

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Sejarah madrasah

Madrasah Aliyah Wali Songo Putar Ngabar Ponorogo berdiri pada tahun 1987. Merupakan salah satu dari sekian banyak Madrasah Aliyah yang berada di Ponorogo Jawa Timur. Madrasah Aliyah Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo merupakan lembaga formal mengemban tugas dan amanat yang tidak ringan. Madrasah Aliyah Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo selalu berusaha untuk mencapai dan mendukung Visi dan Misi pendidikan Nasional serta pendidikan religius.

Madrasah Aliyah Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo sejak awal berdiri dengan Nomer Statistik Madrasah (NSM) 131235020039 Status TERDAFTAR berdasarkan keputusan Departemen Agama RI, dan Nomer Pokok Sekolah Nasional dengan Nomor : 20584502 dan tercatat terakhir dengan jenjang Akreditasi yang dilakukan oleh Badan Akreditasi Sekolah/Madrasah (BAN-S/M) Provinsi Jawa Timur.

#### 4.1.2 Gambaran Keadaan Madrasah

##### 1. Identitas Madrasah

Nama Sekolah/Marasah	: MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo
Alamat	: Jln Sunan Kalijaga Tel.(0352) 312206
Desa	: Ngabar
Kecamatan	: Siman
Kabupaten	: Ponorogo
Email	: <a href="mailto:mawali9ngabar@gmail.com">mawali9ngabar@gmail.com</a>
Nomor Statistik Madrasah	: 131235020039
Nomor Pokok Sekolah Nasional	: 20584502
Jenjang Akreditasi	: Terakreditasi A
Tahun Didirikan	: 1987



### 4.1.3 Visi, Misi dan Tujuan Madrasah

#### 1. Visi

Menjadi lembaga pendidikan islam yang berjiwa pesantren, unggul dan imtaq dan iptek

Indikator-indikatornya adalah:

- 1) Jiwa Pesantren adalah nilai-nilai luhur Ajaran Pesantren sebagai tola ukur kualitas ruhani manusia di hadapan Allah SWT.
- 2) Unggul dikandung maksud unggul prestasi akademis maupun non akademis.

#### 2. Misi

a) Melaksanakan pembelajaran secara komprehensif, yang mengacu pada 8 (delapan) Standar Nasional Pendidikan, dengan mengembangkan kurikulum muatan lokal dan pembiasaan diri melalui penguatan sikap, pengetahuan, dan keterampilan,

Indikator:

- 1) Melaksanakan jumat krama.
- 2) Membiasakan berdoa dan membaca asmaul husna sebelum memulai pelajaran.
- 3) Melaksanakan bimbingan olimpiade dan kegiatan ekstrakurikuler.

b) Melaksanakan pembelajaran menggunakan teknologi informasi,

Indikator:

1) Melaksanakan pembelajaran dengan multimedia.

c) Menghasilkan lulusan yang berakhlakul karimah, memiliki pengetahuan faktual, konseptual, prosedural dan metakognitif dalam ilmu pengetahuan dan teknologi, seni dan budaya serta memiliki kemampuan berfikir dan bertindak secara efektif dan kreatif,

Indikator:

1) 50% lulusan diterima di perguruan tinggi negeri

2) 50% lulusan diterima di perusahaan/instansi

3) 30% lulusan hafal Al-Quran juz 30

d) Meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan serta siswa dengan alternatif yang terbaik dan terkini,

Indikator:

1) Melaksanakan workshop peningkatan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan

2) Melaksanakan MGMP secara rutin

3) Melaksanakan outbond

4) Melaksanakan study banding

e) Memenuhi kebutuhan sarana dan prasarana yang representatif,

Indikator:

- 1) Menambah jumlah LCD proyektor
- 2) Menambah jumlah peralatan Laboratorium IPA
- 3) Menambah jumlah meubeler siswa
- 4) Menambah jumlah koleksi buku di perpustakaan
- 5) Menambah ruang laboratorium IPA
- 6) Menambah jumlah ruang kelas baru
- 7) Mewujudkan lapangan lompat jauh dan lapangan tenis meja
- 8) Memperluas tempat parkir siswa
- 9) Merealisasikan almari rapor

f) Menerapkan manajemen berbasis madrasah yang ditunjukkan dengan kemandirian, kemitraan, partisipasi, keterbukaan, dan akuntabilitas,

Indikator:

- 1) Melaksanakan MoU dengan LIPIA Jakarta
- 2) Melaksanakan MoU dengan Ruma Sakit Umum Aisyiyah Ponorogo dan Perusahaan
- 3) Bekerjasama dengan Kepolisian, Koramil, Puskesmas dan PMI

g) Menyediakan layanan pendidikan yang optimal dengan biaya yang terjangkau oleh masyarakat,

Indikator:

- 1) Memberikan beasiswa prestasi dan siswa kurang mampu

h) Mengembangkan penilaian otentik yang mencakup sikap, pengetahuan dan keterampilan berdasarkan prinsip-prinsip penilaian.

Indikator:

- 1) Melaksanakan penilaian SKUA

### 3. Tujuan

Tujuan adalah arah yang harus dituju dan diraih. Tujuan madrasah secara umum dirumuskan oleh MA Wali Songo Putra sebagai berikut.

1. Menciptakan dan menyelenggarakan proses pendidikan yang berorientasi pada target pencapaian efektivitas proses pembelajaran berdasarkan konsep MPMBM (Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Madrasah),
2. Mewujudkan sistem kepemimpinan yang kuat dalam mengakomodasikan, menggerakkan dan menyalurkan semua sumber daya pendidikan yang tersedia,
3. Mengelola pendidik dan tenaga kependidikan secara efektif berdasarkan analisis kebutuhan, perencanaan, pengembangan, evaluasi kerja, hubungan kerja, imbal jasa yang memadai,
4. Penanaman budaya mutu kepada seluruh warga madrasah yang didasarkan pada keterampilan/skill dan profesionalitas,

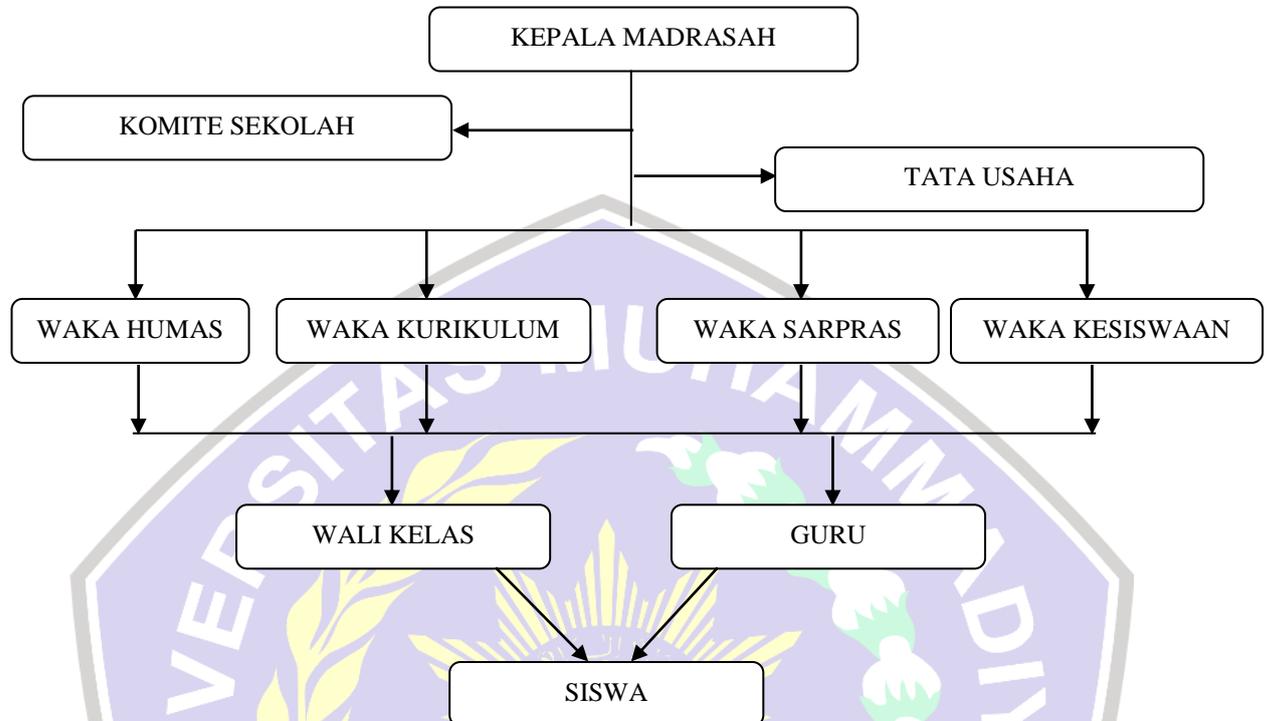
5. Menciptakan sikap kemandirian secara kelembagaan melalui peningkatan sumber daya yang memadai,
6. Meningkatkan peran serta warga madrasah dan masyarakat yang dilandasi sikap tanggung jawab,
7. Meningkatkan sistem pengelolaan yang transparan dan akuntabel dalam pengelolaan anggaran,
8. Meningkatkan mutu prestasi output siswa bidang akademik dan non akademik secara berkelanjutan,
9. Memprioritaskan pelayanan pendidikan kepada para siswa dalam rangka mengurangi angka drop out,
10. Memberi kepuasan bagi warga madrasah dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

#### **4.1.4 Struktur Organisasi**

Melaksanakan pekerjaan dan tugas-tugasnya dengan baik, diperlukan adanya pembagian tugas yang digambarkan dalam struktur organisasi yang berbentuk garis, wewenang, dan tanggungjawab dari kepala madrasah sampai bawah yaitu wali kelas dan siswa. Adapun bentuk gambaran struktur organisasi yang ada di MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo, adalah sebagai berikut:

## STRUKTUR ORGANISASI

### MA WALI SONGO PUTRA NGABAR PONOROGO



Gambar 4.1

Struktur Organisasi MA WaliSongo Putra Ngabar Ponorogo

#### 1. Susunan Organisasi

1. Kepala Madrasah : Marjuni, S. Pd, M.Pd.I
2. Wakil Kepala Sekolah : Imam Nahrowi, M.Pd.I
3. Tata Usaha : M. Jaelani, S.Sy  
: Fais Nasruloh, S. Kom  
: Alfin Nur'aini, S.Kom.I
4. Waka Humas : Suwardi, S. Kom. I

5. Waka Kurikulum : Singgih Rahmani, S. Pd. I  
 6. Waka SARPRAS : Moh. Muhsni Qodri, S. Kom. I  
 7. Waka Kesiswaan : M. Fery Irawansyah, S.Pd.I

