

BAB V

ANALISIS HASIL PENELITIAN

Variabel yang akan dianalisis terdiri dari satu variabel bebas yakni kepuasan kerja (X) dan satu variabel terikat yakni Kinerja Pegawai (Y). Kedua variabel tersebut dianalisis secara Deskriptif dan Eksplanatif.

Analisis secara deskriptif bertujuan untuk menjawab permasalahan bagaimana kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Timor Tengah Selatan. Sedangkan analisis secara eksplanatif bertujuan untuk menjawab permasalahan apakah ada pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Timor Tengah Selatan.

5.1 Analisis Deskriptif

1. Kepuasan kerja (X)

Suatu perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam diri pegawai yang berhubungan dengan kondisi yang di alami oleh dirinya. Perasaan tersebut sering berhubungan dengan pekerjaan yang melibatkan aspek-aspek seperti penilaian kerja dan pemberian upah atau kompensasi. Sehingga pegawai dapat bekerja dengan senang hati, tanpa rasa terbebani dengan pekerjaan tersebut dan memberikan hasil yang optimal bagi organisasi.

Hasil penelitian terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Tmor Tengah Selatan memperlihatkan data sebagai berikut.

Tabel 5.1

Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Kepuasan Kerja Pegawai.

**Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Kepuasan Kerja
Pegawai**

No Resp	No Pertanyaan						Total Nilai
	1	2	3	4	5	6	
1	5	5	2	2	4	4	22
2	5	4	2	2	5	4	22
3	4	3	3	3	4	3	20
4	4	4	3	3	4	4	22
5	4	4	4	4	5	5	26
6	4	4	3	3	4	5	23
7	4	4	3	4	5	5	25
8	5	3	5	5	5	4	27
9	4	3	3	4	4	5	23
10	3	3	3	3	4	4	20
11	3	3	3	3	3	3	18
12	3	4	5	4	5	4	25
13	4	4	3	4	4	4	23
14	5	5	5	5	4	3	27
15	5	5	5	5	4	3	27
16	4	4	4	4	4	4	24
17	5	5	5	5	5	4	29
18	5	5	5	5	5	5	30
19	4	4	3	4	4	2	21
20	5	4	4	4	5	4	26
21	3	4	3	3	4	4	21
22	5	5	5	5	5	4	29
23	4	4	4	4	4	4	24
24	3	3	5	5	3	3	22
25	4	4	4	4	4	4	24
26	5	4	4	4	4	4	25
27	4	3	3	2	2	3	17
28	3	4	4	4	4	4	23
29	4	4	4	4	4	4	24
30	4	3	4	4	4	4	23
Jumlah	124	118	113	115	125	117	712

Sumber data Primer, 2020.

Untuk keperluan interpretasi data pada tabel di atas maka ditetapkan criteria penilaiannya sebagai berikut:

- a. Skor tertinggi:
= Jumlah Responden x Nilai Tertinggi
= 30×5
= 150
- b. Skor Terendah:
= Jumlah Responden x Nilai Terendah
= 30×1
= 30
- c. Interval :
= $\frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{Jumlah klasifikasi pengukuran}}$
= $\frac{150 - 30}{5}$
= 24
- d. Klasifikasi penilaian :
Sangat Baik : 127 – 150
Baik : 103 – 126
Cukup Baik : 79 – 102
Tidak Baik : 55 – 78
Sangat Tidak Baik : 30 – 54

Berdasarkan data pada tabel 5.1 diatas dan dengan memperhatikan kriteria penilaian yang telah ditetapkan maka variabel kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Timor Tengah Selatan dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Indikator kepuasan terhadap gaji (bagi PNS sebesar 3.480.700- 2.579,400- 5.139.804/bln) dan (pegawai honorer sebesar 1.750.00/3 bln), dengan aspek yang diukur pemberian gaji yang diterima sesuai

dengan standar yang berlaku dengan total nilai 124 berada pada klasifikasi baik (103,126) sedangkan penghasilan dari pekerjaan saat ini dapat mencukupi kebutuhan hidup setiap hari dengan total nilai 118 berada pada klasifikasis baik (103,126).

Berdasarkan kedua aspek tersebut di atas maka indikator kepuasan terhadap pemberian gaji memperoleh skor rata-rata sebesar $121 \left(\frac{124+118}{2} \right)$. Nilai ini berada dalam klasifikasi baik. Dalam arti bahwa pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Timor Tengah Selatan selalu menerima gaji sesuai dengan standar yang berlaku dan penghasilan dari pekerjaan saat ini dapat mencukupi kebutuhan hidup setiap hari (bagi PNS sebesar 3.480.700-2.579.400-5.139.804/bln) dan (pegawai honorer sebesar 1.750.00-2.000.00/3 bln).

