

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

#### **4.1.1 Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 2 Bandar Lampung**

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 2 Bandar Lampung beralamatkan di jalan Prof. Sumantri Brojonegoro Gedung Meneng Raja Basa Bandar Lampung kode pos 35145. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 2 Bandar Lampung adalah salah satu SMK Negeri berstatus RSBI yang ada di Bandar Lampung. Sekolah tersebut mengembangkan 10 kompetensi keahlian yang terdiri dari : 1) Teknik Gambar Bangunan, 2) Teknik Konstruksi Batu dan Beton, 3) Teknik Konstruksi Kayu, 4) Teknik Survei dan Pemetaan, 5) Teknik Instalasi Tenaga Listrik, 6) Teknik Pemesinan, 7) Teknik Kendaraan Ringan, 8) Teknik Sepeda Motor, 9) Teknik Audio dan Video, 10) Teknik Komputer dan Jaringan.

#### **4.1.2 Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 3 Bandar Lampung**

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 3 Bandar Lampung beralamatkan di jalan Cut Mutia no. 21 Gulak Galik Telukbetung Utara Bandar Lampung dengan kode pos 35214. Sekolah tersebut salah satu SMK Negeri yang berstatus RSBI dan

ada 6 kompetensi keahlian yang dikembangkan, yaitu 1) Usaha Perjalanan Wisata, 2) Akomodasi Perhotelan, 3) Jasa Boga, 4) Kecantikan Kulit, 5) Kecantikan Rambut, dan 6) Busana Butik.

#### **4.1.3 Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 4 Bandar Lampung**

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 4 Bandar Lampung berlokasi di jalan Hos Cokroaminoto no. 102 Enggal Tanjungkarang Pusat Bandar Lampung kode pos 35118. Sekolah tersebut berstatus RSBI mengembangkan 6 kompetensi keahlian terdiri dari 1) Akuntansi, 2) Administrasi Perkantoran, 3) Pemasaran, 4) Usaha Perjalanan Wisata, 5) Teknik Komputer dan Jaringan, 6) Perbankan.

## **4.2 Deskripsi Data Penelitian**

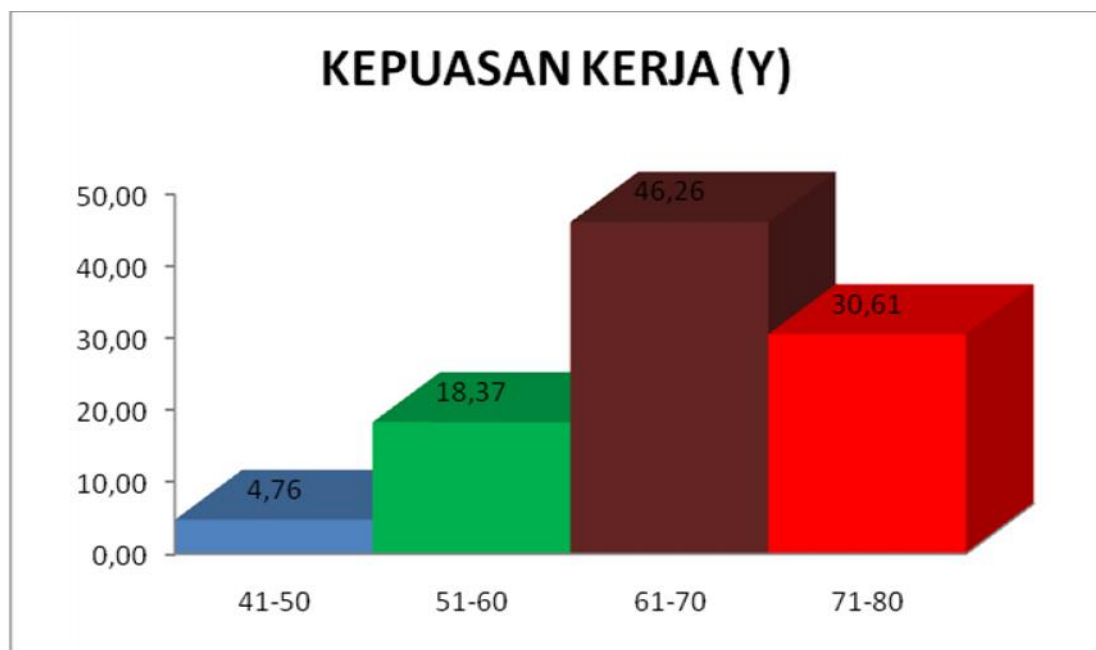
### **4.2.1 Deskripsi Data Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

Data skor Kepuasan Kerja diperoleh dari instrumen Kepuasan Kerja menggunakan rentang nilai 1 sampai dengan 80. Berdasarkan hasil jawaban guru pada saat menjawab soal-soal yang berkaitan dengan Kepuasan Kerja guru SMKN RSBI di Bandar Lampung didapatkan skor terendah 45 dan skor maksimal 80. Dari data tersebut diperoleh rata-rata 65,4762 median 65,5000, dan simpangan baku 7,81054. Sebaran data hasil variabel Kepuasan Kerja dapat dilihat dalam tabel distribusi frekuensi berikut ini.

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Skor Kepuasan Kerja (Y)

No	Interval	Kategori	Frekuensi absolute	Frekuensi Relatif (%)	Frekuensi Komulatif (%)
1	41 – 50	SK	7	4,76	4,76
2	51 – 60	K	27	18,37	23,13
3	61 – 70	CT	68	46,26	69,39
4	71 – 80	T	45	30,61	100,00
<b>Jumlah</b>			<b>147</b>	<b>100,00</b>	

Data tersebut di atas dapat diungkapkan dalam bentuk gambar histogram sebagaimana tersebut di bawah ini.



Gambar 4.1 Histogram Frekuensi Skor Kepuasan Kerja Guru

Berdasarkan tabel 4.1 terlihat bahwa skor Kepuasan Kerja pada interval tertinggi 71 -- 80 sebanyak 45 guru atau 30,61%. Guru yang mendapat skor tertinggi kedua 61 -- 70 terdapat 68 guru atau 46,26% yang memiliki kepuasan kerja. Guru yang

memperoleh skor tertinggi ketiga 51—60 terdapat 27 guru atau 18,37%. Sedangkan pada interval terendah 41 -- 50 terdapat 7 guru atau 4,76%.

Dengan mencermati data tersebut di atas, skor yang paling banyak diperoleh guru berada pada skor interval 61 – 70, sebanyak 68 guru atau 46,26%. Hal ini sejajar dengan skor rata-rata yang diperoleh guru, yaitu 65,4762.

#### 4.2.2 Deskripsi Data Variabel Motivasi Berprestasi ( $X_1$ )

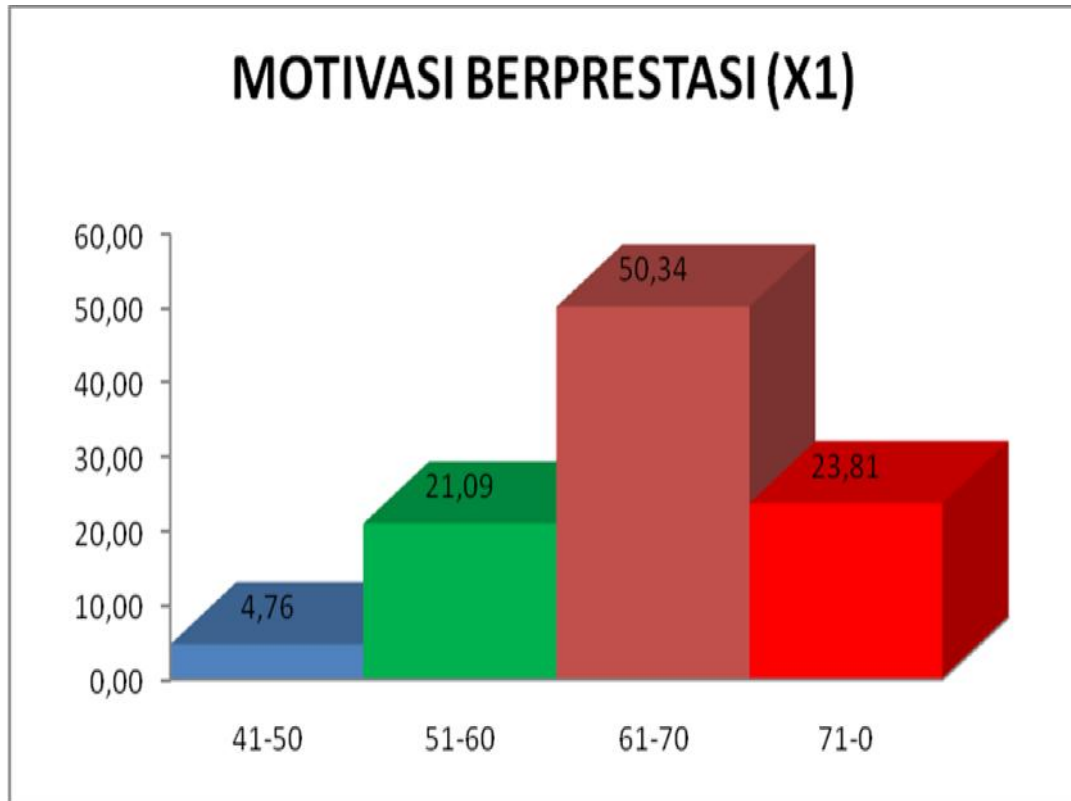
Data hasil angket terhadap motivasi berprestasi yang diperoleh dari instrumen motivasi berprestasi menggunakan rentang nilai 1 sampai dengan 80. Berdasarkan hasil jawaban guru pada saat mengisi kuesioner motivasi berprestasi SMK Negeri RSBI di Bandar Lampung didapatkan skor terendah 44,00 dan skor maksimal 80,00.

Berdasarkan data tersebut diperoleh rata-rata 64,5374. Hasil penghitungan dan pengolahan data diperoleh median 64,6818 dan dari data motivasi berprestasi guru SMK Negeri RSBI di Bandar Lampung diperoleh simpangan baku 7,82976. Sebaran data hasil variabel motivasi berprestasi dapat dilihat dalam tabel distribusi frekuensi berikut ini.

**Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Berprestasi ( $X_1$ )**

No	Interval	Kategori	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)	Frekuensi Komulatif (%)
1	41 – 50	SK	7	4,76	4,76
2	51 – 60	K	31	21,09	25,85
3	61 – 70	CT	74	50,34	76,19
4	71 – 80	T	35	23,81	100,00
<b>Jumlah</b>			<b>147</b>	<b>100,00</b>	

Data tersebut di atas dapat diungkapkan dalam bentuk gambar histogram sebagaimana tersebut di bawah ini.



Gambar 4.2 Histogram Frekuensi Skor Motivasi Berprestasi

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas, terlihat bahwa skor motivasi berprestasi pada interval tertinggi 71 -- 80 terdapat 35 guru. Hal ini menunjukkan bahwa guru yang memiliki Motivasi Berprestasi pada interval 71 – 80 tertinggi sebanyak 23,81%. Pada interval tertinggi yang kedua 61 -- 70 terdapat 74 guru atau 50,34%. Guru yang memperoleh interval tertinggi ketiga 51 -- 60 terdapat 31 guru atau 21,09%. Pada interval terendah 41 – 50 terdapat 7 guru atau 4,76%.

Dengan mencermati data tersebut di atas, skor motivasi berprestasi yang paling banyak diperoleh guru berada pada skor interval 61 – 70 yaitu sebanyak 74 guru atau 50,34 %. Hal ini sejajar dengan skor rata-rata kepuasan kerja yang diperoleh guru, yaitu 64,5374.

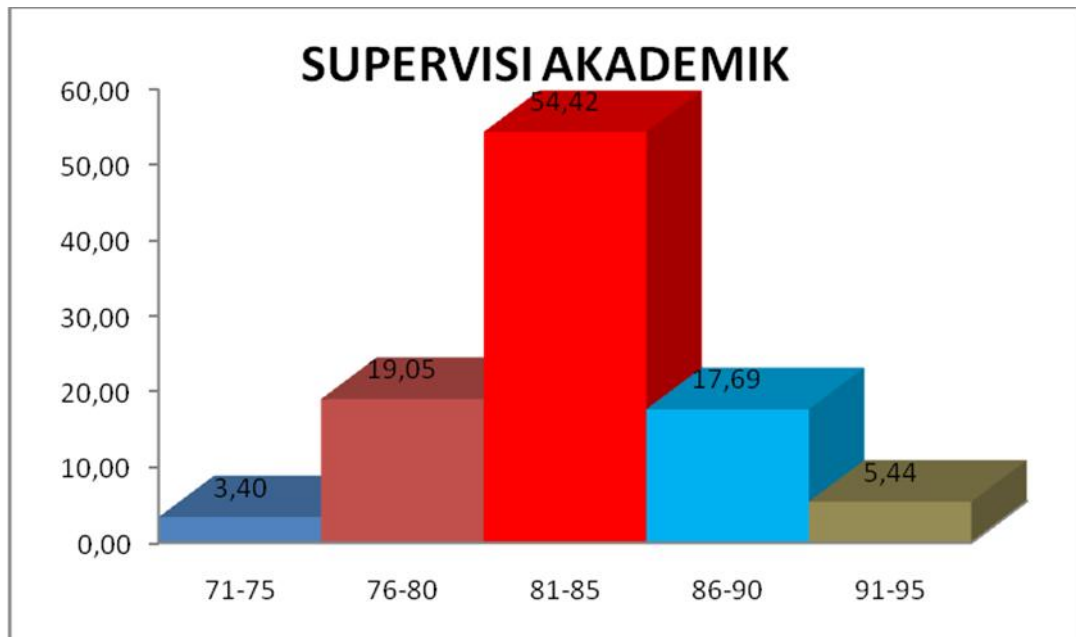
#### 4.2.3 Deskripsi Data Variabel Supervisi Akademik ( $X_2$ )

Data skor Supervisi Akademik dari instrumen yang terdiri atas 62 butir pertanyaan, kemudian diakumulasikan menjadi nilai yang menggunakan rentang 1 --100. Berdasarkan hasil observasi dan penilaian oleh kepala sekolah pada saat mengadakan supervisi akademik pada guru SMK Negeri RSBI di Bandar Lampung didapatkan skor terendah 74 dan skor tertinggi 93. Dari data tersebut diperoleh rata-rata 83,0781 sedangkan median 82,7711 dan simpangan baku 3,84762. Sebaran data hasil variabel Supervisi Akademik dapat dilihat dalam tabel distribusi frekuensi berikut ini.

**Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Skor Supervisi Akademik ( $X_2$ )**

No	Interval	Kategori	Frekuensi absolute	Frekuensi Relatif (%)	Frekuensi Komulatif (%)
1	71 – 75	SK	5	3,40	3,40
2	76 – 80	K	28	19,05	22,45
3	81 – 85	C	80	54,42	76,87
4	86 – 90	B	26	17,69	94,56
5	91 – 95	SB	8	5,44	100,00
	Jumlah		147	100,00	

Data tersebut di atas dapat diungkapkan dalam bentuk gambar histogram sebagaimana berikut ini.



Gambar 4.3 Histogram Frekuensi Skor Supervisi Akademik

Berdasarkan tabel 4.3 terlihat bahwa skor Supervisi Akademik pada interval tertinggi 91 -- 95 terdapat 8 guru atau 5,44%. Pada interval tinggi yang kedua 86 -- 90 terdapat 26 guru atau 17,69%. Guru yang memperoleh interval tertinggi ketiga 81 -- 85 terdapat 80 guru atau 54,42%. Pada interval tertinggi keempat 76 -- 80 terdapat 28 guru atau 19,05%. Sedangkan guru yang berada pada interval terendah 71 -- 75 sebanyak 5 guru atau 3,4%.

Dengan melihat data tersebut di atas, skor yang paling banyak diperoleh guru berada pada skor interval 81 -- 85, yaitu sebanyak 80 guru atau 54,42%. Hal ini sesuai dan sejajar dengan skor rata-rata yang diperoleh guru, yaitu 83,0781.

#### 4.2.4 Deskripsi Data Variabel Penguasaan Teknologi Informasi dan Komunikasi (X<sub>3</sub>)

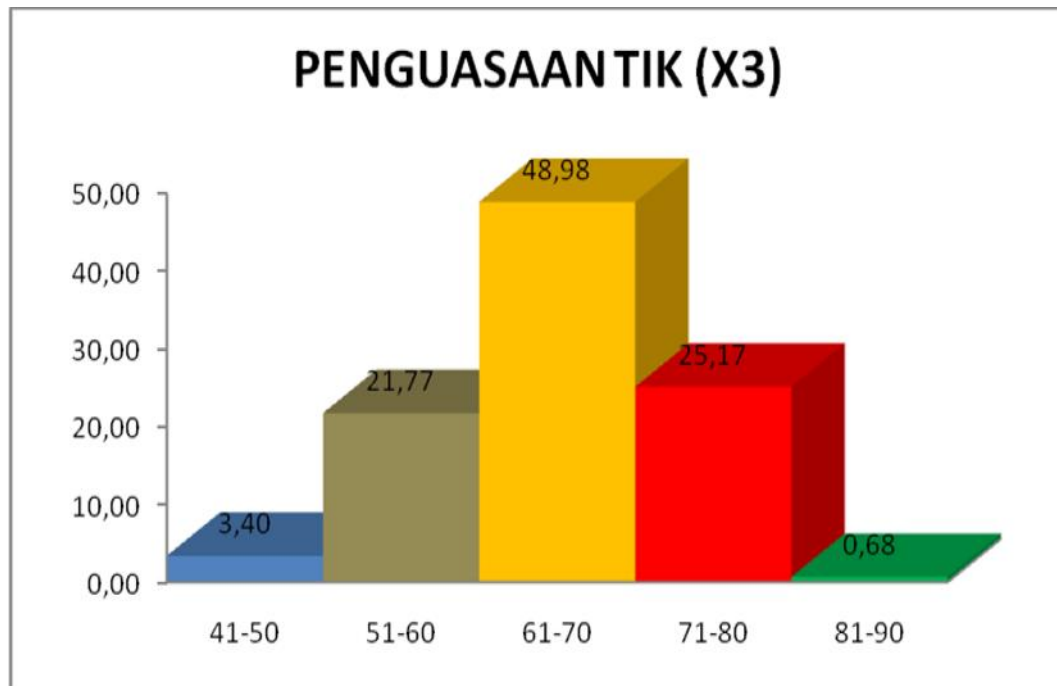
Data skor penguasaan teknologi informasi dan komunikasi dari instrumen yang terdiri atas 30 butir soal menggunakan rentang 0 – 100. Berdasarkan hasil jawaban guru pada saat mengisi angket instrumen penguasaan teknologi informasi dan komunikasi pada guru SMK Negeri RSBI di Bandar Lampung didapatkan skor terendah 43 dan skor tertinggi 87. Dari data tersebut diperoleh rata-rata 65,9116, median 66,5000, dan simpangan baku 7,94495. Sebaran data hasil angket penguasaan teknologi informasi dan komunikasi dapat dilihat dalam tabel distribusi frekuensi berikut ini :

**Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Skor Penguasaan Teknologi Informasi dan Komunikasi (X<sub>3</sub>)**

No	Interval	Kategori	Frekuensi absolute	Frekuensi Relatif (%)	Frekuensi Komulatif (%)
1	41 – 50	SK	5	3,40	3,40
2	51 – 60	K	32	21,77	25,17
3	61 – 70	C	72	48,98	74,15
4	71 – 80	B	37	25,17	99,32
5	81 – 90	SB	1	0,68	100,00
	<b>Jumlah</b>		<b>147</b>	<b>100,00</b>	



Data tersebut di atas dapat diungkapkan dalam bentuk gambar histogram sebagaimana tersebut di bawah ini :



Gambar 4.4 Histogram Frekuensi Skor Penguasaan Teknologi Informasi dan Komunikasi ( $X_3$ )

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas, terlihat bahwa skor penguasaan TIK pada interval tertinggi 81 -- 90 terdapat 1 guru atau 0,68%. Pada interval tertinggi yang kedua 71 -- 80 terdapat 37 guru atau 25,17% yang berada pada interval tersebut. Guru yang memperoleh interval tertinggi ketiga 61 -- 70 terdapat 72 guru atau 48,98%. Pada interval tertinggi keempat 51 -- 60 terdapat 32 guru atau 21,77%. Adapun guru yang memperoleh interval terendah 42 -- 46 sebanyak 1 guru atau 0,68%.

