

Berdasarkan tabel tersebut maka harga Koefisien Korelasi (r_{y1}) sebesar 0,880 berarti tingkat hubungan (korelasinya) sangat kuat.

Selanjutnya dilakukan uji signifikansi menggunakan uji-t yang hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.8 : Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Antara Iklim organisasi (X_1) Dengan Kepuasan Kerja (Y)

n	Koefisien Korelasi (r_{y1})	t_{hitung}	t_{tabel}	
			$\alpha=0,05$	$A =0,01$
76	0,880	15,938**	2,00	2,66

Keterangan :

** = Koefisien sangat signifikan t_{hitung} (15,938) > t_{tabel} (2,66) pada $\alpha = 0,01$

r_{y1} = Korelasi X_1 dengan Y

Berdasarkan tabel 4.9 tersebut dapat diketahui bahwa koefisien korelasi sangat signifikan. Hal ini karena t_{hitung} 15,938 > daripada t_{tabel} 2,66 pada $\alpha=0,01$ dengan $dk = 74$.

Maka dapat dikatakan bahwa hubungan antara iklim organisasi (X_1) dengan Kepuasan kerja (Y) sangat signifikan. Temuan ini menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Iklim organisasi dengan Kepuasan kerja. Berarti makin baik iklim organisasi suatu sekolah maka makin tinggi kepuasan kerja guru, hal ini dikarenakan iklim organisasi sekolah telah berpihak pada guru dan berorientasi pada guru sehingga menimbulkan apresiasi guru untuk memperoleh kepuasan dalam bekerja.

Koefisien determinasi dari korelasi antara X_1 dengan Y yaitu $(r_{y1})^2 = 0,880^2=0,775$ berarti bahwa 77,5% variasi kepuasan kerja (Y) dapat dijelaskan oleh iklim organisasi (X_1) melalui regresi $\hat{Y} = 5,151 + 0,895 X_1$. Sedang 22,5% variasi kepuasan kerja (Y) disebabkan oleh faktor lain.

Kekuatan hubungan antara variabel iklim organisasi (X_1) dengan Kepuasan kerja (Y) apabila dilakukan pengontrolan terhadap motivasi berprestasi (X_2), diperoleh koefisien korelasi parsial antara iklim organisasi (X_1) dengan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,348

Pengujian signifikansi koefisien korelasi parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.9 : Uji Signifikansi Koefisien Parsial Antara Iklim organisasi (X_1) Dengan Kepuasan Kerja (Y) Dengan Mengontrol Variabel Motivasi Berprestasi (X_2)

Koefisien Korelasi Parsial ($r_{y1.2}$)	t_{hitung}	t_{tabel}	
		$\alpha =0,05$	$\alpha =0,01$
$r_{y1.2} = 0,348$	3,170**	2,00	2,66

Keterangan :

** = Koefisien korelasi parsial r_{y12} signifikan t_{hitung} (3,170) > t_{tabel} (2,66) pada $\alpha = 0,01$

Jadi uji signifikansi koefisien korelasi parsial dapat disimpulkan bahwa dengan mengontrol motivasi berprestasi (X_2) ternyata juga terdapat hubungan positif antara iklim organisasi (X_1) dengan kepuasan kerja (Y). Bisa dikatakan ada hubungan yang signifikan antara Iklim organisasi (X_1) dengan Kepuasan kerja (Y) apabila motivasi berprestasi (X_2) tetap.

2. Hubungan Antara Motivasi berprestasi (X₂) dengan Kepuasan Kerja (Y)

Hipotesis kedua dalam penelitian ini berbunyi Terdapat hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan kepuasan kerja. Untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi dan korelasi sederhana terhadap dua variabel motivasi berprestasi atas kepuasan kerja menghasilkan arah regresi *b* sebesar 0,967 dan konstanta atau *a* sebesar 0,880. Maka dapat digambarkan bentuk hubungan antara kedua variabel tersebut oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 0,880 + 0,967 X_2$. Selanjutnya untuk mengetahui derajat keberartian dilakukan Uji F, yang hasilnya dapat dirangkum pada tabel berikut ini :

Tabel 4.10 : Daftar ANOVA untuk Uji Signifikansi dan Linieritas Regresi $\hat{Y} = 0,880 + 0,967 X_2$

Sumber Varians	dk	JK	RJK	F _{hitung}	F _{tabel}	
					α =0,05	α =0,01
Total	76	242376	242376			
Regresi (a)	1	237217,316	237217,316			
Regresi (b/a)	1	4496,881	4496,881	502,822**	3,98	7,01
Sisa	74	661,804	8,943			
Tuna Cocok (k-2)	29	210,218	7,249	0,722 ^{ns}	1,71	2,13
Galat (n-k)	45	451,586	10,035			

