

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 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, yaitu jenis kelamin, usia dan uji deskripsi jawaban responden:

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase |
|----------------------|---------------|-------------------|
| Laki-Laki | 18 | 40,9% |
| Perempuan | 26 | 59,1% |
| Total | 44 | 100% |

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.1 responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa pegawai UPTD Puskesmas Kota Metro, paling banyak berjenis kelamin perempuan yang berjumlah 26 responden atau sebesar 59,1%, artinya sebagian besar pegawai UPTD Puskesmas Kota Metro, dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan.

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

| Usia | Jumlah | Persentase |
|-------------|---------------|-------------------|
| 20-27 Tahun | 6 | 13,6% |
| 28-35 Tahun | 13 | 29,5% |
| 36-43 Tahun | 7 | 15,9% |
| 44-51 Tahun | 10 | 22,7% |
| > 51 Tahun | 8 | 18,2% |
| Total | 44 | 100% |

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.2 responden berdasarkan usia dapat dilihat bahwa pegawai UPTD Puskesmas Kota Metro, paling banyak berusia 28-35 Tahun yang berjumlah 13 responden atau sebesar 29,5%, artinya sebagian besar pegawai UPTD Puskesmas Kota Metro dalam penelitian ini berusia 28-35 Tahun.

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Anggota Keluarga

| Anggota Keluarga | Jumlah | Persentase |
|------------------|--------|------------|
| 1-3 | 4 | 9,1% |
| 4-6 | 34 | 77,3% |
| > 6 | 6 | 13,6% |
| Total | 44 | 100% |

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.3 responden berdasarkan anggota keluarga dapat dilihat bahwa pegawai UPTD Puskesmas Kota Metro, paling memiliki anggota keluarga yang berjumlah 34 responden atau sebesar 77,3%, artinya sebagian besar pegawai UPTD Puskesmas Kota Metro dalam penelitian ini berusia 28-35 Tahun.

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Penghasilan

| Penghasilan | Jumlah | Persentase |
|-------------------------------|--------|------------|
| Rp. 1.000.0000-Rp. 2.000.0000 | 14 | 31,8% |
| Rp. 3.000.0000-Rp. 4.000.0000 | 21 | 47,7% |
| Rp. 5.000.0000-Rp. 6.000.0000 | 8 | 18,2% |
| > Rp. 6.000.0000 | 1 | 2,3% |
| Total | 44 | 100% |

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.4 responden berdasarkan penghasilan dapat dilihat bahwa pegawai UPTD Puskesmas Kota Metro, paling memiliki penghasilan Rp. 3.000.0000-Rp. 4.000.0000 yang berjumlah 21 responden atau sebesar 47,7%, artinya sebagian besar pegawai UPTD Puskesmas Kota Metro dalam penelitian ini memiliki penghasilan Rp. 3.000.0000-Rp. 4.000.0000.

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Lingkungan Kerja

| No | Pernyataan | Jawaban | | | | | | | | | | Total |
|----|---|---------|------|----|------|----|------|----|------|----|------|-------|
| | | STS | | TS | | CS | | S | | SS | | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | |
| 1 | Puskesmas memiliki penerangan yang baik untuk menunjang pelayanan | 5 | 11 % | 3 | 7 % | 14 | 32 % | 20 | 46 % | 2 | 5 % | 143 |
| 2 | Puskesmas memiliki penerangan yang merata di setiap ruangan | 0 | 0 % | 7 | 16 % | 11 | 25 % | 22 | 50 % | 4 | 9 % | 155 |
| 3 | Puskesmas memiliki ventilasi udara yang memadai sehingga nyaman melakukan pelayanan | 0 | 0 % | 3 | 7 % | 2 | 5 % | 20 | 46 % | 19 | 43 % | 187 |
| 4 | Kualitas udara di sekitar Puskesmas cukup baik | 0 | 0 % | 0 | 0 % | 3 | 7 % | 19 | 43 % | 22 | 50 % | 195 |
| 5 | Puskesmas jauh dari kebisingan yang dapat mengganggu konsentrasi dalam melakukan pelayanan | 0 | 0 % | 3 | 7 % | 7 | 16 % | 18 | 41 % | 16 | 36 % | 179 |
| 6 | Kondisi lingkungan kerja di Puskesmas dalam keadaan tenang | 0 | 0 % | 2 | 5 % | 5 | 11 % | 27 | 61 % | 10 | 23 % | 177 |
| 7 | Puskesmas memiliki perlengkapan keamanan yang baik yang sehingga merasa aman saat melakukan pelayanan | 5 | 11 % | 3 | 7 % | 14 | 32 % | 20 | 46 % | 2 | 5 % | 143 |
| 8 | Puskesmas memberikan jaminan | 0 | 0 % | 7 | 16 % | 11 | 25 % | 22 | 50 % | 4 | 9 % | 155 |

| | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|-----|---|-----|---|-----|----|------|----|------|-----|
| | keamanan dalam bekerja | | | | | | | | | | | |
| 9 | Hubungan antara sesama rekan kerja di Puskesmas sudah terjalin harmonis | 0 | 0 % | 3 | 7 % | 2 | 5 % | 19 | 43 % | 20 | 46 % | 188 |
| 10 | Sesama rekan kerja di Puskesmas saling menunjang untuk meningkatkan kinerja pelayanan | 0 | 0 % | 0 | 0 % | 3 | 7 % | 20 | 46 % | 21 | 48 % | 194 |

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki nilai total terbesar terdapat pada pernyataan 4, yaitu, Kualitas udara di sekitar Puskesmas cukup baik sebesar 195, sedangkan pernyataan yang memiliki nilai total terendah terdapat pada pernyataan 1, yaitu Puskesmas memiliki penerangan yang baik untuk menunjang pelayanan, sebesar 143.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Motivasi Kerja

| No | Pernyataan | Jawaban | | | | | | | | | | Total |
|----|---|---------|------|----|------|----|------|----|------|----|------|-------|
| | | STS | | TS | | CS | | S | | SS | | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | |
| 1 | Puskesmas memiliki penerangan yang baik untuk menunjang pelayanan | 5 | 11 % | 3 | 7 % | 14 | 32 % | 20 | 46 % | 2 | 5 % | 143 |
| 2 | Puskesmas memiliki penerangan yang merata di setiap ruangan | 0 | 0 % | 7 | 16 % | 11 | 25 % | 22 | 50 % | 4 | 9 % | 155 |
| 3 | Puskesmas memiliki ventilasi udara yang memadai sehingga nyaman melakukan pelayanan | 0 | 0 % | 3 | 7 % | 2 | 5 % | 20 | 46 % | 19 | 43 % | 187 |
| 4 | Kualitas udara di sekitar Puskesmas cukup baik | 0 | 0 % | 0 | 0 % | 3 | 7 % | 19 | 43 % | 22 | 50 % | 195 |

| | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|------|---|------|----|------|----|------|----|------|-----|
| 5 | Puskesmas jauh dari kebisingan yang dapat mengganggu konsentrasi dalam melakukan pelayanan | 0 | 0 % | 3 | 7 % | 7 | 16 % | 18 | 41 % | 16 | 36 % | 179 |
| 6 | Kondisi lingkungan kerja di Puskesmas dalam keadaan tenang | 0 | 0 % | 2 | 5 % | 5 | 11 % | 27 | 61 % | 10 | 23 % | 177 |
| 7 | Puskesmas memiliki perlengkapan keamanan yang baik yang sehingga merasa aman saat melakukan pelayanan | 5 | 11 % | 3 | 7 % | 14 | 32 % | 20 | 46 % | 2 | 5 % | 143 |
| 8 | Puskesmas memberikan jaminan keamanan dalam bekerja | 0 | 0 % | 7 | 16 % | 11 | 25 % | 22 | 50 % | 4 | 9 % | 155 |
| 9 | Hubungan antara sesama rekan kerja di Puskesmas sudah terjalin harmonis | 0 | 0 % | 3 | 7 % | 2 | 5 % | 19 | 43 % | 20 | 46 % | 188 |
| 10 | Sesama rekan kerja di Puskesmas saling menunjang untuk meningkatkan kinerja pelayanan | 0 | 0 % | 0 | 0 % | 3 | 7 % | 20 | 46 % | 21 | 48 % | 194 |

