

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin usia dan jabatan.

##### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

**Tabel 4.1**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	21	38,2
Perempuan	34	61,8
Jumlah	55	100

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Dari tabel 4.1 karakter responden berdasarkan jenis kelamin di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu perempuan, artinya pegawai non medis Rumah Sakit Graha Husada Bandar Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh pegawai non medis perempuan, yaitu sebanyak 34 atau 62%.

**Tabel 4.2**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persentase (%)
20 - 30 tahun	28	50,9
31 - 40 tahun	16	29,1

41 - 55 tahun	11	20
Total	55	100

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Dari hasil tabel 4.2 karakter responden berdasarkan usia di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu usia 20-30 tahun, artinya pegawai non medis RS Graha Husada Bandar Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh pegawai yang berusia 20-30 tahun, yaitu sebanyak 28 orang atau 50,%.

#### 4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Kompensasi, Promosi Jabatan, dan Kepuasan Kerja Pegawai non medis yang disebarkan kepada 55 responden adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.3**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Kompensasi**

No.	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Gaji yang saya terima diberikan tepat waktu	10	18,1	25	45,4	15	27,2	5	9,1	0	0,0
2	Gaji yang saya terima sesuai dengan harapan saya	8	14,5	18	32,7	21	38,1	8	14,5	0	0,0
3	Upah yang saya terima sesuai dengan usaha yang dikeluarkan	9	16,3	20	36,3	16	29,1	10	18,1	0	0,0
4	Saya menerima insentif apabila saya telah mendapatkan tambahan jam kerja	6	10,9	22	40	15	27,2	12	21,8	0	0,0
5	Tunjangan yang diberikan diluar gaji pokok mencukupi kebutuhan saya	10	18,1	26	47,2	10	18,1	9	16,3	0	0,0

6	Saya diberikan komisi dari Rumah Sakit sesuai dengan yang saya harapkan	8	14,5	14	25,4	25	45,4	8	14,5	0	0,0
7	Bonus yang diberikan sesuai dengan harapan saya	12	21,8	22	40	15	27,2	6	10,9	0	0,0
8	Saya memiliki rekan kerja yang sangat kooperatif	10	18,1	25	45,4	17	30,9	3	5,4	0	0,0
9	Fasilitas kerja sudah mendukung dan memadai dalam menunjang pekerjaan saya	8	14,5	25	45,4	15	27,2	7	12,7	0	0,0
10	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian, sehingga membuat saya tertarik dan menantang	9	16,3	26	47,2	9	16,3	11	20	0	0,0

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.3 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan 7 yaitu Bonus yang diberikan sesuai dengan harapan saya, sebanyak 12 orang. Jawaban tidak setuju terdapat pada pernyataan no 8, yaitu Saya memiliki rekan kerja yang sangat kooperatif, sebanyak 3 orang.

**Tabel 4.4**

**Hasil Jawaban Responden Variabel Promosi Jabatan**

No.	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Masa kerja dijadikan pertimbangan dalam melakukan promosi jabatan	5	9,1	24	43,6	13	23,6	9	16,3	0	0,0
2	Belum banyak pengalaman yang saya peroleh dalam pekerjaan saya	7	12,7	22	40	14	24,5	11	20	0	0,0

3	Latar belakang pendidikan dijadikan pertimbangan dalam promosi jabatan	3	5,4	28	50,9	15	27,2	12	21,8	0	0,0
4	Pendidikan menjadi syarat dalam kenaikan jabatan	5	9,1	21	38,1	16	29,1	13	23,6	0	0,0
5	Saya selalu loyal terhadap Rumah Sakit ditempat saya bekerja	5	9,1	16	29,1	24	43,6	9	16,3	0	0,0
6	saya selalu mementingkan pekerjaan diatas kepentingan pribadi	6	10,9	26	47,2	14	24,5	10	18,1	0	0,0
7	Saya selalu melakukan yang terbaik untuk memajukan tempat kerja saya	7	12,7	23	41,8	12	21,8	13	23,6	0	0,0
8	Penpacaian prestasi kerja menjadi salah satu pertimbangan dalam promosi jabatan	6	10,9	21	38,1	16	29,1	9	16,3	0	0,0
9	Pihak Rumah Sakit peduli atas prestasi kerja yang dicapai	6	10,9	24	43,6	14	24,5	12	21,8	0	0,0
10	Prestasi kerja saya sudah sesuai dengan harapan	6	10,9	28	50,9	12	21,8	13	23,6	0	0,0

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan 2 yaitu Belum banyak pengalaman yang saya peroleh dalam pekerjaan saya, sebanyak 7 orang. Jawaban tidak setuju terdapat pada pernyataan no 8, yaitu Penpacaian prestasi kerja menjadi salah satu pertimbangan dalam promosi jabatan sebanyak 9 orang.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja**

