**BAB IV**

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi uraian tentang diskripsi data hasil penelitian untuk memperoleh gambaran tentang karakteristik distribusi skor dari subyek penelitian masing-masing variabel yang diteliti, yaitu Motivasi berprestasi, sistem penghargaan, dan kepuasan kerja Guru. Selanjutnya disajikan perhitungan persyaratan analisis, yaitu uji normalitas. Pada bagian akhir dilakukan pengujian hipotesis dan interpretasi hasil penelitian.

1. **Diskripsi Data**

Data yang didiskripsikan merupakan data yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner dengan menggunakan instrumen-instrumen yang dikembangkan.

1. **Motivasi Berprestasi XI**

Rentangan skor jawaban responden pada variabel motivasi berprestasi dijaring berdasarkan hasil dari penyebaran angket terhadap 49 orang responden, untuk data motivasi berprestasi yang skor teoritiknya 27 – 135, diperoleh rentangan skor antara 27 sampai dengan 135. Skor rata-rata 93,51; modus, 104,75; median, 96,36; varians, 1223,38; dan simpangan baku 34,98. Skor rata-rata motivasi berprestasi sebesar 93,51 bila dibandingkan dengan skor ideal sebesar 135, tingkat ketercapaiainnya 69,72% termasuk dalam kategori tinggi.

Distribusi frekuensi motivasi berprestasi dapat dilihat pada tabel 4.2, sedangkan gambar histogram distribusi frekuensi dapat dilihat pada gambar 4.2. Sebagai berikut:

Tabel 4.2

Distribusi Frekuensi motivasi berprestasi

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Interval Kelas | Frekuensi | Persentase | Interpretasi |
| 67 - 75 | 6 | 12 | Sangat Rendah |
| 76 - 84 | 8 | 16 | Rendah |
| 85 - 93 | 9 | 18 | Kurang |
| 94 - 102 | 9 | 18 | Sedang |
| 103 - 111 | 11 | 22 | Baik |
| 112 - 120 | 5 | 10 | Sangat Baik |
| 121 - 129 | 1 | 2 | Sempurna |
| ∑ | 49 | 100 |  |

Tabel 4.2 menunjukkan distribusi frekuensi kelas interval pertama, yaitu antara 67 – 75, frekuensinya berjumlah 6 orang. Merupakan 12% dari jumlah responden. Kategori Sangat rendah. Distribusi frekuensi kelas interval kedua, yaitu antara 76 - 84. Frekuensi berjumlah 8 orang. Merupakan 16% dari jumlah responden. Kategori rendah. Distribusi frekuensi kelas interval ketiga, yaitu antara 85 – 93. Frekuensi berjumlah 9 orang. Merupakan 18% dari jumlah responden. Kategori kurang.

Distribusi frekuensi kelas interval keempat, yaitu antara 94 - 102. Frekuensi berjumlah 9 orang. Merupakan 18% dari jumlah responden. Kategori sedang.Distribusi frekuensi kelas interval kelima, yaitu antara 103 - 111. Frekuensi berjumlah 11 orang. Merupakan 22% dari jumlah responden. Kategori tinggi. Distribusi frekuensi kelas interval keenam, yaitu antara 112 - 120. Frekuensi berjumlah 5 orang. Merupakan 10% dari jumlah responden. Kategori sangat tinggi. Distribusi frekuensi kelas interval ketujuh, yaitu antara 121 - 129. Frekuensi berjumlah 1 orang. Merupakan 2% dari jumlah responden. Kategori sempurna.



Gambar 4.2

Histogram Distribusi Frekuensi motivasi berprestasi

Gambar 4.2 menunjukkan histogram frekuensi pertama, batas nyata 66,5 – 75,5 frekuensinya berjumlah 6 orang. Histogram frekuensi kedua, batas nyata 75,5 – 84,5. Frekuensi berjumlah 8 orang. Histogram frekuensi ketiga, batas nyata 84,5 – 93,5. Frekuensi berjumlah 9 orang. Histogram frekuensi keempat, yaitu antara 93,5 – 102,5. Frekuensi berjumlah 9 orang. Histogram frekuensi kelima, batas nyata 102,5 – 111,5. Frekuensi berjumlah 11 orang. Histogram frekuensi keenam, batas nyata 111,5 – 120,5. Frekuensi berjumlah 5 orang. Histogram ketujuh, yaitu antara 120,5 – 129,5. Frekuensi berjumlah 1 orang. Maka dapat dijelaskan bahwa tabel distribusi frekuensi berasal dari sampel yang berdistribusi normal.

1. **Sistem penghargaan X2**

Rentangan skor jawaban responden pada variabel sistem penghargaan dijaring berdasarkan hasil dari penyebaran angket terhadap 49 orang responden, untuk data sistem penghargaan skor teoritiknya 26 - 130, diperoleh rentangan skor antara 26 sampai dengan 130. Skor rata-rata 84,61; modus, 84,75; median, 81,12; varians 993,38; dan simpangan baku 31,52. Skor rata-rata sistem penghargaan84,61 bila dibandingkan dengan skor ideal sebesar 130, tingkat ketercapaiannya 65,09% termasuk dalam kategori tinggi.

