

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Kedudukan Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) puskesmas adalah pelaksana teknis yang berada di bawah dan bertanggung jawab secara langsung kepada kepala dinas kesehatan kabupaten Semarang. Kepala puskesmas merupakan pejabat struktural eselon IV/a yang dipimpin oleh seorang dokter atau sarjana kesehatan masyarakat. Kepala puskesmas dibantu oleh kepala tata usaha yang bertugas dalam bidang administrasi dan merupakan pejabat eselon IV/ b.

Dinas kesehatan kabupaten Semarang merupakan unsur pelaksana teknis di bidang kesehatan yang dibentuk berdasarkan peraturan daerah kabupaten Semarang. Pelaksanaan tugas di bidang kesehatan ditunjang dan didukung oleh 27 Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) yang terdiri dari 12 UPTD Puskesmas Rawat Inap, 14 UPTD Rawat Jalan dan 1 UPTD Laboratorium kesehatan daerah (Labkesda). Dinas kesehatan

kabupaten Semarang memiliki 6 UPTD puskesmas yang berstatus BLUD dan 20 UPTD puskesmas berstatus non BLUD. Sekretariat dinas kesehatan kabupaten Semarang terdiri dari 3 bidang yaitu bidang kesehatan masyarakat (kesmas), bidang Pemberantasan Penyakit dan Penyehatan Lingkungan (P2PL) dan bidang pelayanan kesehatan (yankes) yang masing–masing bidang dibantu oleh 3 seksi, sedangkan 1 sekretaris dibantu oleh 2 bagian yaitu bagian umum kepegawaian serta bagian keuangan perencanaan.

Berdasarkan tugas pokok dan fungsinya, karyawan pada dinas kesehatan baik yang bekerja di puskesmas, labkesda maupun di sekretariat dinas kesehatan terdiri dari staf umum, fungsional dan struktural. Bagi yang menduduki jabatan struktural dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya berdasarkan peraturan bupati tentang tugas pokok fungsi dan rincian tugas dinas daerah kabupaten Semarang, sedangkan bagi staf fungsional mempunyai tugas melaksanakan tugas sesuai keahliannya khususnya di bidang kesehatan.

2. Deskripsi Responden

Data deskriptif ini menggambarkan beberapa kondisi responden (pegawai), yang ditampilkan secara statistik. Data deskriptif responden ini dapat memberikan gambaran tentang keadaan responden berdasarkan usia, jenis kelamin, lama kerja dan pendidikan. Responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 138 pegawai yang merupakan pegawai yang berprofesi sebagai dokter, dokter gigi, perawat, bidan, staf administrasi dan staf umum puskesmas kabupaten Semarang, yang terbagi menjadi 69 responden untuk puskesmas BLUD dan 69 responden untuk puskesmas non BLUD. Data yang dipergunakan dalam penelitian ini merupakan hasil dari penyebaran kuesioner kepada pegawai puskesmas BLUD dan non BLUD di kabupaten Semarang. Jumlah kuesioner yang disebarkan sebanyak 69 kuesioner untuk masing-masing pegawai puskesmas BLUD, non BLUD dan kuesioner tersebut kembali 100%. Sejumlah 69 kuesioner yang disebarkan, semua dapat dipergunakan untuk melakukan analisis data dalam penelitian ini.

3. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data yang dilakukan, diperoleh data pegawai puskesmas BLUD dan non BLUD kabupaten Semarang sebanyak 138 orang. Berdasarkan data responden yang dijadikan sampel penelitian, maka dapat diketahui gambaran umum tentang usia, jenis kelamin, lama kerja dan pendidikan.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Penyajian data karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.1 :

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia

USIA	BLUD	Non BLUD
< 36 tahun	26%	12%
36 – 40 tahun	10%	16%
41 – 45 tahun	20%	25%
46 – 50 tahun	22%	26%
>50 tahun	22%	22%

Sumber : Data Primer yang diolah

Tabel 4.1 menjelaskan bahwa dalam penelitian ini responden terbanyak berada di usia kurang dari 36 tahun untuk pegawai puskesmas BLUD sebanyak 18 orang atau 26% dan usia 46 – 50 tahun untuk pegawai puskesmas non BLUD sebanyak 18 orang atau 26%. Responden paling sedikit berada di usia 36 – 40