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki nilai total terbesar terdapat pada pernyataan 4, yaitu, Puskesmas memberikan tunjangan kesehatan kepada setiap pegawai, sebesar 198, sedangkan pernyataan yang memiliki nilai total terendah terdapat pada pernyataan 1, yaitu Puskesmas memberikan jaminan sosial yang berguna, sebesar 145.

Tabel 4.7

Hasil Jawaban Responden Budaya Organisasi

| No | Pernyataan | Jawaban | | | | | | | | | | Total |
|----|---|---------|-----|----|-----|----|-----|----|------|----|------|-------|
| | | STS | | TS | | CS | | S | | SS | | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | |
| 1 | Puskesmas memiliki misi yang mendorong pegawainya | 3 | 7 % | 0 | 0 % | 3 | 7 % | 14 | 32 % | 24 | 55 % | 188 |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|--|---|-----|---|------|----|------|----|------|----|------|-----|
| 2 | Puskesmas mampu mengedepankan visi dan misi instansi | 3 | 7 % | 0 | 0 % | 4 | 9 % | 25 | 57 % | 12 | 27 % | 175 |
| 3 | Puskesmas mendorong setiap pegawainya dalam memberikan pelayanan harus sesuai dengan SOP | 3 | 7 % | 6 | 14 % | 10 | 23 % | 20 | 46 % | 5 | 11 % | 150 |
| 4 | Puskesmas mendorong setiap pegawainya untuk bertanggung jawab atas hasil pekerjaannya | 3 | 7 % | 6 | 14 % | 23 | 52 % | 9 | 21 % | 3 | 7 % | 135 |
| 5 | Puskesmas mendorong pegawainya untuk terus meningkatkan pelayanan | 3 | 7 % | 6 | 14 % | 18 | 41 % | 16 | 36 % | 1 | 2 % | 138 |
| 6 | Puskesmas mendorong pegawainya untuk terus bekerja secara optimal dalam memberi pelayanan | 3 | 7 % | 5 | 11 % | 13 | 30 % | 20 | 46 % | 3 | 7 % | 147 |
| 7 | Puskesmas memberikan kesempatan kepada saya untuk melakukan inovasi dalam memberikan pelayanan | 3 | 7 % | 5 | 11 % | 10 | 23 % | 22 | 50 % | 4 | 9 % | 151 |
| 8 | Puskesmas mendorong pegawainya untuk memiliki inisiatif dalam memberikan pelayanan | 3 | 7 % | 1 | 2 % | 4 | 9 % | 18 | 41 % | 18 | 41 % | 179 |

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki nilai total terbesar terdapat pada pernyataan 1, yaitu Puskesmas memiliki misi

yang mendorong pegawainya memberikan pelayanan terbaik, sedangkan pernyataan yang memiliki nilai total terendah terdapat pada pernyataan 4, yaitu Puskesmas mendorong setiap pegawainya untuk bertanggung jawab atas hasil pekerjaannya, sebesar 135.

