

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Analisis Data

4.1.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain :

4.1.1.A Deskripsi Karakteristik Responden

Tabel 4.1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	17	37,8%
Perempuan	28	62,2%
Total	45	100%

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.1 responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa perawat Rumah Sakit AKA Medika Sribhawono, paling banyak berjenis kelamin perempuan yang berjumlah 28 perawat atau sebesar 62,2%, artinya sebagian besar perawat Rumah Sakit AKA Medika Sribhawono berjenis kelamin perempuan.

Tabel 4.2

Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
17 – 22 Tahun	10	22,2%
23 – 28 Tahun	12	26,7%
29 – 34 Tahun	16	35,6%
> 35 Tahun	7	15,6%
Total	45	100%

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.2 responden berdasarkan usia dapat dilihat bahwa perawat Rumah Sakit AKA Medika Sribhawono, paling banyak berusia 29-34 Tahun yang berjumlah 16 perawat atau sebesar 35,6%, artinya sebagian besar perawat Rumah Sakit AKA Medika Sribhawono berusia 29-34 Tahun

4.1.1.B Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4.3
Hasil Jawaban Responden Motivasi Intrinsik

No	Pernyataan	Jawaban										Total
		STS		TS		CS		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Perusahaan peduli atas pencapaian prestasi kerja	5	11,1	3	6,7	15	33,3	21	46,7	1	2,2	145
2	Perusahaan memberikan imbalan atas prestasi yang dicapai	0	0,0	7	15,6	11	24,4	24	53,3	3	6,7	158
3	Perusahaan memberikan fasilitas bagi karyawan yang berprestasi	0	0,0	3	6,7	2	4,4	19	42,2	21	46,7	193
4	Selalu bekerja keras untuk memperoleh pengakuan atas hasil kerja yang dilakukan	0	0,0	0	0,0	3	6,7	18	40,0	24	53,3	201
5	Keterampilan dalam bekerja mendapat pengakuan dari rekan-rekan kerja	0	0,0	3	6,7	7	15,6	19	42,2	16	35,6	183
6	Perusahaan akan memberikan pujian kepada karyawan yang berprestasi	0	0,0	2	4,4	5	11,1	28	62,2	10	22,2	181
7	Berusaha untuk meningkatkan kualitas penyelesaian pekerjaan	4	8,9	3	6,7	12	26,7	17	37,8	9	20,0	159
8	Dilibatkan dalam pembuatan keputusan oleh atasan	0	0,0	2	4,4	4	8,9	27	60,0	12	26,7	184
9	Melaksanakan pekerjaan dengan rasa yang menyenangkan	2	4,4	7	15,6	11	24,4	20	44,4	5	11,1	154
10	Memeriksa ulang pekerjaan yang telah selesai sebagai bentuk rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan	3	6,7	4	8,9	26	57,8	10	22,2	2	4,4	139
11	Selalu bekerja sesuai dengan aturan yang diberikan perusahaan	1	2,2	8	17,8	18	40,0	18	40,0	0	0,0	143
12	Selalu melaporkan pekerjaan setiap saat kepada atasan	1	2,2	7	15,6	13	28,9	22	48,9	2	4,4	152
13	Perusahaan memberikan pelatihan-pelatihan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan	1	2,2	7	15,6	10	22,2	24	53,3	3	6,7	156
14	Diberikannya kesempatan oleh atasan dalam memberikan ide dan pendapat demi meningkatkan keterampilan kerja	1	2,2	1	2,2	3	6,7	22	48,9	18	40,0	190
15	Mendapat kesempatan untuk belajar hal-hal baru di perusahaan	0	0,0	1	2,2	3	6,7	26	57,8	15	33,3	190
Jumlah											2528	
Rata-Rata											169	

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.3 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki skor total terbesar terdapat pada pernyataan 4, yaitu Selalu bekerja keras untuk memperoleh pengakuan atas hasil kerja yang dilakukan, sebesar 201, sedangkan pernyataan yang memiliki skor total terkecil

terdapat pada pernyataan 10, yaitu Memeriksa ulang pekerjaan yang telah selesai sebagai bentuk rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, sebesar 139. Pernyataan variabel motivasi intrinsik memiliki jumlah skor sebesar 2528 dengan rata-rata sekor sebesar 169.