8. Wali Kelas

- Kelas XII A : Parwito, S.Pd.I
- Kelas XII B : Said Abadi, Lc. MA
- Kelas XII C : Nurkolis, S. Ag
- Kelas XII D : Hanif Muavikin, S.Kom. I
- Kelas XI A : M. Tohir, S. Sos. I
- Kelas XI B : Ali Said Abidin, S.HI
- Kelas XI C : Drs. Hadi Santoso
- Kelas X A : Drs. KH. Moh. Ihsan, M. Ag
- Kelas X B : Drs. Nurhadi
- Kelas X C : Imam Mahfudz, S.HI
- Kelas X D : M. Taromul Asofin, S.Pd.I

**2. Jumlah Karyawan**

Jumlah data guru dan pegawai yang ada di MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo. Berdasarkan data yang didapat adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1

**Jumlah Karyawan Dan Kualitas**

No	Nama	Jabatan	Umur	Pendidikan
1	Marjuni, S. Pd, M.Pd.I	Kepala Madrasah	45	S2
2	Imam Nahrowi, M.Pd.I	Wakil Kepala Madrasah	49	S2

3	M. Jaelani, S.Sy	Tata Usaha	48	S1
4	Fais Nasruloh, S. Kom	Bendara Madrasah	37	S1
5	Alfin Nur'aini, S.Kom.I	Staf Tata usaha	36	S1
6	Suwardi, S. Kom. I	Waka Humas	29	S1
7	Singgih Rahmanu, S. Pd. I	Waka Kurikulum	28	S1
8	Moh. Muhsi Qodri, S. Kom. I	Waka SARPRAS	26	S1
9	M. Fery Irawansyah, S.Pd.I	Waka Kesiswaan	30	S1
10	Parwito, S.Pd.I	Wali Kelas XII A	54	S1
11	Said Abadi, Lc. MA	Wali kelas XII B	49	S2
12	Nurkolis, S. Ag	Wali Kelas XII C	31	S1
13	Hanif Muavikin, S.Kom. I	Wali Kelas XII D	29	S1
14	M. Tohir, S. Sos. I	Wali Kelas XI A	52	S1
15	Ali Said Abidin, S.HI	Wali Kelas XI B	45	S1
16	Drs. Hadi Santoso	Wali Kelas XI C	52	S3
17	Drs. KH. Moh. Ihsan, M. Ag	Wali Kelas X A	50	S3
18	Drs. Nurhadi	Wali Kelas X B	56	S3
19	Imam Mahfudz, S.HI	Wali Kelas X C	52	S1
20	M. Taronul Asofin, S.Pd.I	Wali Kelas X D	52	S1
21	KH. Heru Saiful Anwar, MA	Guru	51	S3
22	Hariyanto, MA	Guru	48	S2
23	H. Darul Ma'arif, M.SI	Guru	51	S2
24	Imron Rosyidi, M.S.I	Guru	47	S2

25	H. Shobari,S. Sos. I	Guru	35	S1
26	Imam Santoso, S. Ag	Guru	51	S1
27	Sulamdi, S. Pd	Guru	35	S1
28	Imam Syafa'at, M. Ag	Guru	49	S2
29	Zainul Muhson, S. Ag	Guru	40	S1
30	Nashirudin Albany, S.Si	Guru	27	S1
31	Madikun, S.HI	Guru	40	S1
32	Henri Mahmudi, S.Pd.I	Guru	25	S1
33	Nurrohmani As S, S.Pd	Guru	39	S1
34	Didi Sarmadi, S. Pd.I	Guru	39	S1
35	Dwi Hantoro, S.Pd	Guru	40	S1
36	Ali Khamdani, S.Pd.I	Guru	45	S1
37	Arif Mahendra	Guru	20	MA
38	Deni Sulaiman	Guru	19	MA
39	Muhammad Poniman	Guru	19	MA
40	Andik Ahmad Herfiandi	Guru	20	MA

Sumber Data : MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo

#### 4.1.5 Tugas Pokok dan Fungsi Pengelola Madrasah

##### 1. Kepala Madrasah

Kepala Madrasah adalah orang yang berposisi di garis terdepan yang mengkoordinasikan upaya meningkatkan pembelajaran bermutu. Kepala madrasah diangkat untuk menduduki jabatan bertanggung jawab upaya

bersama untuk mencapai tujuan pendidikan di tingkat madrasah yang dipimpin. Berikut ini adalah tugas kepala Madrasah:

1. Kepala Madrasah selaku **edukator** bertugas melaksanakan proses pengajaran secara efektif dan efisien.
2. Kepala Madrasah selaku **manajer** mempunyai tugas :
  - a. Menyusun perencanaan
  - b. Mengorganisasikan kegiatan
  - c. Mengarahkan / mengendalikan kegiatan
  - d. Mengkoordinasikan kegiatan
  - e. Melaksanakan pengawasan
  - f. Menentukan kebijaksanaan
  - g. Mengadakan rapat mengambil keputusan
  - h. Mengatur proses belajar mengajar
  - i. Mengatur administrasi Katatausahaan, Kesiswaan, Ketenagaan, Sarana prasarana, Keuangan
3. Kepala Madrasah selaku **administrator** bertugas menyelenggarakan administrasi :
  - a. Perencanaan
  - b. Pengorganisasian
  - c. Pengarahan dan pengendalian
  - d. Pengkoordinasian
  - e. Pengawasan
  - f. Evaluasi

- g. Kurikulum
- h. Kesiswaan
- i. Ketatausahaan
- j. Ketenagaan
- k. Kantor
- l. Keuangan
- m. Perpustakaan
- n. Laboratorium
- o. Ruang keterampilan – kesenian
- p. Bimbingan konseling
- q. UKS
- r. OSIS
- s. Serbaguna
- t. Media pembelajaran
- u. Gudang
- v. 7K
- w. Sarana / prasarana dan perlengkapan lainnya

4. Kepala Madrasah selaku **Supervisor** bertugas menyelenggarakan

supervisi mengenal :

- a. Proses belajar mengajar
- b. Kegiatan bimbingan
- c. Kegiatan ekstrakurikuler
- d. Kegiatan kerja sama dengan masyarakat / instansi lain

- e. Kegiatan ketatausahaan
- f. Sarana dan prasarana
- g. Kegiatan OSIS
- h. Kegiatan 7K
- i. Perpustakaan
- j. Laboratorium
- k. Kantin / warung sekolah
- l. Koperasi sekolah
- m. Kehadiran guru, pegawai, dan siswa

## **2. Wakil Kepala Madrasah**

Wakil Kepala Madrasah membantu Kepala Sekolah dalam kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

1. Penyusunan rencana, pembuatan program kegiatan dan program pelaksanaan.
2. Pengorganisasian
3. Pengarahan
4. Ketenagakerjaan
5. Pengkoordinasian
6. Pengawasan
7. Penilaian
8. Identifikasi dan pengumpulan data
9. Pengembangan keunggulan
10. Penyusunan laporan

### 3. Bagian Kurikulum

1. Menyusun dan menjabarkan kalender pendidikan
2. Menyusun Pembagian Tugas Guru dan Jadwal Pelajaran
3. Mengatur Penyusunan Program Pengajaran (Program Semester, Program Satuan Pelajaran, dan Persiapan Mengajar, Penjabaran dan Penyesuaian Kurikulum)
4. Mengatur pelaksanaan program penilaian Kriteria Kenaikan Kelas, Kriteria Kelulusan dan Laporan Kemajuan Belajar Siswa serta pembagian Raport dan STTB
5. Mengatur pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan
6. Mengatur pemanfaatan lingkungan sebagai sumber belajar
7. Mengatur Pengembangan MGMP dan Koordinator mata pelajaran
8. Mengatur Mutasi Siswa
9. Melaksanakan supervisi administrasi dan akademis
10. Menyusun Laporan

### 4. Bagian Kesiswaan

1. Mengatur pelaksanaan Bimbingan Konseling
2. Mengatur dan mengkoordinasikan pelaksanaan 7K (Keamanan, Kebersihan, Ketertiban, Keindahan, Kekeluargaan, Kesehatan dan Kerindangan)
3. Mengatur dan membina program kegiatan OSIS meliputi: Kepramukaan, Palang Merah Remaja (PMR), Kelompok Ilmiah Remaja

(KIR), Usaha Kesehatan Sekolah (UKS), Patroli Keamanan Sekolah (PKS) Paskibra

4. Mengatur pelaksanaan Kurikuler dan Ekstra Kurikuler
5. Menyusun dan mengatur pelaksanaan pemilihan siswa teladan sekolah
6. Menyelenggarakan Cerdas Cermat, Olah Raga Prestasi
7. Menyeleksi calon untuk diusulkan mendapat beasiswa

#### **5. Bagian Sarana dan Prasarana**

1. Merencanakan kebutuhan sarana prasarana untuk menunjang proses belajar mengajar
2. Merencanakan program pengadaannya
3. Mengatur pemanfaatan Sarana Prasarana
4. Mengelola perawatan, perbaikan dan pengisian
5. Mengatur pembakuannya
6. Menyusun laporan

#### **6. Bagian Hubungan Masyarakat**

1. Mengatur dan mengembangkan hubungan dengan komite dan peran komite
2. Menyelenggarakan bakti social, karyawisata
3. Menyelenggarakan pameran hasil pendidikan di sekolah (gebyar seni)
4. Menyusun laporan

#### **7. Guru Mata Pelajaran**

1. Membuat Perangkat Pembelajaran

2. Melaksanakan kegiatan pembelajaran
3. Melaksanakan kegiatan Penilaian Proses Belajar, Ulangan Harian, Ulangan Umum, Ujian Akhir
4. Melaksanakan analisis hasil ulangan harian
5. Menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan
6. Mengisi daftar nilai siswa
7. Melaksanakan kegiatan membimbing (pengimbasan pengetahuan) kepada guru lain dalam proses kegiatan belajar mengajar
8. Membuat alat pelajaran / alat peraga
9. Menumbuh kembangkan sikap menghargai karya seni
10. Mengikuti kegiatan pengembangan dan pemasyarakatan kurikulum
11. Melaksanakan tugas tertentu di sekolah
12. Mengadakan pengembangan program pengajaran yang menjadi tanggung jawabnya
13. Membuat catatan tentang kemajuan hasil belajar
14. Mengisi dan meneliti daftar hadir siswa sebelum memulai pelajaran
15. Mengatur keberhasilan ruang kelas dan pratikum
16. Mengumpulkan dan menghitung angka kredit untuk kenaikan perangkatnya

#### **8. Wali Kelas**

1. Pengelolaan kelas.
2. Penyelenggaraan administrasi kelas meliputi : Denah tempat duduk siswa, Papan absensi siswa, Daftar pelajaran kelas, Daftar piket

kelas, Buku absensi siswa, Buku kegiatan pembelajaran/buku kelas,  
Tata tertib siswa, pembuatan statistik bulanan siswa.