tahun untuk pegawai puskesmas BLUD sebanyak 7 orang atau 10% dan usia kurang dari 36 tahun untuk pegawai puskesmas non BLUD sebanyak 8 orang atau 12%. Perbedaan usia pegawai memberikan perbedaan pula cara menanggapi budaya dan kebijakan serta peraturan yang ditetapkan. Selain itu tingkat stres yang dirasakan juga akan berbeda. Semakin tua usia pegawai tersebut, cara pandang akan kebijakan atau peraturan akan berbeda pula. Pegawai usia tua merasa nyaman dengan kebijakan yang sudah berlaku selama ini, sehingga jika ada kebijakan baru lebih merasa terganggu karena kenyamanan yang selama ini dirasakan menjadi terusik. Berbeda dengan pegawai usia lebih muda, mereka lebih bisa menerima kebijakan baru yang diterapkan dan dapat menerima sesuatu yang baru. Pegawai usia lebih tua memiliki harapan yang menurun terhadap pekerjaannya, sebaliknya pegawai yang masih muda memiliki harapan yang lebih tinggi sehingga akan muncul inovasi-inovasi dalam bekerja untuk dapat mencapai kepuasan dan harapan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun jenis kelamin responden yang diperoleh dari penyebaran kuesioner dapat dilihat di Tabel 4.2

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	BLUD	Non BLUD
Perempuan	75%	67%
Laki-laki	25%	33%

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa jumlah responden dari pegawai puskesmas BLUD dan non BLUD paling banyak adalah perempuan yaitu 75% responden perempuan dari pegawai puskesmas BLUD dan 67% responden perempuan dari pegawai puskesmas non BLUD. Banyaknya pegawai perempuan pada puskesmas BLUD dan non BLUD menunjukkan bahwa perempuan dianggap lebih rajin dalam pekerjaan serta lebih ramah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa kerja

Adapun hasil kuesioner yang disebarkan, diperoleh data tentang masa kerja responden. Penyajian data tentang karakteristik responden berdasarkan masa kerja tersusun pada Tabel 4.3

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	BLUD	non BLUD
< 10 tahun	29%	12%
11 – 20 tahun	23%	41%
21 – 30 tahun	43%	43%
> 30 tahun	4%	4%

Sumber : Data Primer yang diolah

Data yang disajikan pada tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan masa kerja pegawai puskesmas BLUD dan non BLUD paling banyak berada di rentang 21 sampai dengan 30 tahun yaitu 43% dari pegawai puskesmas BLUD dan non BLUD, sedangkan masa kerja responden yang paling sedikit berada di atas 30 tahun yaitu sebesar 4% dari pegawai puskesmas BLUD dan non BLUD. Masa kerja kurang dari 10 tahun sebanyak 29 % pada puskesmas BLUD dan 12% pada puskesmas non BLUD, masa kerja 11 sampai dengan 20 tahun sebanyak 23% puskesmas BLUD dan 41% puskesmas non BLUD.

Berdasarkan data tersebut maka dapat dilihat bahwa lebih banyak responden yang memiliki masa kerja 21 sampai dengan 30 tahun. Masa kerja mencerminkan pengalaman pegawai dalam bekerja. Semakin lama masa kerja, maka semakin berpengalaman dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Data tersebut

mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai memiliki masa kerja kurang dari 21 tahun sehingga karier ke depan masih panjang dan penuh harapan, sehingga diharapkan masih memiliki semangat kerja yang tinggi. Sedangkan untuk pegawai dengan masa kerja lebih dari 30 tahun sangat sedikit dibandingkan kelompok masa kerja yang lain sehingga tidak akan berpengaruh terhadap motivasi dan kepuasan kerja.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Kuesioner yang disebarkan kepada responden diperoleh data tentang pendidikan. Penyajian data tentang karakteristik responden berdasarkan pendidikan tersusun pada Tabel 4.4

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan	BLUD	non BLUD
SD	3%	-
SLTA	12%	10%
D3 (bidan, perawat, akuntan, dll)	32%	38%
D4 (bidan/ perawat)	14%	17%
S1 (dokter/ S.KM)	39%	29%
S2 kesehatan	-	6%

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.4 tingkat pendidikan responden terbanyak adalah S1 untuk pegawai puskesmas BLUD sebanyak 39% dan D3 untuk pegawai puskesmas non BLUD sebanyak

38%. Tingkat pendidikan responden paling sedikit adalah SD untuk pegawai puskesmas BLUD sebanyak 3% dan S2 untuk pegawai puskesmas non BLUD sebanyak 6%. Data tersebut menunjukkan bahwa responden didominasi pegawai dengan latar belakang pendidikan D III perawat/ kebidanan yaitu sebanyak 38% pada puskesmas non BLUD, serta 32% pada puskesmas BLUD. Responden dengan latar pendidikan sarjana kedokteran dan sarjana kesehatan masyarakat juga besar yaitu sejumlah 39% untuk puskesmas BLUD serta 29% untuk puskesmas non BLUD.

