak 20 responden, jawaban Netral (N) sebanyak 68 responden, jawaban setuju (S) sebanyak 61 responden dan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 0 responden. Sirkulasi udara ditempat saya bekerja lancar (Z.4) memilih Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 1 responden, jawaban Tidak setuju (TS) sebanyak 6 responden, jawaban Netral (N) sebanyak 95 responden, jawaban setuju (S) sebanyak 48 responden dan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 0 responden. Tingkat kebisingan ditempat saya bekerja minim (Z.5) memilih Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 2 responden, jawaban Tidak setuju (TS) sebanyak 25 responden, jawaban Netral (N) sebanyak 74 responden, jawaban setuju (S) sebanyak 49 responden dan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 0 responden. Kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, dan efektivitas kerja di tempat saya bekerja sangat terjaga (Z.6) memilih Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 0 responden, jawaban Tidak setuju (TS) sebanyak 26 responden, jawaban Netral (N) sebanyak 86 responden, jawaban setuju (S) sebanyak 38 responden dan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 0 responden. Kemandirian dan komitmen kerja di madrasah sangat baik (Z.7) memilih Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 0 responden, jawaban Tidak setuju (TS) sebanyak 47 responden, jawaban Netral (N) sebanyak 57 responden, jawaban setuju (S) sebanyak 46 responden dan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 0 responden.

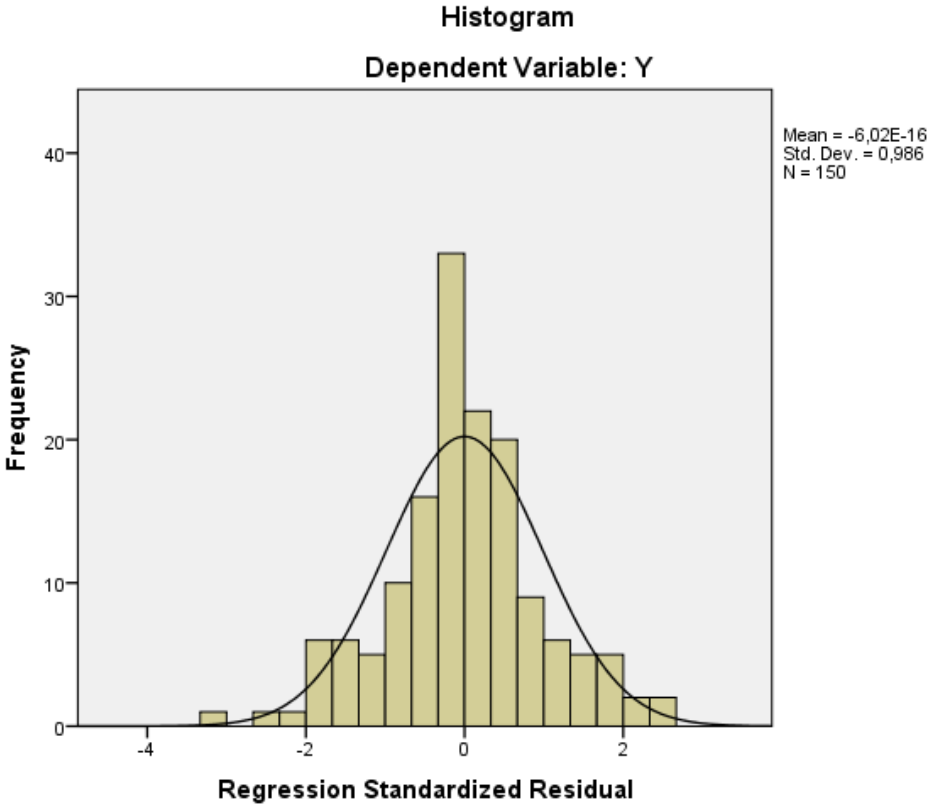
4.4. Hasil Analisis Data

4.4.1. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik yaitu adalah salah satu persyaratan dalam statistik yang harus dipenuhi saat akan melakukan uji regresi linear bergandqa yang berbasis *ordinary least square (OLS).* Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan tiga uji asumsi klasik.

