

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

1.1 Deskripsi Data

Deskriptif data adalah gambaran 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 :

1.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan terhadap pegawai PNS pada UPTD Puskesmas Kab.Pringsewu berjumlah 43 Pegawai PNS. Untuk mengetahui karakteristik responden dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	5	14.7 %
2.	Perempuan	29	85.3 %
Total		34	100.0 %

Sumber : Data Diolah 2020

Tabel 4.1 menjelaskan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu perempuan pada UPTD Puskesmas

Pringsewu Kab. Pringsewu yang didominasi oleh jenis kelamin perempuan sebanyak 29 pegawai perempuan atau sebesar 85.3%. (Lampiran).

2. Usia

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	< 30 Tahun	0	0
2.	30 - 40 Tahun	20	58.8
3.	41 - 50 Tahun	7	20.6
4.	50 - 58 Tahun	7	20.6
Total		34	100.0

Sumber : Data Diolah 2020

Tabel 4.2 menjelaskan karakteristik responden berdasarkan usia diketahui usia 30 – 40 tahun menempati tingkat tertinggi artinya pegawai PNS UPTD Puskesmas Kab. Pringsewu didominasi oleh pegawai yang berusia 30 - 40 tahun keatas sebanyak 20 pegawai atau sebesar 58.8%. (Lampiran)

3. Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	SMA	3	8.8
2.	Diploma	22	64.7
3.	Sarjana	9	26.5
Total		34	100.0

Sumber : Data Diolah 2020

Tabel 4.3 menjelaskan karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir diketahui pegawai PNS dipuskesmas pringsewu yang terbesar pada lulusan Diploma menempati tingkat tertinggi sebanyak 22 pegawai PNS atau 64.7%. (Lampiran)

4. Lama Bekerja

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Lama Bekerja

No	Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	< 3 Tahun	0	0
2.	3 - 5 Tahun	2	5.9
3.	8 - 8 Tahun	7	20.6
4	> 8 Tahun	25	73.5
Total		34	100.0

Sumber : Data Diolah 2020

Tabel 4.4 menjelaskan karakteristik responden berdasarkan lama bekerja diketahui bahwa > 8 tahun masa kerja menempati tingkat tertinggi sebanyak 25 pegawai atau sebesar 73.5%. (Lampiran).

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil dari jawaban responden tentang variabel dan kepuasan kerja pegawai PNS yang disebarkan sebanyak 40 responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi (X₁)

No.	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN									
		SS		S		N		TS		KS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Perusahaan menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung semua aktivitas kegiatan tugas.	8	20,0	15	37,5	15	37,5	2	5,0	0	0,0
2	Perusahaan memberikan jam istirahat yang cukup.	3	7,5	16	40,0	19	47,5	2	5,0	0	0,0
3	Sering kali merasa aman dalam melakukan pekerjaan.	12	30,0	15	37,5	12	30,0	1	2,5	0	0,0
4	Rekan kerja dapat selalu saling membantu bila terjadi masalah.	8	20,0	19	47,5	10	25,0	3	7,5	0	0,0
5	Dapat bersosialisasi dengan sesama pegawai.	9	22,5	16	40,0	15	37,5	0	0,0	0	0,0
6	Pemimpin dapat bersosialisasi dengan bawahan dan memberikan	3	7,5	15	37,5	22	55,0	0	0,0	0	0,0

	perhatian kepada pegawai.										
7	Perusahaan selalu memberikan hadiah bagi pegawainya yang berprestasi	5	12,5	17	42,5	16	40,0	2	5,0	0	0,0
8	Pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi akan memberikan motivasi kerja pegawai.	1	2,5	13	32,5	23	57,5	3	7,5	0	0,0
9	Dengan adanya pujian serta apresiasi kepada pegawai yang berprestasi dapat memotivasi dalam berkerja.	8	20,0	15	37,5	15	37,5	2	5,0	0	0,0
10	Motivasi yang diberikan oleh pemimpin membuat lebih disiplin dalam berkerja.	10	25,0	14	35,0	15	37,5	1	2,5	0	0,0