Tabel di atas juga menunjukkan bahwa pegawai dengan latar belakang D3 pada puskesmas non BLUD paling banyak, hal ini dikarenakan pada pelaksanaan pekerjaan sehari-hari lebih membutuhkan tenaga teknis yang memang sebagian besar pada pegawai D3. Responden berlatar belakang sarjana kedokteran dan kesehatan masyarakat juga banyak hal ini sudah sewajarnya karena puskesmas merupakan unit teknis dinas kesehatan kabupaten Semarang di bidang kesehatan sehingga membutuhkan tenaga pegawai yang mempunyai latar belakang ilmu kesehatan.

4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

a. Validitas *item* pertanyaan untuk variabel motivasi kerja

Variabel motivasi kerja terdiri dari 23 *item* pertanyaan. Pengujian validitas menggunakan *corrected item to total correlation* yaitu dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan nilai *r* tabel. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel lampiran nomor 4.5.

Hasil uji validitas pada tabel lampiran nomor 4.5 menunjukkan nilai *r* hitung dari *item-item* pertanyaan variabel motivasi kerja lebih besar dari *r* tabel sehingga 23 *item* pertanyaan dinyatakan valid.

b. Validitas *item* pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja

Variabel kepuasan kerja terdiri dari 35 *item* pertanyaan. Pengujian validitas menggunakan *corrected item to total correlation* yaitu dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan nilai *r* tabel. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel lampiran nomor 4.6. Lampiran tabel 4.6 menunjukkan nilai *r* hitung dari

item-item pertanyaan variabel kepuasan kerja lebih besar dari r tabel sehingga 35 *item* pertanyaan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi atau keterpercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran. Reliabilitas menunjukkan bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *Cronbach Alpha*. Jika nilai *Cronbach Alpha* dalam kisaran 0,00 s.d 0,20 dianggap kurang baik, >0,20 s.d 0,40 agak baik, >0,40 s.d 0,60 cukup baik, >0,60 s.d 0,80 baik, serta dalam kisaran >0,80 s.d 1,00 dianggap sangat baik.

Nilai koefisien *Cronbach Alpha* pada tabel 4.7, maka dapat dinyatakan bahwa semua instrumen tersebut reliabel karena memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* di atas 0,60.

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Hasil
Motivasi Kerja	0,703	Baik
Kepuasan Kerja	0,941	Sangat baik

Sumber: Data primer yang diolah

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Alpha Cronbach* untuk variabel motivasi kerja dalam kisaran $>0,60$ s.d $0,80$ yaitu sebesar $0,703$ sehingga data mempunyai reliabilitas yang baik sedangkan untuk variabel kepuasan kerja dalam kisaran $>0,80$ s.d $1,00$ yaitu sebesar $0,941$ sehingga dianggap sangat baik dan reliabel yang berarti dapat digunakan untuk mengumpulkan data serta dapat mengukur secara konsisten dari waktu ke waktu.

3. Uji *Oneway Anova*

Uji *Oneway Anova* dapat dilakukan jika memenuhi asumsi varian antar kelompok harus homogen. Asumsi tersebut diuji dengan menggunakan *Test of Homogeneity of Variances* yang hasilnya bisa dilihat dari tabel 4.8 sebagai berikut :

Tabel 4.8 *Test of Homogeneity of Variances*

Variabel	Levene Statistic	Sig.
Motivasi Kerja	0,226	0,635
Kepuasan Kerja	2,577	0,111

Sumber: Data primer yang diolah

Tabel 4.8 di atas dapat dilihat bahwa nilai Sig. (*P-value*) untuk kedua variabel lebih besar dari $0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa uji Anova valid digunakan untuk menguji perbedaan motivasi kerja pegawai puskesmas BLUD dan non

BLUD serta menguji perbedaan kepuasan kerja pegawai puskesmas BLUD dan non BLUD.

Hasil uji dengan menggunakan *Oneway Anova* dapat dilihat pada tabel 4.9 sebagai berikut :

Tabel 4.9 Hasil Uji *Oneway Anova*

Variabel	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja	94,174	5,619	0,019
Kepuasan Kerja	842,616	5,576	0,020

Sumber: Data primer yang diolah

Hasil uji *Oneway Anova* pada tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa nilai Sig. (*P-value*) variabel motivasi kerja sebesar 0,019 yang lebih kecil dari nilai α (0,05) dan nilai Sig. (*P-value*) variabel kepuasan kerja sebesar 0,020 yang lebih kecil dari nilai α (0,05) sehingga diambil kesimpulan bahwa terdapat perbedaan motivasi kerja dan kepuasan kerja antara pegawai puskesmas BLUD dengan non BLUD.