No.	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Gaji saya sesuai dengan tingkat keterampilan yang saya miliki	6	10,9	22	40	10	18,1	17	30,1	0	0,0
2	Saya dan rekan kerja saya bekerja sama dengan baik dalam melakukan pekerjaan	7	12,7	21	38,1	13	23,6	14	24,5	0	0,0
3	Rekan kerja saya selalu membantu saya apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan	3	5,4	19	34,5	12	21,8	21	38,1	0	0,0
4	Saya berhubungan baik dengan rekan kerja saya	2	3,6	22	40	14	24,5	17	30,1	0	0,0
5	Saya puas atas pencapaian prestasi yang saya raih dalam melakukan pekerjaan saya	4	7,2	22	40	15	27,2	14	24,5	0	0,0
6	Prestasi yang sudah saya capai belum sesuai dengan keinginan saya	6	10,9	22	40	11	20	16	29,1	0	0,0
7	Pekerjaan yang saya terima sudah sesuai dengan keinginan saya	10	18,1	15	27,2	14	24,5	16	29,1	0	0,0
8	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan	2	3,6	24	43,6	15	27,2	14	24,5	0	0,0

	keterampilan saya										
9	Rumah Sakit memberikan kesempatan bagi setiap pegawai untuk dapat naik jabatan	6	10,9	24	43,6	10	18,1	15	27,2	0	0,0
10	Rumah Sakit memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi	8	14,5	19	34,5	11	20	17	30,1	0	0,0

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan 7 yaitu Pekerjaan yang saya terima sudah sesuai dengan keinginan saya, sebanyak 10 orang. Jawaban tidak setuju terdapat pada pernyataan no 5, yaitu Saya puas atas pencapaian prestasi yang saya raih dalam melakukan pekerjaan saya, sebanyak 14 orang.

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diuji cobakan pada responden. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas Kuesioner Kompensasi (X1)**

<b>Pernyataan</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0.849	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0.619	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0.497	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0.666	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0.731	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0.603	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0.804	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0.808	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0.736	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0.567	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji validitas variabel Kompensasi (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kompensasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0.849 dan paling rendah 0.497. Dengan demikian seluruh item Kompensasi dinyatakan valid.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Kuesioner Promosi Jabatan (X2)**

<b>Pernyataan</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0.891	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0.747	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0.756	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0.703	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0.566	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0.841	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0.799	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0.645	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0.706	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0.773	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel Promosi Jabatan (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai lokasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0.891 dan paling rendah 0.566. Dengan demikian seluruh item Promosi Jabatan dinyatakan valid.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepuasan Kerja (Y)**

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0.966	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0.930	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0.910	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0.463	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0.610	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0.812	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0.797	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0.842	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0.933	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0.769	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan pada tabel 4.8 hasil uji validitas variabel Kepuasan Kerja (Y) pegawai non medis dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kepuasan Kerja Pegawai. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0.966 dan paling rendah 0.463. Dengan demikian seluruh item pernyataan Kepuasan Kerja pegawai non medis dinyatakan valid.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program

SPSS 20. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.9**  
**Daftar Interpretasi r**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2016, p.184)

Berdasarkan tabel 4.9 ketentuan reliabel diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Koefisien alpha cronbach's</b>	<b>Koefisien r</b>	<b>Simpulan</b>
Kompensasi	0.870	0.8000 – 1.000	Sangat Tinggi
Promosi Jabatan	0.908	0.8000 – 1.000	Sangat Tinggi
Kepuasan Kerja	0.939	0.8000 – 1.000	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.10 nilai cronbach's alpha variabel Kompensasi (X1) sebesar 0.870 dengan tingkat reliabel sangat tinggi, untuk variabel Promosi Jabatan (X2) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0.908 dengan tingkat reliabel sangat tinggi, dan untuk variabel Kepuasan Kerja (Y) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0.939 yang artinya tingkat reliabel sangat tinggi.

### 4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikansi. Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh hasilnya sebagai berikut.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai	0.786	0,05	Sig>Alpha	Linier
Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai	0.432	0,05	Sig>Alpha	Linier

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.11 diatas dapat diartikan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Kompensasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pegawai non medis sebesar 0.786 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima. Nilai signifikansi untuk variabel Promosi Jabatan (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) non medis sebesar 0.432 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima. Dengan demikian maka  $Sig > \alpha$  maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier.

#### 4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *Variance Inflationfactor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Dalam penelitian ini uji multikolinieritas hanya menggunakan Regresi linier berganda pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensasi	0.997	1.003	Bebas gejala multikolieneritas
Promosi Jabatan	0.997	1.003	Bebas gejala multikolieneritas

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel Kompensasi, dan Promosi Jabatan lebih dari 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 yang artinya dari ketiga variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian ini.