Sumber : Data Diolah 2020

Tabel 4.5 menjelaskan jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju yang terdapat pada pernyataan 3 yaitu Pegawai merasa aman dalam melakukan pekerjaannya. Dengan jumlah yaitu sebanyak 12 responden atau 30,0% dan jawaban terkecil pada pernyataan 8 yaitu pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi akan memberikan motivasi kerja pegawai. Dengan jumlah yaitu sebanyak 1 responden atau 2,5% . Jawaban setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 4 yaitu Rekan kerja dapat selalu saling membantu bila terjadi masalah. Dengan jumlah 19 responden atau 47,5% dan yang terkecil pada pernyataan 8 yaitu pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi akan memberikan motivasi kerja pegawai. Dengan jumlah 13 responden atau 32.5%. Jawaban tidak setuju pada tabel diatas yang terbesar pada pernyataan 4 dan 8 yaitu Rekan kerja dapat selalu saling membantu

bila terjadi masalah. Dan Pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi akan memberikan motivasi kerja pegawai. Dengan jumlah 3 responden atau 7.5%. Jawaban kurang setuju pada tabel di atas terbesar dan terkecil sama-sama tidak mendapatkan jawaban dengan jumlah 0 atau 0%. (Lampiran)

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Pegawai (Y)

No.	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN									
		SS		S		N		TS		KS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Merasa gaji yang terima sudah sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.	10	25,0	16	40,0	14	35,0	0	0,0	0	0,0
2	Merasa puas dengan gaji yang diterima saat ini.	4	10,0	15	37,5	21	52,5	0	0,0	0	0,0
3	Situasi lingkungan kerja baik dan menyenangkan.	6	15,0	17	42,5	16	40,0	1	2,5	0	0,0
4	Kondisi ruang kerja yang digunakan cukup baik dan memadai.	8	20,0	13	32,5	15	37,5	4	10,0	0	0,0
5	Merasa puas dengan atasan dalam menangani masalah yang ada pada pegawai.	9	22,5	13	32,5	16	40,0	2	5,0	0	0,0
6	Hubungan pemimpin dengan pegawai baik	8	20,0	15	37,5	15	37,5	2	5,0	0	0,0
7	Saya merasa puas dengan kondisi lingkungan (seperti	5	12,5	19	47,5	15	37,5	1	2,5	0	0,0

	temperature, pencahayaan, sirkulasi udara dll)										
8	Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup baik.	6	15,0	14	35,0	14	35,0	6	15,0	0	0,0
9	Rekan kerja membantu apabila mengalami kesulitan.	3	7,5	19	47,5	15	37,5	3	7,5	0	0,0
10	Atasan memberikan dukungan kepada pegawai.	6	15,0	18	45,0	15	37,5	1	2,5	0	0,0

Sumber : Data Diolah 2020

Tabel 4.6 menjelaskan jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju yang terdapat pada pernyataan 1 Karyawan merasa gaji yang terima sudah sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dengan jumlah yaitu sebanyak 10 responden atau 25,0% dan yang terkecil pada pernyataan 9 yaitu Rekan kerja membantu apabila mengalami kesulitan. Dengan jumlah 3 atau 7.5%. Jawaban setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 7 dan 9 yaitu pegawai merasa puas dengan kondisi lingkungan dan rekan kerja membantu apabila mengalami kesulitan. Dengan jumlah 19 atau 47.5 % dan yang terkecil pada pernyataan 4 dan 5 yaitu jumlah 13 responden atau 32.5%. Jawaban tidak setuju pada tabel diatas yang terbesar pada pernyataan 8 pegawai merasa fasilitas yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup baik.dengan jumlah 6 atau 15.0%. Jawaban kurang setuju pada tabel di atas terbesar dan terkecil sama-sama tidak mendapatkan jawaban dengan jumlah 0 atau 0%. (Lampiran)

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

1.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang dimana uji coba kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan *product moment*.

Dengan penelitian ini uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi *SPSS 20*.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi (X₁)

Pernyataan	Sig (I-tailed)	α (0.05)	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0.009	0,05	$Sig(I-tailed) < \alpha (0,05)$	Valid
Butir 2	0.011	0,05	$Sig(I-tailed) < \alpha (0,05)$	Valid
Butir 3	0.000	0,05	$Sig(I-tailed) < \alpha (0,05)$	Valid
Butir 4	0.000	0,05	$Sig(I-tailed) < \alpha (0,05)$	Valid
Butir 5	0.000	0,05	$Sig(I-tailed) < \alpha (0,05)$	Valid
Butir 6	0.007	0,05	$Sig(I-tailed) < \alpha (0,05)$	Valid
Butir 7	0.000	0,05	$Sig(I-tailed) < \alpha (0,05)$	Valid
Butir 8	0.001	0,05	$Sig(I-tailed) < \alpha (0,05)$	Valid
Butir 9	0.000	0,05	$Sig(I-tailed) < \alpha (0,05)$	Valid
Butir 10	0.000	0,05	$Sig(I-tailed) < \alpha (0,05)$	Valid