4.4.1.1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan alat yang digunakan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Analisis regresi yang baik yaitu apabila nilai residual terdistribusi normal. Uji normalitas ini bukan dilakukan pada masing-masing variabel akan tetapi pada nilai residualnya. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Salah satu cara untuk mengetahui normalitas adalah dengan melihat histogram dan grafik *P-Plot.* Untuk melihat hasil uji normalitas dari penelitian ini dapat dilihat pada gambar histogram sebagai berikut.



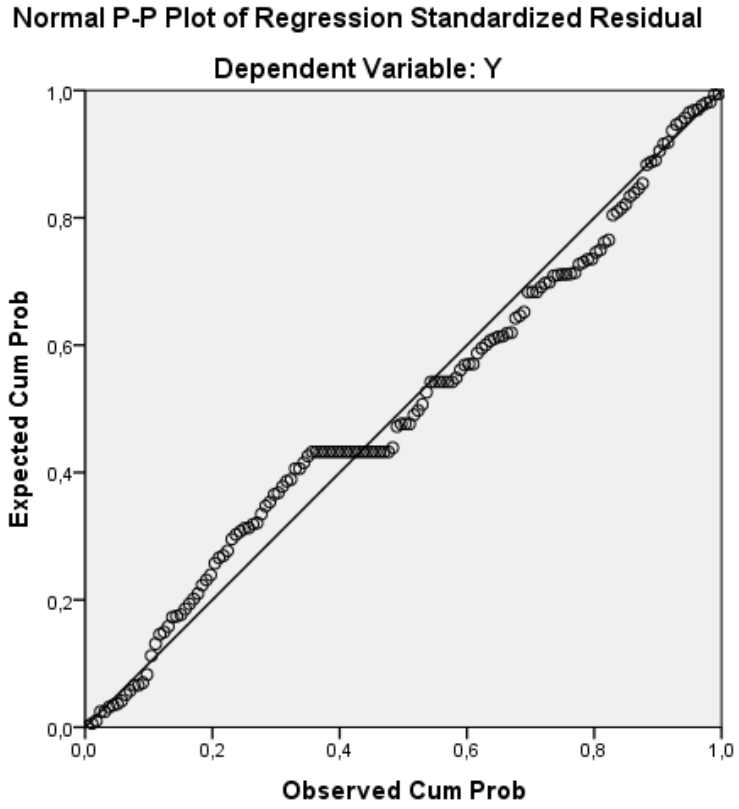
Gambar 4.1

Histogram Uji Normalitas

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah IBM SPSS Statistic 23

Berdasarkan gambar 4.1 Histogram uji normalitas tersebut dapat dilihat dari gambar histogram berbentuk lonceng, bahwa sebaran dalam penelitian ini memeiliki penyebaran dan distribusi mendekati normal, hal ini dikarenakan data yang sesungguhnya memusat mendeteksi garis diagonal normal P-Plot. Artinya dapat disimpulkan data pada penelitian inimemiliki penyebaran dan pendistribusian mendekati normal.

Selain itu untuk menguji kenormalitasan dapat juga dengan melihat probability plot (Normal Plot) yang membandingkan distribusi normal seperti gambar dibawah ini.



Gambar 4.2

Probability Plot (Normal Plot)

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah menggunakan IBM SPSS 23)

Berdasarkan gambar 4.2 dapat dijelaskan bahwa titik-titik terlihat searah mengikuti garis diagonal, sehingga bahwa dapat dijelaskan bahwa sebaran data terdistribusi normal.

Selain itu uji normalitas perlu juga melakukan uji (K-S) untuk melihat nilai normalitas data residual yang menyatakan jika dalam uji (K-S) diperoleh nilai signifikasi Kolmogrov-smirnov diatas 0,05 maka residual terdistribusi normal, sebaliknya jika diperoleh nilai dibawah signifikan kolmogrov-smirnov dibawah nilai 0,05 maka residual berdistribusi tidak normal. Untuk mendukung atau membuktikan hasil uji normalitas grafik berdistribusi normal atau tidak maka penulis perlu melakukan uji dangan metode lainnya yaitu Kolmogrov-Smirnov. Berikut tabel Klomogrov-Smirnov:

Tabel 4.xx

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		150
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,04378524
Most Extreme Differences	Absolute	,078
	Positive	,062
	Negative	-,078
Test Statistic		,078
Asymp. Sig. (2-tailed)		,026[c]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Penilitian (data diolah menggunakan IBM SPSS 23)