Tabel 4.8
Hasil Jawaban Responden Kepuasan Kerja

| No | Pernyataan | Jawaban | | | | | | | | | | Total |
|----|--|---------|------|----|------|----|------|----|------|----|------|-------|
| | | STS | | TS | | CS | | S | | SS | | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | |
| 1 | Pimpinan di Puskesmas memberikan kepercayaan penuh kepada pegawai untuk memberikan pelayanan terbaik | 0 | 0 % | 1 | 2 % | 4 | 9 % | 17 | 39 % | 22 | 50 % | 192 |
| 2 | Pekerjaan yang diberikan Puskesmas menambah kemampuan dan keterampilan | 0 | 0 % | 4 | 9 % | 8 | 18 % | 17 | 39 % | 15 | 34 % | 175 |
| 3 | Gaji yang diberikan Puskesmas sesuai dengan keterampilan yang dimiliki | 5 | 11 % | 3 | 7 % | 15 | 34 % | 19 | 43 % | 2 | 5 % | 142 |
| 4 | Sistem pemberian gaji di Puskesmas sudah sesuai | 0 | 0 % | 7 | 16 % | 11 | 25 % | 22 | 50 % | 4 | 9 % | 155 |
| 5 | Puskesmas memberikan kesempatan promosi kenaikan jabatan untuk seluruh pegawainya | 0 | 0 % | 4 | 9 % | 3 | 7 % | 18 | 41 % | 19 | 43 % | 184 |
| 6 | Kebijakan promosi pegawai sudah ditetapkan dengan baik oleh Puskesmas | 0 | 0 % | 3 | 7 % | 5 | 11 % | 26 | 59 % | 10 | 23 % | 175 |
| 7 | Pimpinan di Puskesmas secara obyektif | 4 | 9 % | 2 | 5 % | 13 | 30 % | 17 | 39 % | 8 | 18 % | 155 |

| | menilai prestasi kerja pegawainya | | | | | | | | | | | |
|----|--|---|-----|---|------|----|------|----|------|----|------|-----|
| 8 | Pimpinan di Puskesmas memberikan catatan kepada karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan | 0 | 0 % | 2 | 5 % | 7 | 16 % | 25 | 57 % | 10 | 23 % | 175 |
| 9 | Seluruh rekan kerja bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan di Puskesmas | 2 | 5 % | 6 | 14 % | 12 | 27 % | 19 | 43 % | 5 | 11 % | 151 |
| 10 | Saling menghargai pendapat diantara sesama rekan kerja di Puskesmas | 2 | 5 % | 4 | 9 % | 27 | 61 % | 8 | 18 % | 3 | 7 % | 138 |

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.8 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki nilai total terbesar terdapat pada pernyataan 1, yaitu Pimpinan di Puskesmas memberikan kepercayaan penuh kepada pegawai untuk memberikan pelayanan terbaik, sebesar 192 sedangkan pernyataan yang memiliki nilai total terendah terdapat pada pernyataan 3, yaitu Gaji yang diberikan Puskesmas sesuai dengan keterampilan yang dimiliki, sebesar 142.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 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 versi 21.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

| Variabel | Pernyataan | Sig | Alpha | Kondisi | Simpulan |
|-------------------------|------------|-------|-------|-----------|----------|
| Lingkungan Kerja | 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 |

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan variabel lingkungan kerja memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item pernyataan lingkungan kerja, dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

| Variabel | Pernyataan | Sig | Alpha | Kondisi | Simpulan |
|-----------------------|------------|-------|-------|-----------|----------|
| Motivasi Kerja | 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 |

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji validitas, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan variabel motivasi kerja memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan

demikian seluruh item pernyataan motivasi kerja, dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

| Variabel | Pernyataan | Sig | Alpha | Kondisi | Simpulan |
|--------------------------|------------|-------|-------|-----------|----------|
| Budaya Organisasi | 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 |

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji validitas variabel, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan variabel budaya organisasi memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item pernyataan budaya organisasi, dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

| Variabel | Pernyataan | Sig | Alpha | Kondisi | Simpulan |
|-----------------------|------------|-------|-------|-----------|----------|
| Kepuasan Kerja | 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 |

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.12 hasil uji validitas, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan variabel kepuasan kerja memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai $Sig < \alpha$. Dengan demikian seluruh item pernyataan kepuasan kerja, dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

