

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Karakteristik Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan kota Bekasi . Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 40 orang. Adapun teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *simple random sampling*.

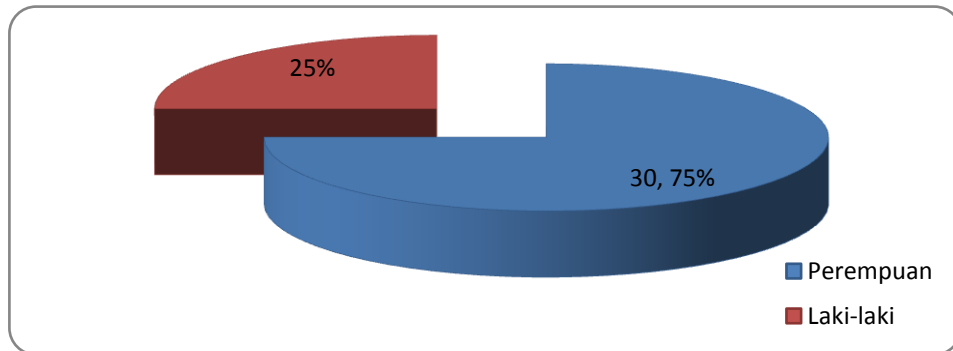
a. Karakteristik Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data yang didapat, jumlah pegawai Dinas Pendidikan Kota Bekasi berdasarkan jenis kelaminnya.

Tabel. 4.1 Distribusi Frekuensi Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	%
1	Laki-laki	10	25%
2	Perempuan	30	75%
	Total	40	100%

Selanjutnya digambarkan dalam bentuk diagram maka akan tampak sebagai berikut :



Gambar. 4.1 Diagram Pie Distribusi Frekuensi Pegawai Dinas Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan tabel dan diagram diatas maka dapat dilihat bahwa sampel pegawai Dinas Pendidikan Kota Bekasi yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 10 orang atau sekitar 25% dan pegawai Dinas Pendidikan Kota Bekasi yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 30 orang atau sekitar 75%.

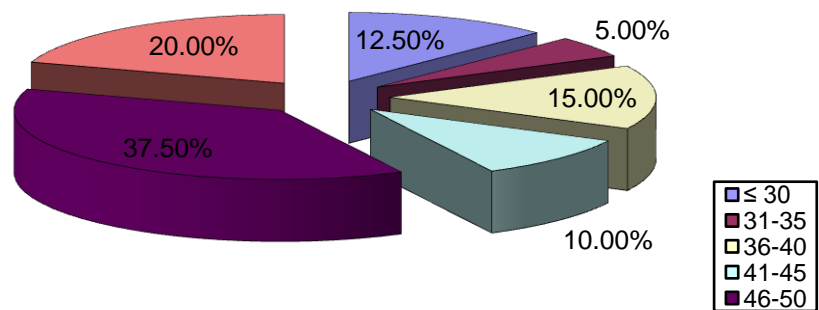
b. Karakteristik Sampel Berdasarkan Usia

Data yang didapat menunjukkan bahwa jumlah pegawai Dinas pendidikan Kota Bekasi berdasarkan usia adalah sebagai berikut :

No.	Usia	Frekuensi	%
1	≤ 30	5	12.50%
2	31-35	2	5.00%
3	36-40	6	15.00%
4	41-45	4	10.00%
5	46-50	15	37.50%
6	≥ 51	8	20.00%
	Jumlah	40	100%

Tabel. 4.2 Distribusi Frekuensi Sampel Berdasarkan Usia

Jika digambarkan dalam bentuk diagram maka akan tampak sebagai berikut :



Gambar. 4.2 Diagram Pie Distribusi Frekuensi Pegawai Dinas Pendidikan Kota Bekasi berdasarkan Usia