Dengan melihat data tersebut di atas, skor yang paling banyak diperoleh guru berada pada skor interval 61 -- 70, yaitu sebanyak 72 guru atau 48,98%. Hal ini sesuai dan sejajar dengan skor rata-rata yang diperoleh guru, yaitu 65,9116

### **4.3 Pengujian Persyaratan Analisis Data**

Menurut Sugiyono (2008:239) sebelum dilakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan pengujian normalitas sampel dan linearitas sampel.

#### **4.3.1 Pengujian Normalitas Data Penelitian**

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah data yang diambil telah memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian ini dilakukan terhadap data motivasi berprestasi, supervisi akademik, penguasaan TIK, dan kepuasan kerja. Dengan bantuan program SPSS versi 17.00 data motivasi berprestasi, supervisi akademik, penguasaan TIK, dan kepuasan kerja yang telah diambil menunjukkan bahwa data tersebut normal.

Pengujian ini menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov(Z)*. Kriteria pengujian ini adalah menerima hipotesis nol apabila populasi berdistribusi normal jika *Asymtotic Significance* lebih besar dari taraf nyata  $\alpha = 0.05$ . Sebaliknya, menolak hipotesis nol apabila populasi tidak normal.

##### **4.3.1.1 Normalitas Variabel Kepuasan Kerja**

Hasil uji normalitas pada variabel Kepuasan Kerja tertera pada hasil *out put* data uji normalitas menggunakan program *SPSS* sebagai berikut :

**Tabel 4.5 Hasil Output SPSS Versi 17.00 untuk Uji Normalitas Variabel Kepuasan Kerja**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		Kepuasan_ Kerja_Y
N		147
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	65.4762
	Std. Deviation	7.81054
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.058
	Negative	-.069
Kolmogorov-Smirnov Z		.842
Asymp. Sig. (2-tailed)		.477

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas, menunjukkan bahwa pengujian normalitas data Kepuasan Kerja diperoleh nilai  $K-Z = 0,842$  dengan  $Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,477$ . Karena  $Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut adalah normal.

#### **4.3.1.2 Normalitas Variabel Motivasi Berprestasi**

Hasil uji normalitas pada variabel motivasi berprestasi tertera pada hasil *output* data uji normalitas menggunakan program *SPSS* (Pratista; 2002) berikut.

**Tabel 4.6 Hasil Output SPSS Versi 17.00 untuk Uji Normalitas Variabel Motivasi Berprestasi**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Motivasi_ Berprestasi_ X1
N			147
Normal Parameters	a,b	Mean	64.5374
		Std. Deviation	7.82976
Most Extreme Differences		Absolute	.074
		Positive	.048
		Negative	-.074
Kolmogorov-Smirnov Z			.893
Asymp. Sig. (2-tailed)			.403

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas, menunjukkan bahwa pengujian normalitas data motivasi berprestasi diperoleh nilai  $K-Z = 0,893$  dengan *Asymp. Sig. (2-tailed)* = 0,403. Karena *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut adalah normal.

#### 4.3.1.3 Normalitas Variabel Supervisi Akademik

Hasil uji normalitas pada variabel Supervisi Akademik tertera pada hasil *out put* data uji normalitas menggunakan program *SPSS* sebagai berikut :

**Tabel 4.7 Hasil Output SPSS Versi 17.00 untuk Uji Normalitas Variabel Supervisi Akademik**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Supervisi_Akademik_X2
N			147
Normal Parameters	a,b	Mean	83.0781
		Std. Deviation	3.84762
Most Extreme Differences		Absolute	.074
		Positive	.074
		Negative	-.061
Kolmogorov-Smirnov Z			.896
Asymp. Sig. (2-tailed)			.399

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas, menunjukkan bahwa pengujian normalitas data Supervisi Akademik diperoleh nilai  $K-Z = 0,896$  dengan *Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,399*. Karena *Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05* maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut adalah normal.

#### **4.3.1.4 Normalitas Variabel Penguasaan Teknologi Informasi dan Komunikasi**

Hasil uji normalitas pada variabel penguasaan teknologi informasi dan komunikasi tertera pada hasil *out put* data uji normalitas menggunakan program *SPSS* sebagai berikut :

**Tabel 4.8 Hasil Output SPSS Versi 17.00 untuk Uji Normalitas Variabel Penguasaan Teknologi Informasi dan Komunikasi**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Penguasaan_ TIK_A3
N		147
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	65.9116
	Std. Deviation	7.94495
Most Extreme Differences	Absolute	.140
	Positive	.078
	Negative	-.140
Kolmogorov-Smirnov Z		1.692
Asymp. Sig. (2-tailed)		.107

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas, menunjukkan bahwa pengujian normalitas data penguasaan teknologi informasi dan komunikasi diperoleh nilai  $K-Z = 1,692$  dengan  $Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,107$ . Karena  $Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut adalah normal.

#### 4.3.2 Pengujian Linearitas Data Penelitian

Menurut Sugiyono (2008:269) menyebutkan bahwa pengujian linearitas data penelitian dimaksudkan untuk mengetahui keberartian hubungan antar variabel penelitian. Pengujian linearitas ini dilakukan terhadap hubungan antar variabel. Hubungan antar variabel yang diuji, yaitu variabel Kepuasan Kerja (Y) dengan variabel motivasi berprestasi ( $X_1$ ), variabel Kepuasan Kerja (Y) dengan variabel Supervisi Akademik ( $X_2$ ), variabel Kepuasan Kerja (Y) dengan variabel Penguasaan Teknologi Informasi dan Komunikasi ( $X_3$ ), Hubungan Kepuasan Kerja (Y) dengan

variabel motivasi berprestasi ( $X_1$ ), variabel Supervisi Akademik ( $X_2$ ), Penguasaan Teknologi Informasi dan Komunikasi ( $X_3$ ).

Hipotesis yang digunakan :

$H_0$  : Hubungan antar variabel tidak linear

$H_1$  : Hubungan antar variabel linear

Kriteria pengujian: Jika F hitung lebih kecil daripada F tabel dan probabilitas lebih besar daripada 0,05, maka  $H_0$  diterima. Jika F hitung lebih besar daripada F tabel dan probabilitas lebih kecil daripada 0.05, maka  $H_0$  ditolak ( $H_1$  diterima).

Untuk mengetahui tingkat linearitas data penelitian ini, pengolahan data menggunakan program SPSS versi 17.00. Berdasarkan hasil pengolahan data, hubungan variabel Kepuasan Kerja (Y) dengan motivasi berprestasi ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja (Y) dengan Supervisi Akademik ( $X_2$ ), Kepuasan Kerja (Y) dengan Penguasaan Teknologi Informasi dan Komunikasi ( $X_3$ ), hubungan Kepuasan Kerja (Y) dengan motivasi berprestasi ( $X_1$ ), variabel Supervisi Akademik ( $X_2$ ), Penguasaan Teknologi Informasi dan Komunikasi menunjukkan adanya hubungan linearitas yang sangat baik.

Hal ini dapat terlihat pada tabel linearitas antara variabel Kepuasan Kerja (Y) dengan variabel motivasi berprestasi ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja (Y) dengan Supervisi Akademik ( $X_2$ ), Kepuasan Kerja (Y) dengan Penguasaan Teknologi Informasi dan Komunikasi ( $X_3$ ), dan Kepuasan Kerja (Y) dengan variabel motivasi berprestasi ( $X_1$ ), variabel

Supervisi Akademik ( $X_2$ ), dan variabel Penguasaan Teknologi Informasi dan Komunikasi sebagai berikut.

**Tabel 4.9 Linearitas Variabel Penelitian**

Variabel	Y dengan $X_1$		Y dengan $X_2$		Y dengan $X_3$		Y dengan $X_1$ , $X_2$ , dan $X_3$	
	Hitung	Tabel	Hitung	Tabel	Hitung	Tabel	Hitung	Tabel
Linearitas (F)	283,25	3,91	143,32	3,91	126,11	3,91	160,45	3,91
<i>Dk</i>	1	1	1	1	1	1	2	2
Signifikan	0,000	0,05	0,000	0,05	0,000	0,05	0,000	0,05
Kesimpulan	Linear		Linear		Linear		Linear	

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

$X_1$  = Motivasi Berprestasi

$X_2$  = Supervisi Akademik

$X_3$  = Penguasaan Teknologi Informasi dan Komunikasi

Berdasarkan uji Anova atau F tes, didapat F hitung variabel penguasaan motivasi berprestasi ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 283,25 dengan tingkat signifikan 0,000 dan F tabel pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$  sebesar 3,91. Ternyata probabilitas (0,000) jauh lebih kecil daripada 0,05 dan F hitung lebih besar daripada F tabel. Dengan demikian, hubungan penguasaan motivasi berprestasi ( $X_1$ ) dan Kepuasan



Kerja (Y) linear sehingga model regresi ini bisa dipakai untuk memprediksi Kepuasan Kerja guru.

Berdasarkan uji Anova, didapat F hitung variabel Supervisi Akademik ( $X_2$ ) dan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 143,32 dengan tingkat signifikan 0,000 dan F tabel pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$  sebesar 3,91. Ternyata probabilitas (0,000) jauh lebih kecil daripada 0,05 dan F hitung lebih besar daripada F tabel. Dengan demikian, hubungan Supervisi Akademik ( $X_2$ ) dan Kepuasan Kerja (Y) linear sehingga model regresi ini bisa dipakai untuk memprediksi Kepuasan Kerja .

Berdasarkan uji Anova, didapat F hitung variabel Penguasaan Teknologi Informasi dan Komunikasi ( $X_3$ ) dan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 126,11 dengan tingkat signifikan 0,000 dan F tabel pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$  sebesar 3,91. Ternyata probabilitas (0,000) jauh lebih kecil daripada 0,05 dan F hitung lebih besar daripada F tabel. Dengan demikian, hubungan Penguasaan Teknologi Informasi dan Komunikasi ( $X_3$ ) dan Kepuasan Kerja (Y) linear sehingga model regresi ini bisa dipakai untuk memprediksi Kepuasan Kerja .

