

**PENGARUH FAKTOR *HYGIENE* DAN FAKTOR MOTIVATOR
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
UPTD PUSKESMAS KECAMATAN PONTIANAK KOTA**

SKRIPSI

OLEH :

KORIYANTIKA

NIM. 161310895



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK
2021**

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Alhamdulillah puji syukur ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Faktor *Hygiene* dan Faktor Motivator Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil UPTD Puskesmas Kecamatan Pontianak Kota”**. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.

Selama penyusunan skripsi ini, peneliti banyak memperoleh bantuan, bimbingan, masukan serta petunjuk dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Doddy Irawan, ST, M.Eng selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak.
2. Bapak Dedi Hariyanto, SE, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
3. Ibu Heni Safitri, SE, MM, selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
4. Ibu Neni Triana M., SE, MM selaku Dosen Pembimbing Akademik.
5. Ibu Devi Yasmin, SE, MM, selaku Dosen Pembimbing Utama dalam penulisan skripsi ini yang telah memberikan bimbingan dan petunjuk dalam penulisan ini sehingga skripsi ini selesai.

6. Ibu Fita Kurniasari, S.M.B., M.A.B., selaku Dosen Pembimbing Kedua dalam penulisan skripsi ini yang telah memberikan bimbingan dan petunjuk dalam penulisan skripsi ini sehingga skripsi ini selesai.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu yang telah banyak membekali peneliti dengan pengetahuan selama mengikuti perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
8. Terima kasih kepada rekan-rekan seperjuangan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang sudah menjadi saudara dan teman seperjuangan selama ini dan tanpa kalian mungkin peneliti tidak akan bisa menyelesaikan skripsi ini.
9. Terima kasih kepada drg. Popong Solihat selaku Kepala UPTD Puskesmas Kecamatan Pontianak Kota Pontianak yang telah mengizinkan dan memberikan informasi untuk meneliti di UPTD Puskesmas Kecamatan Kota Pontianak.
10. Terima kasih kepada orang tua kandung peneliti Almarhum Rabudin dan Fatimah yang telah mendoakan serta memberikan motivasi yang sangat berarti dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Terima kasih kepada saudara kandung peneliti yang telah memberikan motivasi dan dukungan secara moril dan materil.
12. Terima kasih kepada sahabat, orang tua angkat dan rekan kerja peneliti, Rovikoh, SE, Mia Juniarti, S.Km, Kiki Hedidiana, SH, Mika, Edy Sutrisno, SE, MAB, Novi Desanti, SE. MAB, Lilis Listiyawati, SE, M.Si, Tambuk Bow, SH, MH, Dedi Supryogi, SH, Andry Huda Wijaya, SH, MH, Chandra

Kirana Pravitri Noor, SH, MH, CTA Andi Dewi Juwita, SH Almarhum dan Fitriani, SH yang telah memberikan motivasi kepada peneliti.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini banyak terdapat kekurangan karena adanya keterbatasan yang ada pada peneliti . Untuk itu kritik dan saran dari semua pihak yang sifatnya membangun sangat diharapkan demi penyempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak.

Pontianak, Desember 2020
Peneliti

Koriantika
NIM. 161310895

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor *hygiene* dan faktor motivator terhadap kepuasan kerja di UPTD Puskesmas Kecamatan Pontianak Kota. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil di UPTD Puskesmas Kecamatan Pontianak Kota. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 35 orang, dengan menggunakan teknik penentuan sampel yaitu sampling total. Analisis data yang dilakukan yaitu analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi (R), koefisien determinasi (R^2), uji simultan (uji F) dan uji parsial (uji t).

Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi linier sederhana adalah: $Y = 2,445 - 0,003X_1 + 0,304X_2$. Hasil koefisien korelasi menunjukkan nilai R sebesar 0,325, nilai ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel faktor *hygiene* (X_1) dan faktor motivator (X_2) dengan variabel kepuasan kerja (Y) adalah lemah. Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,105, artinya bahwa kontribusi faktor *hygiene* dan faktor motivator terhadap kepuasan kerja sebesar 10,5%, sisanya sebesar 89,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara faktor *hygiene* dan faktor motivator terhadap kepuasan kerja. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara faktor *hygiene* terhadap kepuasan kerja dan tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara faktor motivator terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci : Faktor *Hygiene*, Faktor Motivator, Kepuasan Kerja, UPTD Puskesmas Kecamatan Kota Pontianak

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	vi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Permasalahan.....	12
C. Pembatasan Masalah	13
D. Tujuan Penelitian	14
E. Manfaat Penelitian	14
F. Kerangka Pemikiran.....	15
G. Metode Penelitian.....	17
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	28
B. Faktor <i>Hygiene</i>	30
Faktor Motivator	32
C. Kepuasan Kerja	33
BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	
A. Profil UPTD Puskesmas Kecamatan Pontianak Kota	36
B. Visi dan Misi Puskesmas Kecamatan Pontianak Kota.....	37
C. Struktur Organisasi Puskesmas Kecamatan Pontianak Kota	39
D. Tujuan Dan Sasaran Puskesmas Kecamatan Pontianak Kota	45
E. Jam Kerja UPTD Puskesmas Kecamatan Pontianak Kota.....	46
F. Gaji Dan Tunjangan di UPTD Puskesmas Kecamatan Pontianak Kota	47
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
A. Karakteristik Responden	48
B. Analisis Data	53
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	65
B. Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA	68