Tabel 4.4
Hasil Jawaban Responden Gaya Kepemimpinan Transformasional

No	Pernyataan	Jawaban										Total
		STS		TS		CS		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Pemimpin memberikan petunjuk bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan	5	11,1	3	6,7	15	33,3	21	46,7	1	2,2	145
2	Pemimpin menunjukkan sikap disiplin dalam bekerja	0	0,0	7	15,6	11	24,4	24	53,3	3	6,7	158
3	Pemimpin menanamkan rasa bangga selama bergabung bersamanya	0	0,0	3	6,7	2	4,4	21	46,7	19	42,2	191
4	Pimpinan memberikan keyakinan bahwa tujuan akan tercapai	0	0,0	0	0,0	3	6,7	20	44,4	22	48,9	199
5	Pimpinan menyampaikan visi dan misi yang jelas kepada karyawan	0	0,0	3	6,7	7	15,6	20	44,4	15	33,3	182
6	Pemimpin menumbuhkan rasa percaya diri dalam melakukan pekerjaan	0	0,0	2	4,4	5	11,1	28	62,2	10	22,2	181
7	Pimpinan memanfaatkan teknologi dalam menyelesaikan pekerjaan	5	11,1	3	6,7	15	33,3	21	46,7	1	2,2	145
8	Pimpinan memberikan saran kepada karyawan terkait dengan pekerjaan	0	0,0	7	15,6	11	24,4	24	53,3	3	6,7	158
9	Pemimpin mendorong suntuk selalu inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0,0	3	6,7	2	4,4	20	44,4	20	44,4	192
10	Pimpinan mengadakan program baru untuk pengembangan karyawan	0	0,0	0	0,0	3	6,7	21	46,7	21	46,7	198
11	Pemimpin bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan yang dialami	0	0,0	1	2,2	5	11,1	28	62,2	11	24,4	184
12	Pimpinan menjalin hubungan dengan baik pada karyawan	0	0,0	8	17,8	12	26,7	21	46,7	4	8,9	156
Jumlah											2089	
Rata-Rata											174	

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki skor total terbesar terdapat pada pernyataan 4, yaitu Pimpinan memberikan keyakinan bahwa tujuan akan tercapai, sebesar 199, sedangkan pernyataan yang memiliki skor total terkecil terdapat pada pernyataan 1, yaitu Pemimpin memberikan petunjuk bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan, sebesar 145. Pernyataan variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki jumlah skor sebesar 2089 dengan rata-rata skor sebesar 174.