Keterangan :

** = Regresi Sangat Signifikan dimana F_{hitung} (502,822) > F_{tabel} (7,01) pada α= 0,01

^{ns} = Regresi berbentuk linier F_{hitung} (0,722) < F_{tabel} (1,71) pada α = 0,05

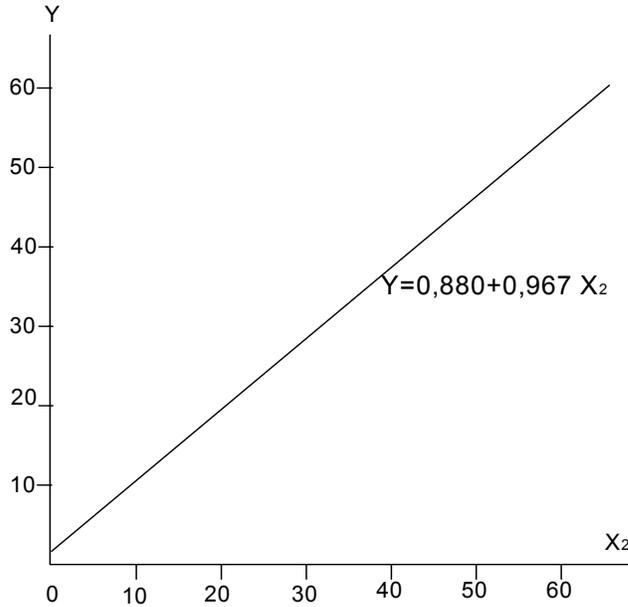
dk = Derajat Kebebasan

JK = Jumlah Kuadrat

RJK = Rata-Rata Jumlah Kuadrat

Dari tabel analisis varian tersebut diatas maka hasil pengujian signifikansi dan linieritas dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = 0,880 + 0,967 X_2$, dengan F_{hitung} (502,247) > F_{tabel} (7,01) pada α= 0,01 dan F_{hitung} (0,722) < F_{tabel} (1,71) pada α = 0,05 adalah sangat signifikan dan linier.

Model hubungan antara variabel motivasi berprestasi (X₂) dengan kepuasan kerja (Y) dengan menggunakan model persamaan regresi $\hat{Y} = 0,880 + 0,967 X_2$ dapat digambarkan dalam grafik berikut ini :



Gambar 4.5: Garis Regresi Hubungan Antara Motivasi Berprestasi (X_2) Dengan Kepuasan Kerja (Y) .

Persamaan regresi $\hat{Y} = 0,880 + 0,967 X_2$ tersebut dapat untuk menjelaskan ramalan (*forecasting*) yang menyatakan bawa peningkatan satu unit motivasi berprestasi akan diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,967 unit pada konstanta 0,880. Misalnya nilai motivasi berprestasi = 74, maka nilai rata-rata kepuasan kerja adalah :

$$\hat{Y} = 0,880 + 0,967 \cdot 74 = 72,438$$

Jadi diperkirakan nilai rata-rata kepuasan kerja sebesar 72,438. Dari persamaan regresi di atas dapat diartikan bahwa, nila nilai motivasi berprestasi bertambah 1, maka nilai rata-rata kinerja akan bertambah 0,967 atau setiap nilai iklim organisasi bertambah 10 maka nilai rata-rata kepuasan kerja akan bertambah 9,67.

Tingkat keeratan hubungan antara motivasi berprestasi (X_2) dengan kepuasan kerja (Y) ditunjukkan oleh koefisien korelasi (r_{y2}) sebesar 0,934. Harga r akan dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai r sebagai berikut

Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugijono, 2000:175

Berdasarkan tabel tersebut maka harga Koefisien Korelasi (r_{y2}) sebesar 0,934 berarti tingkat hubungan (korelasinya) sangat kuat.

Selanjutnya dilakukan uji signifikansi menggunakan uji-t yang hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.11 : Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Antara Motivasi Berprestasi (X₂) dengan Kepuasan Kerja (Y)

n	Koefisien Korelasi (r _{y2})	t _{hitung}	t _{tabel}	
			α =0,05	α =0,01
76	r _{y2} =0,934	22,489**	2,00	2,66

Keterangan :

** = Koefisien korelasi sangat signifikan t_{hitung} (22,489) > t_{tabel} (2,66) pada α = 0,01

r_{y2} = Korelasi X₂ dengan Y

Berdasarkan tabel 4.11 tersebut dapat diketahui bahwa koefisien korelasi sangat signifikan. Hal ini karena t_{hitung} 22,489 > daripada t_{tabel} 2,66 pada α=0,01 dengan dk = 74.