Distribusi frekuensi sistem penghargaan dapat dilihat pada tabel 4.3, sedangkan gambar histogram distribusi frekuensi dapat dilihat pada gambar 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3

Distribusi Frekuensi sistem penghargaan

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Interval Kelas | Frekuensi | Persentase | Interpretasi |
| 50 - 59 | 1 | 2 | Sangat Rendah |
| 60 – 69 | 7 | 14 | Rendah |
| 70 – 79 | 11 | 22 | Kurang |
| 80 – 89 | 21 | 43 | Sedang |
| 90 – 99 | 5 | 10 | Tinggi |
| 100 – 109 | 2 | 4 | Sangat Tinggi |
| 110 – 119 | 2 | 4 | Sempurna |
| ∑ | 49 | 100 |  |

Tabel 4.3 menunjukkan distribusi frekuensi kelas interval pertama yaitu antara 50 - 59. Frekuensi berjumlah 1 orang. Merupakan 2% dari jumlah responden. Kategori Sangat rendah. Distribusi frekuensi kelas interval kedua, yaitu antara 60 - 69. Frekuensi berjumlah 7 orang. Merupakan 14% dari jumlah responden. Kategori rendah. Distribusi frekuensi kelas interval ketiga, yaitu antara 70 - 79. Frekuensi berjumlah 11 orang. Merupakan 22% dari jumlah responden. Kategori kurang.

Distribusi frekuensi kelas interval keempat, yaitu antara 80 - 89. Frekuensi berjumlah 21 orang. Merupakan 43% dari jumlah responden. Kategori sedang. Distribusi frekuensi kelas interval kelima, yaitu antara 90 - 99. Frekuensinya berjumlah 5 orang. Merupakan 10% dari jumlah responden. Kategori tinggi. Distribusi frekuensi kelas interval keenam, yaitu antara 100 - 109. Frekuensinya berjumlah 2 orang. Merupakan 4% dari jumlah responden. Kategori sangat tinggi. Distribusi frekuensi kelas interval ketujuh, yaitu antara 110 - 119. Frekuensi berjumlah 2 orang. Merupakan 4% dari jumlah responden. Kategori sempurna.



Gambar: 4.3

Histogram Frekuensi sistem penghargaan

Gambar 4.3 menunjukkan histogram frekuensi pertama. Batas nyata 49,5 – 59,5. Frekuensi berjumlah 1 orang. Histogram frekuensi kedua, yaitu antara 95,5 – 69,5. Frekuensi berjumlah 7 orang. Histogram frekuensi ketiga, batas nyata 69,5 – 79,5. Frekuensi berjumlah 11 orang. Histogram frekuensi keempat, batas nyata 79,5 – 89,5. Frekuensi berjumlah 21 orang. Histogram frekuensi kelima, batas nyata 89,5 – 99,5. Frekuensi berjumlah 5 orang. Histogram frekuensi keenam, batas nayata 99,5 – 109,5. Frekuensinya berjumlah 2 orang. Histogram frekuensi ketujuh, batas nayata 109,5 - 119,5. Frekuensi berjumlah 2 orang. Maka dapat dijelaskan bahwa tabel distribusi frekuensi berasal dari sampel yang berdistribusi normal.

1. **Kepuasan Kerja Guru Y**

Rentangan skor jawaban responden pada variabel kepuasan kerja guru dijaring berdasarkan hasil dari penyebaran angket terhadap 49 orang responden, untuk data kepuasan kerja guruskor teoritiknya 25 – 125, diperoleh rentangan skor antara 25 sampai dengan 125. Skor rata-rata 68,62; modus, 68,72; median, 70,21; varians, 731,11; dan simpangan baku 27,04.Skor rata-rata kepuasan kerja guru sebesar 68,30 bila dibandingkan dengan skor ideal sebesar125, tingkat ketercapaiainnya 54,64% termasuk dalam kategori sedang.

Distribusi frekuensi variabel kepuasan kerja guru dapat dilihat pada tabel 4.1, Sedangkan gambar histogram distribusi frekuensi dapat dilihat pada gambar 4.1.

Tabel 4.1

Distribusi Frekuensi Motivasi Belajar Siswa

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Interval Kelas | Frekuensi | Persentase | Interpretasi |
| 47 – 54 | 7 | 14 | Sangat Rendah |
| 55 – 62 | 4 | 8 | Rendah |
| 63 – 70 | 18 | 37 | Kurang |
| 71 – 78 | 14 | 29 | Sedang |
| 79 – 86 | 4 | 8 | Tinggi |
| 87- 94 | 1 | 2 | Sangat Tinggi |
| 95 - 102 | 1 | 2 | Sempurna |
| ∑ | 49 | 100 |  |

Tabel 4.1 menunjukkan distribusi frekuensi kelas interval pertama yaitu antara 47 – 54. Frekuensi berjumlah 7 orang. Merupakan 14% dari jumlah responden. Kategori Sangat rendah. Distribusi frekuensi kelas interval kedua yaitu antara 55 - 62. Frekuensi berjumlah 4 orang. Merupakan 8% dari jumlah responden. Kategori rendah. Distribusi frekuensi kelas interval ketiga yaitu antara 63 – 70. Frekuensi berjumlah 18 orang. Merupakan 37% dari jumlah responden. Kategori kurang.

