

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Data**

Deskripsi data hasil penelitian dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai hasil pengelolaan data yang didapat dari dua variabel dalam penelitian ini, yaitu kepuasan kerja dengan semangat kerja. Skor yang akan disajikan adalah skor yang telah diolah dari data mentah dengan menggunakan statistik deskriptif, yaitu skor rata-rata dan simpangan baku atau standar deviasi.

Berdasarkan jumlah variabel dan merujuk pada masalah penelitian, maka deskripsi data dikelompokkan menjadi dua bagian sesuai dengan jumlah variabel penelitian. Kedua bagian tersebut adalah kepuasan kerja sebagai variabel bebas dengan semangat kerja sebagai variabel terikat. Hasil perhitungan statistik deskriptif masing-masing variabel secara lengkap dapat diuraikan sebagai berikut:

##### **1. Data Semangat Kerja (Variabel Y)**

Data semangat kerja diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian berupa kuesioner yang diisi oleh 36 orang karyawan dari divisi Umum, divisi operasi dan pemeliharaan, serta divisi keuangan sebagai responden.

Berdasarkan pengelolaan data, diperoleh skor terendah 102 dan skor tertinggi adalah 137, jumlah skor adalah 4274, sehingga rata-rata skor

semangat kerja (Y) sebesar 117,89, varians ( $S^2$ ) sebesar 87,36, dan simpangan baku (S) sebesar 9,35 (proses perhitungan terdapat pada lampiran 26 hal.100)

Distribusi frekuensi data semangat kerja dapat dilihat pada tabel IV.1 , dimana rentang skor adalah 35, banyak kelas adalah 6 dan panjang interval adalah 6 (proses perhitungan terdapat pada lampiran 22 hal. 97)

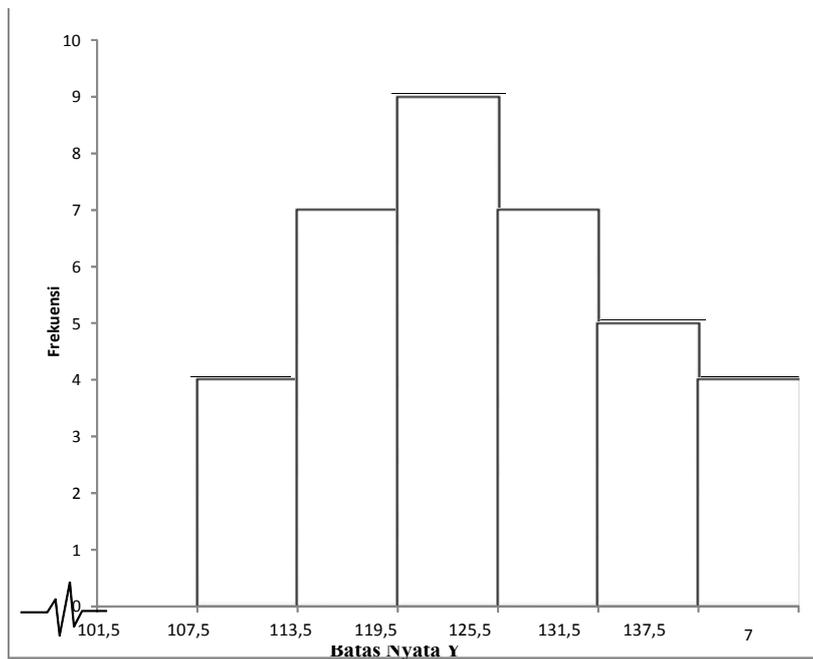
**Tabel IV.1**  
**Distribusi Frekuensi Semangat Kerja (Variabel Y)**

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
102 - 107	101,5	107,5	4	11,1%
108 - 113	107,5	113,5	7	19,4%
114 - 119	113,5	119,5	9	25,0%
120 - 125	119,5	125,5	7	19,4%
126 - 131	125,5	131,5	5	13,9%
132 - 137	131,5	137,5	4	11,1%
Jumlah			36	100%

Sumber: Data penelitian diolah

Berdasarkan tabel IV.1, dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tinggi variabel semangat kerja, yaitu 9 yang terletak pada interval ke-3 yakni antara 114-119 dengan frekuensi relatif sebesar 25,0%. Sementara frekuensi terendahnya, yaitu 4 yang terletak pada interval pertama, yakni antara 102-107 dengan frekuensi relatif 11,1% dan interval ke-6, yakni antara 132-137 dengan frekuensi relatif 11,1%.

Untuk mempermudah penafsiran data frekuensi absolut semangat kerja, maka data ini digambarkan sebagai berikut:



**Gambar IV.1**  
**Grafik Histogram Semangat Kerja (variabel Y)**

Berdasarkan hasil rata-rata hitung skor masing – masing indikator dari variabel semangat kerja terlihat bahwa indikator yang memiliki skor tertinggi adalah hubungan dengan atasan, yaitu sebesar 21,23%. Selanjutnya, indikator hubungan dengan teman sekerja sebesar 20,53%, indikator lingkungan kerja sebesar 20,29%, indikator kesempatan mengembangkan karir 20,29%, serta indikator fasilitas dan sarana yang mendukung sebesar 17,26%. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel IV.2.