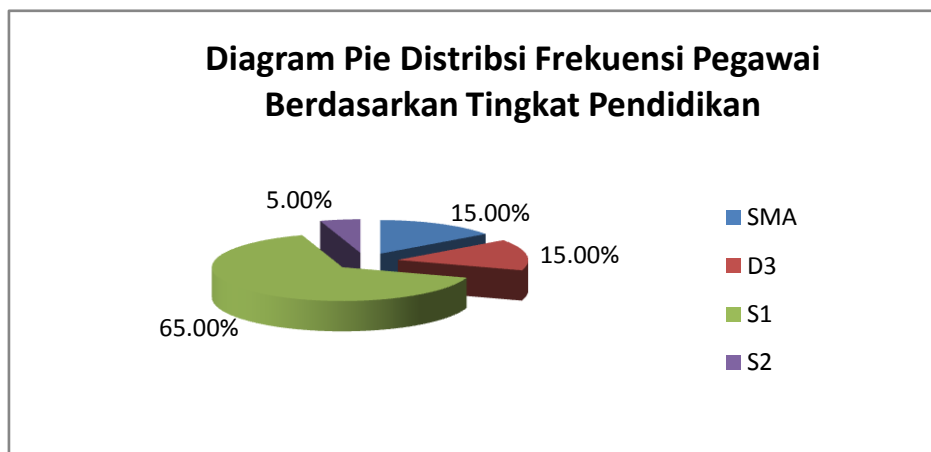
c. Karakteristik Sampel berdasarkan Tingkat Pendidikan

Jenjang atau tingkat pendidikan pegawai Dinas Pendidikan Kota Bekasi yang digunakan sebagai sampel penelitian ini sangat heterogen. Frekuensi terbanyak terdapat pada lulusan S1 yaitu sebesar 26 orang atau sekitar 65% dari seluruh sampel penelitian.

No.	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	%
1	SMA	6	15.00%
2	D3	6	15.00%
3	S1	26	65.00%
4	S2	2	5.00%
	Jumlah	40	100%

Tabel. 4.3 Distribusi Frekuensi Sampel Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Dan jika digambarkan dalam bentuk diagram maka akan tampak sebagai berikut :



Gambar. 4.3 Diagram Pie Distribusi Frekuensi Pegawai Dinas Pendidikan Kota Bekasi

2. Deskripsi Data Kompensasi

Sesuai dengan indikator kompensasi pegawai Dinas Pendidikan Kota Bekasi yang diukur melalui angket yang berisi 31 butir pertanyaan mengenai kompensasi pegawai.

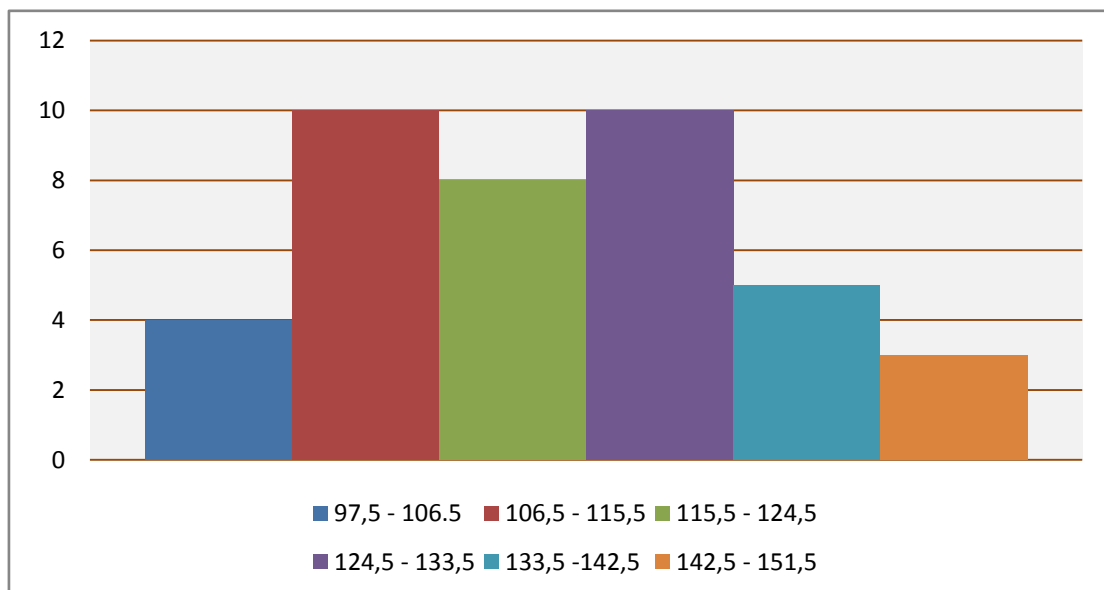
Dengan sampel pegawai Dinas Pendidikan Kota Bekasi sejumlah 40 orang sebagai responden didapat skor tertinggi yaitu 148 dan skor terendah sebesar 98. Skor rata –rata yang didapat adalah 122,53 dan simpangan baku sebesar 11,99¹. Perolehan data selengkapnya adalah sebagai berikut:

¹ Lampiran 12, *Perhitungan rata-rata dan simpangan baku variabel X*, h.125

Tabel. 4.4 Distribusi Frekuensi variabel (X) Kompensasi

No.	KELAS INTERVAL	Batas Kelas	Titik tengah	FREKUENSI	%
1	98-106	97,5 - 106.5	102	4	10.00%
2	107-115	106,5 - 115,5	111	10	25.00%
3	116-124	115,5 - 124,5	120	8	20.00%
4	125-133	124,5 - 133,5	129	10	25.00%
5	134-142	133,5 -142,5	138	5	12.50%
6	143-151	142,5 - 151,5	147	3	7.50%
	Jumlah			40	100%

Berdasarkan penyajian data dari tabel distribusi diatas dapat diketahui dari 40 responden yang mendapat skor dibawah rata-rata sebanyak 19 orang atau sebesar 47,5% sedangkan yang mendapat skor di atas rata-rata sebanyak 21 orang atau sebesar 52,5%. Dari data tersebut dapat visualisasikan dalam bentuk grafik sebagai berikut:

**Gambar. 4.4 Grafik Histrogram dan Distribusi Frekuensi Variabel (X)****Kompensasi**

Berdasarkan grafik histrogram diatas, dapat dilihat kemunculan tertinggi terdapat pada kelas 106,5 – 115,5 dan 124,5 – 133,5 sedangkan kemunculan terendah terdapat pada batas kelas interval 142,5 – 151,5. Untuk memperoleh tinggi rendahnya rata-rata tingkat kompensasi pegawai Dinas Pendidikan Kota Bekasi dapat diperoleh dengan cara sebagai berikut:

- a. Mencari rentang nilai rata-rata untuk katagori sedang diperoleh dengan mencari rata-rata skor kompensasi pegawai dikurangi simpangan baku sampai dengan rata-rata skor ditambah simpangan baku. Hasilnya sebagai berikut:

$$122,53 - 11,99 = 110,54 = 111$$

$$122,53 + 11,99 = 134,52 = 135$$

Jadi untuk katagori sedang rentang nilainya adalah 111 – 135

- b. Menentukan rentang nilai rata-rata untuk katagori tinggi yaitu skor yang berada diatas 135 atau ≥ 136 sampai dengan skor tertinggi yaitu 136 sampai dengan 148.
- c. Untuk menentukan rata-rata katagori rendah yaitu skor yang berada dibawah 111 atau ≤ 110 sampai skor terendah, yaitu 98 – 110.

Untuk lebih jelasnya dapat diinterpretasikan ke dalam :

98 - 110 adalah rata-rata kompensasi pegawai Dinas rendah

111 - 135 adalah rata-rata kompensasi pegawai Dinas sedang

136 - 148 adalah rata-rata kompensasi pegawai Dinas tinggi

Berdasarkan ketentuan yang telah dibuat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata kompensasi pegawai Dinas Pendidikan Kota Bekasi termasuk dalam kategori sedang.