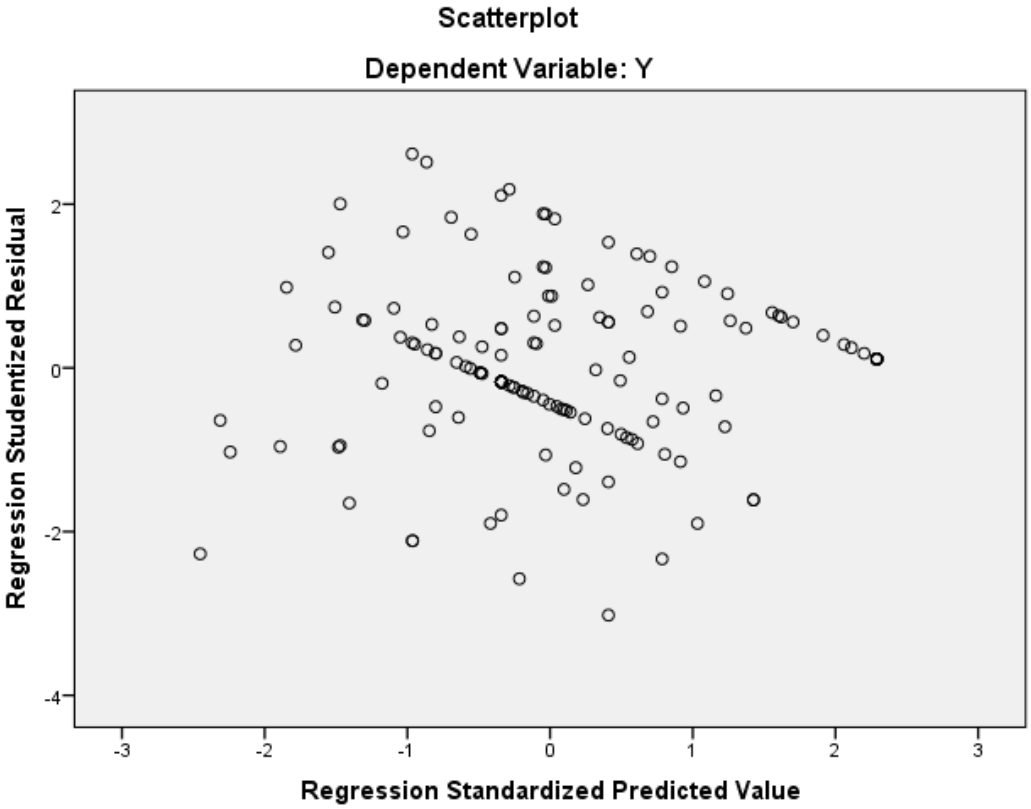
Berdasakan pada tabel 4.xx pada uji normalitas dengan menggunakan metode Kolmogrov-Smirnov signifikan pada 0,026 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa metode regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

4.4.1.2. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian Heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terjadi varian gangguan berbeda dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika terjadi maka terdapat Heteroskedastisitas, seharusnya model regresi yang baik adalah tidak terjadi Heteroskedastisitas. Deteksi dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada scatterplot.

1. Titik-titik tidak menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka nol.
2. Titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.
3. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali
4. Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola, semua ini dapat dikatakan terbebas dari Heteroskedastisitas.

Hasil pengujian Heteroskedastisitasdapat dilihat pada gambar 4.3 dibawah ini :



Gmabar 4.3

Uji Heteroskedastisitas

Sumber; Hasil Penelitian (diolah menggunakan IBM SPSS 23)

Berdasarkan gamabar 4.3 diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0 dan titik-titik tersebut tidak membentuk pola bergelombang, melebar kemudian menyempit kembali. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model layak digunkan untuk memprediksi Trunover Intention (Y) berdasarkan variabek Kepuasan Kerja (X1) keadilan organisasi (X2) komitmen organisasi (X3) dukungan manajemen puncak (X4).