Demikian juga dari uji Anova atau F tes, didapat F hitung variabel motivasi berprestasi ( $X_1$ ), supervisi akademik ( $X_2$ ), penguasaan teknologi informasi dan komunikasi ( $X_3$ ) dengan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 160,45 dengan tingkat signifikan 0,000 dan F tabel pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$ . Ternyata probabilitas (0,000) jauh lebih kecil daripada 0,05 dan F hitung lebih besar daripada F tabel. Dengan demikian, hubungan motivasi berprestasi ( $X_1$ ), Supervisi Akademik ( $X_2$ ), dan

penguasaan TIK dengan Kepuasan Kerja (Y) linear sehingga model regresi ini bisa dipakai untuk memprediksi Kepuasan Kerja guru SMK Negeri RSBI di Bandar Lampung.

Berdasarkan hasil uji normalitas dan linieritas data penelitian menunjukkan bahwa data motivasi berprestasi, supervisi akademik, penguasaan teknologi informasi dan komunikasi, dan kepuasan kerja guru yang telah diambil seluruhnya telah memenuhi persyaratan normalitas dan linieritas. Dengan demikian, data tersebut dapat dianalisis dengan pengujian data berikutnya, yaitu pengujian hipotesis.

#### **4.4 Pengujian Hipotesis Penelitian**

Hipotesis yang akan diuji secara empirik dalam penelitian ini ada empat, yaitu (1) Ada hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kepuasan kerja; (2) Ada hubungan yang signifikan antara supervisi akademik dengan kepuasan kerja; (3) Ada hubungan yang signifikan antara penguasaan teknologi informasi dan komunikasi dengan kepuasan kerja; (4) Ada hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi, supervisi akademik, dan penguasaan teknologi informasi dan komunikasi secara bersama-sama dengan kepuasan kerja. Keempat hipotesis ini akan diuji dengan menggunakan analisis regresi dan korelasi.

Pengujian untuk tiap-tiap variabel prediktor dengan variabel respon digunakan analisis regresi dan korelasi sederhana. Teknik statistik untuk pengujian analisis regresi sederhana menggunakan uji F. Untuk menguji keeratan hubungan

menggunakan juga uji regresi sederhana. Selain itu, dalam mengambil suatu kesimpulan menggunakan uji korelasi (uji r). Uji r ini digunakan juga untuk menguji kekuatan variabel prediktor melalui keberartian koefisien korelasi.

Teknik statistik terakhir yang digunakan adalah uji keberartian regresi linear ganda dan koefisien korelasi ganda dengan menggunakan uji F. Selanjutnya, hasil pengujian akan dijabarkan lebih lanjut. Adapun perhitungan dan pengolahannya menggunakan program SPSS versi 17.00 yang dipaparkan dalam lampiran.

#### **4.4.1 Hubungan Motivasi Berprestasi dengan Kepuasan Kerja**

Hipotesis pertama menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi ( $X_1$ ) dengan kepuasan kerja (Y). Untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara motivasi berprestasi menggunakan dua uji, yaitu uji regresi dan uji korelasi. Kedua uji ini pada hakikatnya memiliki kesamaan fungsi. Kedua uji tersebut digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antarvariabel agar saling melengkapi dan memperjelas temuan yang akan disimpulkan.

Hubungan antara motivasi berprestasi dengan kepuasan kerja ditunjukkan oleh persamaan regresi  $= -53,426 + 1,431X_1$ . Data variabel Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja terlihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.10 ANAVA untuk Uji Signifikansi Regresi atas  $X_1$  dengan Persamaan Regresi  $= 13.118 + 3,134 X_1$**

Sumber Variansi	Dk	JK	RJK	Sig.	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$
						0,05
Regresi (a)	1	5891,000	5891,000	-	283,252	3,91
Sisa	145	3015,667	20,798	0,00		
Total	146	8906,667	-	-		

Sumber : Olah Data Hasil Penelitian Tahun 2012

Keterangan:

dk = Derajat Kebebasan

JK = Jumlah Kuadrat

RJK = Rata-rata Jumlah Kuadrat

Dengan melihat hasil yang diperoleh tersebut, persamaan regresi  $= 13.118 + 3,134 X_1$  menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor motivasi berprestasi akan menyebabkan kenaikan skor kepuasan kerjasebesar 0,811 pada konstanta 13,118. Dengan demikian, model persamaan regresi  $= 13.118 + 3,134 X_1$  secara statistik sangat berarti (signifikan) karena  $F_{hitung} = 283,252 > F_{tabel} = 3,91$ .

Selanjutnya dilakukan analisis korelasi sederna. Analisis korelasi sederhana ini dilakukan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara variabel prediktor dengan variabel respon. Kekuatan hubungan antara motivasi berprestasi ( $X_1$ ) dengan kepuasan kerja (Y) ditunjukkan oleh koefisien korelasi  $r = 0,813$ . Uji signifikansi koefisien korelasi tersebut tercantum pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.11 Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Sederhana antara  $X_1$  dengan Y**

Korelasi antara	Koefisien Korelasi	r tabel (0,05)	Koefisien Determinasi	Signifikansi
$X_1$ dengan Y	0,813	0,159	0,661	Signifikan

Sumber : Olah Data Hasil Penelitian Tahun 2012

Keterangan:

Y = Kepuasan kerja

$X_1$  = Motivasi berprestasi

$r_{y_1}$  = Koefisien Korelasi antara  $X_1$  dengan Y

Hasil uji signifikan koefisien korelasi tersebut menunjukkan bahwa hipotesis nol ditolak karena  $r_{hitung} = 0,813 > r_{tabel} = 0,159$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi antara motivasi berprestasi dengan kepuasan kerja sebesar 0,813 adalah sangat signifikan. Dengan demikian, terdapat hubungan yang positif antara motivasi berprestasi ( $X_1$ ) dengan kepuasan kerja (Y). Hal ini dapat dikatakan bahwa semakin tinggi motivasi berprestasi maka semakin tinggi kepuasan kerja guru.

Koefisien determinasinya adalah  $(R^2) = (0,813)^2 = 0,661$  atau 66,1%. Hal ini berarti bahwa kontribusi motivasi berprestasi ( $X_1$ ) sebesar 66,1% terhadap kepuasan kerja (Y). Artinya, kepuasan kerja guru ini dapat ditingkatkan melalui peningkatan motivasi berprestasi pada guru karena memiliki kontribusi sebesar 66,1%.

Aspek dalam motivasi berprestasi yang memiliki kontribusi terhadap kepuasan kerja meliputi kepuasan *Intrinsic Rewards* dan *Extrinsic Rewards*. Ini menunjukkan bahwa untuk dapat memiliki kepuasan kerja yang tinggi harus memiliki aspek-aspek motivasi berprestasi yang tinggi, yaitu (1) keinginan untuk memperoleh kebanggaan, (2) keinginan untuk memberi sumbangan yang berguna, (3) keinginan berprestasi yang lebih tinggi, (4) keinginan untuk mengambil resiko, (5) keinginan untuk bertanggung jawab.

Aspek kepuasan kerja yang dapat ditingkatkan melalui peningkatan motivasi berprestasi meliputi unsur *Intrinsic Rewards* dan *Extrinsic Rewards*. Unsur *Intrinsic Rewards*: (a) partisipasi dalam membuat keputusan, (b) pemberian kewenangan, (c) komunikasi terhadap atasan, (d) makna/ signifikansi tugas, (e) pemberian rasa adil yang merata, (f) peningkatan karir, dan (g) variasi tugas. Sedangkan unsur *Extrinsic Rewards*: (1) Gaji/ pendapatan yang diperoleh, (2) tunjangan yang didapatkan, (3) kesempatan kenaikan pangkat, (4) jaminan bekerja yang akan diterima.

Jika motivasi berprestasi guru tinggi maka kepuasan kerja guru juga dapat meningkat karena guru akan lebih memiliki motivasi untuk berprestasi sehingga guru akan meningkatkan kualitas pelayanan dan pembelajaran. Pada akhirnya, kepuasan kerja guru meningkat, termasuk guru SMK Negeri RSBI di Bandar Lampung.

#### 4.4.2 Hubungan Supervisi Akademik dengan Kepuasan Kerja

Hipotesis kedua menyebutkan terdapat hubungan yang signifikan antara supervisi akademik dengan kepuasan kerja (Y). Untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara supervisi akademik dengan kepuasan kerja menggunakan dua uji, yaitu uji regresi dan uji korelasi. Kedua uji ini pada hakikatnya memiliki kesamaan fungsi. Kedua uji digunakan dalam mengetahui tingkat keeratan hubungan agar saling melengkapi dan memperjelas temuan yang akan disimpulkan.

Hubungan antara supervisi akademik dengan kepuasan kerja ditunjukkan oleh persamaan regresi  $= -53,426 + 1,431 X_2$ . Data variabel supervisi akademik dan kepuasan kerja terlihat pada tabel sebagai berikut.

**Tabel 4.12 ANAVA untuk Uji Signifikansi Regresi atas  $X_2$  dengan persamaan regresi  $= -53,426 + 1,431X_2$**

Sumber Variansi	Dk	JK	RJK	Sig.	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>
						0,05
Regresi (a)	1	4427,378	4427,378	-	143,320	3,91
Sisa	145	4479,288	30,892	0,00		
Total	146	8906,667	-	-		

Sumber : Olah Data Hasil Penelitian Tahun 2012

Keterangan:

dk = Derajat Kebebasan

JK = Jumlah Kuadrat

RJK = Rata-rata Jumlah Kuadrat

Dengan melihat hasil yang diperoleh tersebut, persamaan regresi  $= -53,426 + 1,431X_1$  menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor supervisi akademik akan menyebabkan kenaikan skor kepuasan kerja sebesar 1,431 pada konstanta -53,426. Dengan demikian, model persamaan regresi  $= -53,426 + 1,431X_1$  secara statistik sangat berarti (signifikan) karena  $F_{hitung} = 143,320 > F_{tabel} = 3,91$ .