3. Deskripsi Data Kepuasan kerja pegawai

Sesuai dengan indikator kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Bekasi yang diukur melalui angket yang berisi 34 butir pertanyaan mengenai kepuasan kerja pegawai.

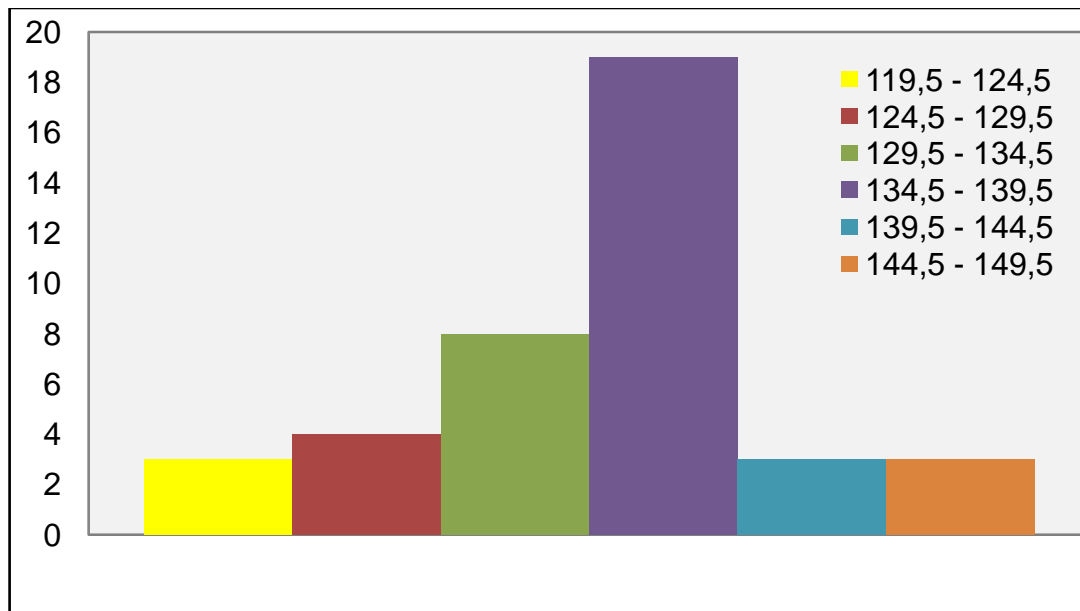
Dengan sampel pegawai Dinas Pendidikan Kota Bekasi sejumlah 40 orang sebagai responden didapat skor tertinggi yaitu 142 dan skor terendah sebesar 91. Skor rata-rata yang didapat adalah 118,60 dan simpangan baku sebesar 11,30². Perolehan data selengkapnya adalah sebagai berikut:

Tabel. 4.5 Distribusi Frekuensi variabel (Y) Kepuasan kerja pegawai

No.	KELAS INTERVAL	Batas Kelas	Titik tengah	FREKUENSI	%
1	91-99	90,5 – 99,5	95	3	7.50%
2	100-108	99,5 – 108,5	104	4	10.00%
3	109-117	108,5 – 117,5	113	8	20.00%
4	118-126	117,5 – 126,5	122	19	47.50%
5	127-135	126,5 – 135,5	131	3	7.50%
6	136-144	135,5 – 144,5	140	3	7.50%
	Jumlah			40	100%

² Lampiran 14, Perhitungan rata-rata dan simpangan baku variabel Y, Hal.127

Berdasarkan penyajian data dari tabel distribusi diatas dapat diketahui dari 40 responden yang mendapat skor dibawah rata-rata sebanyak 17 orang atau sebesar 42,5% sedangkan yang mendapat skor di atas rata-rata sebanyak 23 orang atau sebesar 57,5%. Dari data tersebut dapat visualisasikan dalam bentuk grafik sebagai berikut:



Gambar. 4.5 Grafik Histrogram Distribusi Frekuensi Variabel (Y)