Distribusi frekuensi kelas interval keempat, yaitu antara 71 - 78. Frekuensi berjumlah 14 orang. Merupakan 29% dari jumlah responden. Kategori sedang. Distribusi frekuensi kelas interval kelima, yaitu antara 79 - 86. Frekuensinya berjumlah 4 orang. Merupakan 8% dari jumlah responden. Kategori tinggi. Distribusi frekuensi kelas interval keenam, yaitu antara 87 - 94.Frekuensi berjumlah 1 orang. Merupakan 2% dari jumlah responden. Kategori sangat tinggi. Distribusi frekuensi kelas interval ketujuh, yaitu antara 95 - 102, frekuensinya berjumlah 1 orang. Merupakan 2% dari jumlah responden. Kategori sempurna.



Gambar 4.1

Histogram Frekuensi kepuasan kerja guru

Gambar 4.1 menunjukkan histogram frekuensi pertama batas nyata antara 47,5 – 54,5, frekuensinya berjumlah 7 orang. Histogram frekuensi kedua batas nyata antara54,5 – 62,5, frekuensinya berjumlah 4 orang. Histogram frekuensi ketiga batas nyata antara 62,5 – 70,5, frekuensinya berjumlah 18 orang. Histogram frekuensi keempat batas nyata antara 70,5 – 78,5, frekuensinya berjumlah 14 orang. Histogram frekuensi kelima batas nyata antara 78,5 – 86,5, frekuensinya berjumlah 4 orang. Histogram frekuensi keenam batas ynata antara 86,5 – 94,5 frekuensinya berjumlah 1 orang. Dan histogram frekuensi keenam batas nyata antara 94,5 – 102,5 frekuensinya berjumlah 1 orang. Maka dapat dijelaskan bahwa tabel distribusi frekuensi berasal dari sampel yang berdistribusi normal.

1. **Pengujian Persyaratan Analisis**

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi dan korelasi. Sebelum pengujian dilakukan, perlu dilakukan pengujian persyaratan statistik agar hasil analsis regresi dapat digunakan untuk memperoleh kesimpulan yang dapat berlaku secara umum. Uji persyaratan yang dilakukan adalah uji normalitas.

Uji normalitas dilakukan terhadap masing-masing variabel untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal dengan menggunakan teknik galat taksiran Y atas X. Dengan menggunakan teknik analisis tersebut, diperoleh nilai Lo kurang dari nilai Lt. Apabila Lohitung< Lotabel, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Agar jelasnya hasil perhitungan uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.4sebagai berikut:

Tabel 4.4

Rangkuman Analsis Uji Normalitas Data

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| NO | Galat Taksiran | Lo hitung | Lotabel | Keterangan |
| 1 | Y atas X1 | 0,071 | 0,127 | Normal |
| 2 | Y atas X2 | 0,119 | 0,127 | Normal |

Keterangan

Lo = Harga Mutlak terbesar

Lt = Nilai kritis L untuk uji Liliefors dengan α = 0,05 (tabel)

Tabel 4.4 Menunjukkan bahwa galat taksiran antara X1 (motivasi berprestasi) terhadap variabel Y (kepuasan kerja guru) diperoleh Lohitung = 0,071< 0,127 =Lotabel. Dengan demikian distribusi data motivasi berprestasi bila dihubungkan dengan kepuasan kerja guru berdistribusi normal. Tabel 4.4 juga menunjukkan bahwa galat taksiran antara X2 (sistem penghargaan) terhadap variabel Y (kepuasan kerja guru) diperoleh Lohitung = 0,119< 0,127 = Lotabel. Dengan demikian data distribusi sistem penghargaan bila dihubungkan dengan kepuasan kerja guru berdistribusi normal. Dengan demikian ketiga data penelitian yaitu motivasi berprestasi dan sistem penghargaan serta kepuasan kerja guru berdistribusi normal.

1. **Pengujian Hipotesis**

Dalam penelitian ini terdapat tiga hipotesis yang diuji secara empirik. Ketiga hipotesis yang diuji sebagai berikut:

1. **Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kepuasan Kerja Guru**

Hipotesis pertama ialah terdapat pengaruh positif motivasi berprestasidengan kepuasan kerja guru. Secara statistik hipotesis di atas dirumuskan sebagai berikut:

H0 : ρy1 = 0

H1 : ρy1> 0

Untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi dengan kepuasan kerja guru digunakan analisis regresi dan korelasi. Dari hasil perhitungan diperoleh a = 40,81 dan b= 0,30. Dengan memasukkan a dan b ke dalam persamaan regresi Y atas X1, Ŷ = 40,81+ 0,30X1. Untuk menguji kebenaran kontribusi X1 dengan Y, dilakukan uji linearitas dan signifikansi regresi. Analisis terhadap berbagai sumber variasi ditampilkan dalam tabel 4.5 sebagai berikut :