- b. Indikator kepuasan kerja terhadap promosi (kenaikan pangkat/jabatan), aspek yang diukur adanya penilaian untuk dipromosikan berdasarkan prestasi dan hasil kerja pegawai (kepala sub bagian IIIId, IIIc dan IIIb) dengan total nilai 113 berada pada klasifikasi baik (103 – 126), adanya kesempatan terbuka untuk dipromosikan(usulan bahan berkala, MPP) dengan total nilai 115 berada pada klasifikasi baik (103- 126).

Berdasarkan kedua aspek tersebut diatas maka indikator kepuasan kerja terhadap promosi memperoleh skor rata-rata 114

$(\frac{113+115}{2})$. Nilai ini berada pada klasifikasi baik (103-126) dalam arti pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Timor Tengah Selatan selalu ada penilaian untuk dipromosikan berdasarkan prestasi dan hasil kerja pegawai dan adanya kesempatan untuk dipromosikan(kenaikan pangkat/jabatan).

- c. Indikator kepuasan kerja terhadap supervise aspek yang diukur adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan. (Atasan memberi tugas dan menjelaskan maksud dan tujuan pekerjaan tersebut kepada pegawai) dengan total nilai 125 berada pada klasifikasi baik (103-126), sedangkan atasan meluangkan waktu untuk membantu bawahan(Atasan turun langsung melihat pekerjaan pegawai seperti meneliti dan menyiapkan bahan usul kenaikan pangkat, usulan bahan berkala dan pension) dengan total nilai 117 berada pada klasifikasi baik (103- 126)

Berdasarkan kedua aspek tersebut diatas maka indikator kepuasan kerja terhadap supervisi memperoleh skor rata-rata sebesar 121 ($\frac{125+117}{2}$). Nilai ini berada pada klasifikasi baik (103-126) artinya pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kab. TTS selalu ada komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan dan atasan meluangkan waktu untuk membantu.

Berdasarkan uraian dari masing-masing indikator maka variabel kepuasan kerja total nilai 712 memperoleh skor rata-rata ($\frac{712}{7}$). Dengan memperoleh nilai 118,66. Nilai ini berada pada klasifikasi baik (103 – 126) dalam arti pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Timor Tengah Selatan gaji yang diterima sesuai dengan standar yang berlaku, penghasilan dari pekerjaan saat ini dapat mencukupi kebutuhan hidup setiap hari, adanya penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja pegawai, adanya kesempatan untuk dipromosikan, adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, dan atasan meluangkan waktu untuk membantu.

2. Kinerja pegawai (Y)

Kinerja merupakan suatu usaha yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga mencapai hasil yang diharapkan. Kinerja juga merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur(dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Hasil penelitian terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Timor Tengah Selatan memperlihatkan data sebagai berikut:

Tabel 5.2**Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Kinerja Pegawai**

No Resp	No Pertanyaan							Total Nilai
	1	2	3	4	5	6	7	
1	5	5	5	4	4	4	4	31
2	5	5	5	5	5	5	5	35
3	5	4	4	3	4	4	3	27
4	5	5	4	4	5	5	3	31
5	5	5	4	4	4	5	4	31
6	5	5	4	3	4	4	4	29
7	5	5	4	3	3	4	3	27
8	5	5	4	5	4	4	4	31
9	5	4	5	4	4	3	3	28
10	3	4	5	3	3	3	4	25
11	3	3	5	3	3	4	3	24
12	3	3	5	4	5	5	5	30
13	3	3	5	3	4	4	4	26
14	5	5	5	4	4	4	4	31
15	5	5	5	4	4	4	4	31
16	4	5	5	4	4	4	4	30
17	5	3	5	5	5	5	4	32
18	3	5	5	3	4	3	4	27
19	4	4	4	3	4	4	3	26
20	5	4	5	4	4	4	4	30
21	5	5	5	3	4	4	5	31
22	5	5	5	5	5	5	4	34
23	4	4	4	4	4	4	4	28
24	3	3	5	3	3	3	3	23
25	5	5	5	4	4	5	5	33
26	5	5	5	5	5	4	4	33
27	4	4	3	3	4	3	4	25
28	4	3	3	4	4	4	3	25
29	4	4	4	3	4	4	3	26
30	3	4	4	3	3	4	4	21
Jumlah	130	129	136	112	121	122	115	861

Sumber Data Primer, 2020.