Setelah analisis regresi dilakukan, pengujian berikutnya adalah analisis korelasi sederhana. Analisis korelasi ini dilakukan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara variabel prediktor dengan variabel respon. Kekuatan hubungan antara supervisi akademik ( $X_2$ ) dengan kepuasan kerja ( $Y$ ) ditunjukkan oleh koefisien korelasi  $r = 0,705$ . Uji signifikansi koefisien korelasi tersebut tercantum pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.13 Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Sederhana antara  $X_2$  dengan  $Y$**

Korelasi antara	Koefisien Korelasi	r tabel (0,05)	Koefisien Determinasi	Signifikansi
$X_2$ dengan $Y$	0,705	0,159	0,494	Signifikan

Sumber : Olah Data Hasil Penelitian Tahun 2012



Keterangan:

Y = Kepuasan kerja

X<sub>2</sub> = Supervisi Akademik

r<sub>y2</sub> = Koefisien Korelasi antara X<sub>2</sub> dengan Y

Hasil uji signifikan koefisien korelasi tersebut menunjukkan bahwa hipotesis nol ditolak karena  $r_{hitung} = 0,705 > r_{tabel} = 0,159$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi antara motivasi berprestasi dengan kepuasan kerja sebesar 0,705 adalah sangat signifikan. Dengan demikian, terdapat hubungan yang positif antara supervisi akademik (X<sub>1</sub>) dengan kepuasan kerja (Y). Hal ini dapat dikatakan bahwa semakin tinggi hasil supervisi akademik maka semakin tinggi kepuasan kerja guru.

Koefisien determinasinya adalah  $(R^2) = (0,705)^2 = 0,497$  atau 49,7%. Hal ini berarti bahwa kontribusi supervisi akademik (X<sub>2</sub>) sebesar 49,7% terhadap kepuasan kerja (Y). Artinya, kepuasan kerja guru ini dapat ditingkatkan melalui peningkatan supervisi akademik pada guru karena memiliki kontribusi sebesar 49,7%.

Aspek dalam supervisi akademik memiliki kontribusi terhadap kepuasan kerja meliputi unsur *Intrinsic Rewards* dan *Extrinsic Rewards*. Ini menunjukkan bahwa untuk dapat memiliki kepuasan kerja yang tinggi harus memiliki aspek-aspek supervisi akademik yang tinggi, yaitu aspek perencanaan pembelajaran dan pelaksanaan pembelajaran.

Aspek kepuasan kerja yang dapat ditingkatkan melalui peningkatan motivasi berprestasi meliputi unsur instrinsik maupun ekstrinsik. Unsur *Intrinsic Rewards*: (a)

partisipasi dalam membuat keputusan, (b) pemberian kewenangan, (c) komunikasi terhadap atasan, (d) makna/ signifikansi tugas, (e) pemberian rasa adil yang merata, (f) peningkatan karir, dan (g) variasi tugas. Sedangkan unsur *Extrinsic Rewards*: (1) Gaji/ pendapatan yang diperoleh, (2) tunjangan yang didapatkan, (3) kesempatan kenaikan pangkat, (4) jaminan bekerja yang akan diterima.

Jika hasil supervisi akademik tinggi maka kepuasan kerja guru juga dapat meningkat karena guru akan lebih memiliki kemampuan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran lebih baik. Dengan pembelajaran yang baik maka akan menghasilkan siswa-siswa yang berkualitas. Pada akhirnya, kepuasan kerja guru meningkat, termasuk guru SMK Negeri RSBI di Bandar Lampung.

#### **4.4.3 Hubungan Penguasaan Teknologi Informasi dan Komunikasi dengan Kepuasan Kerja**

Hipotesis ketiga menyebutkan terdapat hubungan yang signifikan antara penguasaan TIK dengan kepuasan kerja (Y). Hubungan antara penguasaan TIK dengan kepuasan kerja ditunjukkan oleh persamaan regresi  $= 21,283 + 0,670X_3$ . Data variabel penguasaan teknologi informasi dan komunikasi dengan kepuasan kerja terlihat pada tabel sebagai berikut.

**Tabel 4.14 ANAVA untuk Uji Signifikansi Regresi atas  $X_3$  dengan Persamaan Regresi =  $21,283 + 0,670 X_3$**

Sumber Variansi	Dk	JK	RJK	Sig.	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$
						0,05
Regresi (a)	1	4143,122	4143,122	-	126,115	3,91
Sisa	145	4763,544	32,852	0,00		
Total	146	8906,667	-	-		

Sumber : Olah Data Hasil Penelitian Tahun 2012

Keterangan:

dk = Derajat Kebebasan

JK = Jumlah Kuadrat

RJK = Rata-rata Jumlah Kuadrat

Dengan melihat hasil yang diperoleh tersebut, persamaan regresi =  $21,283 + 0,670X_3$  menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor penguasaan teknologi informasi dan komunikasi akan menyebabkan kenaikan skor kepuasan kerja sebesar 0,670 pada konstanta 21,283. Dengan demikian, model persamaan regresi =  $21,283 + 0,670X_3$  secara statistik sangat berarti (signifikan) karena  $F_{hitung} = 126,115 > F_{tabel} = 3,91$ .

Setelah analisis regresi dilakukan, pengujian berikutnya adalah analisis korelasi sederhana. Analisis korelasi ini dilakukan untuk mengetahui kekuatan hubungan

antara variabel prediktor dengan variabel respon. Kekuatan hubungan antara penguasaan teknologi informasi dan komunikasi ( $X_3$ ) dengan kepuasan kerja (Y) ditunjukkan oleh koefisien korelasi  $r = 0,670$ . Uji signifikansi koefisien korelasi tersebut tercantum pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.15 Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Sederhana antara  $X_3$  dengan Y**

Korelasi antara	Koefisien Korelasi	r tabel (0,05)	Koefisien Determinasi	Signifikansi
$X_3$ dengan Y	0,682	0,159	0,461	Signifikan

Sumber : Olah Data Hasil Penelitian Tahun 2012

Keterangan:

Y = Kepuasan kerja

$X_3$  = Penguasaan Teknologi Informasi dan Komunikasi

$r_{y_3}$  = Koefisien Korelasi antara  $X_3$  dengan Y

Hasil uji signifikan koefisien korelasi tersebut menunjukkan bahwa hipotesis nol ditolak karena  $r_{hitung} = 0,682 > r_{tabel} = 0,159$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi antara penguasaan teknologi informasi dan komunikasi dengan kepuasan kerja sebesar 0,682 adalah sangat signifikan. Dengan demikian, terdapat hubungan yang positif antara penguasaan TIK ( $X_3$ ) dengan kepuasan kerja (Y). Hal

ini dapat dikatakan bahwa semakin tinggi hasil penguasaan TIK maka semakin tinggi kepuasan kerja guru.

Koefisien determinasinya adalah  $(R^2) = (0,682)^2 = 0,465$  atau 46,1%. Hal ini berarti bahwa kontribusi penguasaan teknologi informasi dan komunikasi ( $X_3$ ) sebesar 46,1% terhadap kepuasan kerja (Y). Artinya, kepuasan kerja guru ini dapat ditingkatkan melalui peningkatan penguasaan teknologi informasi dan komunikasi pada guru karena memiliki kontribusi sebesar 46,1%.

Aspek dalam penguasaan teknologi informasi dan komunikasi yang memiliki kontribusi terhadap kepuasan kerja meliputi unsur instrinsik maupun unsur ekstrinsik. Ini menunjukkan bahwa untuk dapat memiliki kepuasan kerja yang tinggi harus memiliki aspek-aspek penguasaan teknologi informasi dan komunikasi yang tinggi, yaitu penguasaan teknologi yang berkaitan dengan segala hal yang berkaitan dengan proses, penggunaan sebagai alat bantu, manipulasi, dan pengelolaan informasi, serta segala hal yang berkaitan dengan penggunaan alat bantu untuk memproses dan mentransfer data dari perangkat yang satu ke lainnya.

Aspek kepuasan kerja yang dapat ditingkatkan melalui penguasaan teknologi informasi dan komunikasi meliputi unsur *Intrinsic Rewards* dan *Extrinsic Rewards*. Unsur *Intrinsic Rewards*: (a) partisipasi dalam membuat keputusan, (b) pemberian kewenangan, (c) komunikasi terhadap atasan, (d) makna/ signifikansi tugas, (e) pemberian rasa adil yang merata, (f) peningkatan karir, dan (g) variasi tugas. Sedangkan *Extrinsic Rewards*: (1) Gaji/ pendapatan yang diperoleh, (2) tunjangan

yang didapatkan, (3) kesempatan kenaikan pangkat, (4) jaminan bekerja yang akan diterima.

Jika hasil data penguasaan teknologi informasi dan komunikasi tinggi maka kepuasan kerja guru juga dapat meningkat karena guru akan lebih memiliki kemampuan menggunakan teknologi informasi dan komunikasi dalam berbagai keperluan pembelajaran. Dengan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi yang baik maka pembelajaran akan lebih baik sehingga akan menghasilkan siswa-siswa yang berkualitas. Pada akhirnya, kepuasan kerja guru meningkat, termasuk guru SMK Negeri RSBI di Bandar Lampung.

#### **4.4.4 Hubungan Motivasi Berprestasi, Supervisi Akademik, Penguasaan Teknologi Informasi dan Komunikasi dengan Kepuasan Kerja**

Hipotesis keempat menyebutkan terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi ( $X_1$ ), supervisi akademik ( $X_2$ ), penguasaan teknologi informasi dan komunikasi ( $X_3$ ) dengan kepuasan kerja ( $Y$ ). Hubungan antara motivasi berprestasi, supervisi akademik, dan penguasaan teknologi informasi dan komunikasi dengan kepuasan kerja ini ditunjukkan oleh persamaan regresi  $= -7,501 + 0,575X_1 + 0,143X_2 + 0,364X_3$  sangat signifikan. Data variabel motivasi berprestasi, supervisi akademik, penguasaan teknologi informasi dan komunikasi dan kepuasan kerja terlihat pada tabel sebagai berikut.

**Tabel 4.16 ANAVA untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi Ganda**  
 $= -7,501 + 0,575X_1 + 0,143X_2 + 0,364X_3$

Sumber Variansi	Dk	JK	RJK	Sig.	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>
						0,05
Regresi (a)	3	6866,703	2288,901	-	160,450	3,91
Sisa	143	2039,963	14,265	0,00		
Total	146	8906,667	-	-		

Sumber : Olah Data Hasil Penelitian Tahun 2012

Keterangan:

dk = Derajat Kebebasan

JK = Jumlah Kuadrat

RJK = Rata-rata Jumlah Kuadrat

Dengan melihat hasil yang diperoleh tersebut, persamaan regresi  $= -7,501 + 0,575X_1 + 0,143X_2 + 0,364X_3$  menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor motivasi berprestasi, supervisi akademik, dan penguasaan teknologi informasi dan komunikasi akan menyebabkan kenaikan skor kepuasan kerja sebesar 1,082 pada konstanta 17,501. Dengan demikian, model persamaan regresi  $= -7,501 + 0,575X_1 + 0,143X_2 + 0,364X_3$  secara statistik sangat berarti (signifikan) karena  $F_{hitung} = 160,450 > F_{tabel} = 3,91$ .