Tabel 4.5

Anava Untuk Regresi Linear Sederhana Ŷ = 40,81+ 0,30X1.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Su.Va | Db | JK | RJK | Fh | Ft |
| Total | 49 | 238076,00 |  |  |  |
| Reg a | 1 | 231773,47 | 231773,47 | 9,15 | 4,05 |
| Reg b | 1 | 1027,33 | 1027,33 |
| Sisa | 47 | 5275,20 | 112,24 |
| Tu Cocok | 30 | 2488,04 | 82,93 | 0,51 | 2,15 |
| Galat | 17 | 2787,16 | 163,95 |

Keterangan

Jk = Jumlah kuadrat

RJk = Rata-rata jumlah kuadrat

Db = Derajat kebebasan

Dari data tabel 4.5 hasil pengujian linieritas diperoleh Fhitung sebesar 0,51 sedangkan dari daftar distribusi F dengan taraf signifikansi α = 0,05, derajat kebebasan db1 = 30 dan db2 = 17 diperoleh Ftabel sebesar 2,15. Jika dibandingkan keduanyan ternyata Fhitung< Ftabel atau 0,51<2,15. Hal ini dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi Ŷ =40,81+ 0,30X1. Adalah linear.

Setelah uji linieritas dilanjutkan dengan uji keberartian. Dari tabel analisis varians (ANAVA) di atas diperoleh Fhitung = 9,15 sedangkan dari tabel distribusi F dengan derajat kebebasan db1 = 1 dan db2 = 47, dan taraf kepercayaan α = 0,05 diperoleh Ftabel4,05, Jika dibandingkan keduanya ternyata Fhitung> Ftabel atau 9,15>4,05, maka H0 ditolak karena tidak teruji kebenarannya dan ini berarti H1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi adalah signifikan.

Selanjutnya dilakukan uji korelasi antara X1 dengan Y. Dari hasil analisa korelasi sederhana diperoleh koefisien korelasi ry1 = 0,40 dan koefisien determinasi r2y1 = 0,16. Dari uji signifikansi korelasi diperoleh thitung = 2,99. Koefisien korelasi sederhana ini ternyata signifikan setelah diuji dengan uji t. Hal ini ditunjukkan oleh thitung > ttabel atau 2,99> 1,67 pada α =0,05 dan derajat kebebasan 49.

Hubungan antara X1 dengan Y diuji secara parsial dengan X2 dikontrol, dari perhitungan diperoleh nilai koefisien ry1.2= 0,19 dan koefisien determinasi r2y1.2 = 0,04. Koefisien korelasi parsial tersebut diuji keberartian dengan menggunakan uji t. Dari hasil perhitungan diperoleh thitung = 1,71. Sedangkan ttabel pada taraf nyata α = 0,05 dan dengan derajat kebebasan 49 diperoleh t tabel = 1,67. Dengan demikian jika dibandingkan, thitung> ttabel atau 1,71> 1,67 Hal ini berarti H0 ditolak karena tidak teruji kebenarannya dan menerima H1 atau korelasi parsial antar X2 dengan Y dengan X1 dikontrol adalah signifikan.

Dengan keberartian hubungan X1terhadap Y baik secara sederhana maupun parsial, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua benar, yaitu terdapat pengaruh positif motivasi berprestasi dengan kepuasan kerja guru dan teruji signifikan.

Pengaruh antara variabel X1dengan Y yang dipolakan dengan persamaan regresi dapat divisualisasikan dalam diagram garis regresi linier seperti pada gambar 4.4.sebagai berikut:

Y

250-

200-

150-

100- Ŷ =40,81+ 0,30X1

50-

0- . . . . . . x1

1 2 4 6 8 10

Gambar 4.4Garis Diagram RegresiŶ =40,81+ 0,30X1.

1. **Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Kepusan Kerja Guru**

Hipotesis kedua ialah terdapat pengaruh positifsistem penghargaan dengan kepuasan kerja guru. Secara statistik hipotesis di atas dirumuskan sebagai berikut:

H0 : ρy2 = 0

H1 : ρy2> 0

Untuk mengetahui hubungan sistem penghargaan dengan kepuasan kerjaguru digunakan analisis regresi dan korelasi. Dari hasil perhitungan diperoleh a = 4,35 dan b= 0,79 Dengan memasukkan a dan b ke dalam persamaan regresi Y atas X2, Ŷ =4,35+ 0,79X2. Untuk menguji kebenaran X2 dengan Y, dilakukan uji linearitas dan signifikansi regresi. Analisis terhadap berbagai sumber variasi ditampilkan dalam tabel 4.6 sebagai berikut :