4.4.1.3. Uji Multikolineritas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada kolerasi yang kuat antara variabel-variabel independen dengan menggunkan variance inflation factor (VIF) untuk masing-masing variabel independen. Apabila variabel tersebut mempunyai VIF > 10 berarti terjadi multikolineritas, sebaliknya jika variabel tersebut mempunyai VIF < 10 maka terjadi multikolineritas. Hasil pengujian multikolineritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9

Uji Multikolineritas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	,298	3,354
	X2	,297	3,371
	X3	,324	3,085
	X4	,320	3,129

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil peneilitian (diolah menggunakan IBM SPSS 23)

Berdasarkan tabel 4.xx dapat diketahui bahwa masing-masing variabel mempunyai angka VIF <10, hal ini menunjukkan model yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolineritas.

4.4.2. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji signifikasi secara pasial (uji t) yaitu sebagai berikut:

4.4.2.1. Uji Signifikasi Secara Parsial

Stastistik t (uji t) adalah pengujian yang dilakukan untuk menguji secara parsial diterima atau tidaknya variabel bebas yaitu kepuasan kerja (X1) terhadap variabel terikat trunover intention (Y) pada hipotesis 1 (H1) untuk menguji secara parsial diterima atau tidaknya variabel bebas yaitu keadilan organisasi (X2) terhadap variabel terikat trunover intention (Y) pada hipotesis 2 (H2) untuk menguji secara parsial diterima atau tidaknya variabel bebas yaitu komitmen organisasi (X3) terhadap variabel terikat trunover intention (Y) pada hipotesis 3 (H3) untuk menguji secara parsial diterima atau tidaknya variabel bebas yaitu dukungan manajemen Puncak (X4) terhadap variabel terikat trunover intention (Y) pada hipotesis 4 (H4) pada madrasah Al washliyah se-kecamatan panai hilir. Perhitungan dimulai dengan mencari t tabel dengan menggunkan Microsoft Office Excel 2018. Adapun rumus yang digunkan adalah: TINV(P;DF)

P adalah nilai probabilitasnya, digunkan 0,005 (5%)

DF adalah Degree of Freedom didapatkan dari jumlah Sampel (N) 150 dikurang banyanyka variabel (k) yaitu 4 = 146 dihasilkan t tabel = xxxxx

Kemudian perhitungan data dimulai dengan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS 23 yaitu :

1. Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) Kepuasan kerja (X1) terhadap Trunover Intention (Y)

Tabel 4.10

Hasil Uji Hipotesis Kepuasan Kerja Terhadap Trunover Intention

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,123	2,153		4,238	,000
	X1	,595	,096	,453	6,187	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: hasil Pnelitian (diolah menggunakan IBM SPSS 23)

Dari data diatas didapat nilai sig 0,00 < 0,05 dan t hitung 6,187 > t tabel (xxx) maka Ha diterima, Ho ditolak atau jelasnya adalah terdapat pengaruh kepuasan kerja (X1) terhadap trunover intention (Y).

2. Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) Keadilan Organisasi (X2) terhadap Trunover Intention (Y)

Tabel 4.11

Hasil Uji Hipotesis Keadilan Organisasi Terhadap Trunover Intention

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,564	2,045		4,676	,000
	X2	,574	,091	,460	6,298	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: hasil Pnelitian (diolah menggunakan IBM SPSS 23)

Dari data diatas didapat nilai sig 0,00 < 0,05 dan t hitung 6,298 > t tabel (xxx) maka Ha diterima, Ho ditolak atau jelasnya adalah terdapat pengaruh Keadilan Organisasi (X2) terhadap trunover intention (Y).

3. Hasil pengujian hipotesis ketiga (H3) Komitmen Organisasi (X3) terhadap Trunover Intention (Y)

Tabel 4.12

Hasil Uji Hipotesis Komitmen Organisasi Terhadap Trunover Intention

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,096	1,873		4,857	,000
	X3	,608	,085	,506	7,140	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: hasil Pnelitian (diolah menggunakan IBM SPSS 23)

Dari data diatas didapat nilai sig 0,00 < 0,05 dan t hitung 7,140 > t tabel (xxx) maka Ha diterima, Ho ditolak atau jelasnya adalah terdapat pengaruh Komitmen Organisasi (X3) terhadap trunover intention (Y).