Setelah analisis regresi dilakukan, pengujian berikutnya adalah analisis korelasi ganda. Analisis korelasi ini dilakukan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara variabel prediktor dengan variabel respon. Kekuatan hubungan antara motivasi berprestasi ( $X_1$ ), supervisi akademik ( $X_2$ ), dan penguasaan teknologi informasi dan komunikasi ( $X_3$ ) dengan kepuasan kerja ( $Y$ ) ditunjukkan oleh koefisien korelasi  $r = 0,878$ . Uji signifikansi koefisien korelasi tersebut tercantum pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.17 Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Ganda antara  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  dengan  $Y$**

Korelasi antara	Koefisien Korelasi	r tabel (0,05)	Koefisien Determinasi	Signifikansi
$X_{1,2,3}$ dengan $Y$	0,878	0,159	0,771	Signifikan

Sumber : Olah Data Hasil Penelitian Tahun 2012

Keterangan:

$Y$  = Kepuasan kerja

$X_1$  = Motivasi Berprestasi

$X_2$  = Supervisi Akademik

$X_3$  = Penguasaan Teknologi Informasi dan Komunikasi

$r_{y_{123}}$  = Koefisien Korelasi antara  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  dengan  $Y$

Hasil uji signifikan koefisien korelasi tersebut menunjukkan bahwa hipotesis nol ditolak karena  $r_{hitung} = 0,878 > r_{tabel} = 0,159$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi antara motivasi berprestasi, supervisi akademik, dan penguasaan



teknologi informasi dan komunikasi dengan kepuasan kerja sebesar 0,878 adalah sangat signifikan. Dengan demikian, terdapat hubungan yang positif antara antara motivasi berprestasi ( $X_1$ ), supervisi akademik ( $X_2$ ), penguasaan teknologi informasi dan komunikasi ( $X_3$ ) dengan kepuasan kerja ( $Y$ ). Hal ini dapat dikatakan bahwa semakin tinggi hasil motivasi berprestasi ( $X_1$ ), supervisi akademik ( $X_2$ ), penguasaan penguasaan teknologi informasi dan komunikasi ( $X_3$ ) maka semakin tinggi kepuasan kerja guru.

Koefisien determinasinya adalah  $(R^2) = (0,878)^2 = 0,771$  atau 77,1%. Hal ini berarti bahwa kontribusi motivasi berprestasi ( $X_1$ ), supervisi akademik ( $X_2$ ), penguasaan teknologi informasi dan komunikasi ( $X_3$ ) sebesar 77,1% terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ). Artinya, kepuasan kerja guru ini dapat ditingkatkan melalui motivasi berprestasi ( $X_1$ ), supervisi akademik ( $X_2$ ), penguasaan teknologi informasi dan komunikasi ( $X_3$ ) pada guru karena memiliki kontribusi sebesar 77,1%.

Jika hasil data motivasi berprestasi, supervisi akademik, penguasaan teknologi informasi dan komunikasi tinggi maka kepuasan kerja guru juga dapat meningkat. Dengan motivasi berprestasi guru yang tinggi, hasil supervisi akademik yang tinggi, penguasaan teknologi informasi dan komunikasi ( $X_3$ ) yang tinggi maka pembelajaran akan lebih baik sehingga akan menghasilkan lulusan yang unggul dan berkualitas. Yang pada akhirnya, kepuasan kerja guru meningkat, termasuk guru SMK Negeri RSBI di Bandar Lampung. Hal ini menunjukkan bahwa faktor lain yang

mempengaruhi kepuasan kerja guru SMKN RSBI di Bandar Lampung sebesar 22.9%.

#### **4.5 Pembahasan Hasil Penelitian**

Hipotesis pertama menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kepuasan kerja guru SMK Negeri RSBI di Bandar Lampung. Hipotesis kedua disebutkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara supervisi akademik dengan kepuasan kerja guru SMK Negeri RSBI di Bandar Lampung. Hipotesis ketiga menyebutkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara penguasaan teknologi informasi dan komunikasi dengan kepuasan kerja guru SMK Negeri RSBI di Bandar Lampung. Sedangkan hipotesis keempat disebutkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi, supervisi akademik, penguasaan teknologi informasi dan komunikasi dengan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penghitungan pengujian hipotesis, hipotesis pertama, kedua, ketiga, dan keempat ternyata semuanya bersifat signifikan. Hal ini berarti penelitian ini telah berhasil menunjukkan hubungan yang terjadi antara motivasi berprestasi ( $X_1$ ) dengan kepuasan kerja (Y), supervisi akademik ( $X_2$ ) dengan kepuasan kerja (Y), penguasaan teknologi informasi dan komunikasi ( $X_3$ ) dengan kepuasan kerja (Y). Selain itu, penelitian ini pun telah membuktikan bahwa motivasi berprestasi ( $X_1$ ), supervisi akademik ( $X_2$ ), dan penguasaan teknologi informasi dan komunikasi ( $X_3$ ) memiliki hubungan yang sangat positif dengan kepuasan kerja guru SMK Negeri RSBI di Bandar Lampung.

Adapun hubungan antar variabel, yaitu hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dapat diuraikan secara singkat sebagai berikut.

#### **4.5.1 Hubungan Motivasi Berprestasi dengan Kepuasan Kerja**

Data hasil penelitian menunjukkan bahwa antara motivasi berprestasi dengan kepuasan kerja terdapat hubungan yang erat,  $r_{hitung} = 0,813$  pada taraf  $\alpha = 0,05$ . Hal ini menjawab hipotesis pertama, yaitu ada hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kepuasan kerja guru SMK Negeri RSBI di Bandar Lampung. Pernyataan tersebut didasarkan atas hasil penghitungan bahwa  $r_{hitung}$  lebih besar dibandingkan dengan  $r_{tabel}$ . Hal ini berarti pula bahwa motivasi berprestasi memberi kontribusi yang nyata terhadap kepuasan kerja.

Harga koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0,813 adalah sangat signifikan. Data tersebut menunjukkan kadar kekuatan hubungan yang positif antara motivasi berprestasi ( $X_1$ ) dengan kepuasan kerja ( $Y$ ). Hal ini dapat dikatakan bahwa semakin tinggi motivasi berprestasi maka semakin tinggi kepuasan kerja.

Adapun koefisien determinasinya adalah  $(R^2) = (0,813)^2 = 0,661$  atau 66,1%. Temuan ini membuktikan bahwa 66,1% motivasi berprestasi ( $X_1$ ) memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) dapat dijelaskan oleh ( $X_1$ ) melalui persamaan regresi  $\hat{Y} = 13,118 + 0,811X_1$ .

Berdasarkan hal tersebut, tolak hipotesis nol ( $H_0$ ) dan terima ( $H_1$ ), yang berarti antara motivasi berprestasi dengan kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif dan

signifikan. Tolak hipotesis nol ( $H_0$ ) apabila  $r_{hitung} = 0$  ( $r_{tabel}$ ), artinya tidak ada hubungan antara motivasi berprestasi dengan kepuasan kerja. Sebaliknya, terima hipotesis  $H_1$  apabila  $r_{hitung} > 0$  ( $r_{tabel}$ ), artinya ada hubungan antara motivasi berprestasi dengan kepuasan kerja.

Guru yang memiliki motivasi berprestasi akan menunjukkan kinerjanya yang lebih baik karena ada dorongan yang kuat untuk melakukan suatu aktivitas pembelajaran. Guru yang memiliki bermotivasi tinggi berimplikasi terhadap komitmen kerja seseorang. Guru yang telah memiliki komitmen yang tinggi tentu akan berusaha memperoleh keberhasilan dalam pembelajaran. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan merasa puas apabila guru tersebut berhasil melakukan tugasnya dengan baik. Sebaliknya, guru merasa bersalah apabila dalam pembelajaran gagal mencapai target pembelajaran yang telah ditetapkan. Artinya, motivasi berprestasi yang tinggi berkorelasi positif terhadap kepuasan kerja guru. Hal ini sejalan dengan pendapat Djaali (2002:142) yang menyatakan bahwa motivasi berprestasi merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan seseorang dan keberhasilan tersebut berdampak pada kepuasan kerja.

Selain guru yang memiliki motivasi berprestasi akan berupaya menjadi dirinya yang terbaik. Guru yang memiliki motivasi berprestasi akan melakukan aktivitas pembelajaran yang lebih baik dibandingkan guru yang tidak memiliki motivasi berprestasi. Hal ini senada dengan pendapat McClelland (dalam Uno 2011:47) memberi ciri-ciri yang ada pada individu yang mempunyai motivasi

berprestasi/pencapaian yang tinggi; (1) suka membuat kerja yang berkaitan dengan prestasi, (2) suka mengambil risiko yang sederhana, (3) lebih suka membuat kerja yang mana individu itu bertanggung jawab bagi keberhasilan kerja itu, (4) suka mendapat kemudahan tentang kerja itu, (5) lebih mementingkan masa depan daripada masa sekarang dan masa yang telah lalu, dan (6) tabah apabila menemui kegagalan.

Seorang guru akan memperoleh kepuasan kerja yang tinggi apabila guru yang bersangkutan mampu melakukan pembelajaran dengan efektif. Keberhasilan pelaksanaan pembelajaran tersebut sangat ditentukan oleh motivasi berprestasi guru. Semakin tinggi motivasi berprestasi siswa maka akan semakin tinggi kepuasan kerja guru. Sebaliknya, semakin rendah motivasi berprestasi seseorang maka akan semakin rendah kepuasan kerja guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Djamarah (2002:114) yang menyebutkan bahwa motivasi mempunyai peranan yang sangat strategis dalam aktivitas seseorang.

Semakin baik dan berkualitas aktivitas guru dalam melakukan pembelajaran tentu akan berdampak terhadap hasil yang diperoleh. Hasil yang diperoleh meliputi keberhasilan dalam pembelajaran atau efek samping dari keberhasilan guru dalam pembelajaran, baik berupa materi, penghargaan, promosi dan sebagainya. Hal ini tentu berandil besar dalam menentukan kepuasan kerja seseorang. Kepuasan kerja seorang guru bisa karena memperoleh keberhasilan materi maupun nonmateri.