Sumber : Data Diolah 2020

Tabel 4.7 menjelaskan hasil uji validitas variabel Motivasi (X₁) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan pada motivasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai *sig-(I-tailed)* kurang dari 0.05 dimana nilai tertinggi yaitu 0.011 dan terendah 0.000. dengan demikian seluruh item motivasi dinyatakan valid. (Lampiran)

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

Pernyataan	<i>Sig (I-tailed)</i>	α (0.05)	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0.002	0,05	$Sig(I-tailed) < \alpha$ (0,05)	Valid
Butir 2	0.017	0,05	$Sig(I-tailed) < \alpha$ (0,05)	Valid
Butir 3	0.005	0,05	$Sig(I-tailed) < \alpha$ (0,05)	Valid
Butir 4	0.000	0,05	$Sig(I-tailed) < \alpha$ (0,05)	Valid
Butir 5	0.000	0,05	$Sig(I-tailed) < \alpha$ (0,05)	Valid
Butir 6	0.000	0,05	$Sig(I-tailed) < \alpha$ (0,05)	Valid
Butir 7	0.000	0,05	$Sig(I-tailed) < \alpha$ (0,05)	Valid
Butir 8	0.000	0,05	$Sig(I-tailed) < \alpha$ (0,05)	Valid
Butir 9	0.000	0,05	$Sig(I-tailed) < \alpha$ (0,05)	Valid
Butir 10	0.000	0,05	$Sig(I-tailed) < \alpha$ (0,05)	Valid

Sumber : Data Diolah 2020

Tabel 4.8 menjelaskan hasil uji validitas variabel kepuasan kerja pegawai Y dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan pada Kepuasan Kerja Pegawai. Hasil yang didapatkan yaitu nilai *sig-(I-tailed)* kurang dari 0.01 dimana nilai tertinggi yaitu 0.017 dan terendah 0.000. dengan demikian seluruh item Kepuasan Kerja Pegawai dinyatakan valid. (Lampiran)

1.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka pengujian kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrument variabel X_1 dan Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS 20. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi reliable instrument dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.9
Interprestasi Nilai r

Interval Koefisien r	r Interprestasi
0,00 – 0.199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Tabel 4.9 menjelaskan mengenai ketentuan reliabel. Maka dapat dilihat dari hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil Interprestasi Nilai r

Variabel	Koefisien		Simpulan
	Cronbach Alpha	Koefisien-r	
Motivasi (X_1)	0.722	0,60 – 0,799	Kuat
Kepuasan Kerja Pegawai (Y)	0.718	0,60 – 0,799	Kuat

Sumber : Data Diolah 2020

Tabel 4.10 menjelaskan hasil uji reliabilitas data *cornbach's* alpha sebesar 0.722 untuk Motivasi (X_1) dengan sangat kuat reliabel kuat, 0.718 untuk Kepuasan Kerja Pegawai (Y) dengan tingkat reliabel kuat. (Lampiran)

1.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

1.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linier dan uji ini biasanya digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi ataupun regresi linier. Hasil uji linier pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig	Alpha	Simpulan
Motivasi Terhadap Kepuasan Kinerja Pegawai	0.394	Sig > Alpha	Linear

Sumber : Data Diolah 2020

Tabel 4.11 menjelaskan dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan untuk variabel Motivasi (X_1) dan Kepuasan Kerja Pegawai (Y) sebesar 0,394 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima dan nilai signifikan berarti data dari populasi tersebut linear.

1.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dapat dilakukan dengan membandingkan antara koefisien determinasi simultan dengan koefisien determinasi antar variabel. Selain cara tersebut gejala multikolinieritas dapat juga diketahui dengan menggunakan VIF (Variance Inflation Factor). Jika nilai VIF > 10 maka ada gejala multikolinieritas, sedangkan unsur (1-R²) disebut Collinierity Tolerance. Artinya jika nilai Collinierity Tolerance dibawah 0,1 maka ada gejala multikolinieritas. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini menggunakan pengelolaan yang dibantu oleh SPSS 20 (Statistical Program and Service Solution).