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Puskesmas di Kota Pontianak Tahun 2020	2
Tabel 1.2	Data Alamat Puskesmas di Kota Pontianak 2020.....	2
Tabel 1.3	Data Pelayanan Puskesmas di Kota Pontianak 2020	4
Tabel 1.4	Data Kunjungan Pasien Tahun 2020.....	4
Tabel 1.5	Jumlah Pegawai Menurut Bagian Tahun 2020	5
Tabel 1.6	Tingkat Absensi Pegawai Tahun 2017-2019	6
Tabel 1.7	Pelanggaran Disiplin Pegawai Tahun 2017-2019.....	7
Tabel 1.8	Jenis dan Hukuman Disiplin Pegawai Tahun 2017-2019	9
Tabel 1.9	Jumlah Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil	10
Tabel 1.10	Nilai Prestasi Kerja Pegawai Tahun 2017-2018	10
Tabel 1.11	Alternatif Jawaban Responden.....	21
Tabel 1.12	Tingkat Korelasi Dan Kekuatan Hubungan.....	24
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	48
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	49
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	50
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan per Bulan.....	50
Tabel 4.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian.....	51
Tabel 4.7	Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan/Ruang.....	51
Tabel 4.8	Jumlah Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	52
Tabel 4.9	Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan	52
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Variabel Faktor <i>Hygiene</i> (X_1).....	53
Tabel 4.11	Hasil Uji Validitas Variabel Faktor Motivator (X_2).....	54
Tabel 4.12	Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	56
Tabel 4.13	Hasil Uji Reliabilitas	57
Tabel 4.14	Hasil Uji Normalitas	58
Tabel 4.15	Hasil Uji Linieritas Variabel <i>Hygiene</i> (X_1) dan Kepuasan Kerja	59
Tabel 4.16	Hasil Uji Linieritas Variabel Motivator (X_2) dan Kepuasan Kerja (Y).....	59
Tabel 4.17	Hasil Uji Multikolinieritas	60

Tabel 4.18 Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda.....	61
Tabel 4.19 Hasil Koefisien Korelasi	62
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	62
Tabel 4.20 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	62
Tabel 4.21 Hasil Uji Parsial (Uji t)	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran.....	17
Gambar 3.1 Struktur Organisasi.....	39

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	: Kuesioner.....	70
Lampiran 2	: Data Responden UPTD Puskesmas Kecamatan Pontianak.....	75
Lampiran 3	: Rekapitulasi Kuesioner Variabel Faktor <i>Hygiene</i> (X_1).....	78
Lampiran 4	: Rekapitulasi Kuesioner Variabel Faktor Motivator (X_2)	80
Lampiran 5	: Rekapitulasi Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	82
Lampiran 6	: Hasil Uji Validitas Variabel Faktor <i>Hygiene</i> (X_1) Tidak Valid..	84
Lampiran 7	: Hasil Uji Validitas Variabel Faktor <i>Hygiene</i> (X_1) Valid	88
Lampiran 8	: Hasil Uji Validitas Variabel Faktor Motivator (X_2) (TV).....	91
Lampiran 9	: Hasil Uji Validitas Variabel Faktor Motivator (X_2) (V)	96
Lampiran 10	: Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y) (TV)	100
Lampiran 11	: Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y) (V).....	104
Lampiran 12	: Hasil Uji Faktor <i>Hygiene</i> (X_1)	108
	: Hasil Uji Reliabilitas Faktor Faktor Motivator (X_2)	109
	: Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	110
Lampiran 13	: Hasil Uji Normalitas Data	111
Lampiran 14	: Hasil Uji Linearitas Variabel.....	112
Lampiran 15	: Hasil Uji Multikolinieritas.....	113
Lampiran 16	: Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	114
Lampiran 17	: Hasil Koefisien Korelasi.....	115
	Hasil Uji Simultan (Uji F).....	115
Lampiran 18	: Hasil Uji Parsial (Uji t).....	116

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada sebuah organisasi pemerintah, Sumber Daya Manusia (SDM), dalam hal ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS), merupakan pemikir, perencana, dan pelaksana pemerintah untuk dapat melaksanakan pembangunan nasional. Dalam prosesnya, PNS juga menjalankan dwi fungsi peran baik sebagai birokrat (abdi negara) dan juga sebagai pelayan masyarakat (abdi masyarakat). Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) merupakan Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota, sehingga dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, akan mengacu pada kebijakan pembangunan kesehatan Pemerintah Daerah kabupaten/kota bersangkutan.

Puskesmas secara spesifik memiliki fungsi sebagai pusat penggerak pembangunan berwawasan kesehatan Puskesmas selalu berupaya menggerakkan dan memantau penyelenggaraan pembangunan lintas sektor termasuk oleh masyarakat dan dunia usaha di wilayah kerjanya sehingga berwawasan serta mendukung pembangunan kesehatan.

Setiap Kecamatan harus memiliki Puskesmas masing-masing dalam jumlah tertentu dengan berdasarkan pertimbangan standar pelayanan Kesehatan standar sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya masing-masing. Kota Pontianak memiliki 23 Puskesmas pada Tahun 2020 yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Dinas Kesehatan Kota Pontianak
Jumlah Puskesmas Menurut Kecamatan
Tahun 2020

No.	Kecamatan	Jumlah
1.	Pontianak Utara	5
2.	Pontianak Timur	6
3.	Pontianak Tenggara	2
4.	Pontianak Selatan	2
5.	Pontianak Barat	4
6.	Pontianak Kota	4
Jumlah		23

Sumber: Dinas Kesehatan Kota Pontianak, 2020

Di Kota Pontianak terdapat 26,08% Puskesmas, salah satunya adalah UPTD Puskesmas Kecamatan Pontianak Kota atau Puskesmas Kampung Bali yang beralamat di Jalan Jendral Urip No.79 Pontianak, RT 02 RW 04 Kelurahan Tengah, Kecamatan Pontianak Kota. UPTD Puskesmas Kecamatan Pontianak Kota merupakan unit pelaksana teknis dari Dinas Kesehatan Kota Pontianak, sebagai pusat pelayanan kesehatan bagi masyarakat wilayah Kecamatan Pontianak Kota.