Dengan demikian, kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah bahwa motivasi berprestasi merupakan salah satu variabel penting yang perlu mendapatkan perhatian dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja guru SMK Negeri RSBI di Bandar Lampung dan guru SMK secara umum. Kepuasan kerja guru SMKN RSBI di Bandar Lampung akan dapat meningkat apabila guru memiliki motivasi berprestasi yang tinggi.

#### **4.5.2 Hubungan Supervisi Akademik dengan Kepuasan Kerja**

Data hasil penelitian menunjukkan bahwa antara supervisi akademik dengan kepuasan kerja terdapat hubungan yang erat,  $r_{hitung} = 0,705$  pada taraf  $\alpha = 0,05$ . Hal tersebut menjawab hipotesis kedua, yaitu ada hubungan yang signifikan antara supervisi akademik dengan kepuasan kerja guru SMK Negeri RSBI di Bandar Lampung. Pernyataan tersebut didasarkan atas hasil penghitungan bahwa  $r_{hitung}$  lebih besar dibandingkan dengan  $r_{tabel}$ . Hal ini berarti pula bahwa supervisi akademik memberi kontribusi yang nyata terhadap kepuasan kerja.

Harga koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0,705 adalah signifikan. Data tersebut menunjukkan kadar kekuatan hubungan yang positif antara supervisi akademik ( $X_2$ ) dengan kepuasan kerja ( $Y$ ).

Hal ini dapat dikatakan bahwa semakin tinggi hasil supervisi akademik maka semakin tinggi kepuasan kerja. Koefisien determinasinya adalah  $(R^2) = (0,705)^2 = 0,497$  atau 49,7 %. Data ini membuktikan bahwa 49,7 % variasi kepuasan kerja ( $Y$ )

dapat dijelaskan oleh supervisi akademik ( $X_2$ ) melalui persamaan regresi = -  
 $53,426 + 1,431 X_2$ .

Berdasarkan hal tersebut, tolak hipotesis nol ( $H_0$ ) dan terima ( $H_1$ ), yang berarti antara supervisi akademik dengan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan. Hipotesis nol ( $H_0$ ) apabila  $r_{hitung} = 0$  ( $r$  tabel), artinya tidak ada hubungan antara supervisi akademik dengan kepuasan kerja. Sebaliknya, hipotesis<sub>1</sub> ( $H_1$ ) apabila  $r_{hitung} > 0$  ( $r$  tabel), artinya ada hubungan antara supervisi akademik dengan kepuasan kerja.

Supervisi akademik diberlakukan terhadap guru ini dimaksudkan agar guru lebih meningkatkan kualitas pembelajaran. Dalam supervisi ini akan ditemukan berbagai kendala yang muncul dalam pembelajaran sehingga mampu dicarikan alternatif pembelajaran. Supervisi bukan suatu kegiatan untuk menghakimi atau memberikan teguran terhadap kinerja pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Sebaliknya, supervisi merupakan langkah maju untuk meningkatkan proses dan hasil pembelajaran. Hasil penelitian ini senada dengan pendapat Pidarta (1992:4) yang mengungkapkan bahwa dalam supervisi terdapat tiga unsur pokok yang terkandung yaitu (1) unsur proses pengarahan, bantuan atau pertolongan dari pihak atasan, atau pihak yang lebih memahami, (2) unsur yang diberi pertolongan yaitu pihak guru yang berhubungan dengan proses belajar siswa, (3) objek yang akan diperbaiki, yaitu unsur proses belajar mengajar, dan strategi belajar mengajar.

Guru yang berdasarkan pengamatan guru melalui supervisi akademik dalam kategori baik maka dimungkinkan guru tersebut memiliki kepuasan kerja yang baik juga. Guru yang merespon positif supervisi akademik akan selalu memperbaiki kinerjanya sehingga berdampak terhadap kepuasan kerja guru. Hal ini senada dengan pendapat Arikunto (2006:5) yang mengungkapkan bahwa supervisi akademik adalah supervisi menitikberatkan pengamatan pada masalah akademik, yaitu yang langsung berada dalam lingkup kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru untuk membantu siswa ketika sedang dalam proses belajar.

Hasil penelitian tersebut juga menunjukkan semakin baik hasil supervisi seseorang guru maka akan semakin baik pula kepuasan kerja guru. Respon yang positif terhadap proses supervisi maka akan terjadi peningkatan proses pembelajaran. Semakin meningkatkan proses pembelajaran juga akan meningkatkan hasil pembelajaran. Seseorang yang memperoleh keberhasilan dalam pembelajaran tentu akan memperoleh keberhasilan secara emosional. Walaupun terkadang, keberhasilan emosional ini tidak diikuti oleh keberhasilan material. Keberhasilan guru tersebut tentu akan meningkatkan kepuasan kerja guru tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Daresh dalam Prasajo (2011:84) yang mengungkapkan bahwa supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran. Senada pendapat tersebut adalah pendapat



Dengan demikian, semakin tinggi hasil supervisi seorang guru maka semakin tinggi pula kepuasan kerja guru. Artinya, terdapat kaitan yang erat antara supervisi akademik dengan kepuasan kerja guru berkaitan dengan pembelajaran. Selain itu, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa supervisi akademik merupakan salah satu variabel penting yang perlu mendapatkan perhatian dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja guru SMK Negeri RSBI di Bandar Lampung secara khusus dan guru SMK secara umum. Kepuasan kerja guru akan dapat meningkat apabila guru memiliki nilai yang tinggi atas supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah atau supervisor lainnya.

#### **4.5.3 Hubungan Penguasaan Teknologi Informasi dan Komunikasi dengan Kepuasan Kerja**

Data hasil penelitian menunjukkan bahwa antara penguasaan teknologi informasi dan komunikasi dengan kepuasan kerja terdapat hubungan yang erat,  $r_{hitung} = 0,682$  pada taraf  $\alpha = 0,05$ . Hal ini menjawab hipotesis ketiga, yaitu ada hubungan yang signifikan antara penguasaan teknologi informasi dan komunikasi dengan kepuasan kerja guru SMK Negeri RSBI di Bandar Lampung. Pernyataan tersebut didasarkan atas hasil penghitungan bahwa  $r_{hitung}$  lebih besar dibandingkan dengan  $r_{tabel}$ . Hal ini berarti pula bahwa penguasaan teknologi informasi dan komunikasi memberi kontribusi yang nyata terhadap kepuasan kerja guru.

Harga koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0,682 adalah signifikan. Data tersebut menunjukkan kadar kekuatan hubungan yang positif antara penguasaan

teknologi informasi dan komunikasi ( $X_3$ ) dengan kepuasan kerja guru ( $Y$ ). Hal ini dapat dikatakan bahwa semakin tinggi penguasaan teknologi informasi dan komunikasi maka semakin tinggi kepuasan kerja. Koefisien determinasinya adalah  $(R^2) = (0,682)^2 = 0,465$  atau 46,5%. Data ini membuktikan bahwa 46,5% kepuasan kerja ( $Y$ ) dapat dijelaskan oleh penguasaan teknologi informasi dan komunikasi ( $X_3$ ) melalui persamaan regresi  $= 21,283 + 0,670X_3$ .

Berdasarkan hal tersebut penguasaan teknologi informasi, tolak hipotesis nol ( $H_0$ ) dan terima ( $H_1$ ), yang berarti antara penguasaan teknologi informasi dan komunikasi dengan kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif dan signifikan. Tolak hipotesis nol ( $H_0$ ) apabila  $r$  hitung  $= 0$  ( $r$  tabel), artinya tidak ada hubungan antara penguasaan teknologi informasi dan komunikasi dengan kepuasan kerja. Sebaliknya, terima hipotesis<sub>1</sub> ( $H_1$ ) apabila  $r$  hitung  $> 0$  ( $r$  tabel), artinya ada hubungan antara penguasaan teknologi informasi dan komunikasi dengan kepuasan kerja guru SMK Negeri RSBI di Badar Lampung.

Guru yang mampu menguasai teknologi informasi dan komunikasi dengan baik maka guru tersebut akan lebih kreatif dalam mempersiapkan pembelajaran, melakukan pembelajaran, dan mengadakan perbaikan pembelajaran. Penguasaan teknologi informasi dan komunikasi ini sangat membantu guru dalam meningkatkan proses pembelajaran. Pembelajaran dengan proses yang efektif dan kreatif akan memudahkan guru dalam mencapai target pembelajaran. Guru yang mampu mencapai target pembelajaran dengan baik tentu akan merasa puas terhadap apa yang dilakukannya. Hal ini menunjukkan bahwa penguasaan teknologi informasi dan

komunikasi memegang peranan yang cukup penting dalam meningkatkan kepuasan kerja seorang guru. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Kadir dan Triwahyuni (2003:2-3) Teknologi Informasi adalah serangkaian tahapan penanganan informasi, yang meliputi penciptaan sumber-sumber informasi pemeliharaan saluran informasi, seleksi dan transmisi informasi, penerimaan informasi secara selektif, penyimpanan & penelusuran informasi, dan penggunaan informasi. Dengan demikian, proses pembelajaran juga dapat disampaikan secara akurat melalui teknologi informasi yang tepat dan akurat.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara penguasaan teknologi informasi dan komunikasi dengan kepuasan kerja guru SMK Negeri RSBI di Bandar Lampung. Guru yang menguasai teknologi informasi dan komunikasi dengan baik tentu akan memiliki kepuasan kerja yang lebih baik. Sebaliknya, guru yang memiliki penguasaan teknologi informasi dan komunikasi rendah maka kepuasan kerja guru tersebut pun rendah. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Rusman, dkk. (2011:89) mengungkapkan bahwa teknologi informasi dan komunikasi adalah merupakan peralatan elektronika yang terdiri dari perangkat keras dan perangkat lunak serta segala kegiatan yang terkait dengan pemrosesan, manipulasi, pengelolaan, dan transfer atau pemindahan informasi antarmedia. Teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran memungkinkan peningkatan proses pembelajaran sehingga mampu meningkatkan hasil pembelajaran.