Tabel 4.6

Anava Untuk Regresi Linear SederhanaŶ =4,35+ 0,79X2.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Su.Va | Db | JK | RJK | Fh | Ft |
| Total | 49 | 238076,00 |  |  |  |
| Reg a | 1 | 231773,47 | 231773,47 | 147,09 | 4,04 |
| Reg b | 1 | 4776,35 | 4776,35 |
| Sisa | 47 | 1526,18 | 32,47 |
| Tu Cocok | 29 | 641,38 | 22,12 | 0.45 | 2.61 |
| Galat | 18 | 884,80 | 49,16 |

Keterangan

Jk = Jumlah kuadrat

RJk = Rata-rata jumlah kuadrat

Db = Derajat kebebasan

Dari data tabel 4.5, hasil pengujian linieritas diperoleh Fhitung sebesar 0,45 sedangkan dari daftar distribusi F dengan taraf signifikansi α = 0,05, derajat kebebasan db1 = 29 dan db2 = 18 diperoleh Ftabel sebesar 2,61. Jika dibandingkan keduanya ternyata Fhitung< Ftabel atau 0,45<2,61. Hal ini dapat disimpulkan bahwa persamaan regresiŶ =4,35+ 0,79X2. Adalah linear.

Setelah uji linieritas dilanjutkan dengan uji keberartian. Dari tabel analsis varians (ANAVA) di atas diperoleh Fhitung = 147,69 sedangkan dari tabel distribusi F dengan derajat kebebasan db1 = 1 dan db2 = 47, dan taraf kepercayan α = 0,05 diperoleh Ftabel 4,04. Jika dibandingkan keduanya ternyata Fhitung> Ftabelatau 147,69>4,04, maka H0 ditolak karena tidak teruji kebenarannya dan ini berarti H1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi adalah signifikan.

Selanjutnya dilakukan uji korelasi antara X2 dengan Y. Dari hasil analisa korelasi sederhana diperoleh koefisien korelasi ry2 = 0,87 dan koefisien determinasi r2y2 = 0,76 Dari uji signifikansi korelasi diperoleh t hitung = 12,00. Koefisien korelasi sederhana ini ternyata signifikan setelah diuji dengan uji t. Hal ini ditunjukkan oleh thitung > ttabel atau 12,00> 1,67 pada α =0,05 dan derajat kebebasan 49.

Kontribusi X2terhadap Y diuji secara parsial dengan X1 dikontrol, dari perhitungan diperoleh nilai koefisien ry2.1 = 0,85 dan koefisien determinasi r2y2.1 = 0,72. Koefisien korelasi parsial tersebut diuji keberartian dengan menggunakan uji t. Dari hasil perhitungan diperoleh t hitung = 10,91. Sedangkan ttabel pada taraf nyata α = 0,05 dan dengan derajat kebebasan 49 diperoleh ttabel = 1,67 . Dengan demikian jika dibandingkan, thitung> ttabel atau 10,91> 1,67 Hal ini berarti H0 ditolak karena tidak teruji kebenarannya dan menerima H1 atau korelasi parsial antar X1 dengan Y dengan X2 dikontrol adalah signifikan.

Dengan keberartian kontribusi X2 terhadap Y baik secara sederhana maupun parsial, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua benar, yaitu terdapat hubungan positif sistem penghargandengan kepuasan kerja guru dan teruji signifikan.

Hubungan antara variabel X2dengan Y yang dipolakan dengan persamaan regresi dapat divisualisasikan dalam diagram garis regresi linier seperti pada gambar 4.5.

Y

25-

20-

15- Ŷ =4,35+ 0,79X2

10-

5-

0- . . . . . .x2

1 2 3 4 5 6

Gambar 4.5Diagram Garis regresi Ŷ =4,35+ 0,79X2

1. **PengaruhMotivasiBerprestasi dan Sistem Penghargaan terhadap kepuasan kerja Guru**

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif motivasi berprestasi dan sistem penghargaan secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru. Secara statistik hipotesis di atas dapat dirumuskan sebagai berikut:

H0 : Ry.12 = 0

H1 : Ry.12> 0

Pengujian hipotesis ini menggunakan analisisi regresi dan korelasi multiple. Hubungan antara variabel X1 dan X2 dapt dilihat melalui regresi multiple . Dari hasil penelitian diperoleh harga a0 = 0,06 a1 = 0,07, dan a2 = 0,75. Dengan memasukkan harga a0 , a1 dan a2 maka diperoleh persamaan regresi multiple Ŷ =0,06+0,07X1 + 0,75X2.

Untuk menguji kebenaran hubungan motivasi berprestasi dan sistem penghargaan dengan kepuasan kerja guru, dilakukan uji keberartian koefisien regresi multiple dengan menggunakan uji F. Dari hasil perhitungan diperoleh harga Fhitung sebesar 75,59. Sedangkan dari daftar distribusi F dengan derajat pembilang dk1 = 2 dan derajat kebebasan penyebut dk2 = 47 pada taraf signifikansi =0,05 diperoleh F0,05(2:47) sebesar 4,05. Jika keduanya dibandingkan maka diperoleh Fhitung>Ftabel atau 75,59>4,05. Karena Fhitung>Ftabel maka menurut kriteria pengujian H0 ditolak karena tidak teruji kebenarannya dan berarti menerima H1. Hal ini berarti koefisien regresi adalah signifikan.

