

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Data Penelitian

Data yang terkumpul dari hasil penelitian di lapangan ada dua jenis yaitu : data Motivasi kerja (X) dan data Kepuasan kerja guru (Y). Berdasarkan hasil analisis statistik dasar, rangkuman deskripsi data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 6 : Rangkuman Deskripsi Data Penelitian

Statistics

	Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja
N	Valid	30
	Missing	0
Mean	82,90	94,33
Median	82,00	93,50
Mode	65 ^a	87 ^a
Std. Deviation	10,867	6,614
Variance	118,093	43,747
Range	40	27
Minimum	65	83
Maximum	105	110
Sum	2487	2830

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Selanjutnya ditampilkan jenis data masing-masing variabel di atas kedal.....
uraian berikut ini.

1. Data Variabel Motivasi kerja (X)

Dari hasil pengolahan data pada tabel 1 diperoleh skor rata-rata (*mean*) untuk variabel Motivasi kerja (X) sebesar 82,90; nilai tengah (*median*) sebesar

82,00; nilai yang sering muncul (*modus*) sebesar 65, simpangan baku (*Std. Deviation*) sebesar 10,867; varians (*variance*) sebesar 118,093, sedangkan data terendah (*minimum*) dan tertinggi (*maksimum*) masing-masing sebesar 65 dan 105, hal ini berarti bahwa data mempunyai rentangan dari 65 sampai 105. Secara lengkap deskripsi skor data gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah dapat dilihat pada tabel berikut ini.

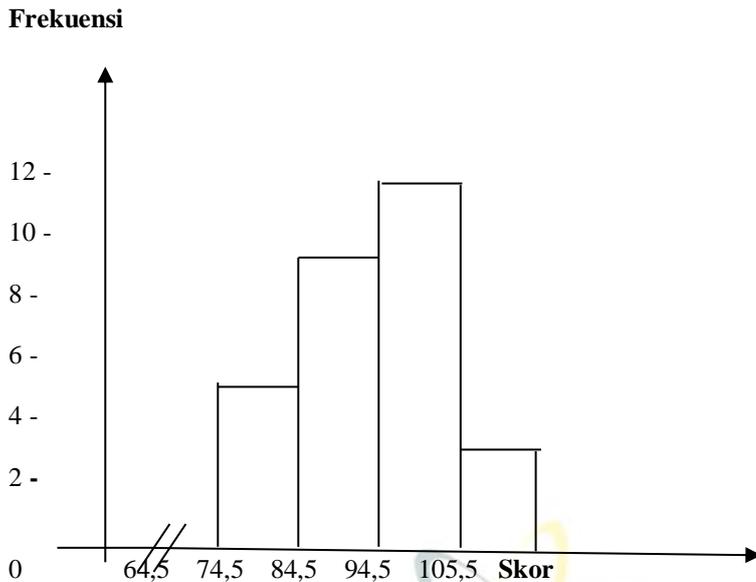
Tabel 7 : Distribusi Frekuensi Skor Variabel Motivasi kerja (X)

Interval	Frekuensi	Persentase	Persentase Kumulatif
65 – 74	5	16,67	16,67
75 – 84	10	33,33	50
85 – 94	12	40	90
95 – 105	3	10	100
Jumlah	30	100	

Keterangan :

- F (a) = Frekuensi absolut
- F (r) = Frekuensi relatif
- F(ka) = Frekuensi komulatif absolut
- F (kr) = Frekuensi Komulatif relatif

Tabel 2 di atas menunjukkan sebaran skor Motivasi kerja (X) sebanyak 5 orang (16,67%) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 10 orang (33,33 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 15 orang (50%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka skor gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah umumnya berada di atas rata-rata. Berdasarkan distribusi skor data Motivasi kerja (X) di atas, dapat ditampilkan histogram sebaran datanya sebagai berikut :



Gambar 3

Histogram Skor Variabel Motivasi kerja (X)

Dari data pemusatan variabel Motivasi kerja (X) terlihat bahwa nilai mean, median, dan modus relatif sama. Kemudian nilai median dan modus berada dalam kelas interval yang sama pada sebelah kiri nilai mean. Dari data tersebut disimpulkan bahwa variabel Motivasi kerja condong ke kanan.