Semakin meningkatnya kemajuan teknologi dan komunikasi menuntut guru harus meningkatkan kualitas dirinya dengan menguasai teknologi informasi dan komunikasi. Jika tidak, guru akan tertinggal dan akan menemukan kesulitan untuk mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan yang selalu berkembang. Guru yang cakap menguasai teknologi informasi dan komunikasi maka akan merasa nyaman dalam meng-*upgrade* diri sesuai dengan tuntutan perkembangan ilmu pengetahuan. Guru yang tidak menguasai teknologi informasi dan komunikasi akan merasa semakin tertinggal dan Dengan demikian, kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah bahwa penguasaan teknologi informasi dan komunikasi merupakan salah satu variabel penting yang perlu mendapatkan perhatian dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja guru SMK Negeri RSBI di Bandar Lampung secara khusus dan guru SMK secara umum.

Penguasaan teknologi informasi dan komunikasi merupakan bagian terpenting yang harus dikuasai oleh guru dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja akan dapat meningkat apabila guru memiliki penguasaan teknologi informasi dan komunikasi yang tinggi. Artinya, terdapat korelasi yang positif antara penguasaan teknologi informasi dan komunikasi dengan kepuasan kerja guru. Semakin tinggi penguasaan teknologi informasi dan komunikasi guru maka semakin tinggi kepuasan kerja. Sebaliknya, semakin rendah penguasaan teknologi informasi dan komunikasi guru maka semakin rendah pula kepuasan guru SMK Negeri RSBI di Bandar Lampung.

#### **4.5.4 Hubungan Motivasi Berprestasi, Supervisi Akademik, Penguasaan Teknologi Informasi dan Komunikasi dengan Kepuasan Kerja**

Data hasil penelitian menunjukkan bahwa antara motivasi berprestasi, supervisi akademik, penguasaan teknologi informasi dan komunikasi dengan kepuasan kerja terdapat hubungan yang erat,  $r_{hitung} = 0,878$  pada taraf  $\alpha = 0,05$ . Hal tersebut menjawab hipotesis keempat, yaitu ada hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi, supervisi akademik, penguasaan teknologi informasi dan komunikasi dengan kepuasan kerja guru SMK Negeri RSBI di Bandar Lampung. Pernyataan tersebut didasarkan atas hasil perhitungan bahwa  $r_{hitung}$  lebih besar dibandingkan dengan  $r_{tabel}$ . Hal ini berarti pula bahwa motivasi berprestasi, supervisi akademik, penguasaan teknologi informasi dan komunikasi secara bersama-sama memberi kontribusi yang nyata terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hal tersebut, tolak hipotesis nol ( $H_0$ ) dan terima ( $H_1$ ), yang berarti antara motivasi berprestasi, supervisi akademik, penguasaan teknologi informasi dan komunikasi dengan kepuasan kerja secara bersama-sama terdapat hubungan yang positif dan signifikan. Tolak hipotesis nol ( $H_0$ ) apabila  $r_{hitung} = 0$  ( $r_{tabel}$ ), artinya tidak ada hubungan secara bersama-sama antara motivasi berprestasi, supervisi akademik, penguasaan teknologi informasi dan komunikasi dengan kepuasan kerja guru. Sebaliknya, terima hipotesis  $H_1$  apabila  $r_{hitung} > 0$  ( $r_{tabel}$ ), artinya ada hubungan antara motivasi berprestasi, supervisi akademik, penguasaan teknologi informasi dan komunikasi dengan kepuasan kerja guru.

Harga koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0,878 adalah signifikan. Data tersebut menunjukkan kadar kekuatan hubungan yang positif antara motivasi berprestasi ( $X_1$ ), supervisi akademik ( $X_2$ ), penguasaan teknologi informasi dan komunikasi ( $X_3$ ) dengan kepuasan kerja guru ( $Y$ ).

Hal ini dapat dikatakan bahwa semakin tinggi motivasi berprestasi, supervisi akademik, penguasaan teknologi informasi dan komunikasi maka semakin tinggi kepuasan kerja. Koefisien determinasinya adalah  $(R^2) = (0,878)^2 = 0,771$  atau 77,1%. Data ini membuktikan bahwa 77,1% variabel kepuasan kerja ( $Y$ ) dapat dijelaskan oleh motivasi berprestasi ( $X_1$ ), supervisi akademik ( $X_2$ ), penguasaan teknologi informasi dan komunikasi ( $X_3$ ) melalui persamaan regresi  $= -7,501 + 0,575X_1 + 0,143X_2 + 0,364X_3$ .

Guru akan mampu lebih meningkatkan kualitas pembelajarannya apabila guru tersebut memiliki motivasi berprestasi. Dengan motivasi berprestasi yang tinggi akan mendorong guru untuk mengoptimalkan dirinya, baik dalam perencanaan dan pelaksanaan pembelajarannya. Keberhasilan pembelajaran guru jelas akan mempengaruhi kepuasan kerja guru yang bersangkutan. Hal ini senada dengan pendapat Djamarah (2002:114) yang menyebutkan bahwa motivasi mempunyai peranan yang sangat strategis dalam aktivitas seseorang.

Guru yang memiliki motivasi yang tinggi dan supervisi akademik yang baik maka akan lebih meningkatkan kepuasan gurunya. Supervisi akademik sangat membantu

guru dalam rangka meningkatkan proses dan hasil pembelajaran. Supervisi akademik yang efektif memungkinkan guru mampu memperoleh kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Pidarta (1992:4) yang mengungkapkan bahwa dalam supervisi terdapat tiga unsur pokok yang terkandung yaitu (1) unsur proses pengarahan, bantuan atau pertolongan dari pihak atasan, atau pihak yang lebih memahami, (2) unsur yang diberi pertolongan yaitu pihak guru yang berhubungan dengan proses belajar siswa, (3) objek yang akan diperbaiki, yaitu unsur proses belajar mengajar, dan strategi belajar mengajar.

Guru yang memiliki motivasi yang tinggi, supervisi akademik yang baik, dan memiliki penguasaan teknologi informasi dan komunikasi yang baik akan lebih mampu mewujudkan target pembelajaran yang ditetapkan. Guru yang mampu mencapai target pembelajaran yang telah ditetapkan akan terbantu dalam memperoleh kepuasan kerja. Hal ini juga diungkapkan oleh Rusman, dkk. (2011:89) yang menyebutkan bahwa dengan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran memungkinkan peningkatan proses pembelajaran sehingga mampu meningkatkan hasil pembelajaran.

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, ternyata keterkaitan unsur-unsur penelitian memiliki perbedaan tingkat keeratan hubungan yang tercermin di tabel berikut ini.

**Tabel 4.18 Urutan Keeratan Hubungan Variabel Penelitian**

No	Hubungan antar variabel	Besarnya Korelasi	Persentase Kontribusi	Peringkat
1	X <sub>1</sub> dengan Y	0,813	66,1%	Pertama
2	X <sub>2</sub> dengan Y	0,705	49,7%	Kedua
3	X <sub>3</sub> dengan Y	0,682	46,5%	Ketiga
3	X <sub>1</sub> , X <sub>2</sub> , X <sub>3</sub> dengan Y	0,878	77,1%	

Keterangan:

X<sub>1</sub> = Motivasi berprestasi

X<sub>2</sub> = Supervisi Akademik

X<sub>3</sub> = Penguasaan Teknologi Informasi dan Komunikasi

Y = Kepuasan Kerja

Keeratan hubungan yang menempati peringkat pertama adalah hubungan antara motivasi berprestasi dengan kepuasan kerja. Secara sederhana keeratan hubungan antara motivasi berprestasi dengan kepuasan kerja sebesar 0,813 atau 66,1 %.

Keeratan pada posisi kedua yaitu hubungan antara supervisi akademik dengan kepuasan kerja guru. Secara sederhana keeratan hubungan antara supervisi akademik dengan kepuasan kerja sebesar 0,705 atau 49,7%. Keeratan yang terendah atau posisi ketiga berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, yaitu hubungan antara penguasaan teknologi informasi dan komunikasi dengan kepuasan kerja guru.



Secara korelasi sederhana keeratan hubungan antara penguasaan teknologi informasi dan komunikasi dengan kepuasan kerja sebesar 0,682 atau 46,5%.

Dengan demikian, kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah bahwa motivasi berprestasi, supervisi akademik, dan penguasaan teknologi informasi dan komunikasi merupakan variabel-variabel penting yang perlu mendapatkan perhatian dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja guru SMK Negeri RSBI di Bandar Lampung secara khusus dan guru SMK secara umum.

Motivasi berprestasi, supervisi akademik, dan penguasaan teknologi informasi dan komunikasi merupakan bagian-bagian penting yang harus dimiliki dan dikuasai oleh guru dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja akan dapat meningkat apabila guru memiliki motivasi berprestasi yang tinggi, memperoleh nilai supervisi akademik yang tinggi, dan memiliki penguasaan teknologi informasi dan komunikasi yang tinggi.

#### **4.6 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini tentu terdapat keterbatasan, baik keterbatasan saat persiapan, saat pengambilan data, maupun dalam pengolahan data. Keterbatasan ini sekaligus sebagai kekurangan dalam penelitian ini. Hal ini sedikit atau banyak akan berpengaruh terhadap bobot generalisasi hasil penelitian yang diperoleh.

Sehubungan dengan hal tersebut, di bawah ini akan dikemukakan beberapa keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini, yaitu:

- 4.6.1 Instrumen penelitian disusun berlandaskan teori dan konsep yang telah melalui perbaikan dan arahan dari pembimbing dan ahlinya. Akan tetapi, dalam pelaksanaan penelitian penerapan instrumen tersebut masih ditemukan kendala.
- 4.6.2 Data yang diperoleh dari jawaban guru atas instrumen belum tentu semuanya menunjukkan kondisi yang nyata.
- 4.6.3 Data kepuasan kerja guru terbatas pada hasil pengisian angket instrumen kepuasan kerja guru.
- 4.6.4 Penelitian ini hanya mengkaji faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja hanya dari faktor motivasi berprestasi, supervisi akademik, penguasaan teknologi informasi dan komunikasi.

Berkenaan dengan keterbatasan penelitian ini, penelitian diharapkan dapat lebih dikembangkan oleh peneliti lain. Dengan demikian, hal-hal yang berkaitan dengan penelitian ini dapat saling dilengkapi dan diperbaiki. Pengembangan penelitian ini akan memperluas wawasan dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia melalui kinerja guru dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja guru SMK Negeri RSBI di Bandar Lampung.