Alamat Puskesmas di Pontianak Kota dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2
Dinas Kesehatan Kota Pontianak
Alamat Puskesmas di Kota Pontianak
Tahun 2020

No.	Nama Puskesmas	Alamat
1.	Puskesmas Siantan Hilir	Jl. Khatulistiwa No 151 Rt01/21 Siantan Hilir, Kecamatan Pontianak Utara
	Puskesmas Siantan Hulu	Jl. Parit Pangeran Rt 04/06 Suantan Hulu, Kecamatan Pontianak Utara
	Puskesmas Siantan Tengah	Jl. Selat Sumba No. 40 Rt 4/15 Siantan Tengah, Kecamatan Pontianak Utara
	Puskesmas Khatulistiwa	Jl. Khatulistiwa Rt 03/09 Batu Layang, Kecamatan Pontianak Utara

Tabel 1.2
(Lanjutan)

	Puskesmas Telaga Biru	Jl. 28 Oktober Gg. Marga Utama No1 Rt03/14 S, Kecamatan Pontianak Utara
2.	Puskesmas Banjar Serasan Puskesmas Tanjung Hulu Puskesmas Parit Mayor Puskesmas Saigon Puskesmas Kampung Dalam Puskesmas Tambelan Sampit	Jl. Tanjung Harapan Rt 03/02 Banjar Serasan, Kec. Pontianak Timur Jl. YM Sabran Rt 03/12 Tj Hulu, Kec. Pontianak Timur Jl. H Rais Arahman Rt 04/02 Parit Mayor, Kec. Pontianak Timur Jl. Tanjung Raya II, Kec. Pontianak Timur (Pusat Pemulihan Gizi Buruk) Jl. Tj. Raya 1, Dalam Bugis, Pontianak Timur Jl. H Abu Naim Rt 04/01 Tambelan Sampit, Kecamatan Pontianak Timur
3.	Puskesmas Kampung Bangka Puskesmas Parit H. Husin II	Jl. Imam Bonjol Gg. Busri Rt 01/10, Kecamatan Pontianak Tenggara Komplek Pemda Jalur 2, Jl. Parit H. Husin II, Bansir Darat, Pontianak Tenggara
4.	UPK Puskesmas Purnama Puskesmas Gang Sehat	Gg. Purnama 2A, Akcaya, Kec. Pontianak Selatan Jl. Tani Makmur Rt 02/29 Parit Tokaya, Kec. Pontianak Selatan
5.	Puskesmas Perumnas I Puskesmas Kom. Yos Sudarso Puskesmas Perumnas II Puskesmas Perumnas II	Jl. M Yusuf Komp Perum I No1 Rt01/26 S J Luar, Kecamatan Pontianak Barat Jl. Apel Rt 04/09 No. 62 Suwi Jawi Dlm, Kecamatan Pontianak Barat Jl. Hasyim Ahmad Rt03/06 Sui Beliung, Kec. Pontianak Barat Jl. Hasyim Ahmad Rt03/06 Sui Beliung, Kec. Pontianak Barat
6.	Puskesmas Perumnas II	Jl. Hasyim Ahmad Rt03/06 Sui Beliung, Kec. Pontianak Barat
	Puskesmas Karya Mulya Puskesmas Pal III UPTD Puskesmas Kecamatan Pontianak Kota	Jl. Ampera Rt/Rw 001/003 Sui Bangkong, Kecamatan Pontianak Kota Jl. H. Rais Arahman Rt/Rw 25/ 01 Sui Jawi Kec. Pontianak Kota Jl. Jend Urip No. 79 Ptk Rt 02 Rw 04 Kel. Tengah, Kecamatan Pontianak Kota

Sumber: Dinas Kesehatan Kota Pontianak, 2020

Pada tabel berikut dapat dilihat jenis pelayanan di UPTD Puskesmas Kecamatan Pontianak Kota:

Tabel 1.3
UPTD Puskesmas Kecamatan Pontianak Kota
Jenis Pelayanan
Tahun 2020

No	Jenis Pelayanan
1.	Poli Umum
2.	Poli Gigi
3.	Laboratorium
4.	Gizi
5.	KIA (Kesehatan Ibu Anak)
6.	KB (Keluarga Berencana)
7.	Imunisasi
8.	Sanitasi
9.	Konseling Remaja
10.	Program Kesehatan

Sumber: UPTD Puskesmas Kecamatan Pontianak Kota, 2020

Pada Tabel 1.3 menunjukkan jenis pelayanan yang diberikan UPTD Puskesmas Kecamatan Pontianak Kota.

Tabel 1.4
UPTD Puskesmas Kecamatan Pontianak Kota
Jumlah Kunjungan Pasien
Tahun 2017-2019

No	Tahun	Jumlah Kunjungan	Naik/Turun (%)
1.	2017	37.292	-
2.	2018	35.517	(4,76)
3.	2019	41.437	16,67

Sumber: UPTD Puskesmas Kecamatan Pontianak Kota, 2020

Pada Tabel 1.4 menunjukkan bahwa jumlah kunjungan pasien pada UPTD Puskesmas Kecamatan Pontianak Kota Tahun 2018 mengalami penurunan 4,76% dan Tahun 2019 mengalami peningkatan sebanyak 16,67%.