4. Hasil pengujian hipotesis keempat (H4) dukungan Manajemen Puncak (X4) terhadap Trunover Intention (Y)

Tabel 4.13

Hasil Uji Hipotesis Dukungan Manajemen Puncak Terhadap Turnover Intention

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,911	1,773		4,462	,000
	X4	,664	,081	,560	8,220	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: hasil Pnelitian (diolah menggunakan IBM SPSS 23)

Dari data diatas didapat nilai sig 0,00 < 0,05 dan t hitung 8,220 > t tabel (xxx) maka Ha diterima, Ho ditolak atau jelasnya adalah terdapat pengaruh Komitmen Organisasi (X4) terhadap trunover intention (Y).

4.4.2.2. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji f adalah uji yang dilakukan untuk menguji secara simultan diterima atau tidaknya beberapa variabel bebas, pada penelitian ini terdapat 4 variabel bebas yaitu Kepuasan Kerja, Keadilan Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Dukungan Manajemen Puncak.

Perhitungan data dilakukan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS 23 yaitu:
Jika nilai sig <0,05 atau F hitung > tabel maka terdapat pengaruh variabel X1, X2, X3 dan X4 secara simultan terhadap varibel Y.

Tabel 4.14

Hasil Uji Simultan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	799,977	4	199,994	20,818	,000[b]
	Residual	1393,017	145	9,607		
	Total	2192,993	149			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X4, X1, X3, X2

Sumber: hasil Pnelitian (diolah menggunakan IBM SPSS 23)

1. Hasil pengujian Hipotesis keempat (H4) variabel Kepuasan Kerja (X1) Keadilan Organisasi (X2) Komitmen Organisasi (X3) Dukungan Manajemen Puncak (x4) Terhadap Trunover Intention (Y)

   Sig = 0,000

   F hitung = 20,818

   F Tabel = 2,43

   Dari data diatas nilai sig (0,000) < 0,05 dan f hitung (20,818) > f Tabel (2,43) maka Ha diterima, Ho ditolak atau jelasnya adalah secara simultan Kepuasan kerja (X1) Keadilan Organisasi (X2) Komitmen Organisasi (X3) Dukungan Manajemen Puncak (X4) berpengaruh terhadap Trunover Intention (Y)

2. Melihat besarnya pengaruh Kepuasan kerja (X1) Keadilan Organisasi (X2) Komitmen Organisasi (X3) Dukungan Manajemen Puncak (X4) Terhadap Trunover Intention (Y)

Tabel 4.15

Nilai Koefisien Determinasi Uji Simultan X1, X2, X3, X4 Terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,604[a]	,365	,347	3,100

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X3, X2

Sumber: hasil Pnelitian (diolah menggunakan IBM SPSS 23)

Dari data diatas menunjukkan nilai koefisien determinasi (R Scuare) adalah sebesar 0,347 atau 60,4%. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen Kepuasan Kerja (X1) Keadilan Organisasi (X2) Komitmen Organisasi (X3) Dukungan Manajemen Puncak (X4) mempunyai pengaruh terhadap Variabel Dependen Trunover Intention (Y) sebesar 60,4%.

4.4.2.3. Uji Regresi Hipotesis Variabel Moderasi

Analisis regresi moderasi menggunkan perangkat lunak SPSS. Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel pemoderasi (Z) apakah mempunyai pengaruh antara variabel X (variabel independen yang menekan/menerangkan variabel lainnya) sebagai variabel independen bebas terhadap variabel Y (Variabel Dependen) sebagai variabel terikat.

1. Hasil pengujian Hipotesis Kelima (H5) variabel Lingkungan Kerja (Z) mempengaruhi gubungan antara variabel kepuasan kerja (X1) terhadap Trunover Intention (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,453[a]	,205	,200	3,431

a. Predictors: (Constant), X1

Nilai R Square pada regresi ini adalah sebesar 0,205 atau (20,5%). Hal ini menunjukkan bahwa variabel indevenden (Kepuasan Kerja X1) mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Trunover Intention Y) sebesar 20,5%

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,989[a]	,978	,978	,569

a. Predictors: (Constant), X1Z, X1

Setelah adanya variabel Moderasi (Z) sebagai variabel moderasi pada persamaan ini,nilai R square meningkat menjadi 0,989 yang berati 98,9%, maka Ha diterima, Ho ditolak. Dengan demikian maka dapat dijelaskan keberadaan variabel lingkungan kerja sebagai variabel moderasi (Z) dapat memperkuat atau

meningkatkan pengaruh variabel Kepuasan kerja (X1) terhadap variabel Trunover Intention (Y).