#### 4.4 Hasil Metode Analisis Data

##### Hasil Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasilnya sebagai berikut.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Perhitungan Coefficients Regresi**

Variabel	Nilai regresi
Constant	3.439
Kompensasi	0.369
Promosi Jabatan	0.472

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Dari tabel 4.13 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program *SPSS 20*. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

$$Y = 3.439 + 0.369 X1 + 0.472 X2$$

a. Koefisien konstanta (Y)

Variabel Kepuasan Kerja Pegawai non medis sebesar 3.439 satu satuan jika jumlah variabel Kompensasi, dan Promosi Jabatan tetap atau sama dengan nol ( 0 ).

b. Koefisien Kompensasi (X1)

Jika jumlah Kompensasi naik sebesar satu satuan maka Kepuasan Kerja Pegawai non medis akan meningkat sebesar 0.369 satu satuan.

c. Koefisien Promosi Jabatan (X2)

Jika jumlah Promosi Jabatan naik satu satuan maka Kepuasan Kerja Pegawai non medis akan berkurang sebesar 0.472 satu satuan.

Berdasarkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai beta. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Promosi Jabatan (X2) merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja (Y) karena diperoleh nilai beta sebesar 0.472.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Model Summary**

Variabel	R (korelasi)	Rsquares (koefisien determinasi)
Kompensasi dan Promosi Jabatan	0.558 <sup>a</sup>	0.312

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Dari tabel 4.14 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan *R Squares* sebesar 0.312 artinya variabel Kompensasi (X1), dan Promosi Jabatan (X2) mempengaruhi Kepuasan Kerja (Y) sebesar 31,2% dan sisanya 68,8% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R menunjukkan arah hubungan antara Kompensasi (X1), Promosi Jabatan (X2) dan Kepuasan Kerja Pegawai non

medis (Y) adalah positif artinya jika Kompensasi (X1) Promosi Jabatan (X2) naik maka Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat.

#### 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

##### 4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut

**Tabel 4.15**  
**Hasil Perhitungan Coefficients<sup>a</sup>**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Kondisi	Keterangan
Kompensasi	0.002	0,05	Sig<alpha	3.258	1.674	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ho ditolak
Promosi Jabatan	0.000	0,05	Sig<alpha	3.756	1.674	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ho ditolak

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

##### 1. Pengaruh Komunikasi (X<sub>1</sub>) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel 4.15 di dapat perhitungan pada Kompensasi (X<sub>1</sub>) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.258 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan dk ( $dk=55-2=53$ ) adalah 1.674 jadi  $t_{hitung}$  (3.258) >  $t_{tabel}$  (1.674) dan nilai sig (0.002) < alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga diartikan bahwa Kompensasi (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) pegawai non medis di Rumah Sakit Graha Husada Bandar Lampung.

##### 2. Pengaruh Promosi Jabatan (X<sub>2</sub>) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai(Y)

Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada variable Promosi Jabatan (X<sub>2</sub>) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.756 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan dk ( $dk=55-2=53$ ) adalah 1.674 jadi  $t_{hitung}$  (3.756) >  $t_{tabel}$  (1.674) dan nilai sig (0.000) < alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha

diterima sehingga diartikankan bahwa Promosi Jabatan (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) pegawai non medis di Rumah Sakit Graha Husada Bandar Lampung.

#### 4.5.2 Hasil Uji f

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji F**

Variabel	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	Kondisi	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kompensasi dan Promosi Jabatan	11.771	3.17	$F_{hitung} > F_{tabel}$	0,000	0,05	Sig<Alpha	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel Kompensasi (X1), dan Promosi Jabatan (X2) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) secara bersama-sama. Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar  $k - 1$  yaitu jumlah variabel dikurangi 1. Untuk derajat kebebasan digunakan  $n - k$ , yaitu jumlah sampel dikurangi dengan jumlah variabel. Jumlah variabel ada 3 yaitu X1, X2 dan Y sedangkan jumlah sampel = 55. Jadi derajat kebebasan pembilang  $3 - 1 = 2$  dan derajat kebebasan penyebut sebesar  $55 - 2 = 53$  dengan taraf nyata 5% sehingga diperoleh  $f_{tabel}$  sebesar 3.17 dan  $f_{hitung}$  11.771.

Berdasarkan hasil analisis data, maka diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 11.771 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3.17. Dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, dan  $H_a$  diterima. Sedangkan dilihat dari probabilitas hitung adalah

0,00 yaitu  $< 0,05$  maka keputusannya juga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh antara Kompensasi ( $X_1$ ), dan Promosi Jabatan ( $X_2$ ) secara simultan terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ) Pegawai non medis di Rumah Sakit Graha Husada Bandar Lampung.