Untuk menguji hubungan ganda antara variabel motivasi berprestasi dan sistem penghargaan dengan kepuasan kerja guru digunakan analisis korelasi multiple. Dari hasil perhitungan diperoleh koefisien korelasi multiple Ry.12sebesar 0,88 dan koefisien determinasi R2y.12 sebesar 0,77. Untuk menguji keberartian terhadap koefisien korelasi multiple di atas digunakan uji F. Dari hasil perhitungan diperoleh Fhitung sebesar 75,59 dan pada taraf signifikansi = 0,05 dengan derajat kebebasan pembilang dk1 = 2 dan derajat kebebasan penyebut dk2 =47 diperoleh F0,05 (2:47) = 4,05. Jika keduanya dibandingkan maka F hitung> F tabel atau 75,59>4,05. Karena F hitung> Ftabel, maka menurut kriteria pengujian H0 ditolak karena tidak terbukti kebenarannya dan berarti menerima H1. Hal ini berarti korelasi multiple adalah signifikan

Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa hipotesis ketiga yaitu: terdapat hubungan positif motivasi berprestasi dan sistem penghargaan secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru diterima dan teruji sangat signifikan.

1. **Pembahasan Hasil Penelitian**

Dalam pembahasan hasil penelitian ini dilakukan dari dua sisi, yaitu hasil analisis diskripsi tiap variabel dan hasil analisis korelasi antar variabel.

* 1. **Tingkat Kepuasan Kerja Guru**

Tingkat kepuasan kerja guru dari hasil penyebaran angket diperoleh rentang 25 – 125, dengan rata-rata sebesar 68,30 menunjukkan skor rata-rata 68,30 tergolong tinggi dilihat dari ketercapaiannya pada skor rata-rata ideal yaitu tingkat ketercapaiainnya 54,64% termasuk dalam kategori sedang.

Penelitian Khairunnisa.[[1]](#footnote-2) Tesis “Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SDN di Kecamatan Banjarmasin Tengah”.

Dalam melaksanakan tugasnya tiap guru menginginkan sebuah kepuasan dari hasil pekerjaannya itu.Kepuasan kerja seorang guru akan terlihat dari pekerjaan yang dihargai. Kepala sekolah perlu mengusahakan agar guru dalam melaksankan tugasnya disertai dengan suatu penghargaan yang pantas. Seperti yang diketahui, kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana individu memandang pekerjaan mereka. Begitu juga kepuasan kerja guru adalah suatu respon puas atau tidak puas guru yang berhubungan dengan hasil penyesuaian diri atas pekerjaannya.

* 1. **Tingkat motivasi berprestasi**

Tingkat motivasi berprestasi dari hasil pengisian angket diperoleh rentang 27-135, dengan rata-rata sebesar 93,51 menunjukan bahwa skor rata-rata tergolong tinggi bila dilihat dari ketercapaiannya pada rata-rata skor ideal yaitu mencapai 69,72%. Termasuk dalam kategori tinggi.

Penelitian Noor Choliq, tahun 2009 dalam tesisnya “Pengaruh Motivasi Berprestasi, Iklim Sekolah, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP di Komwil 02 Kabupaten Tegal”[[2]](#footnote-3)

Motivasi berprestasi didefinisikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi tertentu.[[3]](#footnote-4)Bahwa motivasi berprestasi sangat berperan penting untuk mencapai prestasi.

Dalam melaksanakan tugasnya tiap guru memiliki motivasi (dorongan/alasan) untuk melaksanakan tugasnya. Dorongan ini yang akan menimbulkan seorang guru untuk mendapatkan prestasi yang tinggi dalam setiap tugasnya. Oleh karena itu kepala sekolah perlu mengusahakan agar dalam melaksanakan tugasnya seorang guru perlu disertai dengan suatu motivasi yang memadai. Seperti yang diketahui, motivasi adalah dorongan yang menentukan tingkah laku manuisa dan perbuatan manuisa. Ia menjadi kunci utama dalam menafsirkan dan melahirkan perbuatan manuisa.

* 1. **Tingkat Sistem Penghargaan**

Tingkat sistem penghargaan diperoleh rentang 26 sampai 130, dengan rata-rata sebesar 84,61 menunjukkan bahwa skor rata-rata tergolong sangat tinggi bila dilihat dari ketercapaiannya pada pada rata-rata skor ideal yaitu mencapai 65,09%.

Penghargaan merupakan segala sesuatu yang diterima oleh seseorang sebagai balas jasa untuk aktivitas kerja mereka.Baik berupa material atau nonmaterial.Dengan tujuan meningkatkansemangat kerja, menurunkan kemalasan dan meningkatkan prestasi kerja.