4.2.2 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 versi 21. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas Variabel

| Variabel | Koefisien Cronbach Alpha | Koefisien r | Simpulan |
|-------------------|--------------------------|-----------------|---------------|
| Lingkungan Kerja | 0,939 | 0,8000 – 1,0000 | Sangat Tinggi |
| Motivasi Kerja | 0,908 | 0,8000 – 1,0000 | Sangat Tinggi |
| Budaya organisasi | 0,938 | 0,8000 – 1,0000 | Sangat Tinggi |
| Kepuasan kerja | 0,889 | 0,8000 – 1,0000 | Sangat Tinggi |

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.13 diatas nilai *cronbach's alpha*, menjelaskan bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja, memiliki kategori reliabel sangat tinggi, karena berada pada rentan 0,8000 – 1,0000.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametrik *one-sample kolmogorov – smirnov test* pada SPSS Versi 21. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut,

Tabel 4.14
Hasil Uji Normalitas

| Variabel | Sig | Alpha | Kondisi | Simpulan |
|-------------------|-------|-------|-------------|----------|
| Lingkungan Kerja | 0,457 | 0,05 | Sig > Alpha | Normal |
| Motivasi Kerja | 0,234 | 0,05 | Sig > Alpha | Normal |
| Budaya organisasi | 0,090 | 0,05 | Sig > Alpha | Normal |
| Kepuasan kerja | 0,304 | 0,05 | Sig > Alpha | Normal |

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.14 *one-sample kolmogorov test-smirnov* diatas, menunjukkan bahwa nilai variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja memiliki tingkat signifikan diperoleh data sig > Alpha maka variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja berasal dari populasi berdistribusi normal.

4.3.2 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, dengan bantuan program SPSS versi 21. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut,

Tabel 4.15
Hasil Uji Linieritas

| Variabel | Sig | Alpha | Kondisi | Simpulan |
|---|-------|-------|-------------|----------|
| Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja | 0,071 | 0,05 | Sig > Alpha | Linier |
| Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja | 0,235 | 0,05 | Sig > Alpha | Linier |
| Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja | 0,264 | 0,05 | Sig > Alpha | Linier |

Sumber : Data Diolah, 2023

1. Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan tabel 4.15 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *deviation from linearity* $0,071 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan tabel 4.15 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *deviation from linearity* $0,235 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

3. Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 4.15 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *deviation from linearity* $0,264 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.3 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 4.16

Hasil Uji Multikolinieritas

| Variabel | VIF | | Kondisi | Simpulan |
|---|-------|----|---------|------------------------------------|
| Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kerja | 4,676 | 10 | VIF<10 | Tidak ada gejala multikolinieritas |
| Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan kerja | 4,353 | 10 | VIF<10 | Tidak ada gejala multikolinieritas |
| Budaya organisasi Terhadap Kepuasan kerja | 1,565 | 10 | VIF<10 | Tidak ada gejala multikolinieritas |

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.16 hasil perhitungan pada tabel *coefficient* menunjukkan bahwa nilai VIF pada variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, budaya organisasi terhadap kepuasan kerja < 10 , maka tidak ada gejala multikolinieritas antar variabel independen terhadap variabel dependen.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Regresi Linear Berganda

Tabel 4.17

Persamaan Regresi Linear Berganda

| Variable | B |
|-------------------|----------|
| (Constant) | 2,790 |
| Lingkungan Kerja | 0,448 |
| Motivasi Kerja | 0,310 |
| Budaya Organisasi | 0,182 |

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.17 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,790 + 0,448X_1 - 0,310X_2 + 0,182X_3$$

1. Nilai konstanta sebesar 19,947 yang berarti bahwa tanpa adanya variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, budaya organisasi maka besarnya kepuasan kerja adalah 2,790 satuan.
2. Koefisien lingkungan kerja, artinya jika lingkungan kerja naik sebesar satu satuan maka kepuasan kerja akan naik sebesar 0,448 satu satuan.
3. Koefisien motivasi kerja, artinya jika motivasi kerja naik sebesar satu satuan maka kepuasan kerja akan naik sebesar 0,310 satu satuan.
4. Koefisien budaya organisasi, artinya jika budaya organisasi naik sebesar satu satuan maka kepuasan kerja akan naik sebesar 0,182 satu satuan.