Kepuasan kerja pegawai

Berdasarkan grafik histrogram diatas, dapat dilihat kemunculan tertinggi terdapat pada kelas 134,5 – 139,5 sedangkan kemunculan terendah terdapat pada batas kelas interval 119,5 – 124,5 , 139,5 – 144,5 dan 144,5 – 149,5. Untuk memperoleh tinggi rendahnya rata-rata tingkat

kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Bekasi dapat diperoleh dengan cara sebagai berikut:

- a. Mencari rentang nilai rata-rata untuk katagori sedang diperoleh dengan mencari rata-rata skor kepuasan kerja pegawai dikurangi simpangan baku sampai dengan rata-rata skor ditambah simpangan baku. Hasilnya sebagai berikut:

$$118,60 - 11,30 = 107,30 = 107$$

$$118,60 + 11,30 = 129,90 = 130$$

Jadi untuk katagori sedang rentang nilainya adalah 107 - 130

- b. Menentukan rentang nilai rata-rata untuk katagori tinggi yaitu skor yang berada diatas 130 atau ≥ 131 sampai dengan skor tertinggi yaitu 131 sampai dengan 142.
- c. Untuk menentukan rata-rata katagori rendah yaitu skor yang berada dibawah 107 atau ≤ 106 sampai skor terendah, yaitu 91 – 106.

Untuk lebih jelasnya dapat diinterpretasikan ke dalam :

91 – 106 adalah rata-rata kepuasan kerja pegawai Dinas rendah

107 - 130 adalah rata-rata kepuasan kerja pegawai Dinas sedang

131 - 142 adalah rata-rata kepuasan kerja pegawai Dinas tinggi

Berdasarkan ketentuan yang telah dibuat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Bekasi termasuk dalam kategori sedang.

B. Pengujian Persyaratan Analisis

1. Normalitas

Berdasarkan pengujian normalitas dengan menggunakan uji lilliefors nilai L_{tabel} untuk $n=40$ dengan taraf signifikansi untuk $n=40$ dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah 0,14009 dan dari hasil penghitungan skor variabel (X) diperoleh L_{hitung} sebesar 0,1045.³ Sedangkan hasil perhitungan skor pada variabel Y diperoleh L_{hitung} sebesar 0,1062⁴. Melihat L_{hitung} dari kedua variabel yang lebih kecil dari L_{tabel} yang berarti $L_{tabel} > L_{hitung}$ maka dapat disimpulkan bahwa sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