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban										Total
		STS		TS		CS		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Pekerjaan yang diberikan perusahaan menambah kemampuan dan keterampilan	0	0,0	6	13,3	12	26,7	24	53,3	3	6,7	159
2	Pekerjaan didukung dengan fasilitas yang memadai	0	0,0	1	2,2	4	8,9	22	48,9	18	40,0	192
3	Banga terhadap pekerjaan yang dimiliki saat ini	0	0,0	3	6,7	7	15,6	20	44,4	15	33,3	182
4	Atasan secara obyektif menilai prestasi kerja	0	0,0	0	0,0	7	15,6	27	60,0	11	24,4	184
5	Atasan memberikan catatan kepada karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan	2	4,4	4	8,9	13	28,9	18	40,0	8	17,8	161
6	Atasan mengawasi langsung karyawan yang sedang bekerja	0	0,0	0	0,0	3	6,7	28	62,2	14	31,1	191
7	Pihak manajemen mengatur jadwal pekerjaan dengan baik	0	0,0	0	0,0	4	8,9	18	40,0	23	51,1	199
8	Pihak manajemen memanfaatkan teknologi dalam mengelola administrasi karyawan	0	0,0	3	6,7	8	17,8	19	42,2	15	33,3	181
9	Pihak manajemen melibatkan karyawan dalam membuat kebijakan pekerjaan	5	11,1	3	6,7	15	33,3	21	46,7	1	2,2	145
10	Keadailan kebijakan promosi karyawan sudah ditetapkan dengan baik	0	0,0	7	15,6	11	24,4	24	53,3	3	6,7	158
11	Frekuensi waktu untuk promosi jabatan dirasakan sudah tepat	0	0,0	3	6,7	3	6,7	19	42,2	20	44,4	191
12	Promosi jabatan dilakukan berdasarkan prestasi kerja	0	0,0	2	4,4	5	11,1	28	62,2	10	22,2	181
13	Gaji yang diberikan sudah sesuai dengan UMR yang ditetapkan pemerintah	4	8,9	3	6,7	13	28,9	17	37,8	8	17,8	157
14	Gaji yang diberikan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki	0	0,0	2	4,4	6	13,3	26	57,8	11	24,4	181
15	Sistem pemberian gaji di tempat bekerja sudah sesuai	2	4,4	7	15,6	12	26,7	20	44,4	4	8,9	152
16	Sesama rekan kerja saling memberi nasihat dan dukungan apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan	2	4,4	4	8,9	28	62,2	9	20,0	2	4,4	140
17	Setiap tugas dapat saya selesaikan dengan baik bila ada dukungan dari rekan kerja	0	0,0	7	15,6	21	46,7	17	37,8	0	0,0	145
18	Seluruh rekan kerja bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan di perusahaan	0	0,0	7	15,6	15	33,3	21	46,7	2	4,4	153
19	Peralatan pekerjaan yang ada dalam kondisi baik	0	0,0	4	8,9	14	31,1	24	53,3	3	6,7	161
20	Suasana kekeluargaan dalam pekerjaan terbina dengan baik	0	0,0	1	2,2	6	13,3	21	46,7	17	37,8	189
21	Nyaman dengan kondisi ruang pekerjaan\	0	0,0	0	0,0	7	15,6	24	53,3	14	31,1	187
Jumlah												3589
Rata-Rata												171

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki skor total terbesar terdapat pada pernyataan 7, yaitu Pihak manajemen mengatur jadwal pekerjaan dengan baik, sebesar 199, sedangkan pernyataan yang memiliki skor total terkecil terdapat pada pernyataan 16, yaitu Sesama rekan kerja saling memberi nasihat dan dukungan apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan, sebesar 145. Pernyataan variabel kepuasan kerja memiliki jumlah skor sebesar 3589 dengan rata-rata sekor sebesar 171.

4.1.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.1.2.A Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment. Uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas Variabel

Variabel	Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Motivasi Intrinsik	Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 11	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 12	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 13	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 14	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 15	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Gaya Kepemimpinan Transformasional	Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 11	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 12	0,012	0,05	Sig<alpha	Valid

Kepuasan Kerja	Butir 1	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 11	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 12	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 13	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 14	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 15	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 16	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 17	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 18	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 19	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 20	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 21	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji validitas variabel, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan variabel motivasi intrinsik, gaya kepemimpinan transformasional, dan kepuasan kerja, memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item pernyataan variabel motivasi intrinsik, gaya kepemimpinan transformasional, dan kepuasan kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

4.1.2.B Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interprestasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Motivasi Intrinsik	0,917	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,922	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kepuasan Kerja	0,934	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.7 diatas nilai cronbach's alpha, menjelaskan bahwa variabel motivasi intrinsik, gaya kepemimpinan transformasional, dan kepuasan kerja memiliki kategori reliabel sangat tinggi, karena berada pada rentan 0,8000 – 1,0000

4.1.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.1.3.A Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametrik *One-Sample Kolmogorov – Smirnov Test* pada SPSS. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut,

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Motivasi Intrinsik	0,514	0,05	Sig > Alpha	Normal
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,215	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kepuasan Kerja	0,698	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.8 *One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov* diatas, menunjukkan bahwa nilai variabel motivasi intrinsik, gaya kepemimpinan transformasional, dan kepuasan kerja memiliki tingkat signifikan diperoleh data sig > Alpha maka variabel motivasi intrinsik, gaya kepemimpinan transformasional, dan kepuasan kerja berasal dari populasi berdistribusi normal.