Maka dapat dikatakan bahwa hubungan antara motivasi berprestasi (X₂) dengan kepuasan kerja (Y) sangat signifikan. Temuan ini menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan kepuasan kerja. Berarti makin tinggi motivasi berprestasi guru maka akan membuat guru meningkat pula kepuasan kerjanya, hal ini disebabkan adanya motivasi berprestasi merupakan dorongan dari dalam diri guru itu sendiri untuk membuat prestasi dalam pekerjaan, bangga akan pekerjaan, akan mendorong kepuasan dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan. Dia akan puas jika pekerjaannya dapat dilakukan dengan benar dan baik.

Koefisien determinasi dari korelasi antara X₂ dengan Y yaitu (r_{y2})² = 0,934²=0,872 berarti bahwa 87,2% variasi kepuasan kerja (Y) dapat dijelaskan oleh adanya motivasi berprestasi (X₂) melalui regresi $\hat{Y} = 0,880 + 0,967 X_2$.

Kekuatan hubungan antara variabel motivasi berprestasi (X₂) dengan kepuasan kerja (Y) apabila dilakukan pengontrolan terhadap iklim organisasi (X₁), diperoleh koefisien korelasi parsial antara motivasi berprestasi (X₂) dengan kepuasan kerja (Y) sebesar r_{y.2.1} = 0,653 Pengujian signifikansi koefisien korelasi parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.12 : Uji Signifikansi Koefisien Parsial Antara Motivasi berprestasi (X₂) dengan Kepuasan kerja (Y) dengan mengontrol variabel Iklim organisasi (X₁)

Koefisien Korelasi Parsial (r _{y2.1})	T _{hitung}	t _{tabel}	
		α =0,05	α =0,01
r _{y2.1} = 0,653	9,125**	2,00	2,66

Keterangan :

** = Koefisien korelasi parsial r_{y.2.1} sangat signifikan t_{hitung} (0,125) > t_{tabel} (2,66) pada α = 0,01

Jadi uji signifikansi koefisien korelasi parsial dapat disimpulkan bahwa dengan mengontrol iklim organisasi (X₁) ternyata tetap terdapat hubungan positif antara motivasi berprestasi (X₂) dengan kepuasan kerja (Y). Bisa dikatakan ada hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi (X₂) dengan kepuasan kerja (Y) apabila iklim organisasi (X₁) tetap.

3. Hubungan Antara Iklim organisasi (X₁) dan Motivasi berprestasi (X₂) Secara Bersama-Sama Dengan Kepuasan kerja (Y)

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat hubungan positif secara bersama-sama antara iklim organisasi dan motivasi berprestasi dengan kepuasan kerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa makin baik iklim organisasi sekolah dan makin tinggi motivasi berprestasi guru, maka akan semakin meningkat pula kepuasan kerja.

Hasil penghitungan ternyata diperoleh hubungan antara iklim organisasi dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan , hal ini dapat dinyatakan melalui persamaan regresi $\hat{Y} = -0,352 + 0,240X_1 + 0,749X_2$

Dari persamaan ini berarti kepuasan kerja akan naik namun tidak besar, bila iklim organisasi dan motivasi berprestasi ditingkatkan. Koefisien regresi iklim organisasi (0,240) ternyata lebih kecil dari pada koefisien regresi motivasi berprestasi (0,749), jadi misalnya iklim organisasi ditingkatkan sehingga mendapat nilai 10, dan juga tingkat motivasi berprestasi sampai mendapat nilai 10, maka kepuasan kerja menjadi :

$$\hat{Y} = -0,352 + 0,240.10 + 0,749.10 = 9,628$$

Diperkirakan kepuasan kerja = 9,628

Untuk mengetahui derajat keberartian persamaan regresi ganda, dilakukan uji F yang hasilnya dicantumkan dalam tabel di bawah ini :

Tabel 4.13 : Daftar ANOVA Uji Keberartian Regresi Linear Ganda $\hat{Y} = -0,352 + 0,240 X_1 + 0,749 X_2$

Sumber Variasi	dk	JK	RJK	F hitung	F tabel	
					α =0,05	α =0,01
Total	75	5158,7				
Regresi	2	4556,9	2278,4	276,365**	3,13	4,92
Sisa	73	601,83	10,558			

Keterangan :

** = Regresi Sangat Signifikan, $F_{hitung} (276,365) > F_{tabel} (4,92)$ pada $\alpha = 0,01$

dk = Derajat Kebebasan

JK = Jumlah Kuadrat

RJK = Rata-rata Jumlah Kuadrat

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi persamaan regresi sebagaimana divantumkan dalam tabel tersebut di atas, diperoleh $F_{hitung} (276,365) > F_{tabel} (4,92)$ pada $\alpha = 0,01$ dengan $dk=73$, maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi ganda $\hat{Y} = -0,352 + 0,240X_1 + 0,749X_2$ sangat signifikan, berarti terdapat hubungan positif antara iklim organisasi (X₁) dan motivasi berprestasi (X₂) secara bersama-sama dengan kepuasan kerja (Y).