3. Pengisian daftar kumpulan nilai (legger) .
4. Pembuatan catatan khusus tentang siswa.
5. Pencatatan mutasi siswa.
6. Pengisian buku laporan penilaian hasil belajar.
7. Pembagian buku laporan hasil belajar.

#### **9. Guru Bimbingan dan Konseling**

1. Penyusunan program dan pelaksanaan bimbingan dan konseling.
2. Koordinasi dengan wali kelas dalam rangka mengatasi masalah-masalah yang dihadapi oleh siswa tentang kesulitan belajar.
3. Memberikan layanan dan bimbingan kepada siswa agar lebih berprestasi dalam Kegiatan belajar.
4. Memberikan saran dan pertimbangan kepada siswa dalam memperoleh gambaran tentang lanjutan pendidikan dan lapangan pekerjaan yang sesuai.
5. Mengadakan penilaian pelaksanaan Bimbingan dan Penyuluhan.
6. Menyusun Statistik hasil penilaian B.K.
7. Melaksanakan kegiatan analisis hasil evaluasi belajar.
8. Menyusun dan melaksanakan program tindak lanjut Bimbingan dan Konseling.
9. Menyusun laporan pelaksanaan Bimbingan dan Konseling.

## **10. Perpustakaan Madrasah**

1. Perencanaan pengadaan buku/bahan pustaka/media elektronik.
2. Pengurusan pelayanan perpustakaan.
3. Perencanaan pengembangan perpustakaan.
4. Pemeliharaan dan perbaikan buku-buku / bahan pustaka / media elektronika.
5. Inventarisasi dan pengadministrasian buku-buku / bahan pustaka / media elektronika.
6. Melakukan layanan bagi siswa, guru dan tenaga kependidikan lainnya, serta masyarakat.
7. Penyimpanan buku perpustakaan / media elektronika.
8. Menyusun Tata tertib perpustakaan.
9. Menyusun Laporan pelaksanaan kegiatan perpustakaan secara berkala.

## **11. Pengelolaan Laboratorium**

1. Perencanaan pengadaan alat dan bahan laboratorium.
2. Menyusun jadwal dan tata tertib penggunaan laboratorium.
3. Mengatur penyimpanan dan daftar alat-alat laboratorium.
4. Memelihara dan perbaikan alat-alat laboratorium.
5. Inventarisasi dan pengadministrasian peminjam alat-alat laboratorium.
6. Menyusun laporan pelaksanaan kegiatan laboratorium.

## **12. Kepala Tata Usaha**

1. Penyusunan program kerja tata usaha sekolah.
2. Pengelolaan keuangan sekolah.

3. Pengurus administrasi ketenagaan dan siswa.

#### **4.1.6 Gambaran Umum Motivasi Kerja di MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo**

Rangsangan bagi manusia adalah berusaha memenuhi kebutuhannya baik yang bersifat material maupun non material. Pemenuhan kebutuhan yang bersifat material merupakan motivasi kerja yang berasal dari luar individu namun besar pengaruhnya kepada kondisi kepuasan psikologi seseorang. Terpenuhinya kebutuhan guru, minimal kebutuhan pokoknya, guru akan lebih fokus dalam bekerja sesuai dengan profesinya.

Motivasi kerja yang didapat oleh guru biasanya ada yang material maupun non material. Motivasi material ini berupa pemberian tunjangan fungsional dan adanya pemberian barang dari pihak sekolah seperti mendapatkan kebutuhan beras setiap bulannya. Sementara motivasi kerja yang non material seperti perasaan bangga ketika anak didiknya berprestasi, baik prestasi akademik maupun non akademik.

#### **4.1.7 Gambaran Umum Kompensasi di MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo**

Tujuan kompensasi sebagai imbal balik terhadap pekerjaan yang telah dilakukan karyawan bukan sekedar gaji berkala karena juga terdapat kesejahteraan yang didapat, serta bentuk-bentuk penghargaan yang lainnya. Pemberian kompensasi yang biasa di berikan berupa uang Gaji, THR (Tunjangan Hari Raya), serta mendapatkan jaminan Asuransi bekerjasama dengan BPJS kesehatan yang berhak diterima setiap Guru.

Keberhasilan dalam menetapkan kompensasi yang layak akan menentukan bagaimana kualitas sumber daya manusia dalam bekerja, yang secara langsung akan berkaitan dengan efektivitas tujuan pegawai dan efisiensi anggaran organisasi, serta akan menentukan bagaimana keberlangsungan hidup didalam suatu organisasi .

#### **4.1.8 Gambaran Umum Masa bekreja di MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo**

Berbicara mengenai masa bekerja pasti akan berhubungan dengan senioritas dalam suatu organisasi. Hal ini tentu menjadi permasalahan tersendiri bagi perusahaan. Masa bekerja juga merupakan variabel yang paling penting dalam menjelaskan tingkat pengunduran diri karyawan. Di MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo lama tidaknya bekerja sangatlah tidak menjadi permasalahan yang serius, di karenakan oraganisasi juga sudah memberikan arahan yang sama atau saling melengkapi pengalaman antara yang baru bekerja maupun yang sudah lama bekerja di MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo.

#### **4.1.9 Gambaran Umum Kepuasan Kerja di MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo**

Guru merupakan bagian dari karyawan maka Kepuasan guru merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, yang harus menjadi perhatian kepala sekolah karena baik secara langsung maupun tidak dapat mempengaruhi organisasi sekolah, pada MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo semua guru akan di hargai atas

pengorbanan yang sudah dilakukan demi kemajuan organisasi, dan Ketenangan dalam bekerja disuatu organisasi, serta terjaminnya segala kebutuhan hidupnya selama bekerja. Untuk mengetahui kepuasan kerja di MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo dalam setiap bulanya memberikan angket kuesioner kepada seluruh guru serta karyawan dan Kotak saran supaya bisa mengetahui kepuasan dalam bekerja.

#### 4.1.10 Gambaran Umum Responden

Penelitian ini dilakukan terhadap 40 responden penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner/angket kepada 40 responden, yakni seluruh guru MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo. Berikut ini adalah penjelasan profil responden berdasarkan jenis kelamin.

##### 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pengelompokkan responden berdasarkan jenis kelamin, bertujuan untuk mengetahui besarnya tingkat pengelompokkan jenis kelamin yaitu laki-laki dan perempuan. Penelitian yang dilakukan terhadap 40 responden, tingkat dapat ditunjukkan pada table berikut:

Tabel 4.2

Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	40	100
Perempuan	0	0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel dan gambar di atas diketahui bahwa seluruh responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 40 orang (100%), dan tidak ada responden yang berjenis kelamin perempuan.

## 2. Responden Berdasarkan Usia

Pengelompokkan berdasarkan usia ini bertujuan supaya untuk mengetahui seberapa besarnya tingkat pengelompokkan usia yaitu usia dibawah 20 tahun, 20 tahun sampai 25 tahun, 26 tahun sampai 35 tahun, 36 tahun sampai 45 tahun, dan usia diatas 45 tahun. Tingkat responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3

Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase(%)
Di bawah 20 tahun	4	10
20- 25 tahun	4	10
26 – 35 tahun	6	15
36 – 45 tahun	8	20
Diatas 45 tahun	18	45
<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui jumlah responden berdasarkan usia dalam penelitian ini, jumlah responden terbanyak adalah usia di atas 45 Tahun yaitu sebesar 18 orang, secara umum dapat dikatakan bahwa rata-rata yang bekerja di MA Wali Songo

Putra Ngabar Ponorogo adalah berusia diatas 45 tahun . Alasanya karena rata-rata banyak guru sudah lama bekerja sebagai guru di MA Wali Songo Ngabar Ponorogo dan organisasi memilih untuk mempertahankan usia diatas 45 tahun karena guru lebih lama bekerja di organisasi tersebut, dan sudah memiliki pengalaman serta wawasan yang luas tentang materi pembelajaran sehingga mudah untuk menyampaikannya kepada siswa-siswanya.

### 3. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pengelompokkan responden berdasarkan tingkat pendidikan bertujuan untuk mengetahui besarnya tingkat pengelompokan dengan tingkat pendidikan yaitu, SMA/SMK/MA, D III, S1 (Strata 1), S2, dan S3. Tingkat responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4

#### Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
SMA/SMK/MA	4	10
D III	0	0
SI (Strata 1)	25	62,5
S2	7	17,5
S3	4	10
<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer Diolah, 2017

Tabel diatas menunjukkan bahwa responden berdasarkan tingkat pendidikan terbanyak berada di pendidikan S1 (Strata 1) yaitu sebesar 25 orang karena sebagaian guru ada yang masih proses studi S2 dan sebagian lagi memang cukup sampai pada pendidikan S1. Alasan melanjutkan di tingkat S2 karena diharapkan memiliki kemampuan mengajar yang lebih tinggi karena semakin berkembangnya zaman semakin tinggi pula perubahan pola berfikir seseorang dan kurikulum pembelajaran yang semakin berkembang maka dituntut untuk memiliki cara berfikir yang luas dan selalu update dalam menyampaikan pelajaran kepada siswanya.

#### 4. Responden Berdasarkan Masa Kerja

Responden digolongkan berdasarkan masa kerja/lama kerja bertujuan untuk mengetahui besarnya tingkat pengelompokan dengan masa kerja/lama kerja yaitu: 1 Tahun – 5 Tahun, 6 Tahun – 10 Tahun, 11 Tahun – 15 Tahun, 16 Tahun – 20 Tahun, dan diatas 20 Tahun. Tingkat responden berdasarkan masa kerja/lama kerja yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.5

Deskripsi Responden Berdasarkan masa kerja/lama bekerja

Masa kerja/lama kerja	Frekuensi	Presentase (%)
1 – 5 Tahun	4	10
6 – 10 Tahun	5	12,5
11 – 15 Tahun	6	15
16 – 20 Tahun	11	27,5

Diatas 20 Tahun	14	35
<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer Diolah, 2017

Dari tabel diatas dapat ditunjukkan bahwa guru yang bekerja di MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo yang berjumlah 40 responden, lama responden sebagian besar mendominasi diatas 20 tahun, Alasan lebih mendominasi karena guru yang lama bekerja di MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo menandakan Guru setia dengan organisasi tempat ia bekerja karena sebagian guru merasa senang dan nyaman dengan pekerjaannya.

#### **4.2 Deskripsi Variabel Penelitian**

Pada bagian ini akan dipaparkan mengenai distribusi jawaban responden tentang item-item pernyataan dalam kuesioner variabel motivasi kerja (X1), kompensasi (X2), masa bekerja (M), dan kepuasan kerja (Y). (Tabulasi data ada di lampiran 2).

