BAB IV

ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Masakan Padang adalah nama yang digunakan untuk menyebut segala jenis masakan yang berasal dari kawasan Minangkabau, provinsi Sumatera Barat, Indonesia. Semua jenis masakan ini lebih populer dengan sebutan masakan Padang. Dan rumah makan Padang atau rumah makan *urang awak* adalah sebutan untuk usaha rumah makan yang khusus menyajikan masakan Padang.

Pelayan rumah makan Padang kebanyakannya pria. Pelayan rumah makan Padang mempunyai keunikan dalam menyajikan hidangan. Mereka akan membawa sejumlah piring hidangan secara sekaligus dengan bertingkat-tingkat/bertumpuk-tumpuk dengan kedua belah atau sebelah tangan saja. Hal ini merupakan atraksi yang cukup menarik bagi para pengunjungnya.

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah di Rumah Makan Selero Anda Kecamatan Sungai Lilin Kabupaten Musi Banyuasin Palembang. Rumah makan ini sudah berdiri sejak tahun 1990. Rumah Makan Selero Anda tidak hanya fokus pada pelayanan nasi padang, tetapi juga mengembangkan usaha di bidang penginapan. Saat ini jumlah karyawan yang bekerja di Rumah Makan Selero Anda adalah berjumlah 46 orang.

B. Karakteristik Responden

Berdasarkan kuesioner yang telah disebar yaitu sebanyak 46 kuesioner,

oleh responden sedangkan 2 kuesioner tidak kembali karena karyawan pulang kampung yang tidak tahu kapan bekerja kembali.

Tabel 4.1
Rekapitulasi Hasil Penyebaran Kuesioner

No	Keterangan	Jumlah
1	Jumlah kuesioner yang disebar	46
2	Jumlah kuesioner yang kembali	44
3	Jumlah kuesioner yang dapat diolah	44

Berikut disajikan karakteristik responden berdasarkan Jenis kelamin, usia, gaji, pendidikan, dan jabatan.

Tabel 4.2
- Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	% (persentase)
1	Laki-laki	36	81.8
2	Wanita	8	18.1
	Total	44	100 %

Sumber: Lampiran 3.

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah laki-laki 36 orang atau 81,8%, sedangkan responden wanita berjumlah sebanyak 8 orang atau 18,1%.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	% (persentase)
1	Di bawah 20 tahun	0	0
2	20 tahun – 25 tahun	10	22.7
3	26 tahun – 30 tahun	16	36.3
4	31 tahun – 35 tahun	11	25.0
5	Di atas 35	7	9.0
	Jumlah	44	100 %

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa responden berusia 20 tahun – 25 tahun berjumlah 10 orang atau 22.7.0%, responden yang berusia 26 tahun – 30 tahun berjumlah 16 orang atau 36.3%, responden berusia 31 tahun – 35 tahun berjumlah 11 orang atau 25.0%, dan responden berusia di atas 35 tahun berjumlah 7 orang atau 9.0%.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah ·	% (Percent)
1	SMP	2	4.5
_2	SMA	33	75.0
3	D3	7	15.9
4	S1	2	4.5
	Total	44	100

Sumber: Lampiran 3.

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa responden pendidikan SMP berjumlah 2 orang atau 4.5.0%, responden pendidikan SMA berjumlah 33 orang atau 75.0%, pendidikan D3 berjumlah 7 orang atau 15.9%, dan pendidikan S1 berjumlah 2 orang atau 4.5.0%.

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

No.	Jabatan	Jumlah	% (persentase)
1	Kasir	6	13.6
2	Koki	9	20.4
3	Pelayan	28	63.6
4	Manajer	1	2.2
	Jumlah	44	100 %

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas dapat diketahui bahwa responden yang jabatannya sebagai kasir berjumlah 6 orang atau 13,6%, responden yang jabatannya koki berjumlah 9 orang atau 20.4%, responden yang jabatannya pelayan berjumlah 28 orang atau 63.6%. dan responden yang jabatannya Manajer berjumlah 1 orang atau 2.2%.

Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji

No.	Gaji	Jumlah	% (persentase)
1	Rp 500.000 – Rp 1.000.000	31	70.4
2	Di atas Rp 1.000.000 – Rp 1.500.000	12	27.2
3	Di atas Rp.1.500.000	1	2.2
	Jumlah	44	100 %

Sumber: Lampiran 3.

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas dapat diketahui bahwa responden yang mempunyai gaji Rp 500.000 – Rp 1.000.000 berjumlah 31 orang atau 70.4%, responden yang mempunyai gaji di atas Rp 1.000.000 – Rp 1.500.000 berjumlah 12 orang atau 27.2%, responden yang mempunyai gaji di atas Rp 1.500.000 berjumlah 1 orang atau 2.2%.