1. Data Variabel Kepuasan kerja guru (Y)

Dari hasil pengolahan data pada tabel 1 di atas diperoleh skor rata-rata (*mean*) untuk variabel Kepuasan kerja guru (Y) sebesar 94,33; nilai tengah (*median*) sebesar 93,50; nilai yang sering muncul (*modus*) sebesar 87, simpangan baku (*Std. Deviation*) sebesar 6,614; varians (*variance*) sebesar 43,747; sedangkan data minimum dan maksimum masing-masing sebesar 83 dan 110, hal ini berarti bahwa data mempunyai rentang dari 83 sampai 110. Secara lengkap deskripsi skor data Kepuasan kerja guru dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 8 : Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kepuasan kerja guru(Y)

Interval	Frekuensi	Persentase	Persentase Kumulatif
83 – 88	7	23,33	23,33
89 – 94	9	30	53,33

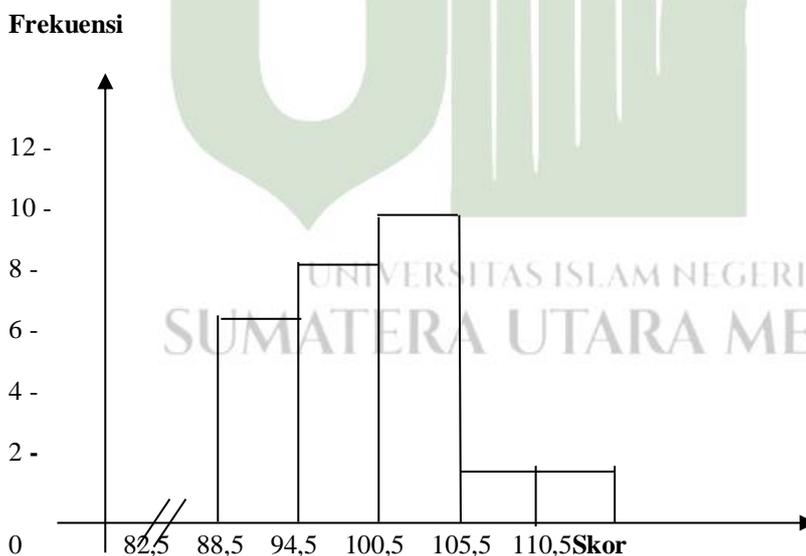
95 – 100	10	33,33	86,66
101 – 105	2	6,67	93,33
106 – 110	2	6,67	100
Jumlah	30	100	

Keterangan :

- F (a) = Frekuensi absolut
- F (r) = Frekuensi relatif
- F(ka) = Frekuensi komulatif absolut
- F (kr) = Frekuensi Komulatif relatif

Tabel 5 di atas menunjukkan sebaran skor Kepuasan kerja guru (Y) sebanyak 7 orang (23,33 %) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 9 orang (30%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 14 orang (46,67%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka Kepuasan kerja guru umumnya berada di atas rata-rata.

Berdasarkan distribusi skor data Kepuasan kerja guru (Y) di atas, dapat ditampilkan histogram sebaran datanya sebagai berikut :



Gambar 4 : Histogram Skor Variabel Kepuasan kerja guru (Y)

Dari data pemusatan variabel Kepuasan kerja guru (Y) terlihat bahwa nilai mean, median, dan modus relatif sama. Kemudian nilai median dan modus berada dalam kelas interval yang sama pada sebelah kiri nilai mean. Dari data

tersebut disimpulkan bahwa variabel Kepuasan kerja guru condong ke kanan.

4.2. Uji Persyaratan Analisis

Data yang diperoleh dari hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan statistik. Penelitian ini menggunakan analisis korelasi, regresi sederhana, dan regresi ganda. Penggunaan analisis tersebut harus memenuhi persyaratan yang dikehendaki yakni : 1) uji normalitas masing-masing data, 2) uji linieritas, dan 3) uji homogenitas data.