##### **4.2.1 Motivasi Kerja (X1)**

Motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung seseorang karyawan bersemangat dalam mengerjakan kerjanya. Variabel motivasi kerja dalam penelitian ini terdiri dari 3 item pernyataan yang disebarkan oleh peneliti kepada 40 responden penelitian dengan hasil sebagai berikut. Distribusi jawaban responden mengenai Motivasi Kerja sebagai berikut (tabulasi data ada di lampiran 2):

Tabel 4.6

## Distribusi Jawaban Responden Mengenai Motivasi Kerja (X1)

No	Indikator	Skor					JML	Jml Responden	Rata - Rata
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)			
1	Hubungan sesama guru selalu terjaga dengan baik.			3x1 = 3 +	4x13 = 52 +	5x26 = 130	= 185	40	4,62
2	Terpenuhinya kebutuhan hidup yang cukup mendorong saya bekerja lebih baik.			3x1 = 3 +	4x15 = 60 +	5x24 = 120	= 183	40	4,57
3	Selama mengajar saya berusaha untuk memberikan yang terbaik.				4x27 = 108 +	5x13 = 65	= 173	40	4,32

Sumber : Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dijelaskan jawaban responden berdasarkan item-item pernyataan motivasi kerja (X1) sebagai berikut :

Berdasarkan 40 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan pertama yaitu hubungan sesama guru selalu terjaga dengan baik. Sebanyak 26 responden menyatakan sangat setuju, sedangkan sebanyak 13 responden menyatakan setuju dan 1 responden menyatakan netral. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menilai sangat setuju dengan pernyataan hubungan sesama guru selalu terjaga dengan baik.

Berdasarkan pernyataan yang kedua yaitu terpenuhinya kebutuhan hidup yang cukup mendorong saya bekerja lebih baik. Sebanyak 24

responden menyatakan sangat setuju, sedangkan 15 responden menyatakan setuju dan 1 responden menyatakan netral. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menilai sangat setuju dengan pernyataan terpenuhinya kebutuhan hidup yang cukup mendorong saya bekerja lebih baik.

Berdasarkan pernyataan ketiga yaitu selama mengajar saya berusaha untuk memberikan yang terbaik. Sebanyak 13 responden menyatakan sangat setuju, sedangkan 23 responden menyatakan setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menilai setuju dengan pernyataan Selama mengajar saya berusaha untuk memberikan yang terbaik.

#### **4.2.2 Kompensasi (X2)**

Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh organisasi dengan harapan organisasi akan memperoleh imbalan dalam bentuk hasil kerjanya, yang diberikan karyawan harus lebih besar dari pada kompensasi yang dikeluarkan perusahaan. Variabel kompensasi dalam penelitian ini terdiri dari 3 item pernyataan yang disebarkan oleh peneliti kepada 40 responden penelitian dengan hasil sebagai berikut. Distribusi jawaban responden mengenai Kompensasi sebagai berikut (tabulasi data ada di lampiran 2):

Tabel 4.7

## Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kompensasi (X2)

No	Indikator	Skor					JML	Jml Responden	Rata - Rata
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)			
1	Bahwa gaji yang diberikan telah memenuhi kebutuhan keluarga.				4x10 = 40 +	5x30 = 150	= 190	40	4,75
2	Bahwa kompensasi yang diterima oleh para guru cukup memadai.				4x13 = 52 +	5x27 = 135	= 187	40	4,67
3	Bahwa semua guru mendapatkan hak ASKES.				4x12 = 48 +	5x28 = 140	= 188	40	4,70

Sumber : Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dijelaskan jawaban responden berdasarkan item-item pernyataan motivasi kerja (X1) sebagai berikut :

Berdasarkan 40 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan pertama yaitu bahwa gaji yang diberikan telah memenuhi kebutuhan keluarga. Sebanyak 30 responden menyatakan sangat setuju, sedangkan sebanyak 10 responden menyatakan setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menilai sangat setuju dengan pernyataan Bahwa gaji yang diberikan telah memenuhi kebutuhan keluarga.

Berdasarkan pernyataan yang kedua yaitu bahwa kompensasi yang diterima oleh para guru cukup memadai. Sebanyak 27 responden

menyatakan sangat setuju, sedangkan 13 responden menyatakan setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menilai sangat setuju dengan pernyataan bahwa kompensasi yang diterima oleh para guru cukup memadai.

Berdasarkan pernyataan ketiga yaitu bahwa semua guru mendapatkan hak ASKES berupa BPJS kesehatan. Sebanyak 28 responden menyatakan sangat setuju, sedangkan 12 responden menyatakan setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menilai sangat setuju dengan pernyataan bahwa semua guru mendapatkan hak ASKES yang berupa BPJS kesehatan.

#### 4.2.3 Masa Bekerja (M)

Masa bekerja berkaitan erat dengan senioritas dalam suatu organisasi. Variabel motivasi kerja dalam penelitian ini terdiri dari 5 item pernyataan yang disebarkan oleh peneliti kepada 40 responden penelitian dengan hasil sebagai berikut. Distribusi jawaban responden mengenai Masa Bekerja sebagai berikut (tabulasi data ada di lampiran 2):

Tabel 4.8

Distribusi Jawaban Responden Mengenai Masa Bekerja (M)

No	Indikator	Skor					JML	Jml Resp onde n	Rata - Rata
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)			
1	Masa kerja tidak jadi permasalahan pada kegiatan guru.				4x17 = 68 +	5x23 = 115	= 183	40	4,57
2	Selama dalam				4x17	5x23			

	mengajar selalu memberikan bahan ajaran yang baru berinovasi.				= 68 +	= 115	= 183	40	4,57
3	Saya memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab dalam mengajar.				4x17 = 68 +	5x23 = 115	= 183	40	4,57
4	Saya dapat menyelesaikan masalah dengan sendirinya serta dapat menduga apa yang terjadi.				4x17 = 68 +	5x23 = 115	= 183	40	4,57
5	Bahwa semua guru mendapat ketenangan dalam mengajar				4x17 = 68 +	5x23 = 115	= 183	40	4,57

Sumber : Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dijelaskan jawaban responden berdasarkan item-item pernyataan Masa bekerja (M) sebagai berikut :

Berdasarkan 40 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan pertama yaitu bahwa Masa kerja tidak jadi permasalahan pada kegiatan guru. Sebanyak 23 responden menyatakan sangat setuju, sedangkan sebanyak 17 responden menyatakan setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menilai sangat setuju dengan pernyataan Masa kerja tidak jadi permasalahan pada kegiatan guru.

Berdasarkan pernyataan yang kedua yaitu bahwa Selama dalam mengajar selalu memberikan bahan ajaran yang baru berinovasi. Sebanyak 23 responden menyatakan sangat setuju, sedangkan 17 responden menyatakan setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menilai sangat setuju dengan pernyataan bahwa Selama dalam mengajar selalu memberikan bahan ajaran yang baru berinovasi.

Berdasarkan pernyataan ketiga yaitu bahwa Saya memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab dalam mengajar. Sebanyak 23 responden menyatakan sangat setuju, sedangkan 17 responden menyatakan setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menilai sangat setuju dengan pernyataan bahwa Saya memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab dalam mengajar.

Berdasarkan pernyataan keempat yaitu bahwa Saya dapat menyelesaikan masalah dengan sendirinya serta dapat menduga apa yang terjadi. Sebanyak 23 responden menyatakan sangat setuju, sedangkan 17 responden menyatakan setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menilai sangat setuju Saya dapat menyelesaikan masalah dengan sendirinya serta dapat menduga apa yang terjadi.

Berdasarkan pernyataan kelima yaitu bahwa semua guru mendapat ketenangan dalam mengajar. Sebanyak 23 responden menyatakan sangat setuju, sedangkan 17 responden menyatakan setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menilai sangat setuju dengan pernyataan Bahwa semua guru mendapat ketenangan dalam mengajar.

#### 4.2.4 Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka, apabila pegawai bergabung dengan suatu organisasi, ia membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat, dan pengalaman masalah yang menyatukan membentuk harapan kerja. Variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini terdiri dari 3 item pernyataan yang disebarkan oleh peneliti kepada 40 responden penelitian dengan hasil sebagai berikut. Distribusi jawaban responden mengenai Kepuasan Kerja sebagai berikut (tabulasi data ada di lampiran 2):

Tabel 4.9

Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Kerja (Y)

No	Indikator	Skor					JML	Jml Resp onde n	Rata - Rata
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)			
1	Saya merasa bangga terhadap hasil kerja yang saya capai.			3x7 = 21 +	4x18 = 72 +	5x15 = 75	= 168	40	4,20
2	Saya merasa tenang bekerja karena sudah terjamin atas berbagai kebutuhan saya.			3x6 = 18 +	4x18 = 72 +	5x16 = 80	= 170	40	4,25
3	Pekerjaan saya sangat menantang dan menggairahkan bagi saya.			3x6 = 18 +	4x18 = 72 +	5x16 = 80	= 170	40	4,25

Sumber : Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dijelaskan jawaban responden berdasarkan item-item pernyataan Kepuasan kerja (Y) sebagai berikut :

Berdasarkan 40 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan pertama yaitu Saya merasa bangga terhadap hasil kerja yang saya capai. Sebanyak 15 responden menyatakan sangat setuju, sedangkan sebanyak 18 responden menyatakan setuju dan 7 responden menyatakan netral. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menilai setuju dengan pernyataan Saya merasa bangga terhadap hasil kerja yang saya capai.

Berdasarkan pernyataan yang kedua yaitu Saya merasa tenang bekerja karena sudah terjamin atas berbagai kebutuhan saya. Sebanyak 16 responden menyatakan sangat setuju, sedangkan 18 responden menyatakan setuju dan 6 responden menyatakan netral. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menilai setuju dengan pernyataan Saya merasa tenang bekerja karena sudah terjamin atas berbagai kebutuhan saya.

Berdasarkan pernyataan ketiga yaitu Pekerjaan saya sangat menantang dan menggairahkan bagi saya. Sebanyak 16 responden menyatakan sangat setuju, sedangkan 18 responden menyatakan setuju dan 6 responden menyatakan netral. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menilai setuju dengan pernyataan Pekerjaan saya sangat menantang dan menggairahkan bagi saya.

### 4.3 Hasil Analisis Data

#### 4.3.1 Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen terdiri dari uji validitas dan uji reabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur keabsahan dari hasil kuisioner atau indikator sedangkan uji reabilitas untuk mengukur kehandalan dari kuisioner atau indikator.

##### 4.3.1.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji instrumen data untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin di ukur Rohmad Aldy (2016). Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid tidaknya suatu item pertanyaan.

Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel, jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (pada taraf signifikansi 0,05) maka data tersebut dinyatakan valid, jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel (pada taraf signifikansi 0,05) maka data tersebut dinyatakan tidak valid dengan taraf kepercayaan 5% dimana  $N=40$  didapatkan nilai  $r$ -tabel sebesar 0,312.

Hasil rangkuman uji validitas dan reliabilitas menggunakan software SPSS.16 hasil ada di lampiran 3, untuk kuisioner variabel motivasi kerja, kompensasi, masa bekerja, dan kepuasan kerja adalah sebagai berikut Hasil ada di (lampiran 3):

Tabel 4.10

## Rangkuman Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,855	0,312	Valid
	X1.2	0,758	0,312	Valid
	X1.3	0,857	0,312	Valid
Kompensasi (X2)	X2.1	0,922	0,312	Valid
	X2.2	0,910	0,312	Valid
	X2.3	0,968	0,312	Valid
Masa Bekerja (M)	M.1	0,552	0,312	Valid
	M.2	0,790	0,312	Valid
	M.3	0,896	0,312	Valid
	M.4	0,816	0,312	Valid
	M.5	0,816	0,312	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0,828	0,312	Valid
	Y.2	0,819	0,312	Valid
	Y.3	0,899	0,312	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa besarnya nilai r-hitung untuk masing-masing butir pernyataan kuesioner variabel motivasi kerja, kompensasi, masa bekerja, dan kepuasan kerja adalah lebih besar dari nilai r-tabel yaitu 0,312. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan untuk masing-masing variabel dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid.

### 4.3.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila diukur dua kali atau lebih terhadap yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama. Suatu koefisien dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (H. Imam Ghazali (2016)).

Cara menghitung tingkat reliabilitas suatu data yaitu dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak menggunakan batasan 0,6. Suatu koefisien dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > dari 0,6 (Rohmat Aldy (2016)). Hasil uji reliabilitas dengan bantuan software SPSS.16 hasil ada di (lampiran3), adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11

#### Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,756	0,60	Reliable
Kompensasi (X2)	0,925	0,60	Reliable
Masa Bekerja (M)	0,833	0,60	Reliable
Kepuasan Kerja (Y)	0,806	0,60	Reliable

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui bahwa hasil uji reliabilitas terlihat bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk masing-

masing variabel adalah lebih besar dari 0,60. Hal ini dapat disimpulkan bahwa data hasil kuesioner variabel motivasi kerja, kompensasi, masa bekerja, dan kepuasan kerja memiliki tingkat reliabilitas yang baik, atau dengan kata lain data hasil kuesioner ini dapat dipercaya dan handal.

#### **4.3.2 Uji Asumsi Klasik**

Setelah melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan. Yakni Uji Multikolonieritas, Uji Heterosdastisitas, dan Uji Normalitas.

##### **4.3.2.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui kepastian sebaran data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Untuk menguji normalitas dalam penelitian ini digunakan uji *kolmogorov-smirnov* (Z). Kriteria pengujian dengan menggunakan uji dua arah (*two-tailed test*), yaitu dengan membandingkan probabilitas yang diperoleh dengan taraf signifikan  $\alpha < 0,05$ . Jika  $p\text{-value} >$  maka data berdistribusi normal (Ghozali, 2016), hasil uji normalitas berdasarkan output SPSS 16 hasil ada di (lampiran 3), adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12  
Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Standardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.96076892
Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive	.093
	Negative	-.118
Kolmogorov-Smirnov Z		.746
Asymp. Sig. (2-tailed)		.634
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Data Primer yang Diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa terlihat nilai Sig. (2-tailed) sebesar  $0,634 > 0,05$ . Oleh sebab itu  $H_0$  tidak dapat ditolak. Hal itu berarti nilai residual terstandarisasi dinyatakan menyebar secara normal.

#### 4.3.2.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2016), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Pada model regresi yang baik seharusnya antar variabel independen tidak terjadi korelasi. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dari

tolerance value atau *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi. Nilai cutoff yang umum dipakai adalah:

- a) Jika nilai tolerance  $> 10\%$  dan nilai VIF  $< 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.
- b) Jika nilai tolerance  $< 10\%$  dan nilai VIF  $> 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa ada ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Tabel 4.13

## Uji Multikolinieritas

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-10.215	4.007		-2.549	.015		
Motivasi Kerja	.639	.179	.453	3.577	.001	.807	1.240
Kompensasi	.598	.173	.423	3.448	.001	.858	1.166
Masa Bekerja	.245	.110	.261	2.220	.033	.932	1.073

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer yang Diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui bahwa bahwa nilai TOL (Tolerance) variabel motivasi kerja sebesar 0,807, variabel

kompensasi sebesar 0,858, dan variabel masa bekerja sebesar 0,932. Sedangkan nilai VIF variabel motivasi kerja sebesar 1,240, variabel kompensasi sebesar 1,166, dan variabel masa bekerja sebesar 1,073. Dengan melihat nilai VIF (Variance Infloating Factor) seluruh variabel dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 dan nilai TOL (Tolerance) lebih besar dari 10%, maka model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas.

#### 4.3.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya, jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas (Ghozali, 2016). Selain diukur dengan grafik *Scaterflot*, heterokedastisitas dapat diukur secara sistematis dengan menggunakan uji glejser. Jika variabel bebas signifikan secara statistik mempengaruhi nilai absolut residual sebagai variabel terikat, maka ada indikasi terjadi heterokedastisitas. Jika probabilitas signifikansinya di atas 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2016). Hasil uji heterokedastisitas berdasarkan ouput SPSS.16, hasil ada di( lampiran 3) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14  
Uji Heterokedastisitas

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	1.448	1.969		.736	.467
	Motivasi Kerja	-.168	.088	-.317	-1.916	.063
	Kompensasi	-.007	.085	-.013	-.080	.937
	Masa Bekerja	.088	.054	.249	1.616	.115

a. Dependent Variable: abres

Sumber: Data Primer yang Diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.14 terlihat bahwa model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas karena nilai Sig. seluruh variabel dalam penelitian ini terhadap absolut residual lebih besar dari 0,05.

#### 4.3.3 Metode Analisis Data

##### 1. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh hubungan antara variabel. Langkah ini digunakan untuk menjawab hipotesis pertama dan kedua

##### a. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerjaguru MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo

Dalam penelitian ini untuk mengetahui bagaimana motivasi kerjapengaruh terhadap kepuasan kerja guru MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo. Ringkasan hasil analisis regresi sederhana berdasarkan di (lampiran 3), output SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15

Hasil Analisis Regresi Sederhana Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap  
Kepuasan Kerja

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.031	2.677		.759	.453
	Motivasi Kerja	.769	.192	.544	4.001	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer yang Diolah 2017

Berdasarkan table 4.15 diatas hasil analisis regresi sederhana diperoleh nilai koefesien regresi variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0,769 dan bilangan konstantanya sebesar 2,031. Berdasarkan angka tersebut dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + e$$

$$Y = 2,031 + 0,769X_1$$

Bentuk persamaan regresi di atas menunjukkan bahwa jika motivasi kerja (X1) dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan maka kepuasan kerja guru MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo adalah sebesar 203,1% dengan asumsi faktor-faktor lain

dianggap tetap (*ceteris paribus*). Jika motivasi kerja (X1) mengalami peningkatan sebesar 1%, maka kepuasan kerja guru MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo akan mengalami peningkatan sebesar 76,9%. Variabel motivasi kerja mempunyai nilai koefisien positif (0,769), artinya motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja guru MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo. Dengan kata lain, jika motivasi kerja mengalami peningkatan maka kepuasan kerja guru MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo mengalami peningkatan.

#### **b. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerjaguru MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo**

Dalam penelitian ini untuk mengetahui bagaimana kompensasi pengaruh terhadap kepuasan kerja guru MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo. Ringkasan hasil analisis regresi sederhana berdasarkan di (lampiran 3), output SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16

Hasil Analisis Regresi Sederhana Pengaruh Kompensasi Terhadap  
Kepuasan Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.961	2.627		.366	.716
	Kompensasi	.831	.185	.588	4.487	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer yang Diolah 2017

Berdasarkan table 4.16 diatas hasil analisis regresi sederhana diperoleh nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X2) sebesar 0,831 dan bilangan konstantanya sebesar 0,961. Berdasarkan angka tersebut dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_2X_2 + e$$

$$Y = 0,961 + 0,831X_2$$

Bentuk persamaan regresi di atas menunjukkan bahwa jika kompensasi (X2) dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan maka kepuasan kerja guru MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo adalah sebesar 96,1% dengan asumsi faktor-faktor lain dianggap tetap (*ceteris paribus*). Jika kompensasi (X2) mengalami peningkatan sebesar 1%, maka kepuasan kerja guru MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo akan mengalami peningkatan sebesar 83,1%. Variabel kompensasi mempunyai nilai koefisien positif (0,831), artinya kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja guru MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo. Dengan kata lain, jika kompensasi mengalami peningkatan maka kepuasan kerja guru MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo mengalami peningkatan.

## **2. Analisis Regresi Moderasi (*Moderated Regression Analysis*)**

Dalam penelitian ini digunakan persamaan regresi melalui uji interaksi atau sering disebut dengan MRA (*Moderated Regression Analysis*). MRA (*Moderated Regression Analysis*) dilakukan dengan cara

mengalikan variabel moderasi dengan variabel bebas. Jika variabel hasil perkalian antara variabel bebas dengan variabel moderasi signifikan maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang moderasi benar-benar memoderasi hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantung.

**a. Pengaruh motivasi kerja yang dimoderasi masa bekerja terhadap kepuasan kerja Guru MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo.**

Analisis MRA (*Moderated Regression Analysis*) dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui bagaimana masa bekerja dalam memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo. Ringkasan hasil analisis MRA (*Moderated Regression Analysis*) berdasarkan di (lampiran 3), output SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.17

Hasil Moderated Regression Analysis Motivasi Kerja dengan Masa Bekerja terhadap Kepuasan Kerja

Keterangan	Regresi Sederhana	Moderated Regression Analysis
Persamaan	$Y = 2,031 + 0,769X_1$	$Y = 69,378 - 4,596X_1 - 2,983M + 0,238X_1 * M$
Nilai Koefisien	$\beta_1 = 0,769$	$\beta_1 = -4,596$ $\beta_2 = -2,983$ $\beta_3 = 0,238$
Sig.	$X_1 = 0,000$	$X_1 = 0,034$ $M = 0,022$ $X_1 * M = 0,012$
N	40	40

Sumber: Data primer yang diolah 2017

$$Y_i = a + B_1X_1 + B_2M + B_3X_1 * M_i + e$$

$$Y = 69,378 - 4,596X_1 - 2,983M + 0,238X_1 * M$$

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, variabel interaksi (perkalian antara motivasi kerja dan masa bekerja) memiliki nilai koefisien sebesar 0,238, hal ini menunjukkan jika seluruh variabel independen lainnya dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan maka kepuasan kerja guru MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo adalah sebesar 23,8% dengan asumsi faktor-faktor lain dianggap tetap (ceteris paribus). Jika interaksi antara motivasi kerja dan masa bekerja mengalami peningkatan sebesar 1%, maka kepuasan kerja guru MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo akan mengalami peningkatan sebesar 23,8%.