2. Hasil pengujian Hipotesis Kelima (H6) variabel Lingkungan Kerja (Z) mempengaruhi gubungan antara variabel Keadilan Organisasi (X2) terhadap Trunover Intention (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,460[a]	,211	,206	3,418

a. Predictors: (Constant), X2

Nilai R Square pada regresi ini adalah sebesar 0,211 atau (21,1%). Hal ini menunjukkan bahwa variabel indevenden (Keadilan Organisasi X2) mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Trunover Intention Y) sebesar 21,1%

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,985[a]	,970	,969	,670

a. Predictors: (Constant), X2Z, X2

Setelah adanya variabel Moderasi (Z) sebagai variabel moderasi pada persamaan ini, nilai R square meningkat menjadi 0,985 yang berati 98,5%, maka Ha diterima, Ho ditolak. Dengan demikian maka dapat dijelaskan keberadaan variabel lingkungan kerja sebagai variabel moderasi (Z) dapat memperkuat atau meningkatkan pengaruh variabel Keadilan Organisasi (X2) terhadap variabel Trunover Intention (Y).

3. Hasil pengujian Hipotesis Kelima (H7) variabel Lingkungan Kerja (Z) mempengaruhi gubungan antara variabel Komitmen Organisasi (X3) terhadap Trunover Intention (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,506[a]	,256	,251	3,320

a. Predictors: (Constant), X3

Nilai R Square pada regresi ini adalah sebesar 0,256 atau (25,6%). Hal ini menunjukkan bahwa variabel indevenden (Komitmen Organisasi X3) mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Trunover Intention Y) sebesar 25,6%

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,988[a]	,975	,975	,606

a. Predictors: (Constant), X3Z, X3

Setelah adanya variabel Moderasi (Z) sebagai variabel moderasi pada persamaan ini, nilai R square meningkat menjadi 0,988 yang berati 98,8%, maka Ha diterima, Ho ditolak. Dengan demikian maka dapat dijelaskan keberadaan variabel lingkungan kerja sebagai variabel moderasi (Z) dapat memperkuat atau meningkatkan pengaruh variabel Komitmen Organisasi (X3) terhadap variabel Trunover Intention (Y).

4. Hasil pengujian Hipotesis Kelima (H8) variabel Lingkungan Kerja (Z) mempengaruhi gubungan antara variabel Dukungan Manajemen Puncak (X4) terhadap Trunover Intention (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,560[a]	,313	,309	3,190

a. Predictors: (Constant), X4

Nilai R Square pada regresi ini adalah sebesar 0,313 atau (31,3%). Hal ini menunjukkan bahwa variabel indevenden (Dukungan Manajemen Puncak X4) mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Trunover Intention Y) sebesar 31,3%

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,981[a]	,962	,962	,752

a. Predictors: (Constant), X4, X4Z

Setelah adanya variabel Moderasi (Z) sebagai variabel moderasi pada persamaan ini, nilai R square meningkat menjadi 0,981 yang berati 98,1%, maka Ha diterima, Ho ditolak. Dengan demikian maka dapat dijelaskan keberadaan variabel lingkungan kerja sebagai variabel moderasi (Z) dapat memperkuat atau meningkatkan pengaruh variabel Dukungan Manajemen Puncak (X4) terhadap variabel Trunover Intention (Y).

4.5. Pembahasan

Dari berbagai hasil analisis di atas, akan peneliti akan membahas beberapa informasi secara rinci tentang hasil penelitian serta bagaimana pengaruh masing-masing variabel terhadap variabel lainnya. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu Kepuasan Kerja (X1), Keadilan Organisasi (X2) Komitmen Organisasi (X3) Dukungan Manajemen Puncak (X4) serta variabel dependennya adalah Trunover Intention (Y) dan varialbel pemoderasinya adalah Lingkungan Kerja (Z). Pengujian hipotesis antar variabel independen dan variabel dependen dilakukan melalui hasil analisis SPSS 22. Selanjutnya akan dilakukan pembahasan terhadap masing-masing hipotesis sebagai berikut.