Untuk keperluan interpretasi data pada tabel di atas maka ditetapkan kriteria penilaiannya sebagai berikut:

- a. Skor tertinggi:
= Jumlah Responden x Nilai Tertinggi
= 30×5
= 150
- b. Skor Terendah:
= Jumlah Responden x Nilai Terendah
= 30×1
= 30
- c. Interval :
= $\frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{Jumlah klasifikasi pengukuran}}$
= $\frac{150 - 30}{5}$
= 24
- d. Klasifikasi penilaian :
Sangat Baik : 127 – 150
Baik : 103 – 126
Cukup Baik : 79 – 102
Tidak Baik : 54 – 78
Sangat Tidak Baik : 30 – 54

Berdasarkan data pada tabel 5.2 diatas dan dengan memperhatikan kriteria penilaian yang telah ditetapkan maka variabel kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Timor Tengah Selatan dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Indikator kualitas kerja aspek yang diukur standar kualitas yang ditetapkan oleh kantor dapat dicapai pegawai dengan baik (Pekerjaan

SKP setiap pegawai) dengan total nilai 130 pada klasifikasi sangat baik (103-126), setiap pekerjaan yang diterima oleh pegawai kantor dapat dikerjakan secara teliti dan bertanggung jawab dengan total nilai 129 berada pada klasifikasi sangat baik (127-150)

Berdasarkan kedua aspek tersebut maka indikator kualitas memperoleh nilai rata-rata sebesar $129,5 \left(\frac{130+129}{2} \right)$. Nilai ini berada pada klasifikasi sangat baik (127–150) artinya pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Timor Tengah Selatan memiliki standar kualitas yang ditetapkan oleh kantor dapat dicapai pegawai dan setiap pekerjaan yang diterima oleh pegawai kantor dapat dikerjakan secara teliti dan bertanggung jawab.

- b. Indikator kuantitas dengan aspek yang diukur pegawai merasa sudah menjalankan target kerja yang ditetapkan organisasi (penyelesaian SKP, menyiapkan SPJ gaji pegawai, membuat daftar usulan cuti tahunan PNS) dengan total nilai 136 pada klasifikasi sangat baik (127-150), pegawai paham dan mengerti dengan setiap pekerjaan yang dikerjakan dengan tepat waktu (Pengurusan Administrasi bagi guru SD,SMP pemberian dana BOS terhadap SD, SMP sesuai dengan tahap) dengan total nilai 119 pada klasifikasi baik (103-126)

Berdasarkan kedua aspek tersebut maka indikator kuantitas memperoleh skor rata-rata sebesar $124 \left(\frac{136+119}{2} \right)$. Nilai ini berada pada

klasifikasi baik (103-126) artinya pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Timor Tengah selatan bekerja dengan jumlah hasil pekerjaan yang mencapai target dan tepat waktu (pengurusan administrasi guru SD, SMP dan Pemberian Dana BOS sesuai dengan tahap).

- c. Indikator tanggung jawab dengan aspek yang diukur kesediaan pegawai dalam mempertanggung jawabkan pekerjaannya, diatas kepentingan pribadi terhadap tugas yang diberikan (membuat daftar hadir dan rekapan kehadiran pegawai, pembuatan daftar gaji secara teliti membuata laporan pelaksanaan tugas) dengan total nilai 121 pada klasifikasi baik (103-126), pegawai kantor bertanggung jawab dalam menjaga alat, sarana dan prasarana yang diterima dari kantor dengan baik (Motor Dinas, Mobil Dinas) dengan total 122 pada klasifikasi baik (103-126).

Berdasarkan kedua aspek diatas maka indikator tanggung jawab memperoleh skor rata-rata 121, $(\frac{121+122}{2})$. Nilai ini berada pada klasifikasi baik (103-126) artinya bahwa pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Timor Tengah Selatan bekerja dengan bertanggung jawab dan merawat peralatan kantor dengan baik.

- d. Indikator disiplin kerja aspek yang diukur pegawai menaati peraturan yang berlaku di instansi seperti, (ketaatan pada jam kerja kantor,

kehadiran pegawai pada jam kerja yang ditentukan, tidak menunda pekerjaan yang diterima) dengan total nilai 115 berada pada klasifikasi baik(103-126)

Berdasarkan nilai pada aspek diatas maka indikator disiplin kerja pegawai memperoleh skor rata-rata 115. Nilai ini berada pada klasifikasi baik (103-126) dalam arti pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Timor Tengah Selatan selalu manaati peraturan yang berlaku di kantor.