Selain itu, variabel interaksi (perkalian antara motivasi kerja dan masa bekerja) mempunyai nilai koefisien positif, artinya interaksi antara motivasi kerja dan masa bekerja memiliki hubungan yang searah dengan kepuasan kerja guru MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo. Dengan kata lain, jika interaksi antara motivasi kerja dan masa bekerja mengalami peningkatan maka kepuasan kerja guru MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo mengalami peningkatan.

**b. Pengaruh kompensasi yang dimoderasi masa bekerja terhadap kepuasan kerja Guru MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo.**

Analisis MRA (*Moderated Regression Analysis*) dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui bagaimana masa bekerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja guru MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo. Ringkasan hasil analisis MRA (*Moderated Regression Analysis*) berdasarkan (lampiran 3), output SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.18

Hasil Moderated Regression Analysis Kompensasi dengan Masa Bekerja terhadap Kepuasan Kerja

Keterangan	Regresi Sederhana	Moderated Regression Analysis
Persamaan	$Y = 0,961 + 0,831X_2$	$Y = 86,181 - 5,554X_2 - 3,734M + 0,280X_2 * M$
Nilai Koefisien	$\beta_1 = 0,831$	$\beta_1 = -5,554$ $\beta_2 = -3,734$ $\beta_3 = 0,280$
Sig.	$X_2 = 0,000$	$X_2 = 0,005$ $M = 0,002$ $X_2 * M = 0,001$
N	40	40

Sumber: Data primer yang diolah 2017

$$Y_i = a + B_1X_2 + B_2M + B_3X_2 * M_i + e$$

$$Y = 86,181 - 5,554X_2 - 3,734M + 0,280X_2 * M$$

Berdasarkan tabel 4.18 diatas, variabel interaksi (perkalian antara kompensasi dan masa bekerja) memiliki nilai koefisien sebesar 0,280, hal ini menunjukkan jika seluruh variabel independen lainnya dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan maka kepuasan kerja guru MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo adalah sebesar 28% dengan asumsi faktor-faktor lain dianggap tetap (ceteris paribus).

Jika interaksi antara kompensasi dan masa bekerja mengalami peningkatan sebesar 1%, maka kepuasan kerja guru MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo akan mengalami peningkatan sebesar 28%.

Selain itu, variabel interaksi (perkalian antara kompensasi dan masa bekerja) mempunyai nilai koefisien positif, artinya interaksi antara kompensasi dan masa bekerja memiliki hubungan yang searah dengan kepuasan kerja guru MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo. Dengan kata lain, jika interaksi antara kompensasi dan masa bekerja mengalami peningkatan maka kepuasan kerja guru MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo mengalami peningkatan.

#### 4.3.4 Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji parsial atau Uji T adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel (bebas) secara

individual menerangkan variasi variabel terikat dengan kriteria sebagai berikut:

1.  $T_{hitung} > T_{tabel}$  :  $H_0$  di tolak,  $H_1$  di terima, jika  $t_h$  terletak di daerah penolakan  $H_0$  dan penerimaan  $H_1$
2.  $T_{hitung} < T_{tabel}$  :  $H_0$  di terima,  $H_1$  di tolak, jika  $t_h$  terletak di daerah penolakan  $H_0$  dan penolakan  $H_1$

### 1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Guru MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo

Output SPSS.16 untuk nilai  $T_{hitung}$  pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Guru MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo sebelum dimoderasi masa bekerja adalah sebagai berikut hasil output SPSS ada di (lampiran 3):

Tabel 4.19

Output Nilai T-hitung Motivasi Sebelum Moderasi

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.031	2.677		.759	.453
	Motivasi Kerja	.769	.192	.544	4.001	.000

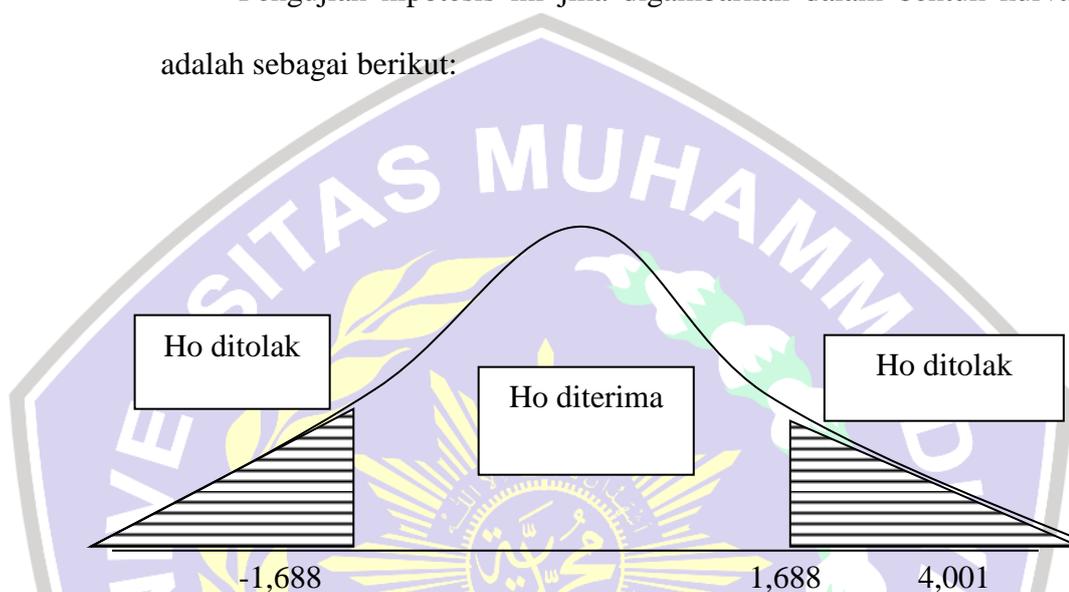
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer yang diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.19 didapatkan nilai signifikansi lebih kecil dari level of significant ( $0,000 < 0,050$ ) dan nilai t-hitung sebesar 4,001

> t-tabel 1,688 (pada 5% dengan  $N=40 - k=4= 36$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja guru MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo.

Pengujian hipotesis ini jika digambarkan dalam bentuk kurva adalah sebagai berikut:



Gambar 4.2 Kurva daerah penolakan  $H_0$  dan penerimaan  $H_a$

Berdasarkan gambar 4.2 kurva di atas dapat dijelaskan bahwa posisi t hitung berada di daerah yang diarsir, dimana daerah tersebut adalah merupakan daerah ditolaknya  $H_0$  dan diterimanya hipotesa alternatif ( $H_a$ ), karena mempunyai nilai t hitung > t-tabel ( $4,001 > 1,688$ ), maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja guru MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo.

Sedangkan Output SPSS.16 untuk nilai  $T_{hitung}$  pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Guru MA Wali Songo Putra

Ngabar Ponorogo setelah dimoderasi masa bekerja adalah sebagai berikut hasil output SPSS ada di (lampiran 3):

Tabel 4.20

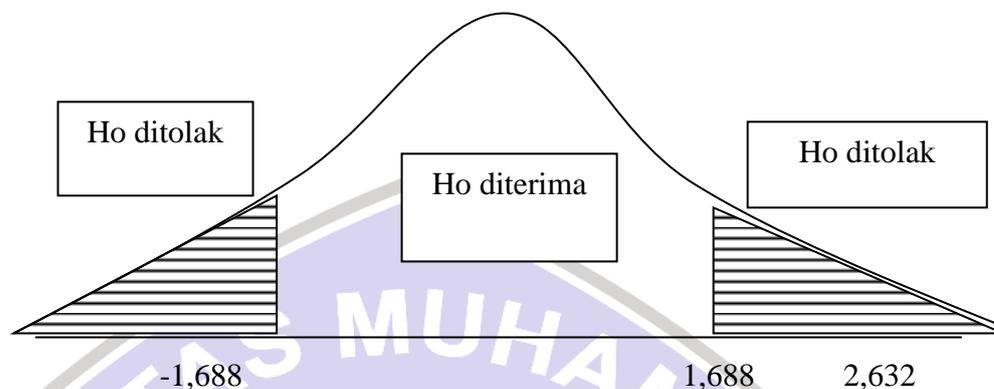
Ouput Nilai T-hitung Motivasi Sesudah Moderasi

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	69.378	28.847		2.405	.021
	Motivasi Kerja	-4.596	2.084	-3.254	-2.205	.034
	Masa Bekerja	-2.983	1.245	-3.185	-2.396	.022
	Motivasi_Masa	.238	.090	4.546	2.632	.012

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer yang diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.20 menunjukkan bahwa Motivasi\_Masa Bekerja adalah model interaksi antara motivasi kerja dan masa bekerja yang menghasilkan nilai signifikansi 0,012 lebih kecil dari acuan taraf signifikansi 0,05 dan nilai t-hitung sebesar 2,632 > t-tabel 1,688 (pada 5% dengan  $N=40 - k=4= 36$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak berarti motivasi kerja yang dimoderasi masa bekerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja Guru MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo. Pengujian hipotesis ini jika digambarkan dalam bentuk kurva adalah sebagai berikut:



Gambar 4.3 Kurva daerah penolakan  $H_0$  dan penerimaan  $H_a$

Berdasarkan gambar 4,3 kurva di atas dapat dijelaskan bahwa posisi  $t$  hitung berada di daerah yang diarsir, dimana daerah tersebut adalah merupakan daerah ditolaknya  $H_0$  dan diterimanya hipotesa alternatif ( $H_a$ ), karena mempunyai nilai  $t$  hitung  $> t$ -tabel ( $2,632 > 1,688$ ), maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang dimoderasi masa bekerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja Guru MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo. Selain itu, nilai koefisien ( $\beta_3$ ) variabel interaksi antara motivasi kerja dan masa bekerja sebesar 0,238 menunjukkan hubungan yang positif yang berarti bahwa masa bekerja sebagai variabel moderating dapat memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Guru MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo

## 2. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja Guru MA Wali

### Songo Putra Ngabar Ponorogo

Output SPSS.16 untuk nilai  $T_{hitung}$  pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja Guru MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo sebelum dimoderasi masa bekerja adalah sebagai berikut hasil output SPSS ada di (lampiran 3):