Korelasi ganda antara iklim organisasi (X₁) dan motivasi berprestasi (X₂) secara bersama-sama dengan kepuasan kerja (Y), diperoleh harga koefisien korelasi sebesar $R_{y.12} = 0,940$.

Uji keberartian koefisien korelasi ganda dengan menggunakan Uji F diperoleh sebesar $F_{hitung} = 276,365$. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.14 : Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Ganda

n	Koefisien Korelasi (r _{y1.2})	F hitung	F table	
			α =0,05	α =0,01
76	0,940	276,365**	3,13	4,92

Keterangan :

** = Koefisien Korelasi Ganda sangat signifikan $F_{hitung} (276,365) > F_{tabel} (4,92)$ pada $\alpha =0,01$

Dari hasil penghitungan uji signifikansi korelasi ganda diperoleh F hitung (276,365) > F tabel (4,92) pada $\alpha = 0,01$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa koefisien korelasi antara iklim organisasi (X_1), dan motivasi berprestasi (X_2) secara bersama-sama dengan kepuasan kerja (Y) sangat signifikan, dengan $R_{y1.2} = 0,940$

Besarnya koefisien determinasi adalah $R_{y1.2}^2 = 0,940^2 = 0,884$. Ini menunjukkan bahwa 88,4% variasi kepuasan kerja (Y) dapat dijelaskan oleh iklim organisasi (X_1), dan motivasi berprestasi (X_2) secara bersama-sama melalui persamaan regresi $\hat{Y} = -0,352 + 0,240X_1 + 0,749X_2$

Mengenai peringkat pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat berdasarkan urutan besarnya koefisien korelasi parsial, seperti berikut :

Tabel 4.15 : Urutan Peringkat Menurut Besarnya Koefisien Korelasi Parsial

Nomor	Koefisien Korelasi Parsial	Peringkat
1	$r_{y2.1} = 0,653$	Pertama
2	$r_{y1.2} = 0,348$	Kedua

Berdasarkan tabel tersebut ternyata koefisien korelasi parsial variabel motivasi berprestasi (X_2) dengan $r_{y2.1} = 0,653$ merupakan peringkat pertama, sedangkan koefisien korelasi parsial variabel iklim organisasi (X_1) dengan $r_{y1.2} = 0,348$ merupakan peringkat kedua. Artinya korelasi parsial motivasi berprestasi (X_2) lebih kuat pengaruhnya atau hubungannya dari pada korelasi korelasi parsial iklim organisasi (X_1).

D. Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian masih terdapat berbagai kelemahan dan kekurangan, walaupun penulis telah berupaya semaksimal mungkin dengan berbagai usaha untuk membuat hasil penelitian ini bisa menjadi sempurna. Tentu saja harapan penulis hasil penelitian ini dapat di sempurnakan oleh peneliti lain yang meneliti dengan judul yang sama. Penulis menyadari bahwa keterbatasan penelitian ini antara lain :

Pertama. Penelitian ini hanya membahas faktor-faktor positif yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja, yaitu faktor iklim organisasi dan motivasi berprestasi. Sedangkan secara obyektif masih banyak faktor lain yang mendukung kepuasan kerja seperti pemberian insentif, komunikasi interpersonal, supervisi kepala sekolah, motivasi kerja guru dan gaya kepemimpinan kepala sekolah.

Kedua. Sebelum melakukan penelitian penulis telah melakukan serangkaian uji coba untuk mendapatkan instrumen yang valid dan reliabel, Namun demikian pengumpulan melalui angket ini masih ada kelemahan-kelemahan seperti jawaban yang kurang cermat, responden yang menjawab asal-asalan dan tidak jujur, serta pertanyaan yang kurang lengkap atau kurang dipahami oleh responden.

Ketiga. Penulis mempunyai keterbatasan dalam melakukan penelaahan penelitian, pengetahuan yang kurang, literatur yang kurang, waktu dan tenaga serta biaya dalam penelitian.

Keempat. Terlepas dari adanya kekurangan namun hasil penelitian ini telah memberikan informasi yang sangat penting bagi perkembangan guru yaitu ternyata terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara iklim organisasi (X_1) dan motivasi berprestasi (X_2) secara bersama-sama dengan kepuasan kerja (Y).