C. Uji Kevalidan Instrumen

1. Uji validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Korelasi Product Moment dengan bantuan SPSS 16 Instrumen penelitian dikatakan valid apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 5%. Berikut adalah hasil

a. Variabel Motivasi Faktor Intrinsik

Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Motivasi Faktor Intrinsik

No	Pertanyaan	Nilai	Sig	Keterangan
		Koefisien	-3	arotorungun
1	Item 1	0,647	0,000	Valid
_2	Item 2	0,653	0,000	Valid
3	Item 3	0,574	0,000	Valid
4	Item 4	0,347	0,008	Valid
5	Item 5	0,609	0,000	Valid
6	Item 6	0,336	0,026	Valid
_7	Item 7	0,546	0,000	
8	Item 8	0,770	0,000	Valid Valid
9	Item 9	0,522	0,000	Valid
10	Item 10	0,654	0,000	Valid Valid

Sumber: Lampiran 4.

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas hasil uji validitas variabel Faktor Intrinsik dengan metode *pearson correlations* dapat diketahui bahwa kuesioner yang diujikan adalah *valid* (sahih) yaitu nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.

b. Variabel Motivasi Faktor Ekstrinsik

Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel Motivasi Faktor Ekstrinsik

No	Pertanyaan	Nilai	Sig	Keterangan
		Koefisien		1 Totorangan
1	Item 1	0,585	0,000	Valid
2	Item 2	0,298	0,049	Valid
3	Item 3	0,660	0,000	Valid
4	Item 4	0,585	0,000	Valid -
5	Item 5	0,697	0,000	Valid
6	Item 6	0,496	0,001	Valid
7	Item 7	0,413	0,005	Valid
8	Item 8	0,387	0,010	Valid
9	Item 9	0,618	0,000	Valid
10	Item 10	0.651	0,000	- runu

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas hasil uji validitas variabel faktor ekstrinsik dengan metode *pearson correlations* dapat diketahui bahwa kuesioner yang diujikan adalah *valid* (sahih) yaitu nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.

c. Variabel kepuasan kerja

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	Nilai	Sig	Keterangan
		Koefisien		
1	Item 1	0,420	0,005	Valid
2	Item 2	0,697	0,000	Valid
3	Item 3	0,560	0,000	Valid
4	Item 4	0,477	0,001	Valid
5	Item 5	0,584	0,000	Valid
6	Item 6	0,620	0,000	Valid
7	Item 7	0,465	0,001	Valid
8	Item 8	0,530	0,000	Valid
9	Item 9	0,339	0,024	Valid
10	Item 10	0,565	0,000	Valid
11	Item 11	0,433	0,003_	Valid
12	Item 12	0,610	0,000	Valid
13	Item 13	0,469	0,001	Valid
14	Item 14	0,532	0,000	Valid
15	Item 15	0,547	0,000	Valid
16	Item 16	0,383	0,010	Valid
17	Item 17	0,318	0,036	Valid
18	Item 18	0,401	0,007	Valid
19	Item 19	0,410	0.006	Valid
20	Item 20	0,698	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 4.

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas hasil uji validitas variabel Faktor Ekstrinsik dan Faktor intrinsik dengan metode *pearson correlations* dapat diketahui bahwa kuesioner yang diujikan adalah *valid* (sahih) yang nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.

2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan komputer program SPSS didapatkan hasil bahwa alat ukur yang digunakan reliabel karena mempunyai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 (Sekaran, 2000). Hasil yang tersaji dalam lampiran uji reliabilitas terangkum dalam Tabel 4.10

Tabel 4.10
Hasil Uii Reliabilitas

	JI Keliabilitas	
Variabel	Alpha	Status
Faktor intrinsik	0,751	Reliabel
Faktor ekstrinsik	0,732	Reliabel
Kepuasan	0,846	Reliabel

Sumber: Lampiran 4.

Berdasarkan Tabel 4.10 atas menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha untuk faktor intrinsik sebesar 0.751, Faktor ekstrinsik sebesar 0.732, Kepuasan keja sebesar 0,846. Nilai cronbach's alpha ketiga variabel tersebut di atas 0,60 maka data tersebut reliabel.

D. Hasil Penelitian

Analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik terhadap kepuasan kerja

Tabel 4.11 Hasil Pengujian Menggunakan Regresi

Variabel	Standardized Coefficient	T hitung	Sig.	Ket.
Faktor intrinsik (X1)	0.585	5.001	0.000	Signifikan
Faktor ekstrinsik (X2)	0.244	2.083	0.044	Signifikan

Sumber: Lampiran 3

R Square Adjusted

= 0.440

Signifikan

F Hitung

= 0.000

Berdasarkan Tabel 4.11 Persamaan regresi yang dapat disusun adalah:

 $Y = 0.585X_1 + 0.244X_2$

Secara parsial, pengaruh dari masing-masing variabel terhadap kestiaan merek dapat diinterpretasikan seperti di bawah ini:

- a. Nilai koefisien variabel faktor intrinsik sebesar 0.585 yang menunjukkan nilai positif. Ini berarti semakin besar motivasi yang berasal faktor intrinsik semakin besar kepuasan kerja.
- b. Nilai koefisien variabel faktor ekstrinsik sebesar 0,244 yang menunjukkan nilai positif. Ini berarti semakin besar motivasi yang berasal dari faktor ekstrinsik semakin besar kepuasan kerja.