Tabel 4.21

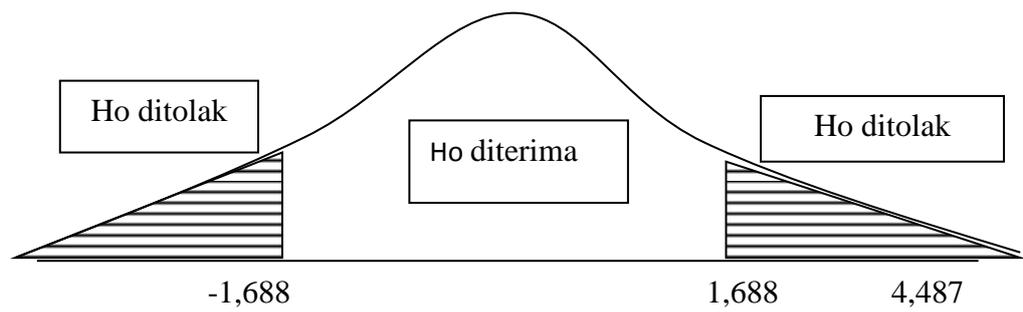
Ouput Nilai T-hitung Kompensasi Sebelum Moderasi

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.961	2.627		.366	.716
	Kompensasi	.831	.185	.588	4.487	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer yang diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.21 didapatkan nilai signifikansi lebih kecil dari level of significant ( $0,000 < 0,050$ ) dan nilai t-hitung sebesar  $4,487 > t\text{-tabel } 1,688$  (pada 5% dengan  $N=40 - k=4= 36$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak berarti kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja guru MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo. Pengujian hipotesis ini jika digambarkan dalam bentuk kurva adalah sebagai berikut:



Gambar 4.4 Kurva daerah penolakan  $H_0$  dan penerimaan  $H_a$

Berdasarkan gambar 4.4 kurva di atas dapat dijelaskan bahwa posisi  $t$  hitung berada di daerah yang diarsir, dimana daerah tersebut adalah merupakan daerah ditolaknya  $H_0$  dan diterimanya hipotesa alternatif ( $H_a$ ), karena mempunyai nilai  $t$  hitung  $>$   $t$ -tabel ( $4,487 > 1,688$ ), maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja guru MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo.

Sedangkan Output SPSS.16 untuk nilai  $T$  hitung pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja Guru MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo setelah dimoderasi masa bekerja adalah sebagai berikut hasil output SPSS ada di (lampiran 3):

Tabel 4.22  
Output Nilai  $T$ -hitung Kompensasi Sesudah Moderasi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	86.181	25.676		3.357	.002
	Kompensasi	-5.554	1.844	-3.933	-3.012	.005
	Masa Bekerja	-3.734	1.120	-3.986	-3.333	.002
	Komp_Masa	.280	.080	6.131	3.476	.001

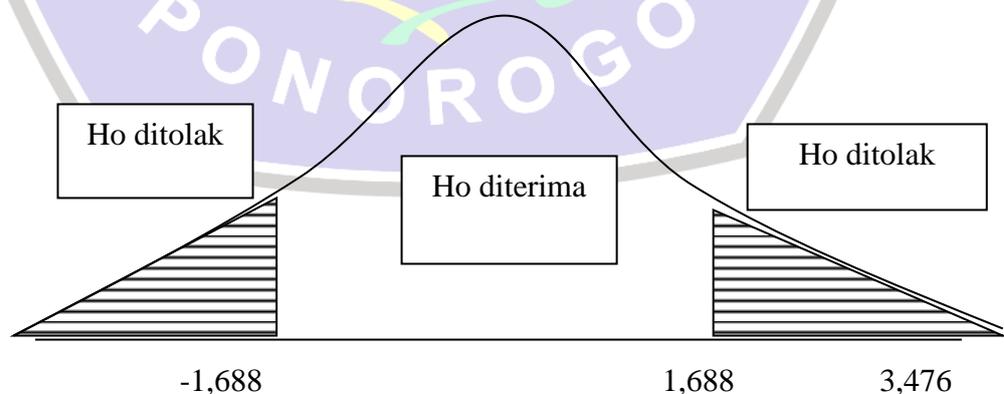
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	86.181	25.676		3.357	.002
	Kompensasi	-5.554	1.844	-3.933	-3.012	.005
	Masa Bekerja	-3.734	1.120	-3.986	-3.333	.002
	Komp_Masa	.280	.080	6.131	3.476	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer yang diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.22 diatas variabel Kompensasi\_Masa Bekerja adalah model interaksi antara kompensasi dan masa bekerja yang menghasilkan nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari acuan taraf signifikansi 0,05 dan nilai t-hitung sebesar 3,476 > t-tabel 1,688 (pada 5% dengan  $N=40 - k=4= 36$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak berarti kompensasi yang dimoderasi masa bekerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja Guru MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo. Pengujian hipotesis ini jika digambarkan dalam bentuk kurva adalah sebagai berikut:



Gambar 4.5 Kurva daerah penolakan  $H_0$  dan penerimaan  $H_a$

Berdasarkan gambar 4.5 kurva di atas dapat dijelaskan bahwa posisi t-hitung berada di daerah yang diarsir, dimana daerah tersebut adalah merupakan daerah ditolaknya  $H_0$  dan diterimanya hipotesa alternatif ( $H_a$ ), karena mempunyai nilai t-hitung  $>$  t-tabel (3,476  $>$ ,688), maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang dimoderasi masa bekerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja Guru MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo. Selain itu nilai koefisien ( $\beta_3$ ) variabel interaksi antara kompensasi dan masa bekerja sebesar 0,280 menunjukkan hubungan yang positif yang berarti bahwa masa bekerja sebagai variabel moderating dapat memperkuat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja Guru MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo.

#### 4.3.5 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

##### 1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Guru MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar variasi dari variabel bebas dapat menerangkan dengan baik variasi dari variabel terikat. Berikut output *model summary* pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Guru MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo sebelum moderasi dengan menggunakan software SPSS.16 adalah sebagai berikut hasil Output ada di (lampiran 3):

Tabel 4.23

### Hasil Nilai Koefesein Determinasi ( $R^2$ ) Sebelum Moderasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.544 <sup>a</sup>	.296	.278	1.54185

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber: Data primer yang diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.23 output *model summary* di atas, sebelum moderasi didapati nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,296 yang menunjukkan bahwa motivasi kerja(X1) mampu menjelaskan variasi guru MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo sebesar 29,6%. Sedangkan sisanya sebesar 70,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Sedangkan output *model summary* pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Guru MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo setelah dimoderasi masa bekerja dengan menggunakan software SPSS.16 adalah sebagai berikut hasil Ouput ada di (lampiran 3):

Tabel 4.24

### Hasil Nilai Koefesein Determinasi ( $R^2$ ) Setelah Moderasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.693 <sup>a</sup>	.481	.438	1.36067

a. Predictors: (Constant), Motivasi\_Masa, Masa Bekerja, Motivasi

Kerja

Sumber: Data primer yang diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.24 output *moddel summary* diatas, setelah dimoderasi didapati nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,481 berarti motivasi kerja, masa bekerja, dan interaksi antara motivasi kerja dan masa bekerja mampu menjelaskan variasi kepuasan kerja guru MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo sebesar 48,1%. Sedangkan sisanya sebesar 51,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Dapat disimpulkan bahwa masa bekerja sebagai variabel moderating dapat memperkuat hubungan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Guru MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo karena terdapat perubahan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebelum moderasi sebesar 0,296 atau 29,6% dan sesudah moderasi menjadi 0,481 atau 48,1%.

## **2. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja Guru MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar variasi dari variabel bebas dapat menerangkan dengan baik variasi dari variabel terikat. Berikut output *moddel summary* pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja Guru MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo sebelum moderasi dengan menggunakan software SPSS.16 adalah sebagai berikut hasil Ouput ada di (lampiran 3):

Tabel 4.25

Hasil Nilai Koefesein Determinasi ( $R^2$ ) Sebelum Moderasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.588 <sup>a</sup>	.346	.329	1.48623

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Sumber: Data primer yang diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.25 output *model summary* diatas, sebelum moderasi didapati nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,346 yang menunjukkan bahwa kompensasi ( $X_2$ ) mampu menjelaskan variasi guru MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo sebesar 34,6%. Sedangkan sisanya sebesar 65,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Sedangkan output *model summary* tentang kompensasi terhadap kepuasan kerja Guru MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo setelah dimoderasi masa bekerja dengan menggunakan software SPSS.16 adalah sebagai berikut hasil Ouput ada di (lampiran 3):

Tabel 4.26

Hasil Nilai Koefesein Determinasi ( $R^2$ ) Setelah Moderasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.727 <sup>a</sup>	.528	.488	1.29773

a. Predictors: (Constant), Komp\_Masa, Masa Bekerja, Kompensasi

Sumber: Data primer yang diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.26 output *moddel summary* diatas, setelah dimoderasi didapati nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,528 berarti kompensasi, masa bekerja, dan interaksi antara kompensasi dan masa bekerja mampu menjelaskan variasi kepuasan kerja guru MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo sebesar 52,8%. Sedangkan sisanya sebesar 47,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masa bekerja sebagai variabel moderating dapat memperkuat hubungan kompensasi terhadap kepuasan kerja Guru MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo karena terdapat perubahan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebelum moderasi sebesar 0,346 atau 34,6% dan sesudah moderasi menjadi 0,528 atau 52,8%.

#### 4.4 Pembahasan Penelitian

##### 1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja guru MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo. Melalui analisis regresi sederhana diperoleh nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,769 dan bilangan konstantanya sebesar 2,031. Berdasarkan angka tersebut dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,031 + 0,769X_1$$

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa jika motivasi kerja ( $X_1$ ) dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan maka kepuasan

kerja guru MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo adalah sebesar 203,1% dengan asumsi faktor-faktor lain dianggap tetap (*ceteris paribus*). Jika motivasi kerja (X1) mengalami peningkatan sebesar 1%, maka kepuasan kerja guru MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo akan mengalami peningkatan sebesar 76,9%.

Berdasarkan analisis regresi sederhana juga didapatkan nilai signifikansi lebih kecil dari level of significant ( $0,000 < 0,050$ ) dan nilai t-hitung sebesar  $4,001 > t\text{-tabel } 1,688$  (pada 5% dengan  $N=40 - k=4= 36$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja guru MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,296 yang menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) mampu menjelaskan variasi guru MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo sebesar 29,6%. Sedangkan sisanya sebesar 70,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Motivasi kerja dalam penelitian ini berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja guru MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo. Hasil ini penelitian ini merupakan solusi atas temuan penelitian pendahuluan (*preliminary research*) yang dilakukan oleh peneliti pada bulan Maret dan April yang menunjukkan rendahnya kepuasan kerja guru yang ditandai dengan gejala seperti malas bekerja, banyaknya keluhan terhadap pekerjaan, semangat mengajar turun, hubungan sosial antar pegawai menurun dan gejala negatif lainnya.