Berdasarkan uraian pada indikator-indikator diatas maka variabel kinerja pegawai dengan total nilai 861 memperoleh skor rata-rata ($\frac{861}{7}$). Dengan memperoleh nilai, 122,5 nilai ini berada pada klasifikasi baik dalam arti pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Timor Tengah Selatan selalu menghasilkn kualitas kerja, kuantitas, tanggung jawab dan disiplin kerja yang baik.

5.2 Analisis Dan Pembahasan Korelasi

Sebagaimana telah dibahas pada bab 2 bagian teorisasi bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai. Pengaruh antara kepuasan kerja dapat dinyatakan dengan adanya kepuasan kerja pegawai yang baik akan menghasilkan kinerja yang tinggi dan kepuasan kerja yang baik akan mendorong kinerja pegawai sehingga dapat menghasilkan kepuasan tersendiri dan menghasilkan kinerja yang baik pula.

Penyajian data

Pada bab 3 telah dijelaskan bahwa penelitian ini menggunakan teknik analisis kuantitatif dengan metode analisis korelasi produk moment, untuk menerangkan Pengaruh antara variabel kepuasan kerja (X) dengan variabel kinerja pegawai (Y). Untuk mempermudah perhitungan korelasi tersebut maka dibuat tabel persiapan seperti berikut:

5.2.1 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X) Dan Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 5.3
Korelasi Validitas Kepuasan Kerja (X)

No.	r hitung	Rtabel	Keterangan
1	0,611	0,361	Valid
2	0,668	0,361	Valid
3	0,728	0,361	Valid
4	0,777	0,361	Valid
5	0,738	0,361	Valid
6	0,394	0,361	Valid

Sumber Data, Primer (Olahan penulis dari SPSS, 16.0

Berdasarkan data pada tabel 5.3 di atas, dengan bantuan SPSS for windows versi 16.0 diperoleh hasil uji validitas tiap-tiap pernyataan tentang variabel kepuasan kerja pegawai (X) yang terdiri dari 6 item pernyataan dalam kuisisioner penelitian

diperoleh nilai rhitung lebih besar dari rtabel (0,361) sehingga semua pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan Valid.

Tabel 5.4

Korelasi Validitas Kinerja Pegawai (Y)

No.	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0,735	0,361	Valid
2	0,588	0,361	Valid
3	0,395	0,361	Valid
4	0,779	0,361	Valid
5	0,753	0,361	Valid
6	0,635	0,361	Valid
7	0,548	0,361	Valid

Sumber: Data Primer (Olahan penulis dari SPSS, 16.0

Berdasarkan data pada tabel 5.4 di atas, dengan bantuan SPSS for windows versi 16.0 diperoleh hasil uji validitas tiap-tiap pernyataan tentang variabel kinerja pegawai (Y) yang terdiri dari 7 item pernyataan dalam kuisisioner penelitian diperoleh nilai rhitung lebih besar dari rtabel (0,361) sehingga semua pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan Valid.

5.2.2 Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 5.5

Reliabilitas Kepuasan Kerja (X)

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	N of Items
.735	6

Sumber: Data Primer (Olahan penulis dari SPSS, 16.0)

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi produk moment dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 16.0 diatas menunjukkan bahwa variabel Kepuasan kerja mempunyai nilai alpha lebih besar r tabel ($0,735 > 0,361$). Sehingga dapat dikatakan semua konsep kuisisioner variabel kepuasan kerja adalah reliabel yang berarti bahwa kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah handal.

Tabel 5.6
Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.770	7

Sumber: Data Primer (Olahan penulis dari SPSS, 16.0)

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi produk moment dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 16.0 diatas menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai mempunyai nilai alpha lebih besar r tabel ($0,770 > 0,361$). Sehingga dapat dikatakan semua konsep kuisisioner variabel kinerja pegawai adalah reliabel yang berarti bahwa kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah handal.