Tabel 4.10 Hasil Uji *Oneway Anova* Indikator Motivasi Kerja

Indikator	M		I		Kesimpulan
	ean BLUD	non BLUD	ean BLUD	ig.	
Fisik		23	24,52	0,024	Ada
Kebutuhan	,51				Perbedaan
Rasa Aman		11	11,57	0,769	Tidak Ada
Kebutuhan	,64				Perbedaan
Sosial		6,70	6,20	0,098	Tidak Ada
Kebutuhan		15	15,64	0,005	Ada
akan status	,64				Perbedaan
Kebutuhan		19	19,61	0,088	Tidak Ada
Realisasi Diri	,13				Perbedaan

Sumber : Data yang diolah

Berdasarkan tabel di atas, indikator motivasi kerja pada indikator kebutuhan fisik pegawai puskesmas BLUD sebesar 24,52 sedangkan puskesmas non BLUD sebesar 23,51 hal ini menunjukkan bahwa motivasi kebutuhan fisik pegawai puskesmas BLUD lebih besar daripada pegawai puskesmas non BLUD. Perbedaan motivasi kerja pada indikator kebutuhan akan status pegawai puskesmas BLUD sebesar 16,35 sedangkan pegawai puskesmas non BLUD sebesar 15,64 hal ini juga menunjukkan bahwa kebutuhan status pegawai puskesmas BLUD lebih besar daripada pegawai puskesmas non BLUD. Data di atas menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang terletak pada indikator kebutuhan fisik dan kebutuhan akan status.

Tabel 4.11 Hasil Uji *Oneway Anova* Indikator Kepuasan Kerja

Indikator	M		Sig.	Kesimpulan	
	ean BLUD	Non BLUD			
Spiritualitas kerja	,81	36	8,52	,022 Perbedaan	Ada
Pekerjaan itu sendiri	,59	31	2,61	,123 Perbedaan	Tidak Ada
Terhadap atasan	,62	10	0,49	,696 Perbedaan	Tidak Ada
Teman Sekerja	,25	17	8,99	,000 Perbedaan	Ada
Promosi Jabatan	,84	17	8,19	,338 Perbedaan	Tidak Ada
Besaran gaji	,14	10	0,41	,458 Perbedaan	Tidak Ada

Sumber : Data yang diolah

Berdasarkan tabel di atas indikator kepuasan kerja antara pegawai puskesmas BLUD dan non BLUD terdapat perbedaan. Perbedaan kepuasan kerja pada indikator spiritualitas kerja pegawai puskesmas BLUD lebih besar daripada pegawai puskesmas non BLUD sebesar 38,52 sedangkan pada indikator kepuasan kerja terhadap teman sekerja pegawai puskesmas BLUD juga lebih besar daripada pegawai puskesmas non BLUD sebesar 18,99. Data di atas menunjukkan terdapat perbedaan yang terletak pada indikator spiritualitas kerja dan teman sekerja.

5. Hasil Penelitian

Analisis hasil penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden dari daftar pertanyaan yang disebarakan berisikan variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai puskesmas BLUD dan non BLUD. Pengukuran analisis deskriptif sampel berguna untuk penarikan kesimpulan. Pengukuran ini umumnya dibutuhkan karena mampu menggambarkan pemusatan nilai-nilai observasi sampel. Nilai-nilai tendensi sentral tersebut dapat diperoleh gambaran mengenai sampel secara garis besar sehingga dapat mendekati kebenaran populasi.

a. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Indikator dari motivasi kerja pegawai diukur dengan 5 (lima) indikator yaitu : kebutuhan fisik, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan status dan kebutuhan akan realisasi diri. Tanggapan responden terhadap pernyataan-

pernyataan kuesioner motivasi kerja dapat dideskripsikan pada tabel.4.12 berikut :

Tabel 4.12 Variabel Motivasi Kerja Pegawai BLUD

No	Indikator	Kriteria									
		STS		TS		KS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kebutuhan Fisik	76	13,77	113	20,47	103	18,66	219	39,67	41	7,43
2	Kebutuhan Akan Rasa Aman	6	2,90	3	1,45	18	8,70	168	81,16	12	5,80
3	Kebutuhan Sosial	50	24,15	95	47,34	54	26,09	5	2,42	0	0
4	Kebutuhan Akan Status	0	0	1	0,36	19	6,88	211	76,45	45	16,30
5	Kebutuhan Atas Realisasi Diri	0	0	0	1,74	48	13,91	258	74,78	33	9,57

Sumber : Data yang diolah

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui sebagian besar persepsi responden pegawai puskesmas BLUD menyatakan setuju 81,16 % pada indikator kebutuhan akan rasa aman dan setuju 76,45 % pada indikator kebutuhan akan status, hal ini menggambarkan bahwa pegawai puskesmas BLUD sebagian besar menyatakan bahwa kebutuhan akan rasa aman dan kebutuhan akan status merupakan kebutuhan utama.

Tabel 4.13 Variabel Motivasi Kerja Pegawai non BLUD

No	Indikator	Kriteria									
		STS		TS		KS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kebutuhan Fisik	75	13,59	148	26,81	100	18,12	194	35,14	35	6,34
2	Kebutuhan Akan Rasa Aman	0	0	3	1,45	33	15,94	157	75,85	14	6,76
3	Kebutuhan Sosial	29	14,01	108	52,17	63	30,43	7	3,38	0	0
4	Kebutuhan Akan Status	0	0	3	1,09	41	14,86	210	76,09	22	7,97
5	Kebutuhan Atas Realisasi Diri	1	0,29	4	1,16	66	19,13	257	74,49	17	4,93

Sumber : Data yang diolah

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui sebagian besar persepsi responden pegawai puskesmas non BLUD menyatakan setuju 76,09 % pada indikator kebutuhan akan status dan setuju 75,85 % pada indikator kebutuhan akan rasa aman, hal ini menggambarkan bahwa pegawai puskesmas non BLUD memiliki kebutuhan akan status dan kebutuhan akan rasa aman dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

Selain variabel di atas, untuk mengetahui tingkat motivasi pegawai puskesmas BLUD dan non BLUD dibagi menjadi

kriteria yaitu motivasi rendah, sedang dan tinggi. Hasil penelitian berdasarkan tingkat tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.14

Tabel 4.14 Rata-rata Motivasi Kerja

No.	Indikator Motivasi Kerja	Rata-rata Non BLUD	Kriteria	Rata-rata BLUD	Kriteria
1	Kebutuhan Fisik	2,94	Sedang	3,07	Sedang
2	Kebutuhan Rasa Aman	3,88	Tinggi	3,86	Tinggi
3	Kebutuhan Sosial	2,23	Rendah	2,07	Rendah
4	Kebutuhan Akan Status	3,91	Tinggi	4,09	Tinggi
5	Kebutuhan Realisasi Diri	3,83	Tinggi	3,92	Tinggi
Rata - Rata Motivasi Kerja		3,33	Sedang	3,40	Sedang

Sumber : Data yang diolah

Berdasarkan tabel 4.14 di atas menunjukkan bahwa rata-rata motivasi kerja pegawai puskesmas BLUD sebesar 3,33 dan non BLUD sebesar 3,40 keduanya pada kriteria sedang. Motivasi kerja pegawai puskesmas BLUD dan non BLUD pada indikator kebutuhan sosial masuk ke dalam kriteria rendah, hal ini menunjukkan bahwa pegawai puskesmas BLUD dan non BLUD memiliki motivasi yang rendah terhadap kebutuhan sosial. Pegawai puskesmas BLUD dan non BLUD memiliki motivasi yang tinggi pada indikator kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan akan status dan kebutuhan realisasi diri. Indikator kebutuhan akan

rasa aman pegawai pada puskesmas BLUD dan non BLUD memiliki motivasi yang tinggi hal ini disebabkan karena mengacu pada kebutuhan pegawai akan gaji dan tunjangan serta lingkungan kerja yang aman. Puskesmas BLUD dan non BLUD merupakan tempat bekerja yang bisa memberikan rasa aman bagi pegawai dimana kondisi lingkungan yang bersih serta dukungan peralatan yang dapat menunjang pekerjaan merupakan lingkungan yang ideal bagi pegawai. Adanya jaminan finansial, gaya hidup yang nyaman serta pemenuhan sarana prasarana dan kebutuhan bagi diri pegawai juga penyebab pegawai puskesmas BLUD dan non BLUD memiliki motivasi yang tinggi akan kebutuhan rasa aman.

b. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja terdiri dari 6 indikator yaitu: spiritualitas kerja, pekerjaan itu sendiri, terhadap atasan, terhadap teman sekerja, nominasi untuk promosi jabatan dan besaran gaji. Besarnya nilai modus dari masing-masing indikator tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.15

Tabel 4.15 Variabel Kepuasan Kerja Pegawai BLUD

No	Indikator	Kriteria									
		STS		TS		KS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Spiritualitas Kerja	10	1,45	18	2,61	133	19,28	432	62,61	97	14,06
2	Pekerjaan Itu Sendiri	5	0,81	25	4,03	195	31,40	370	59,58	26	4,19
3	Terhadap Atasan	0	0	14	6,76	82	39,61	105	50,72	6	2,90
4	Terhadap Teman Sekerja	0	0	4	1,16	93	26,96	217	62,90	31	8,99
5	Nominasi untuk Promosi Jabatan	5	1,45	13	3,77	104	30,14	203	58,84	20	5,80
6	Besaran Gaji	2	0,97	13	6,28	83	40,10	104	50,24	5	2,42

Sumber : Data yang diolah

Berdasarkan tabel 4.15 di atas persepsi responden terhadap pernyataan kepuasan kerja pada indikator spiritualitas kerja sebesar 62,61% sedangkan pada indikator terhadap teman sendiri sebesar 62,90%, hal ini menggambarkan bahwa indikator spiritualitas kerja dan terhadap teman sendiri memiliki jawaban setuju paling banyak terhadap kepuasan kerja pegawai puskesmas BLUD.

Tabel 4.16 Variabel Kepuasan Kerja Pegawai non BLUD

No	Indikator	Kriteria									
		STS		TS		KS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Spiritualitas Kerja	6	0,87	29	4,20	190	27,54	419	60,72	46	6,67
2	Pekerjaan Itu	1	0,16	44	7,09	226	36,39	337	54,27	13	2,09

	Sendiri										
3	Terhadap Atasan	0	0	22	10,63	64	30,92	108	52,17	13	6,28
4	Terhadap Teman Sekerja	1	0,29	29	8,41	133	38,55	178	51,59	4	1,16
5	Nominasi untuk Promosi Jabatan	2	0,58	10	2,90	134	38,84	188	54,49	11	3,19
6	Besaran Gaji	0	0	33	15,94	72	34,78	92	44,44	10	4,83

Sumber : Data yang diolah

Berdasarkan tabel 4.16 dapat dilihat bahwa paling banyak responden memilih jawaban setuju untuk semua indikator pertanyaan tentang spiritualitas kerja sebesar 60,72%, pekerjaan itu sendiri sebesar 54,27%, terhadap atasan sebesar 52,17, terhadap teman sekerja sebesar 51,59, nominasi untuk promosi jabatan sebesar 54,49% dan besaran gaji sebesar 44,44%. Artinya bahwa mayoritas responden merasakan puas dalam pekerjaan karena adanya spiritualitas kerja yang baik, kemampuan yang dimiliki mampu mengatasi kesulitan, karena hubungan dengan rekan kerja sangat baik, karena nilai-nilai yang diterapkan oleh puskesmas sesuai dengan keinginan, karena kebijakan puskesmas sangat sesuai dan karena keadaan di sekitar tempat kerja mendukung serta gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaannya. Spiritualitas kerja yang baik ditunjukkan dengan adanya kesalingpahaman antar pegawai, kesalingpahaman ini

menimbulkan kepuasan pada lingkungan kerja sebagai salah satu struktur kepuasan kerja. Kesalingpahaman ini terbangun jika level kedua dalam fasilitasi spiritual tercapai yaitu rasa ketersambungan antar satu dengan yang lain dan adanya rasa komunitas, saling mendukung antar teman dan rasa pemahaman terhadap tujuan-tujuan yang lebih umum (Milliman, et.al, 2003).

Selain variabel di atas, untuk mengetahui tingkat kepuasan pegawai puskesmas BLUD dan non BLUD dibagi menjadi kriteria yaitu kepuasan rendah, sedang dan tinggi. Hasil penelitian berdasarkan tingkat tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.14

Tabel 4.17 Rata-rata Kepuasan Kerja

No.	Indikator Kepuasan Kerja	Rata-rata Non BLUD	Kriteria	Rata-rata BLUD	Kriteria
1	Spiritualitas Kerja	3,68	Tinggi	3,85	Tinggi
2	Pekerjaan Itu Sendiri	3,51	Sedang	3,62	Sedang
3	Terhadap Atasan	3,54	Sedang	3,50	Sedang
4	Teman Sekerja	3,45	Sedang	3,80	Tinggi
5	Promosi Jabatan	3,57	Sedang	3,64	Sedang
6	Besaran Gaji	3,38	Sedang	3,47	Sedang
Rata - Rata Kepuasan Kerja		3,55	Sedang	3,69	Tinggi

Sumber : Data yang diolah

Berdasarkan tabel 4.17 di atas rata-rata kepuasan pegawai puskesmas BLUD tinggi yaitu sebesar 3,69 sedangkan kepuasan pegawai non BLUD sedang yaitu sebesar 3,55. Indikator kepuasan kerja pada indikator teman sekerja menunjukkan kepuasan kerja pegawai puskesmas BLUD memiliki kepuasan yang tinggi yaitu sebesar 3,80 sedangkan pegawai puskesmas non BLUD memiliki kepuasan sedang yaitu sebesar 3,45. Indikator kepuasan kerja pada spiritualitas kerja untuk pegawai puskesmas BLUD dan non BLUD memiliki kepuasan yang tinggi. Indikator yang memiliki kepuasan sedang yaitu pada indikator pekerjaan itu sendiri, terhadap atasan, promosi jabatan dan besaran gaji.

B. Pembahasan

Bagian ini akan dibahas analisis terhadap hasil penelitian yang telah dibahas sebelumnya. Hasil analisis penelitian ini menunjukkan secara garis besar bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima. Selanjutnya akan dibahas perpaduan antara temuan empiris dari hasil penelitian sebelumnya sehingga

diperoleh suatu konstruk baru dan atau pengembangan teori yang sudah ada.

1. Perbedaan Motivasi Kerja Pegawai Puskesmas BLUD dan non BLUD

Berdasarkan hasil uji dengan menggunakan *Oneway Anova* dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan motivasi kerja antara pegawai puskesmas BLUD dengan non BLUD. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Sadia dan Uzma Rashid (2012) yang mengatakan bahwa ada perbedaan motivasi kerja antara pegawai sektor publik dengan sektor swasta. Penelitian Buelens dan Van den Broeck (2007) juga menyatakan bahwa ada perbedaan motivasi kerja antara sektor publik dengan sektor swasta. Jika dilihat dari rata-rata jawaban masing-masing responden tidak ada perbedaan motivasi kerja antara pegawai puskesmas BLUD dengan non BLUD yang berada pada motivasi yang sedang. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hipotesis motivasi kerja pegawai puskesmas

BLUD memiliki motivasi lebih tinggi dibandingkan pegawai puskesmas non BLUD. Temuan ini sejalan dengan penelitian Brigh (2016) yang menyatakan bahwa motivasi pelayanan publik tidak terkait dengan preferensi karir di pemerintah.

Hasil uji *Oneway Anova* dari masing-masing indikator dalam penelitian ini memperlihatkan bahwa perbedaan motivasi kerja antara pegawai puskesmas BLUD dan non BLUD terletak pada indikator kebutuhan fisik dan kebutuhan akan status sedangkan indikator kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial dan kebutuhan atas realisasi diri tidak ada perbedaan. Hal ini agak berbeda dengan penelitian Sadia dan Uzma Rashid (2012) yang mengatakan bahwa pegawai sektor swasta lebih termotivasi daripada pegawai sektor publik dalam hal gaji dan tunjangan (kebutuhan fisik), kualitas supervisi (kebutuhan atas realisasi diri), hubungan yang baik dengan rekan kerja (kebutuhan sosial), peluang untuk maju dan menghasilkan efisiensi kerja yang lebih tinggi (kebutuhan akan status). Faktor-faktor yang menyebabkan motivasi kebutuhan fisik lebih besar dari pada puskesmas non BLUD dikarenakan pada puskesmas BLUD adanya kompetensi,

keaktivitas dan rasa ingin tahu yang tinggi. Hal ini menjadikan pegawai puskesmas BLUD mempunyai motivasi yang lebih tinggi dibandingkan pegawai puskesmas non BLUD. Motivasi kebutuhan akan status di puskesmas BLUD lebih tinggi dibandingkan non BLUD disebabkan oleh faktor kesempatan untuk menjadi pegawai BLUD lebih terbuka lebar dari pada pada puskesmas non BLUD. Puskesmas BLUD dapat merekrut pegawai secara mandiri sesuai dengan kemampuannya. Hal ini menyebabkan pegawai termotivasi mempunyai status sebagai pegawai puskesmas BLUD, karena di masyarakat bila seseorang bekerja di puskesmas akan meningkatkan status mereka di mata masyarakat sekitarnya.

Puskesmas BLUD dibentuk untuk memenuhi tuntutan masyarakat terhadap profesionalisme pelayanan kesehatan masyarakat serta pengelolaan keuangan yang transparan dan akuntabel. Pegawai di puskesmas BLUD lebih termotivasi untuk bertumbuh dan berkembang dalam memenuhi tuntutan masyarakat tersebut dibandingkan puskesmas non BLUD. Puskesmas BLUD memiliki otonomi yang lebih besar dari pada

puskesmas non BLUD hal ini disebabkan karena fleksibilitas pada puskesmas BLUD. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan Van Yperen, et.al., (2015) yang menyatakan bahwa meningkatnya tuntutan pekerjaan tidak melemahkan motivasi pekerja ketika ada peluang kerja yang dirasakan dan adanya otonomi yang tinggi.

2. Perbedaan Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas BLUD dan non BLUD

Berdasarkan hasil uji dengan menggunakan *Oneway Anova* dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan kepuasan kerja antara pegawai puskesmas BLUD dengan non BLUD. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan Subramaniam.et.al., (2012) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja pegawai sektor swasta lebih tinggi dibandingkan pegawai sektor publik. Berdasarkan dari rata-rata jawaban masing-masing responden dapat dilihat ada perbedaan kepuasan kerja antara pegawai puskesmas BLUD dengan non BLUD. Kepuasan kerja pegawai puskesmas non BLUD berada pada kriteria sedang dan

kepuasan kerja pegawai puskesmas BLUD berada pada kriteria tinggi.

Hasil uji *Oneway Anova* dari masing-masing indikator dalam penelitian ini memperlihatkan bahwa perbedaan kepuasan kerja antara pegawai puskesmas BLUD dan non BLUD terletak pada indikator spiritualitas kerja dan teman sekerja sedangkan indikator pekerjaan itu sendiri, terhadap atasan, nominasi untuk promosi jabatan dan besaran gaji tidak ada perbedaan. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Mathew (2013) mengatakan bahwa kepuasan perawat meningkat bila terjalin komunikasi yang baik antara sesama perawat maupun dengan para staf lain dan dokter. Indikator spiritualitas kerja lebih tinggi dari pada puskesmas non BLUD dikarenakan spiritualitas kerja ini berkaitan dengan individu masing-masing. Saat ini banyak orang menemukan inspirasi dan kepuasan dalam pekerjaan mereka dengan mengusung spiritualitas di tempat kerja. Pegawai merasa perlu mengalami pertumbuhan spiritual dan setengah dari pegawai mengatakan bahwa secara terbuka membicarakan masalah spiritual di tempat kerja.

Spiritualitas pemimpin berpengaruh terhadap organisasi yang dipimpinnya. Pegawai mencari jawaban atas pertanyaan spiritual mendasar di tempat kerja: Apa itu “mencari nafkah yang halal”? Apa “nilai spiritual” yang harus didukung pimpinan? Dapatkah membawa nilai-nilai dan wawasan spiritual untuk bekerja atau haruskah menyimpannya untuk diri sendiri?, jawaban pertanyaan-pertanyaan ini, perlu diketahui bagaimana pendekatan spiritual dipraktikkan pada lingkungan kerja. Pendekatan organisasi melalui misi Allah SWT mendedikasikan waktu dan sumber daya untuk membawa spiritualitas yang berpusat pada Allah SWT ke tempat kerja. Tempat kerja merupakan tempat untuk meningkatkan dan menyebarkan keimanan. Organisasi secara aktif melakukan pengajian, membantu orang-orang yang kurang mampu, dan mempromosikan nilai-nilai agama dalam bekerja. Pendekatan etis terhadap spiritualitas berpusat pada nilai-nilai, mengeksplorasi hal-hal yang mendorong dalam bekerja, seperti efisiensi, kompetisi antar pegawai dan kekayaan materi, serta menumbuhkan hal-hal yang sering diabaikan, seperti kejujuran,

keadilan, rasa hormat dan kasih sayang dalam dunia kerja. Pendekatan etis berfokus pada pemupukan nilai-nilai yang menginspirasi untuk berakhlak mulia dalam profesi dan pekerjaan. Pendekatan ke pusat spiritualitas terdalem di tempat kerja dengan cara menemukan makna dalam pekerjaan dan karir. Pekerjaan bukan suatu dunia lain yang membelah kehidupan pegawai melainkan suatu aktivitas yang terintegrasi dengan kehidupan secara menyeluruh yang dialami oleh pegawai. Pegawai dan organisasi didorong untuk mengeksplorasi dan menemukan hal-hal yang berarti dalam pekerjaannya hingga seseorang merasakan bahwa bekerja adalah ibadah, yang merupakan pencapaian dari tujuan dan makna hidup.

Mengusung spiritualitas di tempat kerja akan menjadi suatu jalan bagi pegawai dan organisasi untuk dapat menerapkan nilai-nilai mulia, seperti kejujuran, integritas, anti-korupsi, keadilan, keseimbangan, pengabdian dan penghargaan terhadap orang lain. Hal ini berbeda dengan penelitian Subramaniam, et.al., (2012) yang mengatakan bahwa perbedaan kepuasan kerja terletak pada seleksi manajer, umpan balik, sistem insentif dan

reward. Penelitian Jahufer (2015) mengatakan bahwa tidak ada perbedaan kepuasan kerja antara sektor publik dan sektor swasta dalam hal usia, pengalaman kerja, etnis dan tingkat pendidikan tetapi ada perbedaan kepuasan kerja yang signifikan dalam hal jarak ke tempat kerja.

Puskesmas BLUD sesuai pasal 1 UU No. 1/ 2004 diberikan sejumlah fleksibilitas oleh pemerintah dalam pelaksanaan anggaran untuk instansi, termasuk pengelolaan kas, pengadaan barang/ jasa, pendapatan dan belanja, pengelolaan barang, pengelolaan piutang, utang, investasi, pemanfaatan surplus dan remunerasi. Penerapan BLUD pada puskesmas diharapkan dapat meningkatkan profesionalisme serta *enterpreunership*, akuntabilitas dan transparansi dalam rangka peningkatan pelayanan kepada masyarakat (Nadila, T. et.al., 2016). Adanya fleksibilitas pada puskesmas BLUD akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai puskesmas BLUD hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan. Hasil di atas juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Rehman et.al., (2012) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara

beban kerja dan kepuasan kerja serta antara lingkungan fisik dan
kepuasan kerja.