Jumlah Pegawai Negeri Sipil menurut jabatan pada UPTD Puskesmas Kecamatan Pontianak Kota Tahun 2020 dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 1.5
UPTD Puskesmas Kecamatan Pontianak Kota
Pegawai Negeri Sipil Menurut Bagian
Tahun 2020

No	Bagian	Jumlah PNS	Jumlah Non PNS	Jumlah
1.	Kepala UPTD Puskesmas	1		1
2.	Sub Bagian Tata Usaha	4	2	6
3.	PJKM dan Perawat Kesehatan Masyarakat	25		25
4.	PJUPKP dan Kefarmasian dan Laboratorium	4		4
5.	PJJPK dan Jejaring Fasyankes	1		1
6.	<i>Security</i>		1	1
7.	<i>Cleaning Service</i>		2	2
	Jumlah	35	5	40

Sumber: UPTD Puskesmas Kecamatan Pontianak Kota, 2020

Pada Tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar Pegawai Negeri Sipil di UPTD Puskesmas Kecamatan Pontianak Kota bekerja di Bagian Penanggung Jawab Kesehatan Masyarakat dan Keperawatan Kesehatan Masyarakat (PJKMKKM) yaitu sebanyak 71,43% dan Non PNS sebagian besar bekerja di Sub Bagian Tata Usaha dan *Cleaning Service*, masing-masing sebanyak 40%.

Pencatatan kehadiran pegawai di Puskesmas ini menggunakan presensi manual dan *fingerprint* yang dilakukan dua kali pada saat akan apel pagi dan waktu siang akan tetapi perhitungan kehadiran tetap dihitung satu hari kerja. Presensi dilakukan secara manual pada saat apel pagi dan selanjutnya untuk jadwal pelayanan siang petugas yang menjaga loket ditukar setiap hari dan Dokter yang bertugas pada saat pelayanan siang sesuai dengan jadwal yang ditentukan. Jadwal pelayanan di UPTD Puskesmas Kecamatan Pontianak Kota adalah sebagai berikut:

1. Pelayanan pagi Senin-Kamis Pukul 07.20 WIB – 12.00 WIB.

2. Pelayanan sore / siang Pukul 13.00 WIB - 15.00 WIB.
3. Pelayanan pagi Jumat Pukul 07.30 WIB – 11.00 WIB.
4. Pelayanan Jumat siang / sore 13.00 WIB – 15.00 WIB.
5. Pelayanan pagi Sabtu Pukul 07.30-13.00 WIB.

Tingkat absensi Pegawai Negeri Sipil di UPTD Puskesmas Kecamatan Pontianak Kota Tahun 2017-2019 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.6
UPTD Puskesmas Kecamatan Pontianak Kota
Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil
Tahun 2017-2019

Tahun	Hari Kerja (HK)	Jumlah Pegawai (JP)	HK x JP	Absensi			Jumlah Absen	Tingkat Absensi (%)
				S	I	TK		
2017	305	35	10.675	76	98	0	174	1,63
2018	300	35	10.500	95	89	0	184	1,75
2019	299	35	10.465	110	85	0	195	1,86

Sumber: UPTD Puskesmas Kecamatan Pontianak Kota, 2020

Rumus menghitung tingkat absensi menurut Hasibuan (2017:51):

$$\text{Absen} = \frac{\text{jumlah hari kerja absen per bulan}}{\text{jumlah hari kerja per bulan}} \times 100\%$$

Pada Tabel. 1.6 menunjukkan bahwa tingkat absensi PNS pada UPTD Puskesmas Kecamatan Pontianak Kota dari Tahun 2017 sampai dengan Tahun 2018 mengalami kenaikan. Pada Tahun 2018 tingkat absensi naik sebesar 7,36%, dan tahun 2019 mengalami kenaikan sebesar 6,28%.

Menurut Priansa (2018:291):

Kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaan mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

Dalam memberikan pelayanan terbaik di UPTD Puskesmas Kecamatan Pontianak Kota mengikuti aturan yang telah ditentukan pemerintah berdasarkan peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2019 mengenai Peraturan Pusat Kesehatan Masyarakat. Menurut Pasal 7 Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia tentang Pusat Kesehatan Masyarakat. Dalam melaksanakan fungsi penyelenggaraan Upaya Kesehatan Perorangan (UKP) tingkat pertama di wilayah kerjanya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf b, Puskesmas berwenang untuk:

1. Menyelenggarakan pelayanan kesehatan dasar secara komprehensif, berkesinambungan, bermutu, dan holistik yang mengintegrasikan faktor biologis, psikologi, sosial, dan budaya dengan membina hubungan dokter - pasien yang erat dan setara;
2. Menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang mengutamakan upaya promotif dan preventif;
3. Menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang berpusat pada individu, berfokus pada keluarga, dan berorientasi pada kelompok dan masyarakat;
4. Menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang mengutamakan kesehatan, keamanan, keselamatan pasien, petugas, pengunjung, dan lingkungan kerja;
5. Menyelenggarakan pelayanan kesehatan dengan prinsip koordinatif dan kerja sama inter dan antar profesi;
6. Melaksanakan penyelenggaraan rekam medis;
7. Melaksanakan pencatatan, pelaporan, dan evaluasi terhadap mutu dan akses pelayanan kesehatan;

8. Melaksanakan perencanaan kebutuhan dan peningkatan kompetensi sumber daya manusia puskesmas;
9. Melaksanakan penapisan rujukan sesuai dengan indikasi medis dan sistem rujukan; dan
10. Melakukan koordinasi dan kolaborasi dengan Fasilitas Pelayanan Kesehatan di wilayah kerjanya, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Tata Usaha diketahui bahwa pelayanan yang seharusnya diberikan sesuai peraturan yang telah ditetapkan, namun di UPTD Puskesmas Kecamatan Pontianak Kota masih ada pegawai yang belum dapat menjalankannya secara optimal sehingga hasil pekerjaan yang dilakukan belum maksimal. Karena pekerjaan yang dilakukan pegawai Puskesmas saling berkaitan untuk sehingga saat ini pegawai Puskesmas dituntut untuk berupaya melaksanakan tugasnya sesuai peraturan yang telah ditetapkan agar dapat mencapai pekerjaan yang maksimal.