4.1.3.B Hasil Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis

korelasi ataupun regresi linear. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut,

Tabel 4.9
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja	0,482	0,05	Sig > Alpha	Linier
Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja	0,052	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Data Diolah, 2022

1. Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 4.9 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *deviation from linearity* $0,482 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 4.9 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *deviation from linearity* $0,052 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.1.3.C Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut.

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja	5,724	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinieritas
Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja	5,724	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinieritas

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.10 hasil perhitungan pada tabel *coefficient* menunjukkan bahwa nilai VIF pada variabel motivasi intrinsik dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja < 10, maka tidak ada gejala multikolinieritas antar variabel independen terhadap variabel dependen.

4.1.4 Hasil Uji Analisis

4.1.4.A Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4.11
Persamaan Regresi Linear Berganda

Variable	B
(Constant)	8,905
Motivasi Intrinsik	0,894
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,445

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.11 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 8,905 + 0,894X_1 + 0,445X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 8,905 yang berarti bahwa tanpa adanya variabel motivasi intrinsik dan gaya kepemimpinan transformasional, maka besarnya kepuasan kerja adalah 8,905 satuan.
2. Koefisien motivasi intrinsik, artinya jika motivasi intrinsik naik sebesar satu satuan maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,894 satu satuan.
3. Koefisien gaya kepemimpinan transformasional, artinya jika gaya kepemimpinan transformasional naik sebesar satu satuan maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,445 satu satuan.

Tabel 4.12
Hasil Uji Model Summary

Variable	R	R Square
----------	---	----------

	(Korelasi)	(Determinasi)
Motivasi Intrinsik Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja	0,964	0,929

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r^2 sebesar 0,929 artinya motivasi intrinsik dan gaya kepemimpinan transformasional dapat menjelaskan kepuasan kerja sebesar 92,9% dan sisanya 7,1% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara motivasi intrinsik dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja memiliki tingkat hubungan tinggi karena nilai r sebesar 0,964 berada pada rentang 0,8000 – 1,0000.

Tabel 4.13

Hasil Uji Standardized Coefficients (Beta)

Variable	Standardized Coefficients (Beta)
Motivasi Intrinsik	0,697
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,285

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, diperoleh nilai *Standardized Coefficients* (Beta), variabel motivasi intrinsik sebesar 0,697 dan variabel gaya kepemimpinan transformasional sebesar 0,285. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik lebih dominan mempengaruhi kepuasan kerja karena memiliki nilai *Standardized Coefficients* (Beta) paling tinggi dibandingkan variabel lainnya.

4.1.5 Hasil Uji Hipotesis Penelitian

4.1.5.A Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut

Tabel 4.14

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja	0,006	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2021

1. Berdasarkan tabel 4.14 didapat perhitungan pada motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian

Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi instrinsik berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit AKA Medika Sribhawono.

2. Berdasarkan tabel 4.14 didapat perhitungan pada gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai sig (0,006) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit AKA Medika Sribhawono.