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Nilai Tolerance	Kondisi	VIF	Kondisi	Kesimpulan
Motivasi (X1)	1000	Tolerance <0,1	1,000	VIF >10	Tidak ada gejala multikolinieritas

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Tabel 4.12 menjelaskan bahwa nilai VIF variabel Motivasi (X1) sebesar $1000 > 10$ atau nilai tolerance sebesar $1000 < 0,1$. Maka data yang diperoleh dari kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian ini.

1.4 Hasil Uji Analisis Data

1.4.1 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 4.13

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Variable	R Squares (Koefisien Determinasi)	%
Motivasi Terhadap Kepuasan Pegawai	0,361	36,1%

Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Tabel 4.13 menjelaskan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,361 artinya Motivasi dapat menjelaskan Kepuasan Kerja Pegawai sebesar 36,1% dan sisanya 63,9% dijelaskan oleh variabel lain.

Tabel 4.14
Hasil Uji Koefisien Regresi

	B	Standar Error
Constanta	16,196	4,865
Motivasi (X1)	0,560	0,132

Sumber: Data diolah tahun 2020

Persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X1 + b_2X2 + et$$

$$Y = 14,413 + 0,606 X1 + et$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja Pegawai

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X1= Motivasi

et = Error trem

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta a sebesar 14,413 menyatakan bahwa Kepuasan Kerja Pegawai pada UPTD Puskesmas Kab. Pringsewu adalah sebesar 16,196 apabila Motivasi bernilai = 0.
- b. Koefisien regresi untuk X1 = 0,560 menyatakan bahwa setiap penambahan Motivasi sebesar satu satuan maka akan menambah

Kepuasan Kerja Pegawai pada UPTD Puskesmas Kab. Pringsewu sebesar 0,560.

1.5 Hasil Pengujian Hipotesis

1.5.1 Hasil Uji t

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

Kriteria pengambilan keputusan:

1. Bila nilai $\text{sig} < \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak
2. Bila nilai $\text{sig} > \alpha$ (0,05) maka H_a diterima

Tabel 4.15

Hasil Uji Koefisien Regresi Motivasi (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Variabel	t_{hitung}	Sig
Motivasi (X_1)	3,329	0,002

Sumber: Data diolah tahun 2020

1. Motivasi (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

H_0 : Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada UPTD Puskesmas Kab. Pringsewu.

H_a : Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada UPTD Puskesmas Kab. Pringsewu.

Dari tabel 4.15 menjelaskan pada variabel Motivasi (X_1) bahwa nilai sig (0,000) < 0,05 maka H_0 ditolak. Artinya Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada UPTD Puskesmas Kab. Pringsewu.

1.6 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengolah lebih lanjut analisis data yang telah dilakukan sebelumnya, dari analisis data tersebut diperoleh beberapa kesimpulan yang akan dibahas pada pembahasan ini supaya rumusan masalah terpecahkan serta mencapai tujuan penelitian.

1.6.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Dari hasil uji hipotesis secara parsial, yaitu Motivasi (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) bagian PNS pada UPTD Puskesmas Pringsewu. Hal ini menyatakan jika motivasi meningkat maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat begitu juga sebaliknya jika motivasi menurun maka kepuasan kerja pegawai akan menurun. Motivasi lebih terarah pada peningkatan kemampuan dan keahlian sumber daya manusia organisasi yang berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawab individu yang bersangkutan saat ini (Rosleny Marliani, 2015 p. 178). Hasil penelitian ini sependapat oleh penelitian ST Mubaroqah Dan Muhammad Yusuf (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Chitose Internasional Tbk.) menunjukkan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

Sehingga semakin baik instansi dalam memberikan motivasi kepada pegawai maka diharapkan kepuasan kerja pegawai semakin meningkat dengan memberikan kontribusi kerja yang baik dan pada akhirnya kepuasan kerja pegawai meningkat yang dimana perusahaan/instansi senantiasa memberikan apa yang dibutuhkan pegawai sehingga pegawai akan berusaha memberikan pelayanan terbaiknya kepada perusahaan/instansi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi kepuasan kerja pegawai.