Selanjutnya, jumlah pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil UPTD Kecamatan Pontianak Kota dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.7
UPTD Puskesmas Kecamatan Pontianak Kota
Jumlah Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil
Tahun 2017-2019

No	Pelanggaran Disiplin	Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019
1.	Tidak apel pagi	2	3	2
2.	Masuk kerja	2	1	1
3.	Mangkir dari tugas	0	0	1
4.	Keterlambatan administrasi	2	0	2
Jumlah		3	6	6

Sumber: UPTD Puskesmas Kecamatan Pontianak Kota, 2020

Pada Tabel 1.7 dapat dilihat bahwa pelanggaran disiplin yang dilakukan PNS di Puskesmas pada Tahun 2018-2019 mengalami kenaikan sebesar 100% dan pada Tahun 2019 jumlah pelanggaran sama dengan tahun sebelumnya. Pelanggaran yang dilakukan PNS tersebut Puskesmas termasuk kategori pelanggaran disiplin ringan.

Selanjutnya tingkat dan jenis hukuman disiplin berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil UPTD Puskesmas Kecamatan Pontianak Kota dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1.8
Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil

No	Tingkat Pelanggaran	Hukuman
1.	Disiplin Ringan	Teguran lisan Teguran tertulis, dan Pernyataan tidak puas secara tertulis
2.	Disiplin Sedang	Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu tahun) Penundaan kenaikan setingkat lebih rendah 1 (satu) tahun Penurunan Pangkat setingkat lebih rendah 1 (satu) tahun
3.	Disiplin Berat	Penurunan Pangkat setingkat lebih rendah 1 (satu) tahun Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun Pemindahan dalam rangka menurunkan jabatan setingkat lebih rendah Pembebasan dari jabatan Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS dan Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS

Sumber: Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun, 2010

Selanjutnya jumlah pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil UPTD Puskesmas Kecamatan Pontianak Kota dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.9
Jumlah Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil
Tahun 2017-2019

No	Tingkat Pelanggaran	Jumlah Pelanggaran
1.	Disiplin ringan	10
2.	Disiplin sedang	4
3.	Disiplin berat	1
Jumlah		15

Sumber: UPTD Puskesmas Kecamatan Pontianak Kota, 2020.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pasal 7 bagian ke dua tingkat dan jenis hukuman disiplin menunjukkan adanya hukuman disiplin ringan pegawai yaitu di tahun 2017-2019 terjadi 10 kali, hukuman disiplin sedang terjadi pada tahun 2017-2019 terdapat 4 kali penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu tahun), dan terjadi 1 kali penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu), hukuman disiplin berat sebanyak 5 kali di Tahun 2017-2019.

Menurut Priansa (2018:294): “Banyak perilaku dan hasil kerja pegawai yang diduga merupakan hasil dari kepuasan atau ketidakpuasan kerja. Dampak kepuasan kerja pegawai adalah kinerja, *organizational citizenship behaviour* (OCB), perilaku menghindar, *burnout*, kesehatan mental dan fisik, perilaku kontradiktif, dan kepuasan hidup”.

Selanjutnya, nilai prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil UPTD Kecamatan Pontianak Kota dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.10
UPTD Kecamatan Pontianak Kota
Nilai Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil
Tahun 2017-2019

No	Tahun	Nilai	Sebutan	Naik/Turun (%)
1.	2017	86,30	Baik	-
2.	2018	86,07	Baik	(0,27)

Tabel 1.10
Lanjutan

3.	2019	86,29	Baik	0,25
----	------	-------	------	------

Sumber: UPTD Puskesmas Kecamatan Pontianak Kota, 2020

Pada Tabel 1.9 memperlihatkan rata-rata nilai prestasi kerja pegawai dari Tahun 2017 ke Tahun 2018 turun sebesar 0,27% dan dari Tahun 2018 ke Tahun 2019 naik sebesar 0,25%.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pasal 17, dimkasud dalam Pasal 15 dinyatakan dengan angka dan sebutan sebagai berikut:

1. 91 – ke atas = Sangat Baik
2. 76 – 90 = Baik
3. 61 – 75 = Cukup
4. 51 – 60 = Kurang
5. 50 – ke bawah = Buruk

Menurut Vidhan K. Goyal dan Chul W. Park (dalam Sofiah, 2008) dalam Busro (2018:102): “Jika Kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat pula. Sebaliknya, jika kepuasan kerja menurun maka kinerja karyawan juga menurun. Ketika perusahaan hendak meningkatkan kinerja karyawan, maka perusahaan tersebut tidak boleh mengabaikan kepuasan kerja karyawan yang ada”.

Pegawai Puskesmas merupakan ujung tombak dalam keberhasilan sehingga harus memberikan pelayanan secara efektif dan efisien kepada masyarakat untuk dapat mewujudkan kesejahteraan kesehatan bagi masyarakat.

Sumber daya manusia harus adil dalam mengelola pekerjaan secara efektif dan efisien untuk itu dibutuhkan pengetahuan perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Kemampuan dan keberhasilan merupakan hasil dari pekerjaan sumber daya manusia. Namun tipe-tipe manusia tidak semuanya mau bekerja dengan antusias dan tekun dalam menjalani tugasnya. Menurut keterangan Kepala Tata Usaha UPTD diketahui bahwa masih ada pegawai yang belum memberikan pelayanan yang efektif dan efisien kepada pasien. Untuk itu pimpinan berperan penting agar dapat memberikan motivasi kepada bawahannya sehingga dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Hamalik dan Gitosudarmo dalam Sutrisno (2015:111):

Motivasi memiliki komponen, yakni komponen dalam dan luar. Komponen dalam ialah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis. Komponen luar ialah apa yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya. Jadi komponen dalam adalah kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipuaskan, sedangkan komponen luar adalah tujuan yang hendak dicapai.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Faktor *Hygiene* dan Faktor Motivator Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil UPTD Puskesmas Kecamatan Pontianak Kota”.