C. Pengujian Hipotesis

1. Uji Signifikansi Pengaruh Secara Simultan (F Test)

Tujuan dari Uji F adalah untuk mengetahui derajat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen yaitu variabel faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik terhadap kepuasan kerja. Prosedur pengujiannya adalah

a. Pengujian Hipotesis

Ho: Hipotesis tidak diterima jika variabel faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Ha : Hipotesis diterima jika variabel faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

b. Kriteria Pengujian

Ho: diterima jika nilai signifikansi > taraf sig (0,05) yang diisyarakatkan.

Ha: diterima jika signifikansi < taraf sig (0,05) yang diisyarakatkan.

c. Hasil Pengujian

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas hasil analisis dengan bantuan statistical software SPSS di dapat nilai signifikansi berada di bawah 0,05, yaitu 0,000 yang berarti bahwa hasil pengujian adalah signifikan pada taraf nyata 5%. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa secara bersama-sama faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2. Uji Signifikansi Pengaruh Secara Parsial (t Test)

Uji parsial disebut sebagai pengujian sebagian. Uji parsial adalah adalah uji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara

a. Hipotesis Pengujian

Ho: Hipotesis tidak diterima jika variabel faktor intrinsik tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Ha: Hipotesis diterima jika variabel faktor intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Ho: Hipotesis tidak diterima jika variabel faktor ekstrinsik tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Ha: Hipotesis diterima jika variabel faktor ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

b. Kriteria Pengujian ...

Ho: diterima jika signifikansi > taraf sig (0,05) yang diisyarakatkan.

Ha: diterima jika signifikansi < taraf sig (0,05) yang diisyarakatkan.

c. Hasil Pengujian

1) Hasil pengujian variabel faktor intrinsik

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas hasil perhitungan analisis regresi model linear dengan bantuan komputer, secara parsial nilai signifikansi berada di bawah 0.05, yaitu 0.000 yang berarti bahwa hasil pengujian signifikan pada taraf nyata 5%. Hasil pengujian menunjukkan variabel faktor intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2) Hasil pengujian variabel faktor ekstrinsik

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas hasil perhitungan analisis

signifikansi berada di atas 0.05, yaitu 0.044 yang berarti bahwa hasil pengujian signifikan pada taraf nyata 5%. Hasil pengujian menunjukkan faktor ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Koefisien determinasi adalah koefisien yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil analisis regresi yang telah dilakukan, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,440. Nilai ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 44,0%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh varibel lain sebesar 66.0%.

F. Pembahasan

Berdasarkan analisis regresi yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa secara serentak dengan menggunakan uji F bahwa variabel faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Sedangkan secara parsial variabel motivasi yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik masing-masing mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Sebagaimana dijelaskan oleh As'ad, (1998) kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada diri masing-masing individu. Semakin

banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya. Berikut adalah pembahasan dari masing-masing variabel.

Faktor intrinsik yang terdiri dari indikator yaitu pekerjaan itu sendiri, prestasi yang diraih, peluang untuk maju, pengakuan orang lain dan tanggung jawab memberikan motivasi bagi karyawan. Hal ini disebabkan karena faktor-faktor yang terdapat dalam variabel tersebut telah sesuai dengan keinginan dari pegawai Sebagaimana dijelaskan oleh Robbin (2002) bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan dan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Sedangkan untuk faktor ekstrinsik yang terdiri dari indikator kompensasi, kondisi kerja, suvervisi, hubungan antara manusia dan kebijaksanaan mempunyai dampak. Hal ini disebabkan karena faktor-faktor yang terdapat dalam variabel tersebut telah sesuai dengan keinginan dari pegawai. Sehingga berdampak pada kepuasan kerja pegawai. Sebagaimana dijelaskan oleh Robbins, (2006) dampak kepuasan kerja cenderung terpusat pada kinerja karyawan, tingkat kehadiran, dan tingkat keluar masuknya karyawan (turnover). Organisasi dengan karyawan yang lebih puas cenderung memiliki kinerja dan tingkat kehadiran yang lebih tinggi serta turnover yang lebih rendah dibandingkan dengan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas.

Untuk mengembangkan sikap-sikap positif tersebut kepada pegawai, sebaiknya pimpinan harus terus memotivasi para pegawainya agar kepuasan kerja pegawainya menjadi tinggi, mengingat kepuasan kerja merupakan bagian dari