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data adalah dengan menggunakan teknik uji Kolmogorof-Smirnov (Uji K-S) dengan menggunakan taraf signifikansi alpha 0,05, pengujian ini menjadi sangat penting karena akan dapat memberikan indikasi lebih lanjut apakah data dapat diolah atau tidak dengan menggunakan analisis regresi. Data dari setiap variabel dikatakan normal sebagaimana yang dikemukakan Santoso (2000:74) apabila: 1) Nilai Signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data tidak normal, dan 2) Nilai Signifikansi atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data normal.

Dengan mengacu pada ketentuan di atas, berikut ini akan disajikan rangkuman uji normalitas data dari setiap variabel penelitian disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 9 : Rangkuman Uji Normalitas Data Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	K-S	Asymp. Sig (2-tailed)	Keterangan
Motivasi kerja (X)	0,617	0,841	Normal
Kepuasan kerja guru (Y)	0,605	0,857	Normal

Tabel 6 di atas menunjukkan bahwa *Asymp. Sig (2-tailed)* atau nilai probabilitas X sebesar 0,841 dan nilai probabilitas Y sebesar 0,857. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data kedua variabel penelitian ini berasal dari data yang berdistribusi normal, karena nilai signifikansi atau probabilitas dari masing-masing variabel menunjukkan besaran $>$ dari 0,05.

2. Uji Linearitas

Pengujian linearitas variabel bebas dengan variabel terikat dilakukan melalui uji Anava (uji F) pada taraf kepercayaan 0,05. dengan pengajuan hipotesis linearitas yang akan diuji sebagai berikut :

- 1) H_0 : Variabel X memiliki hubungan linear terhadap variabel Y
- 2) H_1 : Variabel X tidak memiliki hubungan linear terhadap variabel Y

Selanjutnya kriteria pengambilan keputusan dari uji linearitas ini adalah :

- 1) Terima H_0 : Jika nilai $F_{\text{tabel}} <$ dari F_{hitung} .
- 2) Terima H_1 : Jika nilai $F_{\text{tabel}} >$ dari F_{hitung} .

Berdasarkan pada ketentuan di atas, untuk masing-masing variabel yaitu Gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah(X) terhadap variabel terikat Kepuasan kerja guru(Y) terangkum dalam tabel 5 di bawah ini :

Tabel 10 : Rangkuman Uji linearitas Motivasi kerja(X) Terhadap Kepuasan kerja guru (Y)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)		1252,250	13	96,327	93,882	,000
Kepuasan Kerja Motivasi Kerja	Between Groups	Linearity	1186,748	1	1186,748	1156,628	,000
		Deviation from Linearity	65,502	12	5,458	5,320	,001
	Within Groups		16,417	16	1,026		
	Total		1268,667	29			

Dari hasil perhitungan seperti pada tabel 5 di atas menunjukkan bahwa variabel Motivasi kerja (X) dengan variabel Kepuasan kerja guru (Y) diperoleh angka $F_h = 93,882 > F_t = 4,17$ maka dapat disimpulkan bahwa koefisien arah regresi Y atas X berarti pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

Selanjutnya diketahui harga F tuna cocok hasil perhitungan diperoleh sebesar 3,106 sedangkan harga F tabel dengan dk pembilang 16 dan dk penyebut 29 pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah 2,18. Oleh karena harga F tuna cocok hitung 5,320 lebih besar dari nilai F tabel 2,18. Hal ini menunjukkan variabel Motivasi kerja (X) terhadap variabel Kepuasan kerja

guru (Y) dengan persamaan garis regresi $\hat{Y} = 45,533 + 0,589 X$ adalah linier.

Perhitungan keberartian regresi Y atas X pada Tabel 5 menunjukkan harga $F_h > F_t$. Hal ini bermakna bahwa koefisien arah regresi Y atas X signifikan pada taraf $\alpha = 0,05$. Dengan demikian persamaan regresi $\hat{Y} = 45,533 + 0,589 X$ adalah linier dapat dipertanggungjawabkan untuk menarik kesimpulan mengenai pengaruh Motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja guru. Dengan kata lain peningkatan pada satu skor Motivasi kerja akan meningkatkan sebesar 0,589 skor pada Kepuasan kerja guru.