4.5.1. Terdapat hubungan Negatif antara kepuasan kerja yang tinggi dan turnover intention.

Berdasarkan hasil penelitin yang telah dilakukan diperoleh t hitung sebesar 2.388 dengan tingkat signifikasi sebesar 0.018. Karena nilai signifikasi jauh lebih kecil dari 0.05 maka dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja menunjukan hasil yang signifikan. Sehingga hipotesis yang menyatakan “terdapat hubungan negatif antara kepuasan kerja yang tinggi dan turnover intention” dinyatakan diterima.

4.5.2. Terdapat hubungan positif antara keadilan organisasi dengan turnover intention

Berdasarkan hasil penelitin yang telah dilakukan diperoleh t hitung sebesar 4741 dengan tingkat signifikasi sebesar 0.000. Karena nilai signifikasi jauh lebih kecil dari 0.05 maka dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja menunjukan hasil yang signifikan. Sehingga hipotesis yang menyatakan “Terdapat hubungan positif antara keadilan organisasi dengan turnover intention” dinyatakan diterima.

4.5.3. Terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi yang tinggi dan turnover intention

Berdasarkan hasil penelitin yang telah dilakukan diperoleh t hitung sebesar 2.071 dengan dengan tingkat signifikasi sebesar 0.040. Karena nilai signifikasi jauh lebih kecil dari 0.05 maka dapat dikatakan bahwa variabel keadilan organisasi menunjukan hasil yang signifikan. Sehingga hipotesis yang menyatakan "Terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi yang tinggi dan turnover intention" dinyatakan diterima.

4.5.4. Terdapat hubungan positif antara dukungan Manajemen Puncak dengan Trunover Intention

Berdasarkan hasil penelitin yang telah dilakukan diperoleh t hitung sebesar 7.760 dengan dengan tingkat signifikasi sebesar 0.000. Karena nilai signifikasi jauh lebih kecil dari 0.05 maka dapat dikatakan bahwa variabel keadilan organisasi menunjukan hasil yang signifikan. Sehingga hipotesis yang menyatakan "Terdapat hubungan positif antara dukungan Manajemen Puncak dengan Trunover Intention" dinyatakan diterima.

4.5.5. lingkungan kerja mampu memoderasi variabel kepuasan kerja terhadap variabel trunover intention.

Diketahui nilai signifikasi variabel interaksi antara variabel kepuasan kerja dengan lingkungan kerja sebesar 0,000 (<0,05) maka bisa disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja mampu memoderasi variabel kepuasan kerja terhadap variabel trunover intention. Sehingga hipotesis yang menyatakan "lingkungan kerja mampu memoderasi variabel kepuasan kerja terhadap variabel trunover intention." dinyatakan diterima

4.5.6. lingkungan kerja mampu memoderasi variabel keadilan organisasi terhadap variabel trunover intention.

Diketahui nilai signifikasi variabel interaksi antara variabel kadilan organisasi dengan lingkungan kerja sebesar 0,080 (<0,05) maka bisa disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja mampu memoderasi variabel keadilan organisasi terhadap variabel trunover intention. Sehingga hipotesis yang menyatakan "lingkungan kerja mampu memoderasi variabel keadilan organisasi terhadap variabel trunover intention." dinyatakan diterima.

4.5.7. lingkungan kerja mampu memoderasi variabel komitmen organisasi terhadap variabel trunover intention.

Diketahui nilai signifikasi variabel interaksi antara variabel komitmen organisasi dengan lingkungan kerja sebesar 0,000 (<0,05) maka bisa disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja mampu memoderasi variabel komitmen organisasi terhadap variabel trunover intention. Sehingga hipotesis yang menyatakan "lingkungan kerja mampu memoderasi variabel komitmen organisasi terhadap variabel trunover intention" dinyatakan diterima.

4.5.8. lingkungan kerja mampu memoderasi variabel Dukungan manajamen puncak terhadap variabel trunover intention.

Diketahui nilai signifikasi variabel interaksi antara variabel Dukungan manajamen puncak dengan lingkungan kerja sebesar 0,000 (<0,05) maka bisa disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja mampu memoderasi variabel Dukungan manajamen puncak terhadap variabel trunover intention. Sehingga hipotesis yang menyatakan "lingkungan kerja mampu memoderasi variabel Dukungan manajamen puncak terhadap variabel trunover intention" dinyatakan diterima.