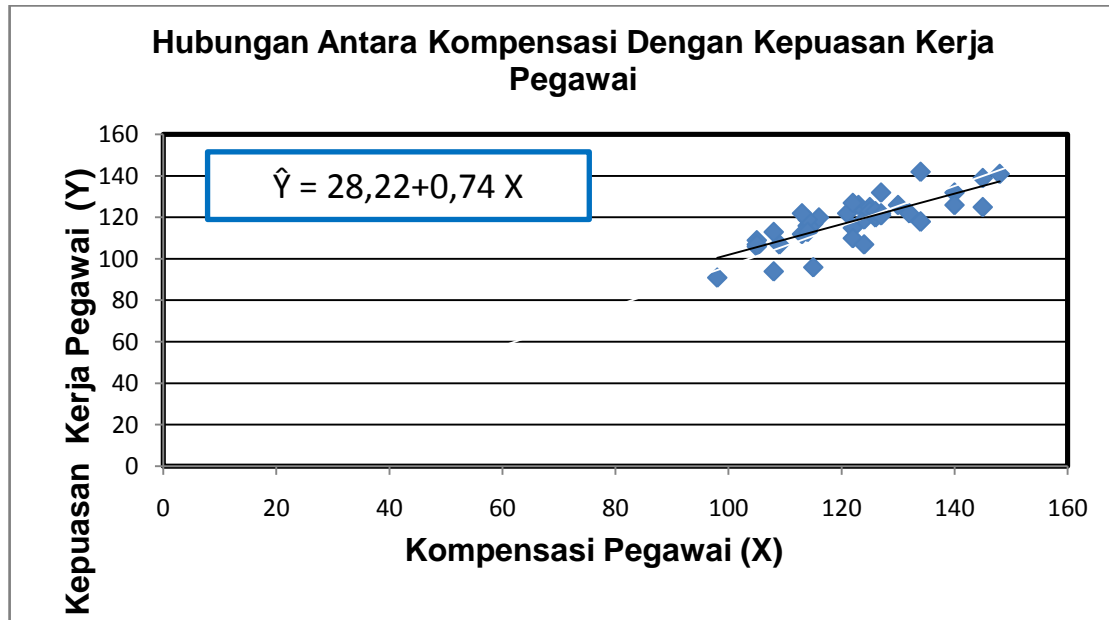
2. Linearitas

Uji linearitas Uji linearitas adalah untuk mencari hubungan kedua variabel yang dapat ditarik suatu garis lurus pada diagram pencar. Dari hasil uji regresi linear antara kedua variabel penelitian ini didapat persamaan: $\hat{Y} = 28,22 + 0,74X$.⁵ hasil perhitungan menunjukkan bahwa persamaan regresi memiliki koefisien $a = 28,22$ dan konstanta $b = 0,74$, dapat digambarkan seperti grafik berikut ini:

³ Lampiran 16, Perhitungan Uji Normalitas Variabel X, Hal.129

⁴ Lampiran 17, Perhitungan Uji Normalitas Variabel Y, Hal.130

⁵ Lampiran 18, Perhitungan Uji Linearitas Dengan persamaan Regresi Linear, Hal.131



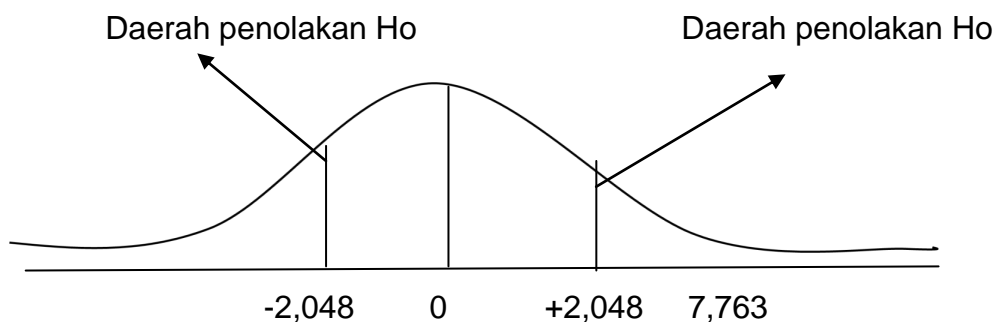
Gambar. 4.6 Diagram Pencar Hubungan Antara Kompensasi Dengan Kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Bekasi

Selanjutnya adalah melakukan analisis regresi yaitu memerlukan ketetapan persamaan estimasi yang dihasilkan. Berdasarkan perhitungan dengan $dk=38$, diperoleh standar estimasi (S_e) sebesar 7,117⁶. Dalam pengujian terhadap koefisien regresi dengan derajat kebebasan dan taraf signifikansi 5%, maka nilai kritis pengujiannya adalah $t_{(n-k;\alpha/2)} = t_{(40-2;0,05/2)} \pm 2,024$ ⁷. Dari hasil perhitungan yang telah dibuat, dapat diketahui kesalahan *standar koefisien regresi* (S_b) adalah

⁶ Lampiran 20, perhitungan pengujian koefisien regresi, Hal.133

⁷ ibid

sebesar $0,095^8$. Dengan demikian nilai t_{test} yang dihasilkan adalah sebesar $7,763^9$.



Gambar. 4.7 Kurva Hasil Uji Linearitas

Kurva diatas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 . Sehingga hal ini memutuskan bahwa H_0 ditolak, dan hal ini berarti nilai b secara statistik tidak sama dengan 0. Dengan demikian dapat disimpulkan secara statistik terdapat hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bekasi.

C. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

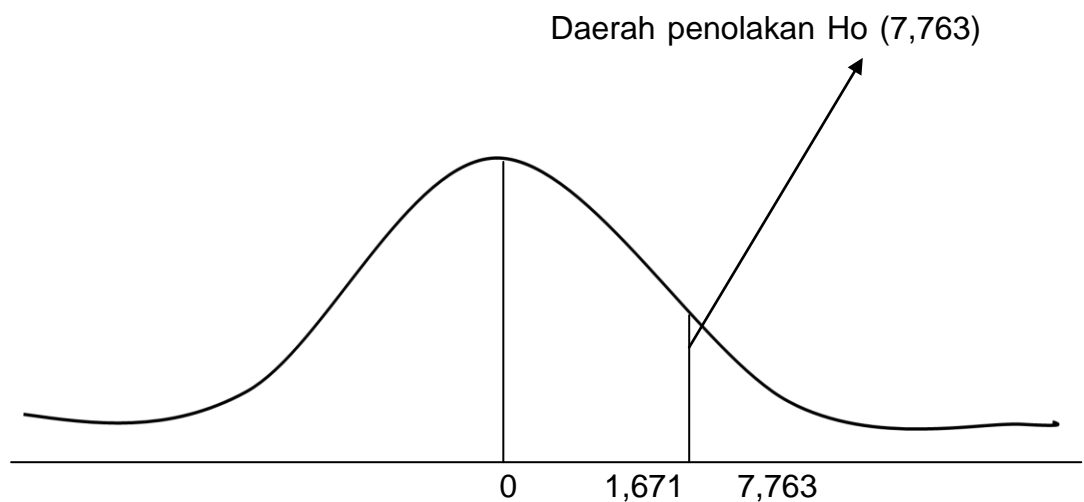
1. Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini hipotesis yang dirumuskan adalah hipotesis alternative (H_a) yang menyatakan terdapat Hubungan Antara Kompensasi

⁸ ibid

⁹ Lampiran 22, Perhitungan Uji Hipotesis Terhadap Koefisien Korelasi, Hal.135

Dengan Kepuasan kerja pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Bekasi. Setelah data yang diperoleh diolah dengan menggunakan korelasi *product moment*, diperoleh koefisien korelasi (r) sebesar 0,78314¹⁰ dimana r_{tabel} dengan $dk=38$ sebesar 0,320. Hasil pengujian hipotesis dengan uji t menghasilkan t_{hitung} sebesar 7.763 dengan uji satu pihak $dk=38$ dan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dari daftar distribusi diperoleh $t_{0,05}$ sebesar 1,686.¹¹ Ini berarti bahwa t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} yang mengindikasikan bahwa terdapat hubungan positif antara kompensasi dengan kepuasan kerja pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Bekasi.



Gambar. 4.8 Kurva hasil uji hipotesis

¹⁰ Lampiran 21, Perhitungan Uji Koefisien Korelasi Untuk Pengujian Hipotesis, Hal. 134

¹¹ Lampiran 22, Perhitungan Uji Hipotesis Terhadap Koefisien Korelasi, Hal. 135

Dari gambar kurva tersebut menunjukkan bahwa t_{hitung} berada di daerah penolakan (H_0) sehingga dapat disimpulkan :

- a. H_0 : Menyatakan tidak terdapat hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bekasi
- b. H_a : Menyatakan terdapat hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bekasi

Dari hasil harga t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} kesimpulan yang dapat diambil adalah tinggi rendahnya kepuasan kerja pegawai ada hubungannya dengan kompensasi , semakin tinggi kompensasi , semakin tinggi kepuasan kerja pegawai.

Sedangkan koefisien determinasi antara kedua variabel adalah 0,6133. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya hubungan kompensasi dengan kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bekasi adalah sebesar 61,33%¹² melalui perhitungan linier dengan persamaan $\hat{Y} = 28,22 + 0,74x$.¹³ . sedangkan 38,67% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain.