B. Permasalahan

Permasalahan dalam penelitian ini adalah: apakah faktor *hygiene* dan faktor motivator berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil UPTD Puskesmas Kecamatan Pontianak Kota ?

C. Pembatasan Masalah

Untuk menghindari meluasnya permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini, maka penelitian ini selanjutnya akan dibatasi sebagai berikut:

1. Faktor *Hygiene* dibatasi pada:
 - a. Gaji
 - b. Keamanan pekerjaan
 - c. Kondisi kerja
 - d. Status
 - e. Prosedur instansi
 - f. Kualitas pengamanan teknis
 - g. Kualitas hubungan interpersonal
2. Faktor Motivator dibatasi pada :
 - a. Pencapaian
 - b. Pengakuan
 - c. Tanggung Jawab
 - d. Kemajuan
 - e. Pekerjaan itu sendiri
 - f. Kemungkinan untuk tumbuh
3. Kepuasan kerja dibatasi pada:
 - a. Upah
 - b. Pekerjaan
 - c. Kesempatan Promosi
 - d. Penyelia

e. Rekan Sekerja

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah penulis paparkan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh faktor *hygiene* dan faktor motivator terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil UPTD Puskesmas Kecamatan Pontianak Kota.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini berguna untuk mengembangkan dan menerapkan teori yang diperoleh selama belajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Pontianak, terutama yang berhubungan dengan ruang lingkup masalah yang diteliti yaitu faktor *hygiene* dan faktor motivator serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja.

2. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan atau referensi bagi instansi dalam mengambil keputusan terkait dengan faktor *hygiene* dan faktor motivator serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja di UPTD Puskesmas Kecamatan Pontianak Kota.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini dapat menjadi referensi atau bahan kajian bagi peneliti selanjutnya terutama yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia.

F. Kerangka Pemikiran

Menurut Herzberg dalam Busro (2020:61): “Faktor *hygiene* yang menyentuh manusia melalui rasa puas dan tidak puas dalam pekerjaan, karena itu menyangkut lingkungan kerjanya. Selain itu juga berkaitan dengan kebijakan dan administrasi pekerjaan, pengawasan, kondisi kerja, hubungan interpersonal, uang, status, dan keamanan”.

Menurut Herzberg dalam Busro (2020:61): “Faktor motivator yang menyentuh manusia melalui rasa senang / cinta dan tidak senang / cinta bekerja dan dapat meningkatkan / menurunkan produktivitas kerja”.

Menurut Herzberg dalam Busro (2020:61):

Faktor *hygiene* atau ekstrinsik, konteks pekerjaan yang menimbulkan ketidakpuasan antar karyawan ketika kondisi tersebut tidak ada. Kondisi ini adalah *dissatisfier* atau faktor *hygiene*, karena faktor tersebut untuk mempertahankan suatu tingkat dari adanya kepuasan, antara lain:

1. Gaji
2. Keamanan pekerjaan
3. Kondisi kerja
4. Status
5. Prosedur perusahaan
6. Kualitas pengamanan teknis, dan
7. Kualitas hubungan interpersonal

Menurut Herzberg dalam Busro (2020:60):

Faktor motivator atau faktor intrinsik ketika ada dalam pekerjaan dapat membentuk motivasi yang kuat hingga dapat menghasilkan pekerjaan yang baik. Faktor yang ada dalam rangkaian ini disebut *satisfier* atau motivator yang meliputi:

1. Pencapaian
2. Pengakuan
3. Tanggung jawab
4. Kemajuan
5. Pekerjaan itu sendiri dan
6. Kemungkinan untuk tumbuh

Menurut Umar (2013:37-38):

Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Apabila seseorang bergabung dalam suatu organisasi sebagai seseorang pekerja, ia membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat, dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan.

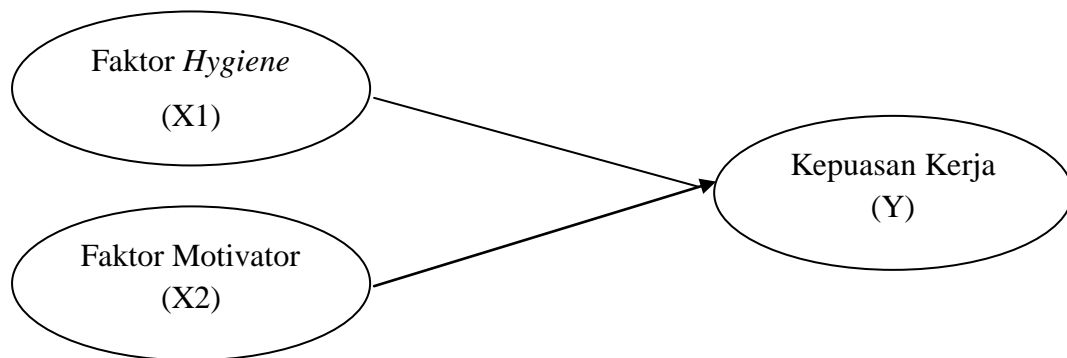
Dimensi kepuasan kerja menurut Gibson, Ivancevich dan Donnely (1993) dalam Edison, dkk (2018:213), yaitu:

1. Upah
Jumlah upah yang diterima dan dianggap upah yang wajar.
2. Pekerjaan
Keadaan di mana tugas pekerjaan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab.
3. Kesempatan Promosi
Tersedia kesempatan untuk maju.
4. Penyelia
Kemampuan penyelia untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan.
5. Rekan Sekerja
Keadaan di mana rekan sekerja menunjukkan sikap bersahabat dan mendorong.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Kolibu dan Rachmi (2014) dengan judul “Faktor-Faktor *Hygiene* dan Motivator: Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Baptis Batu”, menunjukkan bahwa : faktor-faktor *hygiene* dan faktor motivator berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara penelitian yang dilakukan Stevianus (2015) dengan judul “Pengaruh Faktor *Hygiene* dan Motivator terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Rianto Prima Jaya, menunjukkan bahwa: faktor *hygiene* dan faktor motivator secara bersamaan sangat berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, secara parsial variabel *hygiene* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan teori dan penelitian pendahuluan yang dikemukakan di atas, maka kerangka pemikiran digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif menurut Siregar (2017:15): “Penelitian asosiatif / hubungan merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor *hygiene* dan motivator terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil UPTD Puskesmas Kecamatan Kota Pontianak.

2. Teknik Pengumpulan Data

a. Data Primer

Menurut Siregar (2017:37): “Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan”. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara:

1) Wawancara

Menurut Siregar (2017:40): “Wawancara adalah proses memperoleh keterangan/data untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara pewawancara dan responden dengan menggunakan alat yang dinamakan panduan wawancara”. Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan dengan Kepala Sub Bagian Tata Usaha UPTD Puskesmas Kecamatan Pontianak Kota.

2) Kuesioner

Menurut Siregar (2017:44): “Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi, yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau sistem yang sudah ada”. Dalam penelitian ini kuesioner disebarakan kepada seluruh Pegawai Negeri Sipil UPTD Puskesmas Kecamatan Pontianak Kota.

b. Data Sekunder

Menurut Siregar (2017:37): “Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengelolahnya”.

Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data jumlah pegawai, profil instansi, jumlah absensi pegawai, jumlah pelanggaran disiplin pegawai, dan nilai prestasi kerja yang diperoleh dari data UPTD Puskesmas Kecamatan Pontianak Kota.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:61): “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil UPTD Puskesmas Kecamatan Pontianak Kota sebanyak 35 orang Tahun 2020.

b. Sampel

Sampel dianggap sebagai perwakilan dari populasi yang hasilnya mewakili keseluruhan gejala yang diamati. Menurut Sugiyono (2017:62): “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling* total. Sugiyono (2017:67) menyebutkan : “*Sampling* total adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Istilah lain sampel total adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 35 orang Pegawai Negeri Sipil UPTD Puskesmas Kecamatan Pontianak Kota.

4. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:3): “Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang

mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya”. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

a. Variabel Bebas

Menurut Sugiyono (2017:4) “Variabel independen atau variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Faktor *hygiene* (X_1) dan Faktor Motivator (X_2).

b. Variabel Terikat

Menurut Sugiyono (2017:4) “Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena, adanya variabel bebas”. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y).

5. Skala Pengukuran

Untuk memudahkan pengukuran dalam penelitian ini maka dipergunakan Skala *Likert*. Menurut Siregar (2017:50): “Skala *Likert* adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu”. Adapun alternatif jawaban dalam penelitian dengan menggunakan skala *Likert* adalah sebagai berikut:

Tabel 1.11
Alternatif Jawaban Responden

Alternatif Jawaban	Kode	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Siregar (2017:50)

6. Teknik Analisis Data

a. Uji instrumen

1) Uji Validitas

Menurut Siregar (2017:75): “Validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (*a valid measure if it succesfully measure the phenomenon*)”. Uji validitas dilakukan dengan teknik korelasi *product moment pearson*. Menurut Siregar (2017:77): “Suatu instrumen penelitian dikatakan valid, bila koefisien korelasi *product moment* $> r$ tabel ($\alpha ; n - 2$) $n =$ jumlah sampel”. Untuk menentukan r tabel dalam penelitian ini digunakan $\alpha = 0,05$ dan $n = 35$ sehingga diperoleh r tabel = 0,334.

2) Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2017:87) “Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula”. Uji reliabilitas instrumen pada penelitian ini dengan metode *Alpha*

Cronbach. Menurut Siregar (2017:90): “Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan *reabel* dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas (r_{11}) $> 0,6$ ”.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Siregar (2017:153) “Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak”. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *Kolmogorov Smirnov*. Apabila nilai $\text{sig} \leq 0,05$ maka data dinyatakan berdistribusi secara tidak normal, sebaliknya apabila nilai $\text{sig} > 0,05$ maka data dinyatakan berdistribusi normal.

2) Uji Linearitas

Menurut Ghozali (2016:154) : “Uji linearitas ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model regresi, yang digunakan sudah benar atau tidak”. Uji linieritas dalam penelitian dilakukan dengan *Test For Linearity*. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

- a) Jika nilai $\text{sig. deviation from linearity} > 0,05$, maka variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linier.

- b) Jika nilai sig. *deviation from linearity* $\leq 0,05$, maka variabel bebas dan variabel terikat tidak terdapat hubungan yang linier.

3) Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2016:103): “Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel *independent*”. Uji multikolonieritas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF).

Menurut Ghozali (2016 : 103-104) : “*Nilai cut-off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,01$ dan nilai VIF ≥ 10 ”.

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Siregar (2017:405): “Regresi berganda untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel tak bebas (*dependent*)”.

Rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X_1 = Faktor *Hygiene*

X_2 = Faktor Motivator

d. Koefisien Korelasi

Menurut Siregar (2017:337): “Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga dapat menentukan arah hubungan dari kedua variabel”. Metode yang digunakan untuk menghitung koefisien korelasi menggunakan metode *product moment*. Tingkat korelasi dan kekuatan hubungan dapat dilihat pada Tabel 1.10 berikut:

Tabel 1.12
Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

Nilai Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Lemah
0,20 - 0,399	Lemah
0,40 - 0,599	Cukup
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Siregar, (2017:337)

e. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Siregar (2017:338): “Koefisien determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau X (bebas) terhadap Y (terikat)”. Penelitian ini dilakukan untuk melihat hubungan antara faktor *hygiene* (X_1), faktor motivator (X_2), dan kepuasan kerja (Y).

f. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2016:171): “Uji pengaruh simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen”. Langkah-langkah dalam uji simultan uji simultan (uji F) adalah sebagai berikut:

1) Membuat Hipotesis

H_0 =Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara faktor *hygiene* dan faktor motivator terhadap kepuasan kerja.

H_a =Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara faktor *hygiene* dan faktor motivator terhadap kepuasan kerja.

2) Menentukan taraf signifikan (α) = 5% atau 0,05.

3) Menentukan F hitung dan F tabel

a) Menentukan F hitung

Nilai F hitung diperoleh dengan menggunakan *software* SPSS.

b) Menentukan F tabel

Hasil uji (F hitung) akan dibandingkan dengan F tabel.

Nilai F tabel 3,29 diperoleh dengan melihat df_1 ($var-1=3-1=2$) dan df_2 ($n-k-1=35-2-1=32$) dengan $\alpha =5\%$, maka nilai

F tabel dapat dilihat pada tabel distribusi F untuk probabilitas 0,05 yang ada pada baris ke 32 yaitu 3,29.

4). Kaidah Pengujian

- a) Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a terima.

g. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2016:171): “Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel indenpenden terhadap variabel dependen”. Langkah-langkah dalam uji t adalah sebagai berikut:

1) Membuat Hipotesis

- a) Pengaruh variabel faktor *hygiene* secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja.

H_0 =Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara variabel faktor *hygiene* terhadap variabel kepuasan kerja.

H_a =Terdapat pengaruh secara parsial antara variabel faktor *hygiene* terhadap variabel kepuasan kerja.

- b) Pengaruh variabel faktor motivator secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja.

H_0 =Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara variabel faktor motivator terhadap variabel kepuasan kerja.

H_a =Terdapat pengaruh secara parsial antara variabel faktor motivator terhadap variabel kepuasan kerja.

2) Menentukan taraf signifikan (α) = 5% atau 0,05.

3) Menentukan t hitung dan t tabel

a. Menentukan t hitung

Nilai t hitung diperoleh dengan menggunakan *software* SPSS.

b. Menentukan t tabel

Hasil uji (t hitung) akan dibandingkan dengan t tabel. Nilai t tabel diperoleh dengan melihat signifikan 0.05 dengan derajat kebebasan (df) = $n-3 = 35-3 = 32$, maka nilai t tabel adalah sebesar 2,036.

4) Kaidah pengujian

a). Jika $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

b). Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Responden dalam penelitian ini sebagian besar berusia 41-45 tahun, perempuan, berpendidikan DIII, memiliki masa kerja 11-20 tahun, berpenghasilan per bulan sebesar Rp 3.600.000,00 – 5.199.999,00 bekerja di bagian PJKM dan Perawat Kesehatan Masyarakat, memiliki golongan / ruang III/c, sudah menikah, dan tidak memiliki tanggungan.
2. Persamaan regresi linier sederhana adalah: $Y = 2,445 - 0,003X_1 + 0,304X_2$.
3. Hasil koefisien korelasi menunjukkan nilai R sebesar 0,325. Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel faktor *hygiene* (X_1) dan faktor motivator (X_2) dengan variabel kepuasan kerja kerja (Y) adalah lemah karena nilainya berada pada interval 0,20-0,399.
4. koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,105. Hal ini berarti bahwa 10,5% kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh factor *hygeine* dan faktor motivator, sedangkan sisanya sebesar 89,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
5. Hasil uji simultan (ujji F) menunjukkan bahwa nilai F hitung 1,887 < F tabel 3,29, dan nilai signifikansi sebesar 0,168 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara

simultan (bersama-sama) antara faktor *hygiene* (X_1) dan faktor motivator (X_2) terhadap kepuasan kerja.

6. Hasil uji parsial (uji t) dapat dijelaskan sebagai berikut:
 - a. Nilai t hitung variabel faktor *hygiene* (X_1) sebesar $-0,020 < t$ tabel 2,036 dan nilai signifikansi sebesar $0,984 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Faktor *hygiene* (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y).
 - b. Nilai t hitung variabel Faktor Motivator (X_2) sebesar $1,454 < t$ tabel 2,036 dan nilai signifikansi sebesar $0,156 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara faktor motivator (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y).

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara faktor *hygiene* terhadap kepuasan kerja. Puskesmas Kecamatan Pontianak perlu meningkatkan faktor-faktor atau aspek-aspek terkait dengan faktor *hygiene* terhadap kepuasan kerja sehingga pegawai dapat berupaya menjadi lebih baik.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara faktor motivator terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti faktor motivator tidak mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Puskesmas perlu meningkatkan faktor-faktor atau aspek-aspek terkait

dengan faktor motivator terhadap kepuasan kerja sehingga pegawai dapat berupaya menjadi lebih baik.

3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat meneliti variabel-variabel lain di luar variabel yang telah diteliti ini agar dapat memperoleh hasil yang bervariasi.