## 4.6 Pembahasan

### 4.6.1 Pembahasan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan dari faktor kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai non medis di Rumah Sakit Graha Husada Bandar Lampung. Hal ini didukung oleh nilai  $t$  hitung kepuasan kerja sebesar 3.014. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai secara langsung berupa imbalan dan reward atas jasa yang dikerjakan sesuai dengan yang telah dikerjakan. Tanpa adanya Kompensasi yang diberikan, pekerjaan yang dilaksanakan tidak dapat diberjalan dengan efektif. Kompensasi diberikan untuk membuat pegawai merasa lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaannya, sehingga jika kompensasi diberikan cukup besar otomatis pegawai akan merasa puas dan pegawai merasa lebih terpusatkan untuk memajukan Rumah Sakit Graha Husada. Yusron Rozzaid, dkk (2015) mengatakan kompensasi merupakan biaya pengeluaran bagi perusahaan yang dikeluarkan sebagai balas jasa pada karyawan atas pengorbanan sumberdaya (waktu, tenaga, dan pikiran) serta kompetensi (pengetahuan, keahlian, dan kemampuan) yang telah mereka curahkan selama periode waktu tertentu. Hasil penelitian terdahulu Yusron Rozzaid, dkk (2015) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan dari hasil uji yang dilakukan di dapat perhitungan pada Kompensasi ( $X_1$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.258 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan dk ( $dk=55-2=53$ ) adalah 1.674 jadi  $t_{hitung}$  (3.258)  $> t_{tabel}$  (1.674) dan nilai sig (0.002)  $< \alpha$  (0,05) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga diartikan bahwa Kompensasi ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) pegawai non medis di Rumah Sakit Graha Husada Bandar Lampung.

#### 4.6.2 Pembahasan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis didapatkan hasil promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sehingga semakin promosi jabatan pegawai non medis pada Rumah Sakit Graha Husada Bandar Lampung maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai non medis Rumah Sakit Graha Husada Bandar Lampung. Hal ini didukung oleh nilai  $t$  hitung kepuasan kerja pegawai sebesar 3.682. Promosi jabatan merupakan perpindahan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi, wewenang dan tanggung jawab semakin besar, status serta pendapatan yang semakin tinggi. Sehingga jika peluang pegawai untuk dipromosikan terbuka lebar maka pegawai akan merasa puas. Tetapi bila kesempatan untuk dipromosikan itu sangat kecil maka kecenderungan pegawai untuk keluar dari pekerjaannya akan semakin besar. Hasil penelitian ini sejalan juga dengan penelitian Danu Adi Wuryanto, dkk (2012) salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah promosi jabatan. Semakin terbukanya peluang promosi di dalam suatu perusahaan maka pegawai akan semakin merasa puas dalam kerjanya. Jadi, promosi jabatan adalah salah satu faktor untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan penelitian Danu Adi Wuryanto, dkk (2012) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara promosi jabatan dengan kepuasan kerja pegawai. Dan dari hasil uji yang didapat perhitungan pada variable Promosi Jabatan ( $X_2$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.756 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan dk ( $dk=55-2=53$ ) adalah 1.674 jadi  $t_{hitung} (3.756) > t_{tabel} (1.674)$  dan nilai sig (0.000) < alpha (0,05) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga diartikankan bahwa Promosi Jabatan ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ) pegawai non medis di Rumah Sakit Graha Husada Bandar Lampung.

#### **4.6.3 Pembahasan Kompensasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan dari faktor kompensasi dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pegawai non medis pada Rumah Sakit Graha Husada Bandar Lampung. Hal ini didukung oleh nilai  $f$  hitung kepuasan kerja pegawai sebesar 11.125. Kompensasi dan promosi jabatan mempunyai kaitan yang memicu penurunan tingkat kepuasan kerja di Rumah Sakit Graha Husada Bandar Lampung. Promosi Jabatan yang ada masih kurang berjalan secara optimal dengan kurang berjalannya proses promosi jabatan akan berpengaruh terhadap kepuasan pegawai. Dan kompensasi yang diberikan untuk pegawai non medis pun masih kurang cukup. Dengan demikian, jika pegawai mendapatkan kompensasi yang cukup dan promosi jabatan berjalan secara optimal maka akan berdampak dalam peningkatan kepuasan kerja pegawai non medis Rumah Sakit Graha Husada Bandar Lampung. Sesuai dengan penelitian Chairul Faizdin (2012) mengatakan bahwa Kompensasi dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan dari hasil uji yang dilakukan, maka diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 11.771 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3.17. Dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, dan  $H_a$  diterima. Sedangkan dilihat dari probabilitas hitung adalah 0,00 yaitu  $< 0,05$  maka keputusannya juga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh antara Kompensasi ( $X_1$ ), dan Promosi Jabatan ( $X_2$ ) secara simultan terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ) Pegawai non medis di Rumah Sakit Graha Husada Bandar Lampung.