Rendahnya kepuasan kerja guru dapat di atasi dengan sekolah memberikan motivasi kepada guru, sehingga berdampak pada kepuasan dalam bekerja. Program pemberian motivasi kerja di lingkungan MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo lebih sungguh-sungguh serta terus menerus diberikan oleh kepala sekolah yang notabannya adalah Kyai atau pimpinan pondok. Pada bulan Mei dan Juni yang bertepatan dengan pelaksanaan penelitian ini. merupakan masa-masa penting dalam kegiatan sekolah yaitu kegiatan menghadapi ujian nasional bagi kelas XII MA dan ujian sekolah/ujian materi pondok pesantren bagi siswa selain kelas XII MA. Pada masa ini kepala sekolah memberikan motivasi secara sungguh-sungguh dan terus menerus berdampak pada kepuasan kerja guru MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo dengan pemberian barang kebutuhan setiap bulanya berupa kebutuhan pokok seperti beras dan sabun mandi.

Hal ini terjadi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia. Supaya mau bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Dalam konteks manajemen sekolah, agar urusan dapat bekerja lebih optimal kepala sekolah harus dapat menumbuhkan motivasi kepada guru-gurunya. Hal ini sesuai pernyataan Handoko (2008) menyatakan bahwa hubungan motivasi terhadap kepuasan kerja adalah motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan kekuatan pendorong yang mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Pemberian motivasi dapat memberikan

daya rangsang terhadap guru untuk melakukan pekerjaan lebih maksimal sesuai dengan tujuan sekolah atau organisasi.

## 2. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja guru MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo. Melalui analisis regresi sederhana diperoleh nilai koefisien regresi variabel kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 0,831 dan bilangan konstantanya sebesar 0,961. Berdasarkan angka tersebut dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,961 + 0,831X_2$$

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa jika kompensasi ( $X_2$ ) dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan maka kepuasan kerja guru MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo adalah sebesar 96,1% dengan asumsi faktor-faktor lain dianggap tetap (*ceteris paribus*). Jika kompensasi ( $X_2$ ) mengalami peningkatan sebesar 1%, maka kepuasan kerja guru MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo akan mengalami peningkatan sebesar 83,1%.

Berdasarkan analisis regresi sederhana juga didapatkan nilai signifikansi lebih kecil dari level of significant ( $0,000 < 0,050$ ) dan nilai *t*-hitung sebesar  $4,487 > t\text{-tabel } 1,688$  (pada 5% dengan  $N=40 - k=4= 36$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak berarti kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja guru MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar

0,346 yang menunjukkan bahwa kompensasi (X2) mampu menjelaskan variasi guru MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo sebesar 34,6%. Sedangkan sisanya sebesar 65,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Kompensasi dalam penelitian ini berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja guru MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo. Hasil ini merupakan solusi atas temuan penelitian pendahuluan (*preliminary research*) yang dilakukan oleh peneliti pada bulan Maret dan April yang menunjukkan rendahnya kepuasan kerja guru yang ditandai dengan gejala seperti malas bekerja, banyaknya keluhan terhadap pekerjaan, semangat mengajar turun, hubungan sosial antar pegawai menurun dan gejala negatif lainnya.

Rendahnya kepuasan kerja guru dapat diatasi dengan sekolah memberikan kompensasi yang adil kepada guru, sehingga berdampak pada kepuasan dalam bekerja. Program pemberian kompensasi kerja di lingkungan MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo sudah memadai dan mendukung kepuasan kerja, hal ini dibuktikan dengan hasil survey tentang kompensasi kerja mendapatkan temuan bahwa sebanyak 75% (30 responden) menyatakan sangat setuju bahwa gaji yang diberikan telah memenuhi kebutuhan keluarga, sebanyak 67,5% (27 responden) menyatakan sangat setuju bahwa kompensasi yang diterima oleh para guru cukup memadai, dan sebanyak 70% (28 responden) menyatakan sangat setuju bahwa semua guru mendapatkan hak ASKES (Asuransi Kesehatan).

Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja guru MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo, hal ini terjadi karena menurut Herman Sofyandi (2013) kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh organisasi dengan harapan organisasi akan memperoleh imbalan dalam bentuk hasil kerjanya, yang diberikan karyawan harus lebih besar dari pada kompensasi yang dikeluarkan perusahaan.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan sebagai individu, karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan di antara para karyawan lain dalam organisasi. Sebagai mana diungkapkan Lijan Poltaka Sinambela (2016) bahwa kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kompensasi merupakan alat peningkatan organisasi terhadap pegawai, faktor penarikan bagi calon Guru dan faktor pendorong seseorang menjadi guru yang baik. Dengan demikian kompensasi mempunyai fungsi yang cukup penting di dalam memperlancar jalannya roda organisasi.

### **3. Motivasi kerja yang dimoderasi masa bekerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dimoderasi masa bekerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja Guru MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi variabelinteraksi antara motivasi kerja dan masa bekerja ( $X1*M$ ) sebesar 0,012 lebih kecil dari 0,05. Sedangkan

berdasarkan nilai koefisien ( $\beta_3$ ) variabel interaksi antara motivasi kerja dan masa bekerja sebesar 0,238 menunjukkan hubungan yang positif yang berarti bahwa masa bekerja sebagai variabel moderating dapat memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Guru MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo. Pengaruh dari interaksi antara motivasi kerja dan masa bekerja ( $X_1 * M$ ) yang signifikan juga dibuktikan dengan perubahan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebelum moderasi sebesar 0,296 atau 29,6% dan sesudah moderasi menjadi 0,481 atau 48,1%.

Motivasi kerja yang dimoderasi masa bekerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja Guru MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo. Hasil ini penelitian ini merupakan solusi atas temuan penelitian pendahuluan (*preliminary research*) yang dilakukan oleh peneliti pada bulan Maret dan April yang menunjukkan rendahnya kepuasan kerja guru yang ditandai dengan gejala seperti malas bekerja, banyaknya keluhan terhadap pekerjaan, semangat mengajar turun, hubungan sosial antar pegawai menurun dan gejala negatif lainnya.

Rendahnya kepuasan kerja guru dapat di atasi dengan sekolah memberikan motivasi kepada guru, sehingga berdampak pada kepuasan dalam bekerja. Program pemberian motivasi kerja di lingkungan MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo lebih sungguh-sungguh diberikan oleh kepala sekolah yang notabene adalah Kyai atau pimpinan pondok pada bulan Mei dan Juni yang bertepatan dengan pelaksanaan penelitian ini. Selama

bulan Mei dan Juni merupakan masa-masa penting dalam kegiatan sekolah yaitu kegiatan menghadapi ujian nasional bagi kelas XII MA dan ujian sekolah/ujian materi pondok pesantren bagi siswa selain kelas XII MA. Akibat kepala sekolah yang memberikan motivasi secara sungguh-sungguh berdampak pada kepuasan kerja guru MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo.

Selain memberikan motivasi, masa bekerja dalam penelitian ini juga dapat memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Guru MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo. Hal ini terjadi karena organisasi yang memahami peran dari motivasi senantiasa menempatkan motivasi pada variabel utama yang dapat digunakan untuk melakukan pendekatan pada karyawan. Menurut Linjan Poltaka Sinambela (2016) peningkatan motivasi memiliki potensi dalam peningkatan kepuasan kerja. Selain motivasi, masa bekerja seseorang karyawan mempengaruhi kepuasan kerja selama dalam bekerja. Oleh sebab itu, interaksi antara motivasi kerja dengan masa bekerja dapat meningkatkan kepuasan kerja Guru MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo.

#### **4. Kompensasi yang dimoderasi masa bekerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang dimoderasi masa bekerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja Guru MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi variabel interaksi antara kompensasi dan masa bekerja ( $X_2 * M$ )

sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Sedangkan berdasarkan nilai koefisien ( $\beta_3$ ) variabel interaksi antara kompensasi dan masa bekerja sebesar 0,280 menunjukkan hubungan yang positif yang berarti bahwa masa bekerja sebagai variabel moderating dapat memperkuat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja Guru MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo. Pengaruh dari interaksi antara kompensasi dan masa bekerja ( $X_2 * M$ ) yang signifikan juga dibuktikan dengan perubahan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebelum moderasi sebesar 0,346 atau 34,6% dan sesudah moderasi menjadi 0,528 atau 52,8%.

Kompensasi yang dimoderasi masa bekerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja Guru MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo. Hasil ini penelitian ini merupakan solusi atas temuan penelitian pendahuluan (*preliminary research*) yang dilakukan oleh peneliti pada bulan Maret dan April yang menunjukkan rendahnya kepuasan kerja guru yang ditandai dengan gejala seperti malas bekerja, banyaknya keluhan terhadap pekerjaan, semangat mengajar turun, hubungan sosial antar pegawai menurun dan gejala negatif lainnya.

Rendahnya kepuasan kerja guru dapat di atasi dengan sekolah memberikan kompensasi yang adil kepada guru, sehingga berdampak pada kepuasan dalam bekerja. Program pemberian kompensasi kerja di lingkungan MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo sudah memadai dan mendukung kepuasan kerja, hal ini dibuktikan dengan hasil survey tentang kompensasi kerja mendapatkan temuan bahwa sebanyak 75% (30

responden) menyatakan sangat setuju bahwa gaji yang diberikan telah memenuhi kebutuhan keluarga, sebanyak 67,5% (27 responden) menyatakan sangat setuju bahwa kompensasi yang diterima oleh para guru cukup memadai, dan sebanyak 70% (28 responden) menyatakan sangat setuju bahwa semua guru mendapatkan hak ASKES (Asuransi Kesehatan).

Selain memberikan kompensasi, masa bekerja dalam penelitian ini juga dapat memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Guru MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo. Hal ini terjadi karena menurut Lijan Poltaka Sinambela (2016) pemberian kompensasi secara benar akan merasa lebih puas dalam bekerja untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi kehadiran seseorang dalam dunia kerja dan masa bekerja sangat mempengaruhi jika karyawan yang sudah lama bekerja cukup memperoleh kompensasi yang diharapkan serta mencukupi kebutuhan hidup. Masa bekerja juga merupakan variabel yang paling penting dalam menjelaskan tingkat pengunduran diri karyawan (Robbins, 2006) dalam Deewar Mahesa (2010). Artinya, semakin lama karyawan bekerja dalam suatu perusahaan semakin kecil kemungkinan karyawan tersebut akan mengundurkan diri. Oleh sebab itu, interaksi antara kompensasi dengan masa bekerja dapat meningkatkan kepuasan kerja Guru MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo.