

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) sesuai Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2014 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat, Pusat Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disebut Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang tinggi diwilayah kerjanya.

Pembangunan kesehatan yang diselenggarakan di Puskesmas bertujuan untuk mewujudkan masyarakat yang :

- a. Memiliki perilaku sehat yang meliputi kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat
- b. Mampu menjangkau pelayanan kesehatan bermutu
- c. Hidup dalam lingkungan sehat dan
- d. Memiliki derajat kesehatan yang optimal baik individu, keluarga dan masyarakat

Pembangunan kesehatan yang diselenggarakan Puskesmas sebagaimana yang dimaksud mendukung, terwujudnya kecamatan yang sehat. Dalam melaksanakan tugasnya Puskesmas menyelenggarakan fungsi :

- a. Penyelenggaraan UKM tingkat pertama diwilayah kerjanya.

b. Penyelenggaraan UKP tingkat pertama diwilayah kerjanya.

Dalam pembangunan Puskesmas sesuai dengan Permenkes No.75 Tahun 2014, Puskesmas didirikan pada setiap kecamatan. Dalam kondisi tertentu kecamatan dapat didirikan lebih dari 1 Puskesmas berdasarkan pertimbangan kebutuhan pelayan, jumlah penduduk, dan aksesibilitas. Pendirian Puskesmas harus memenuhi persyaratan lokasi, bangunan prasarana, peralatan kesehatan, ketenagaan, kemanusiaan dan laboratorium. Selain persyaratan tersebut harus memperhatikan ketentuan teknis pembangunan bangunan gedung negara.

Tahun 2016, jumlah Puskesmas di Kabupaten Kebumen yang tercatat sebanyak 35 unit, dengan rincian Puskesmas perawatan sejumlah 10 unit dan Puskesmas non perawatan 25 unit. 10 Puskesmas perawatan tersebut adalah Puskesmas Ayah 1, Prembun, Karanganyar, Gombong 1, Ambal 1, Karangsambung, Kutowinangun, Petanahan, Mirit dan Alian.

Dalam rangka meningkatkan aksesibilitas pelayanan, Puskesmas didukung oleh jaringan pelayanan Puskesmas dan jejaring fasilitas pelayanan kesehatan. Jejaring pelayanan Puskesmas terdiri atas Puskesmas Pembantu, Puskesmas Keliling dan Bidan Desa. Sedangkan jejaring fasilitas pelayanan kesehatan terdiri atas klinik, rumah sakit, apotek, laboratorium dan fasilitas pelayanan kesehatan lainnya.

Puskesmas pembantu memberikan pelayanan kesehatan secara permanen di suatu lokasi dalam wilayah kerja Puskesmas. Puskesmas keliling memberikan pelayanan kesehatan yang sifatnya bergerak, untuk meningkatkan jangkauan dan mutu pelayanan bagi masyarakat di wilayah kerja Puskesmas yang belum

terjangkau oleh pelayan dalam gedung Puskesmas. Puskesmas pembantu sebanyak 67 unit dan Puskesmas keliling sebanyak 92 unit. Pengumpulan data untuk penelitian ini dimulai pada tanggal 10 September 2017 sampai dengan 30 Januari 2018. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini dikumpulkan melalui survei kuesioner yang disebar langsung kepada responden yang bekerja pada Puskesmas di wilayah Kota Kebumen. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*.

Tabel 4.1.
Jumlah Kuesioner Yang Disebar Ke Responden

No.	Puskesmas	Yang Dikirim	Yang Diterima	Yang Dapat Diolah
1.	Kebumen 1	20	13	13
2.	Kebumen 2	25	12	12
3	Kebumen 3	15	9	9
4	Pejagoan	55	55	55
5	Alian	20	12	12
6	Sruweng	15	5	5
Total		150	106	106

Sumber: Data *Micosoft Office Excel* yang diolah, 2017

Kuesioner yang telah diisi kemudian diteliti kelengkapan dan kesesuaiannya dengan kriteria yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Jumlah keseluruhan kuesioner yang dapat dikumpulkan tersebut adalah sebanyak 150 kuesioner dari 6 Puskesmas. Dari jumlah yang dapat dikumpulkan tersebut, hanya sebanyak 106 kuesioner dari 6 Puskesmas yang dapat diolah.

1. Analisis Karakteristik Responden

Analisis karakteristik responden terkait dengan gambaran identitas responden berdasarkan pada sampel penelitian yang sebelumnya telah ditentukan. Karakteristik responden dalam penelitian meliputi: jenis kelamin, pendidikan terakhir, jabatan, lama bekerja. Berikut ini merupakan hasil penyebaran frekuensi masing-masing karakteristik responden.

a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Untuk mengetahui perbandingan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yang bekerja pada Puskesmas di wilayah Kota Kebumen dapat dilihat pada tabel 4.1. dibawah ini.

Tabel 4.2.
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Laki-laki	36	34%
2.	Perempuan	70	64%
Total		106	100%

Sumber: Data demografi yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa 106 responden yang ada terdiri dari 36 atau 34% adalah responden berjenis kelamin laki-laki dan 70 atau 64% adalah responden dengan jenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Puskesmas yang bekerja di wilayah Kota Kebumen berjenis kelamin perempuan.

b. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Perbandingan karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel 4.2. di bawah ini.

Tabel 4.3.
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1.	D3	31	29%
2.	S1	60	57%
3.	S2	15	14%
Total		106	100%

Sumber: Data demografi yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 106 responden terdapat 31 atau 29% responden berpendidikan terakhir Diploma (D3), 60 atau 57% responden berpendidikan Strata Satu (S1) dan 15 atau 14% responden berpendidikan Strata Dua (S2). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai yang bekerja di Puskesmas memiliki pendidikan terakhir Strata Satu (S1).

c. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Untuk mengetahui perbandingan jumlah responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel 4.4. di bawah ini.

Tabel 4.4.
Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja (tahun)	Frekuensi	Persentase
1.	2 – 3	20	19%
2.	3 – 5	36	34%
3.	> 5	50	47%
Total		106	100%

Sumber: Data demografi yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari total 106 responden terdiri atas 20 atau 19% responden memiliki pengalaman bekerja di Puskesmas selama 2-5 tahun, sebanyak 36 atau 34% responden memiliki pengalaman kerja selama 3-5 tahun dan 50 atau 47% responden telah bekerja di Puskesmas selama

> 5 tahun. Hal ini menandakan bahwa pegawai yang bekerja di wilayah Kota Kebumen memiliki pengalaman bekerja di Puskesmas selama > 5 tahun.

B. Uji Kualitas Instrumen dan Data

1. Uji Validitas

Analisis validitas data ini menggunakan program *IBM SPSS Statistics 22* (2013) yang dapat dilihat pada **Tabel 4.5. Lampiran Halaman 51**. Dari tabel tersebut diketahui bahwa semua butir instrumen variable independen yaitu kompensasi (X_1), kepuasan kerja (X_2), transparansi (X_3) dan variabel dependen yaitu loyalitas (Y) dinyatakan valid karena r -hitung > 1,89. Berdasarkan nilai uji *validitas* butir instrumen seluruh variabel di atas, dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang peneliti gunakan dalam penelitian sudah representatif. Dalam artian mampu mengungkapkan data dan variabel yang diteliti secara tepat.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.6.
Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kompensasi	0,820	Reliabel
KepuasanKerja	0,836	Reliabel
Transparansi	0,848	Reliabel
Loyalitas	0,800	Reliabel

Sumber: Data olahan SPSS

Berdasarkan data dari tabel di atas menunjukkan bahwa variabel independen maupun dependen dapat dikatakan reliabel, karena nilai alphanya > *Alpha cronbach* (0,6). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang

peneliti gunakan dalam penelitian ini sudah representatif, dalam arti pengukuran datanya dapat dipercaya.

C. Uji Kualitas Data

1. Statistik Deskriptif

Tabel 4.7.
Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi	106	22	39	30.79	3.824
Kepuasan Kerja	106	26	40	33.94	2.124
Transparansi	106	30	40	35.53	1.719
Loyaitas	106	17	40	32.82	3.964

Sumber: Data olahan SPSS

Jumlah data responden yang diolah sebanyak 106. Nilai minimum skor dari data tersebut pada variabel independent kompensasi sebesar 22, pada variabel kepuasan kerja sebesar 26, dan pada variabel transaransi sebesar 30, sedangkan pada variabel dependent yaitu loyalitas sebesar 17. Nilai maksimum skor dari data tersebut pada variabel independent kompensasi sebesar 39, pada variabel kepuasan kerja sebesar 40, dan pada variabel transaransi sebesar 40, sedangkan pada variabel dependent yaitu loyalitas sebesar 40. Besarnya skor rata-rata pada variabel independent kompensasi sebesar 30.79, pada variabel kepuasan kerja sebesar 33.94, dan pada variabel transaransi sebesar 35.53, sedangkan pada variabel dependent yaitu loyalitas sebesar 32.82. Besarnya nilai *standard deviation* variabel independent kompensasi sebesar 3.824, pada variabel kepuasan kerja sebesar 2.124, dan pada variabel transaransi sebesar 1.719, sedangkan pada variabel dependent yaitu loyalitas sebesar 3.964.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.8.
Rekapitulasi Hasil Uji Normalitas

<i>Kolmogorov-smirnov</i>	Nilai Sig	Keterangan
<i>Unstandardized Residual</i>	0,200	Data Normal

Sumber: Data olahan SPSS

Dilihat dari hasil uji normalitas kolmogorov – smirnov, nilai signifikan yang dihasilkan sebesar $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data tergolong berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.9.
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
Kompensasi	.754	1.326
Kepuasan Kerja	.729	1.372
Transparansi	.960	1.042

Sumber: Data olahan SPSS

Dari hasil analisis program SPSS 22 pada tabel diatas bagian koefisien untuk ketiga variabel independen terlihat bahwa nilai tolerance untuk kompensasi(X1) adalah sebesar 0,754 dan nilai VIF sebesar 1,326. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai *tolerance* yang diperoleh adalah $0,754 > 0,10$ dan nilai $VIF = 1,326 < 10$. Nilai tolerance pada kepuasan kerja (X2) adalah sebesar 0,729 dan nilai VIF sebesar 1,372. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai *tolerance* yang diperoleh adalah $0,729 > 0,10$ dan nilai $VIF = 1,372 < 10$. Nilai *tolerance* pada transparansi (X3) adalah sebesar 0,960 dan nilai VIF sebesar 1,042. Hasil

tersebut menunjukkan bahwa nilai tolerance yang diperoleh adalah $0,960 > 0,10$ dan nilai VIF = $1,042 < 10$. Berdasarkan hasil-hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi tersebut.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.10.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Independen	Sig.	Kesimpulan
Kompensasi	0,141	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja	0,690	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Transparansi	0,869	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data olahan SPSS

Dilihat dari hasil uji heteroskedastisitas dengan model uji Glejser, diperoleh nilai signifikansi dari masing-masing variabel independen (yaitu kompensasi sebesar 0,141; kepuasan kerja sebesar 0,690 dan transparansi sebesar 0,869) $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

D. Hasil Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.11
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	1.380	3.357	.448	.411	.682
Kompensasi	.385	.076	.253	5.208	.000
Kepuasan Kerja	.413	.136	.217	3.045	.003
Transparansi	.165	.058		2.828	.006

Sumber: Data olahan SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi berganda maka persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 1,380 + 0,395X_1 + 0,413X_2 + 0,165X_3$$

Pada persamaan tersebut ditunjukkan pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Adapun arti dari koefisien regresi tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Konstanta (a) = 1,380

Artinya apabila kompensasi, kepuasan kerja dan transparansi diasumsikan tidak ada maka nilai loyalitas sebesar 1,380.

- b. Koefisien regresi (b1) = 0,395

Artinya apabila setiap terjadi peningkatan pada variabel kompensasi (X_1) sebesar satu persen, maka akan terjadi kenaikan loyalitas sebesar 0,395%. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada pegawai, maka akan semakin tinggi pula loyalitas pegawai tersebut.

- c. Koefisien regresi (b2) = 0,413

Artinya apabila setiap terjadi peningkatan pada variabel kepuasan kerja (X_2) sebesar satu persen, maka akan terjadi kenaikan loyalitas sebesar 0,413%. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang diberikan kepada pegawai maka akan semakin tinggi pula loyalitas pegawai tersebut.

d. Koefisien regresi (b_3) = 0,165

Artinya apabila setiap terjadi peningkatan pada variabel transparansi (X_3) sebesar satu persen, maka akan terjadi kenaikan loyalitas sebesar 0,165%. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi transparansi yang diberikan kepada pegawai tersebut, maka akan semakin tinggi pula loyalitas pegawai tersebut.

2. Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial atau uji T digunakan untuk menyelidiki masing-masing variabel independen yang berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas. Hasil uji T menggunakan program SPSS 22 dapat dilihat pada tabel 4.7. sebagai berikut :

Tabel 4.12.
Hasil Uji T

Variabel Independent	T	Sig.
(Constant)	.411	.682
Kompensasi	5.208	.000
KepuasanKerja	3.045	.003
Transparansi	2.828	.006

Sumber: Data olahan SPSS

Pengujian dengan membandingkan nilai probabilitas t-hitung dengan probabilitas 0,05. Apabila nilai probabilitas t-hitung $< 0,05$ maka hipotesis diterima. Berdasarkan pertimbangan tabel diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan tabel 4.7. Untuk kompensasi (X_1) dengan signifikan 0,000 $< 0,05$ sehingga terbukti bahwa variabel kompensasi secara signifikan berpengaruh terhadap loyalitas

- b. Berdasarkan tabel 4.7. Untuk kepuasan kerja (X_2) dengan signifikan $0,003 < 0,05$ sehingga terbukti variabel kepuasan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap loyalitas.
- c. Berdasarkan tabel 4.7. Untuk transparansi (X_3) dengan signifikan $0,006 > 0,05$ sehingga terbukti bahwa variabel transparansi secara signifikan berpengaruh terhadap loyalitas

3. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Tabel 4.13.
Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

Model	Sum of squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	825.473	3	275.158	61.625	.000
Residual	455.433	102	4.465		
Total	1280.906	105			

Sumber: Data olahan SPSS

Dari uji F dengan menggunakan program SPSS 22 diperoleh F hitung sebesar 61,625 dengan angka signifikan F lebih kecil dari α atau $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa variabel independen (kompensasi, kepuasan kerja dan transparansi), secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas. Maka H_0 Diterima dan H_a Ditolak.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.14
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803	.644	.634	2.113

a. Predictors: (Constant), Transparansi, Kepuasan Kerja

Sumber: Data olahan SPSS

Dari uji Regresi dengan menggunakan program SPSS 22 diperoleh Angka adjusted R² sebesar 0,634. Hal ini berarti 63,4% variasi atau perubahan dalam Loyalitas dapat dijelaskan oleh variasi kompensasi, kepuasan kerja, dan transparansi. Sedangkan sisanya sebesar 36,6 % dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

E. Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Pegawai Puskesmas Di Wilayah Kota Kebumen

Setiap pegawai berharap akan mendapatkan balas dan jasa setelah menunaikan kewajibannya dalam bekerja, karena pada umumnya seseorang melakukan kerja mengharapkan adanya balas jasa. Kompensasi tersebut digunakan pegawai untuk memenuhi berbagai kebutuhan hidupnya baik keluarga maupun individu masing-masing. Prinsip keadilan dalam sistem kompensasi ditujukan agar adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban. Hasil dari pengujian regresi linear yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas pegawai puskesmas di wilayah Kota Kebumen, sehingga hipotesis 1 pada penelitian ini terdukung. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sulastri (2012); Veronika dan Yulius (2014) dan Andy dan Riana (2013). Kompensasi yang tidak sesuai dengan yang diharapkan akan menyebabkan pegawai tersebut merasa kecewa yang pada gilirannya dapat menurunkan etos kerjanya. Moral kerja pegawai yang menurun bukan hanya akan meningkatkan kemangkiran tetapi juga menurunkan loyalitas pegawai tersebut.

Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi dapat meningkatkan loyalitas pegawai. Kompensasi akan membuat para pegawai semakin loyal terhadap organisasi atau instansi tersebut, karena mereka mendapatkan imbalan atas jasa atau pekerjaan yang mereka lakukan.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap loyalitas pegawai di Puskesmas Di Wilayah Kota Kebumen

Berbagai kebutuhan yang diinginkan oleh pegawai untuk mencapai kepuasan dalam bekerja menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari upaya organisasi dalam memperhatikan kepuasan kerja para pegawainya. Kepuasan kerja dari pegawai juga diperhatikan oleh organisasi dengan meningkatkan fasilitas kerja yang dapat mempermudah dan memperlancar pegawai dalam melakukan tugas dan fungsinya. Hasil dari pengujian regresi linear yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas pegawai puskesmas di wilayah Kota Kebumen, sehingga hipotesis 2 pada penelitian ini terdukung. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Maesha, Nilawati dan Levi (2012); Donni dan Leni (2015) dan Diah, Maria, dan Heru (2016). Pegawai yang merasa puas tentu akan merasa senang dan begitu juga sebaliknya. Perasaan senang yang dimiliki pegawai tersebut akan membawa sikap mental pegawai yang baik untuk melakukan setiap tugas yang diberikan kepada pegawai tersebut dengan sebaik mungkin.

3. Pengaruh Transparansi terhadap Loyalitas pegawai di wilayah Kota Kebumen

Transparansi adalah keterbukaan atas semua tindakan atau kebijakan yang diambil oleh suatu organisasi. Transparansi dalam berbagai bidang dapat mempengaruhi kepercayaan pegawai terhadap organisasi. Hasil dari pengujian regresi linear yang telah dilakukan menunjukkan bahwa transparansi berpengaruh terhadap loyalitas pegawai puskesmas di wilayah Kota Kebumen, sehingga hipotesis 3 pada penelitian ini terdukung. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hadriyanto (2012); Putu (2014) dan Ony dan Irvan (2016). Apabila pegawai tahu tentang transparansi keuangan yang dilakukan organisasi, pegawai akan bertahan menjaga pola kerja dan enggan pindah kerja, karena pegawai merasa percaya dan yakin terhadap organisasi tersebut.