¹² Lampiran 21, Perhitungan Uji Koefisien Korelasi Untuk Pengujian Hipotesis, Hal.134

¹³ Lampiran 18, Perhitungan Uji Linearitas Dengan persamaan Regresi Linear, Hal.131

2. Pembahasan Hasil Penelitian

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Setelah mengadakan penelitian melalui instrument pernyataan yang didasarkan pada indikator variabel Y, maka hasil yang didapat menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Bekasi termasuk cukup baik. Pegawai Dinas Pendidikan Kota Bekasi dengan berbagai macam tugas yang menuntut kesabaran, ketelitian, kecermatan, keuletan, kekreatifitasan, ketepatan dan sederet keahlian yang lain membuat keseharian tugas pegawai Dinas Pendidikan Kota Bekasi tidaklah mudah.

Berdasarkan perolehan data yang didapat rata-rata kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Bekasi yang berkisar pada angka 118,60 mengindikasikan rata-rata kepuasan kerja pegawai masuk dalam kategori sedang namun masih perlu ditingkatkan. Hal ini dilihat dari skor terendah yang terdapat pada indikator pemberian tunjangan. Pegawai Dinas Pendidikan Kota Bekasi merasa masih kurang mendapatkan tunjangan yang bisa memenuhi kebutuhan pegawai. Dengan rutinitas Pegawai Dinas Pendidikan Kota Bekasi yang ada dan dukungan yang kurang dari pemberian tunjangan menyebabkan pegawai kurang termotivasi untuk meningkatkan tugas dan tanggungjawabnya. Kompensasi merupakan balas jasa baik

finansial maupun non financial yang merupakan hak bagi pegawai dan menjadi kewajiban organisasi untuk membayarnya.

Setelah dilakukan penelitian melalui instrument pernyataan yang didasarkan pada indikator variabel X, maka hasil yang didapat menunjukkan bahwa Kompensasi pegawai Dinas Pendidikan Kota Bekasi masih perlu ditingkatkan karena masih termasuk kategori sedang. Berdasarkan hasil tersebut terlihat bahwa kompensasi cukup memberikan manfaat pada pegawai untuk memotivasi dalam memenuhi tugas dan tanggungjawab dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Hal ini terlihat dari rendahnya skor pada indikator kebutuhan individu yaitu penghargaan dari atasan. Kebutuhan individu merupakan bentuk yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dengan maksud memberikan motivasi agar pegawai dapat lebih meningkatkan motivasi pegawai dalam kualitas tugas dan tanggungjawab yang diemban.

Setelah data yang diperoleh diolah dengan menggunakan *korelasi product moment* antara kompensasi dengan kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Bekasi, diperoleh koefisien korelasi (r) sebesar 0,78314 dimana r_{tabel} dengan $dk=38$ sebesar 0,320 hasil pengujian hipotesis dengan uji t menghasilkan t_{hitung} sebesar 7.763 dengan uji satu pihak $dk=38$ dan taraf signifikansi $\alpha=0,05$ dari daftar distribusi diperoleh $t_{0,95}$ sebesar 1,686. Ini berarti bahwa t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} yang mengindikasikan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa terdapat hubungan antara

kompensasi dan kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Bekasi. Sedangkan kontribusi kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Bekasi adalah sebesar 61,33%. Hal ini memberikan gambaran bahwa kompensasi memberi pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Bekasi disamping faktor-faktor lain.

D. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak sampai pada kebenaran yang mutlak dan dalam penelitian ini masih terdapat kekurangan dan kelemahan, diantaranya:

1. Keterbatasan kesempatan, tenaga dan biaya yang digunakan peneliti
2. Penelitian menggunakan alat pengumpul data berupa instrumen dalam bentuk angket yang digunakan terbatas pada jawaban responden dari item pernyataan sesuai dengan kisi- kisi yang telah dibuat peneliti, sehingga belum mengungkap keseluruhan aspek yang sesungguhnya.
3. Keterbatasan kemampuan peneliti dalam menganalisa sehingga belum dapat menghasilkan tulisan yang sempurna.