Menurut Handoko, yang dimaksud dengan penghargaan adalah segala sesuatu yang diterima oleh individu sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Penghargaan dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, seperti: dalam bentuk pemberian uang, pemberian material dan fasilitas, dan dalam bentuk pemberian kesempatan berkarir.[[4]](#footnote-5)

Penghargaan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja guru, karena dengan penghargaan guru merasa dihargai atas hasil pencapaian pekerjaannya itu. Penghargaan bisa diberikan berupa pujian, dan juga bisa berupa uang atau lain sebagainya. Dengan sebuah penghargaan guru akan semakin semangat untuk menjalankan tugas dan penuh tanggungjawab.

* 1. **Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kepuasan Kerja Guru**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien korelasi ry1 sebesar 0,40 dan t hitung = 2,99 yang lebih besar dari t tabel pada α = 0,05 yaitu 1,67. Juga ditunjukkan oleh hasil koefisien korelasi parsial ry.12 sebesar 0,36 dan t hitung = 1,71 yang berarti lebih besar dari t tabel yang bernilai 1,67.

Koefisien determinasi r2y1 sebesar 0,16 dan r2,y.12 sebesar 0,04, memberikan informasi, bahwa secara sederhana 16% variasi yang terjadi pada motivasi berprestasi ditentukan kepuasan kerja gurudengan kondisi variabel sistem penghargaan dikontrol.

Jika dibandingkan kedua koefisien determinasi tersebut, ternyata terjadi kenaikankoefisien determinasi sebesar 16%.Hal ini memberikan informasi bahwa setelah dikontrol dengan sistem penghargaan maka nilai koefisien determinasi antara motivasi berprestasi dengan kepuasan kerja guru naik sebesar 16%.

Pola hubungan antara kedua variabel tersebut, dinyatakan dengan persamaan regresi linier Ŷ =40,81+0,30X1. Persamaan ini memberikan informasi bahwa rata-rata perubahan satu skor motivasi berprestasi diikuti oleh perubahan satu unit skor kepuasan kerja guru sebesar 0,30.

Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa makin tinggi motivasi berprestasi maka makin tinggi pula kepuasan kerja guru dan sebaliknya makin rendah motivasi berprestasi maka makin rendah pula kepuasan kerja guru.

* 1. **Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Kepuasan Kerja Guru**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif sistem penghargaan terhadap kepuasan kerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien korelasi ry2 sebesar 0,87 dan t hitung = 12,00 yang lebih besar dari t tabel pada α = 0,05 yaitu 1,67. Juga ditunjukkan oleh hasil koefisien korelasi parsial ry.21 sebesar 0,85 dan t hitung = 10,91 yang berarti lebih besar dari t tabel yang bernilai 1,67.

Koefisien determinasi r2y2 sebesar 0,76, dan r2y.21 sebesar 0,72 memberikan informasi, bahwa secara sederhana 76 % variasi yang terjadi pada kepuasan kerja guru ditentukan oleh sistem penghargaan dengan kondisi variabel motivasi berprestasi dikontrol.

Jika dibandingkan kedua koefisien determinasi tersebut, ternyata terjadi kenaikan koefisiendeterminasi sebesar 76%.Hal ini memberikan informasi bahwa setelah dikontrol dengan motivasi berprestasi maka nilai koefisien determinasi antara sistem penghargaan dengan kepuasan kerjanaik sebesar 76%.

Pola hubungan antara kedua variabel tersebut, dinyatakan dengan persamaan regresi linierŶ =4,35+ 0,79X2. Persamaan ini memberikan informasi bahwa rata-rata perubahan satu skor sistem penghargaan diikuti oleh perubahan satu unit skor kepuasan kerja guru sebesar 0,79.

Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa makin tinggi sistem penghargaan maka makin tinggi pula kepuasan kerja guru dan sebaliknya makin rendah sistem penghargaan maka makin rendah pula kepuasan kerja guru.

* 1. **Kontribusi Motivasi Berprestasi dan Sistem Penghargaan Terhadap Kepuasan Kerja Guru**

Pengujian hipotesis ketiga menyimpulkan, bahwa terdapat kontribusi positif antara motivasi berprestasi dan sistem penghargaan secara bersama-sama dengankepuasan kerja guru. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Fhitung> Ftabel yaitu 75,59>4,04 dan hasil perhitungan Ry1.2 sebesar 0,88 serta R2y.12 = 0,77.

Pola hubungan ketiga variabel tersebut ditunjukkan oleh persamaan regresi linier multiple Ŷ=0,06+0,07X1+0,75X2.Daripersamaan regresi ini diinterpretasikan bahwa kepuasan kerja guru akan berubah sebesar 0,45 atau 0,29 jika terjadi perubahan sebesar satu unit motivasi berprestasi dan sistem penghargaan, maka semakin baik kepuasan kerja guru. Demikian pula sebaliknya semakin kurang motivasi berprestasi dan sistem penghargaan makaakan semakin kurang kepuasan kerja guru.