Tabel 4.18
Hasil Uji Model Summary

| Variable | R (Korelasi) | R Square (Determinasi) |
|--|-----------------|---------------------------|
| Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kerja | 0,873 | 0,763 |
| Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan kerja | 0,847 | 0,718 |
| Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja | 0,656 | 0,430 |
| Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja | 0,903 | 0,815 |

Sumber : Data Diolah, 2023

1. Berdasarkan tabel 4.18 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r square sebesar 0,763 artinya variabel lingkungan kerja dapat menjelaskan kepuasan kerja sebesar 76,3% dan sisanya 23,7% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara variabel lingkungan kerja, terhadap kepuasan kerja memiliki tingkat hubungan sangat tinggi karena nilai r sebesar 0,873 berada pada rentang 0,8000 – 1,0000.
2. Berdasarkan tabel 4.18 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r square sebesar 0,718 artinya variabel motivasi kerja dapat menjelaskan kepuasan kerja sebesar 71,8% dan sisanya 28,2% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja memiliki tingkat hubungan sangat tinggi karena nilai r sebesar 0,847 berada pada rentang 0,8000 – 1,0000.
3. Berdasarkan tabel 4.18 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r square sebesar 0,430 artinya variabel budaya organisasi dapat menjelaskan kepuasan kerja sebesar 43,0% dan sisanya 57,0% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja memiliki tingkat hubungan tinggi karena nilai r sebesar 0,656 berada pada rentang 0,6000 – 0,7999.

4. Berdasarkan tabel 4.18 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r^2 sebesar 0,815 artinya variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi dapat menjelaskan kepuasan kerja sebesar 81,5% dan sisanya 19,5% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja memiliki tingkat sangat tinggi karena nilai r sebesar 0,903 berada pada rentang 0,8000 – 1,0000.

4.4.2 Hasil Uji Hipotesis Secara 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 4.19

Hasil Uji Parsial (Uji t)

| Variabel | Sig | Alpha | Kondisi | Keterangan |
|---|-------|-------|-------------|---------------------|
| Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja | 0,003 | 0,05 | Sig < Alpha | Berpengaruh Positif |
| Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja | 0,027 | 0,05 | Sig < Alpha | Berpengaruh Positif |
| Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja | 0,029 | 0,05 | Sig < Alpha | Berpengaruh Positif |

Sumber : Data Diolah, 2023

1. Berdasarkan tabel 4.19 didapat perhitungan pada lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, diperoleh nilai sig (0,003) < Alpha (0,05), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai UPTD Puskesmas Kota Metro.
2. Berdasarkan tabel 4.19 didapat perhitungan pada motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, diperoleh nilai sig (0,027) < Alpha (0,05), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa, motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai UPTD Puskesmas Kota Metro

3. Berdasarkan tabel 4.19 didapat perhitungan pada budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, diperoleh nilai sig (0,029) < Alpha (0,05), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai UPTD Puskesmas Kota Metro

4.4.3 Hasil Uji Hipotesis Secara 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 4.20

Hasil Uji Simultan (Uji f)

| Variabel | Sig | Alpha | Kondisi | Keterangan |
|--|-------|-------|-------------|---------------------|
| Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja | 0,000 | 0,05 | Sig < Alpha | Berpengaruh Positif |

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.20 didapat perhitungan pada lingkungan kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai UPTD Puskesmas Kota Metro.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pembahasan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai UPTD Puskesmas Kota Metro