5.2.3 Uji Pengaruh Kepuasan Kerja (X) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Untuk mengetahui hubungan pengaruh kepuasan kerja dengan kinerja pegawai digunakan criteria pedoman perhitungan korelasi sebagai berikut:

Tabel 5.7
Tabel Persiapan Perhitungan Korelasi

No Resp	Item Pernyataan				
	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	22	31	484	961	682
2	22	35	484	1225	770
3	20	27	400	729	540
4	22	31	484	961	682
5	26	31	676	961	806
6	23	29	529	841	667
7	25	27	625	729	675
8	27	31	729	961	837
9	23	28	529	784	644
10	20	25	400	625	500
11	18	24	324	576	432
12	25	30	625	900	750
13	23	26	529	676	598
14	27	31	729	961	837
15	27	31	729	961	837
16	24	30	576	900	720
17	29	32	841	1024	928
18	30	27	900	729	810
19	21	26	441	676	546
20	26	30	676	900	780
21	21	31	441	961	651
22	29	34	841	1156	986
23	24	28	576	784	672
24	22	23	484	529	506
25	24	33	576	1089	792
26	25	33	625	1089	825
27	17	25	289	625	425
28	23	25	529	625	575
29	24	26	576	676	624
30	23	21	529	441	483
Jumlah	712	861	17540	25055	20580

Sumber data, Primer (Hasil pengolahan data kuisisioner 2020).

5.2.4 Klasifikasi penilaian korelasi (r hitung)

Tabel 5.8

Interpretasi Korelasi

Interprestasi	Interval
Sangat rendah	0,00-0,199
Rendah	0,20- 0,399
Cukup	0,40- 0,599
Kuat	0,60- 0,799
Sangat kuat	0,80-1,000

Sumber: Sugiyono(2018 : 184)

- Ketentuan pengujian Hipotesis

Apabila r hitung $>$ r tabel maka hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan ada pengaruh antara variabel kepuasan kerja dengan kinerja pegawai diterima dan sebaliknya apabila r hitung $<$ t tabel maka hipotesis nol (H_o) yang menyatakan tidak ada pengaruh antara variabel Kepuasan kerja dengan kinerja pegawai.

Tabel 5.9
Hasil Uji Korelasi

		Correlations	
		KEPUASAN KERJA(X1)	KINERJA PEGAWAI(Y1)
KEPUASAN KERJA(X1)	Pearson Correlation	1	.471**
	Sig. (2-tailed)		.009
	N	30	30
KINERJA PEGAWAI(Y1)	Pearson Correlation	.471**	1
	Sig. (2-tailed)	.009	
	N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Pengolahan Data Primer (kuisisioner) Dengan SPSS 16.0

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi produk moment dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 16.0, diperoleh nilai r hitung sebesar 0,471. Nilai ini berada pada klasifikasi hubungan cukup (0,40-0,599) dalam arti terdapat pengaruh yang cukup antara variabel kepuasan kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Timor Tengah Selatan.

Selanjutnya untuk mengetahui apakah hasil uji korelasi signifikan atau tidak, maka dibandingkan nilai r hitung dengan rtabel untuk n = 30 dengan taraf signifikan 1%, maka rtabel = 0,463, sedangkan untuk r hitung adalah 0,471. Ketentuannya apabila taraf nyata atau probabilitas nilai sig < 0,01 maka Ho ditolak, jika taraf nyata atau probabilitas nilai sig > 0,01 maka Ho diterima. Berdasarkan hasil uji korelasi pada tabel 5.9 terlihat bahwa pada angka Sig (2-tailed) nilainya sebesar 0,009 < 0,01 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima.

Hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan adanya pengaruh antara variabel kepuasan kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Timor Tengah Selatan, sedangkan (H_o) yang menyatakan tidak ada pengaruh antara variabel kepuasan kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Timor Tengah Selatan maka r hitung 0,471 lebih besar dari nilai r tabel 0,463 pada tingkat signifikan 5% dengan demikian hipotesis H_a diterima dan H_o di tolak.

Berdasarkan ketentuan hipotesis, apabila r hitung lebih kecil dari r tabel , maka H_o diterima dan H_a ditolak. Tetapi sebaliknya bila r hitung lebih besar dari r tabel maka H_a diterima. Dari hasil uji korelasi menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel ($0,471 > 0,463$). Dengan demikian, dapat nyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja (X) dengan kinerja pegawai (Y) Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Timor Tengah Selatan.

5.2.5 klasifikasi koefisien Determinasi Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai

Tabel 5.10

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.471 ^a	.222	.194	3.094

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

Sumber: Pengolahan data primer (kuisisioner) dengan spss 16.0

Berdasarkan hasil analisis tabel 5.9 diatas, nilai koefisien determinasi atau R Square (r^2) menunjukkan besarnya persentase sumbangan pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Nilai pengaruh antara variabel kepuasan kerja X dan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,471, apabila dideterminasikan ($r^2 \times 100\%$) maka di peroleh nilai R square sebesar 22,2% ($0,471^2 \times 100\%$). Nilai ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh hubungan variabel Kepuasan kerja (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 22,2%, sedangkan sisanya sebesar 77,8% dipengaruhi oleh faktor lain.