4.1.5.B Hasil Uji Simultan (Uji f)

Uji f simultan digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji f) adalah sebagai berikut

Tabel 4.15
Hasil Uji Simultan (Uji f)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Motivasi Intrinsik Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada motivasi intrinsik dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi instrinsik dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit AKA Medika Sribhawono

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pembahasan Motivasi Instrinsik Terhadap Kepuasan Kerja

Seseorang dengan motivasi instrinsik akan berusaha mencari pemecahan masalah yang dihadapinya. Orang yang punya motivasi intrinsik akan lebih terdorong untuk bekerja daripada uang, gaji, hadiah atau pujian yang hanya bersifat sementara oleh karena itu sangat penting memiliki karyawan dengan tingkat motivasi intrinsik yang tinggi karena dapat bekerja lebih baik, dengan motivasi intrinsik yang tinggi juga, karyawan akan merasakam kepuasan dalam bekerja. Hasan, dkk (2021) menyatakan bahwa motivasi instrinsik adalah dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan atau perbuatan yang berasal dari diri sendiri yang berpengaruh terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

Dari hasil pengujian hipotesis I, diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan dapat disimpulkan bahwa motivasi instrinsik berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit AKA Medika Sribhawono. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sumartyawati (2017) menyatakan bahwa bahwa motivasi instrinsik terhadap kepuasan kerja, artinya jika motivasi instrinsik meningkat maka kepuasan kerja meningkat, oleh karena itu sebaiknya Rumah Sakit AKA Medika Sribhawono dapat mempertahankan dan meningkatkan motivasi instrinsik perawat, memberikan apresiasi berupa penghargaan bagi perawat yang berprestasi dan

memeriksa pekerjaan yang telah dilakukan sehingga hasil yang dilakukan lebih maksimal, hal tersebut akan meningkatkan kepuasan kerja perawat

4.2.2 Pembahasan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang tidak hanya sebatas hubungan kerja saja, akan tetapi lebih mengarah pada pemberian motivasi, perhatian kepada kebutuhan individu, dan lain-lainnya yang mengarah pada penghargaan kepada karyawan sebagai manusia yang memiliki hak-hak asasi. Gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan yang disertai dengan adanya motivasi berprestasi karyawan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Gani, 2020). Dari hasil pengujian hipotesis II, diperoleh nilai sig (0,006) < Alpha (0,05) dengan dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit AKA Medika Sribhawono. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Suweko dan Dwiantoro (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja, artinya jika gaya kepemimpinan transformasional diterapkan dengan lebih baik maka kepuasan kerja meningkat, oleh karena itu sebaiknya Rumah Sakit AKA Medika Sribhawono dapat mempertahankan serta meningkatkan gaya kepemimpinan transformasional, dengan tetap memberikan dukungan bagi perawat yang sedang mengalami masalah pekerjaan dan memberikan pengarahan langsung sehingga perawat dapat bekerja lebih baik, hal tersebut akan meningkatkan kepuasan kerja perawat

4.2.3 Pembahasan Motivasi Intrinsik Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja

Shintiya dan Hamdani (2020) menyatakan bahwa motivasi intrinsik adalah manakala sifat pekerjaan itu sendiri yang membuat seseorang termotivasi, orang tersebut mendapat kepuasan dengan melakukan pekerjaan tersebut bukan karena rangsangan lain. Suweko dan Dwiantoro (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya. Dari hasil pengujian hipotesis III, diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit AKA Medika Sribhawono. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh

Sumartyawati (2017) menyatakan bahwa bahwa motivasi instrinsik terhadap kepuasan kerja dan penelitian yang telah dilakukan oleh Suweko dan Dwiantoro (2020) menyatakan bahwa bahwa gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja, artinya jika motivasi instrinsik meningkat dan gaya kepemimpinan transformasional diterapkan dengan lebih baik maka kepuasan kerja meningkat. Variabel motivasi intrinsik dan gaya kepemimpinan transformasional dapat menjelaskan kepuasan kerja sebesar 92,9%, dan variabel motivasi intrinsik lebih dominan mempengaruhi kepuasan kerja, oleh karena itu sebaiknya Rumah Sakit AKA Medika Sribhawono memperhatikan faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja yaitu motivasi instrinsik, dan gaya kepemimpinan transformasional