4.3. Uji Homogenitas Data

Persyaratan ketiga untuk melakukan analisis dalam regresi ganda adalah melakukan uji homogenitas data. Uji homogenitas data bertujuan untuk melihat apakah varians (ragam) dari suatu data yang dianalisis homogen atau tidak. Salah satu syarat untuk membandingkan atau mengkorelasikan dua kelompok data atau lebih, variansnya relatif harus homogen. Hasil analisis yang dilakukan secara lengkap disajikan dalam rangkuman tabel berikut ini.

Tabel 11 : Rangkuman Uji Homogenitas Data Variabel X dan Y

Variabel Penelitian	Chi Kuadrat Hitung	Chi Kuadrat Tabel	Keterangan
Motivasi kerja (X)	5,467	24,99	Homogen
Kepuasan kerja guru (Y)	6,400	24,99	Homogen

Dari tabel 8 di atas dapat dilihat bahwa chi kuadrat hitung dari variabel Motivasi kerja (X) diperoleh besaran chi kuadrat hitung 5,467, sedangkan chi kuadrat tabel dengan $df = 13$ diperoleh besaran 24,99. Dengan demikian $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ yaitu $5,467 < 24,99$ pada taraf signifikan 5%, sehingga memberi kesimpulan sebaran data variabel Motivasi kerja adalah homogen. Sedangkan pengujian chi kuadrat hitung dari variabel Kepuasan kerja guru (Y) diperoleh besaran chi kuadrat hitung 6,400, sedangkan chi kuadrat tabel dengan $df = 13$ diperoleh besaran 24,99. Dengan demikian $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ yaitu $6,400 < 24,99$

pada taraf signifikan 5%, sehingga memberi kesimpulan sebaran data variabel Kepuasan kerja guru adalah homogen.

Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa masing-masing variabel penelitian (X dan Y) berasal dari populasi yang homogen sehingga persyaratan untuk analisis regresi telah terpenuhi.

4.4. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan pengujian yang dilakukan sebelumnya diketahui bahwa skor Motivasi kerja (X) sebanyak 5 orang (16,67%) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 10 orang (33,33%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 15 orang (50%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka skor Motivasi kerja umumnya berada di atas rata-rata. Dari data pemusatan variabel Motivasi kerja (X) terlihat bahwa nilai mean, median, dan modus relatif sama. Kemudian nilai median dan modus berada dalam kelas interval yang sama pada sebelah kiri nilai mean. Dari data tersebut disimpulkan bahwa variabel Motivasi kerja condong ke kanan.

Sedangkan sebaran skor Kepuasan kerja guru (Y) sebanyak 7 orang (23,33%) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 9 orang (30%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 14 orang (46,67%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka Kepuasan kerja guru umumnya berada di atas rata-rata. Dari data pemusatan variabel Kepuasan kerja guru (Y) terlihat bahwa nilai mean, median, dan modus relatif sama. Kemudian nilai median dan modus berada dalam kelas interval yang sama pada sebelah kiri nilai mean. Dari data tersebut disimpulkan bahwa variabel Kepuasan kerja guru condong ke kanan.

Hasil pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yakni Motivasi kerja berhubungan secara signifikan dengan Kepuasan kerja guru digunakan analisis korelasi sederhana. Hasil analisis dan perhitungannya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 12 : Uji Hipotesis Penelitian

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,967 ^a	,935	,933	1,710

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variabel Motivasi kerja (X) dengan Kepuasan kerja guru (Y) sebesar 0,967 dengan demikian hubungan keduanya tergolong kuat dan koefisien determinasinya sebesar 0,935 artinya Motivasi kerja (X) memberikan pengaruh terhadap Kepuasan kerja guru (Y) sebesar 93,67%. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 20,140$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2,042$.

Oleh karena $t_{hitung} (20,140) > t_{tabel} (2,042)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara Motivasi kerja dengan Kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah Kedaisianam di Kecamatan Lima Puluh Kabupaten Batu Baradengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 45,533 + 0,589X$. Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerjamempunyai hubungan dan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja guru di Madrasah Aliyah Al Washliyah Kedaisianam Kabupaten Batubara . Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini telah teruji secara empiris.