Sebagaimana telah dipaparkan di atas pada bagian pengujian hipotesis, koefisien korelasi kontribusi motivasiberpretasi dengan kepuasan kerja guru (ry1) sebesar 0,40; koefisien korelasi antara sistem penghargaan terhadap kepuasan kerja guru (ry2) sebesar 0,87, serta motivasi berprestasi dan sistem penghargaan secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru (Ry12) sebesar 0,88. Pola kontribusi ketiga variabel dapat digambarkan sebagai berikut:

|  |
| --- |
| X1 |

ry1 =0,40

|  |
| --- |
| Y |

Ry12 = 0,88

|  |
| --- |
| X2 |

ry2 = 0,87

Gambar 4.6Pola Kontribusi Antar Ketiga Variabel

Hasil penelitian ini sejalan dengan pandangan Ngalim purwanto mengemukakan bahwa motivasi adalah pendorong suatu usaha yang disadari untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil dan tujuan tertentu.[[5]](#footnote-6)

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi adalah dorongan untuk mencapai tujuan atau predikat terpuji. Karena dengan motivasi yang dimiliki menjadikan seseorang untuk bertanggungjawab dalam pekerjaan atau tugasnya. Seorang guru yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan merasa puas dengan hasil pekerjaan atau tugas yang telah dicapainya. Begitu juga sebaliknya jika motivasi berprestasi rendah, maka kepuasan pekerjaan yang di dapat pun rendah.

Motivasi berprestasi dan sistem penghargaan adalah dua variabel yang saling mempengaruhi satu dengan yang lainnya, sehingga dibutuhkan usaha untuk mewujudkannya, baik dari guru atau kepala sekolah itu sendiri. Jika ke dua variabel tersebut terpenuhi maka akan menciptakan kepuasan kerja yang maksimal sehingga memotivasi guru untuk lebih tekun dan bertanggungjawab dalam melaksanakan tugasnya.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja guru dapat dikontribusi oleh motivasi berprestasi dan sistem penghargaan. Semakin tinggi motivasi berprestasi maka akan semakin tinggi pula untuk mencapai kepuasan kerja. Begitu pula dengan sistem penghargaan, semakin maksimal penghargaan yang diberikan maka akan semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan. Pengaruhnya terhadap pekerjaan, sebab dengan penghargaan seseorang akan melakukan pekerjaan dengan rasa senang dan tanggungjawab.

Motivasi berprestasi dan sistem penghargaan erat kaitannya, sebab dengan penghargaan seseorang akan termotivasi untuk berprestasi dalam pekerjaannya. Sebaliknya, tanpa motivasi berprestasi dalam pekerjaan maka seorang guru tidak akan memperoleh penghargaan.

Oleh karena itu, penulis berpendapat bahwa antara motivasi berprestasi dan sistem penghargaan saling memberikan kontribusi satu sama lainnya.

1. **Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini telah dilaksanakan secara optimal, namun disadari adanya beberapa keterbatasan, antara lain:

* 1. Instrumen ini bukan satu-satunya yang mampu mengungkap keseluruhan aspek yang diteliti, meskipun sudah diadakan ujicoba baik validitas maupun reliabilitas instrumen.
  2. Kompleksitas tugas-tugas pekerjaan, pendidikan dan latihan guru sebagai individu dan hubungan pribadi antara guru dengan guru turut mengkontribusi terhadap motivasi berprestasi dan sistem penghargaan serta kurang mengungkapkan kepuasan kerja guru, sehingga dalam instrument ini belum tercakup secara menyeluruh.
  3. Pengambilan sampling secara acak dan terbatas, sehingga memungkinkan penelitian tidak berlaku pada sampel di tempat lain.
  4. Keterbatasan dalam proses pelaksanaan di lapangan misalnya jawaban yang diberikan responden dalam mengisi ketiga angket yang diberikan peneliti. Responden dapat saja kurang dapat mengungkapakan perasaan dan kenyataan yang mereka rasakan tentang motivasi berprestasi dan sistem penghargaan serta kurang dapat mengungkapkan kepuasan kerja guru yang ada dalam dirinya masing-masing.
  5. Terbartasnya subyek yang diteliti yaitu hanya dewan guru SMK YPWKS Cilegon, sehingga cukup sulit untuk menyatakan bahwa ini juga berlaku untuk dewan guru yanglain yang ada di sekitar kotaCilegon, atau pada tingkat regional Banten maupun tingkat nasional Indonesia.

1. Penelitian Khairunnisa, tahun 2015 dalam tesisnya “Pengaruh Motivasi Berprestasi danKepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SDN di Kecamatan Banjarmasin Tengah. [↑](#footnote-ref-2)
2. Penelitian Noor Choliq, tahun 2009 dalam tesisnya “Pengaruh Motivasi Berprestasi, Iklim Sekolah, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP di Komwil 02 Kabupaten Tegal” [↑](#footnote-ref-3)
3. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ( Jakarta, Rineka Cipta, 2008 ), h. 241 [↑](#footnote-ref-4)
4. T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta, BPFE, 2000), h. 183 [↑](#footnote-ref-5)
5. Ngalim Purwanto, *Psikologi Pendidikan*, (Bandung, Remaja Rosda Karya, 1998), h. 60 [↑](#footnote-ref-6)