Lingkungan kerja mempengaruhi kelancaran pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepada pegawai. Oleh karena itu, instansi harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan akan bekerja lebih baik lagi, sebaliknya apa bila lingkungan kerja tidak baik akan berdampak penurunan kepuasan kerja pegawai. Burhannudin, dkk (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah sebagai sumber informasi dan tempat untuk melakukan aktifitas, sehingga kondisi lingkungan kerja yang baik harus diwujudkan agar karyawan merasa lebih betah dan nyaman di dalam ruang kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tingkat efisiensi yang tinggi dapat tercapai. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, diperoleh nilai $\text{sig } (0,003) < \text{Alpha } (0,05)$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai UPTD Puskesmas Kota Metro, sebesar 76,3% dan sisanya 23,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian. Artinya semakin meningkatnya lingkungan kerja maka kepuasan kerja akan meningkat. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cut (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu pihak UPTD Puskesmas Kota Metro, melakukan perbaikan penerangan di setiap ruangan kerja sehingga karyawan dapat lebih fokus dalam bekerja yang akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja pegawai.

4.5.2 Pembahasan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai UPTD Puskesmas Kota Metro

Rendahnya motivasi kerja akan menyebabkan timbulnya kepuasan kerja pegawai yang rendah. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang rendah tidaklah mungkin mencapai hasil kerja yang diharapkan oleh sebuah instansi. Oleh karena itu sangat penting bagi pihak instansi untuk membangun motivasi kerja karyawan sehingga kepuasan kerja pegawai dapat tercapai yang akan berdampak pada hasil kerja yang lebih baik. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, diperoleh nilai sig (0,027) < Alpha (0,05), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa, motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai UPTD Puskesmas Kota Metro, sebesar 71,8% dan sisanya 28,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian. Artinya semakin meningkatnya motivasi kerja maka kepuasan kerja akan meningkat. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Afandi, dkk (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu pihak UPTD Puskesmas Kota Metro, memberikan jamina sosial kepada seluruh pegawai sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai

4.5.3 Pembahasan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai UPTD Puskesmas Kota Metro

Bahwa budaya instansi yang kuat dapat memberikan kepuasan dalam bekerja seorang pegawai sehingga pegawai tersebut dapat melakukan tugas pekerjaan lebih baik, namun sebaliknya jika budaya yang dibangun instansi cenderung lemah maka pegawai cenderung akan tidak puas dalam bekerja. Nuraini (2022) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kepercayaan dan nilai-nilai yang menjadi falsafah utama yang dipegang teguh oleh anggota organisasi dalam menjalankan atau mengoperasikan kegiatan organisasi. Berdasarkan hasil penelitian yang

dilakukan pada variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, diperoleh nilai sig (0,029) < Alpha (0,05), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai UPTD Puskesmas Kota Metro, sebesar 43,0% dan sisanya 57,0% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian. Artinya semakin meningkatnya budaya organisasi maka kepuasan kerja akan meningkat. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nofitasari dan Prasetyo (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu pihak UPTD Puskesmas Kota Metro, harus meningkatkan budaya kedisiplinan kepada semua pegawai sehingga pegawai lebih bertanggung jawab dalam pekerjaan hal tersebut akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai

4.5.4 Pembahasan Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai UPTD Puskesmas Kota Metro

Putri (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan yang ada pada perusahaan yang menunjukkan tempat dan aktivitas karyawan dalam bekerja, baik sarana maupun prasarana dalam bekerja. Lianto dan Santoso (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja sebagai dorongan psikologikal dalam diri seseorang yang menentukan arah perilaku seseorang didalam sebuah organisasi, tingkat usaha yang dikeluarkan, dan kegigihan dalam menghadapi hambatan. Khotimah (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sistem kepercayaan dan sikap bersama yang berkembang dalam suatu organisasi dan membimbing perilaku para anggotanya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dan budaya

organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai UPTD Puskesmas Kota Metro, sebesar 81,5% dan sisanya 19,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar peneltian. Artinya semakin meningkatnya lingkungan kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi maka kepuasan kerja akan meningkat. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cut (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, penelitian yang dilakukan oleh Afandi, dkk (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. penelitian yang dilakukan oleh Nofitasari dan Prasetyo (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu pihak UPTD Puskesmas Kota Metro harus memperhatikan faktor lingkungan kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi, jika berkeinginan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.