4.5.Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan analisis yang dilakukan di atas, diketahui bahwa hipotesis yang diajukan di terima dan telah teruji secara empiris dimana hasil pengujian regresi sederhana diperoleh koefisien korelasi antara variabel Motivasi kerja (X) dengan Kepuasan kerja guru (Y) sebesar 0,967 dengan demikian hubungan keduanya tergolong kuat dan koefisien determinasinya sebesar 0,935 artinya Motivasi kerja (X) memberikan pengaruh terhadap Kepuasan kerja guru (Y) sebesar 93,67%. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 20,140$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2,042$.

Oleh karena $t_{hitung} (20,140) > t_{tabel} (2,042)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara Motivasi kerja dengan Kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah Kedaisianam di Kecamatan Lima Puluh Kabupaten Batu Baradengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 45,533 + 0,589X$.

Temuan penelitian ini setidaknya sejalan dengan pandangan Armstrong yang menegaskan bahwa motivasi kerja yang tinggi dan sesuai dengan harapan karyawan akan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Seorang karyawan yang tidak puas akan pekerjaannya dapat dimotivasi bekerja lebih baik lagi untuk memperbaiki dirinya. Maka dengan adanya motivasi kerja yang tinggi akan tercermin rasa tanggung jawab dan gairah kerja yang menciptakan suatu keinginan untuk bekerja dan memberikan sesuatu yang terbaik untuk pekerjaannya.(Armstrong,2002:97).

Sebagaimana diketahui bahwa, guru merupakan aset bagi madrasah yang sangat berharga dan harus dikelola dengan baik oleh madrasah agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau pegawainya dalam mencapai tujuannya.

Kepala Madrasah dalam meningkatkan kepuasan kerja harus senantiasa memperhatikan faktor-faktor yang mendorong guru bekerja dengan produktif, yaitu salah satunya meningkatkan motivasi guru. Dengan meningkatkan motivasi kerja maka guru dalam bekerja akan merasa senang dan tidak terpaksa serta mempunyai kepuasan kerja yang tinggi. Menurut Robbins bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima(Stephens, 2011:78).

Mangkunegara dalam Wibowo, juga menjelaskan bahwa pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya makin sedikit pegawai yang tidak terpenuhi, pegawai tersebut akan merasatidak puas (Wibowo,2011:504).

Guru yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sebaliknya jika guru tidak memperoleh kepuasan tidak akan

pernah mencapai kematangan psikologi yang menyebabkan frustrasi. Guru seperti ini akan sering melamun, semangat kerja rendah, cepat bosan dan lelah, emosi tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan.

Ringkasnya, tanpa adanya motivasi kerja yang tinggi dari atasan dan lingkungan kerja maka guru tidak akan mendapatkan kepuasan kerja yang baik. Apabila motivasi kerja diterapkan secara baik, maka guru akan mendapatkan kepuasan kerja yang baik pula.

Temuan penelitian ini juga memberikan penegasan yang kuat dan sejalan dengan temuan penelitian lain yang dilakukan oleh Kartika & Kaihatu, yang mengatakan bahwa unsur – unsur motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (TS, 2010: 100-112). Juga hasil penelitian Devy dkk yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berkorelasi positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 13,5% (Dwi Oktavia, 2020:375:385).

4.6.Keterbatasan Penelitian

Sebagai manusia yang tak luput dari sifat silap dan lupa serta memiliki kekurangan, menyadari sepenuhnya bahwa penelitian ini masih memiliki keterbatasan-keterbatasan diantaranya :

1. Dalam penelitian yang mengungkapkan Kepuasan kerja guru, peneliti hanya membatasi pada variabel motivasi kerja, peneliti menyadari masih banyak variabel lain yang dapat dianggap sebagai faktor pendukung bagi upaya meningkatkan Kepuasan kerja guru di Madrasah Aliyah Kedaisianam di Kecamatan Lima Puluh Kabupaten Batu Bara.
2. Instrumen yang dirancang dan disusun mungkin belum sesempurna seperti apa yang diharapkan untuk dapat menjawab seluruh permasalahan dalam penelitian ini.
3. Keterbatasan penelitian yang berasal dari responden, dimungkinkan tidak memberikan tanggapan atau jawaban sebagaimana yang diharapkan, dan
4. kemungkinan terjadi bias dalam penelitian.