**Tabel IV.2**  
**Rata-rata Hitung Skor Indikator Semangat Kerja**

Variabel	Semangat Kerja				
Indikator	Kesempatan mengembangan karir	Fasilitas dan sarana yang mendukung	Hubungan dengan atasan	Hubungan dengan teman sekerja	Lingkungan kerja
<b>Jumlah Soal</b>	7	6	5	3	7
<b>Skor</b>	1049	765	784	455	1070
<b>Rata-rata</b>	149,86	127,50	156,80	151,67	152,86
<b>Persentase</b>	20,29%	17,26%	21,23%	20,53%	20,69%

## 2. Kepuasan Kerja (Variabel X)

Data kepuasan kerja diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian berupa kuesioner yang diisi oleh 36 orang karyawan dari divisi umum, divisi operasi dan pemeliharaan, serta divisi keuangan sebagai responden.

Berdasarkan data yang terkumpul, diperoleh skor terendah 104 dan skor tertinggi adalah 139, jumlah skor adalah 4192, sehingga rata-rata skor kepuasan kerja (X) sebesar 116,44, varians ( $S^2$ ) sebesar 59,80 dan simpangan baku (S) sebesar 7,73

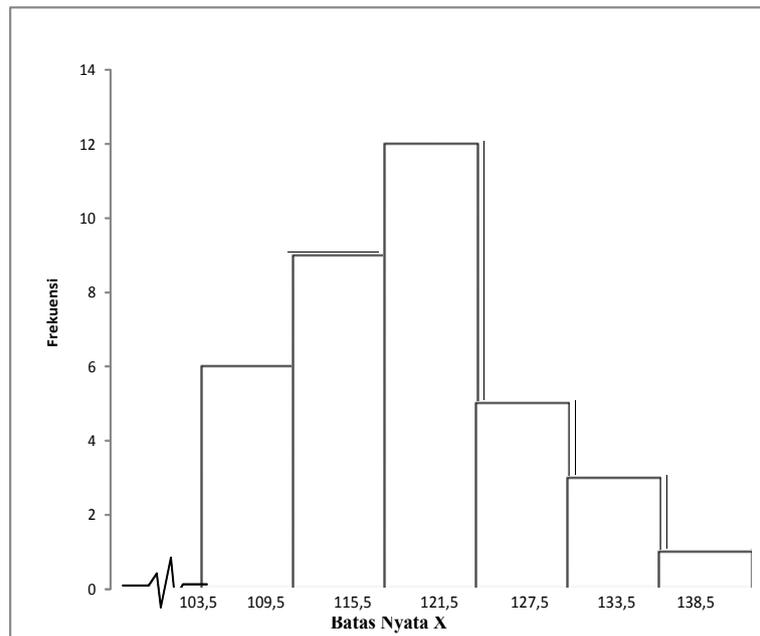
Distribusi frekuensi data kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel IV.3, di mana rentang skor adalah 34, banyak kelas adalah 6 dan panjang interval adalah 6 (proses perhitungan terdapat pada lampiran 21 hal. 96)

**Tabel IV.3**  
**Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja (Variabel X)**

<b>Kelas Interval</b>	<b>Batas Bawah</b>	<b>Batas Atas</b>	<b>Frek. Absolut</b>	<b>Frek. Relatif</b>
104 - 109	103,5	109,5	6	16,7%
110 - 115	109,5	115,5	9	25,0%
116 - 121	115,5	121,5	12	33,3%
122 - 127	121,5	127,5	5	13,9%
128 - 133	127,5	133,5	3	8,3%
134 - 139	133,5	139,5	1	2,8%
Jumlah			36	100%

Berdasarkan tabel IV.3 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel kepuasan kerja, yaitu 12 yang terletak pada interval ke-3 yakni antara 116-121 dengan frekuensi relatif sebesar 33,3%. Sementara frekuensi terendahnya, yaitu 1 yang terletak pada interval ke-6 yakni 134-139 dengan frekuensi relatif 2,8%.

Untuk mempermudah penafsiran data frekuensi absolut kepuasan kerja, maka data ini digambarkan sebagai berikut:



**Gambar IV.2**  
**Grafik Histogram Kepuasan Kerja (Variabel X)**

Berdasarkan hasil rata-rata hitung skor masing – masing indikator dari variabel kepuasan kerja terlihat bahwa indikator yang memiliki skor tertinggi adalah golongan, yaitu sebesar 26,03%. Selanjutnya, indikator kenaikan pangkat/promosi jabatan sebesar 25,59%, indikator tunjangan sebesar 24,26%, serta indikator gaji sebesar 24,12%. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel IV.4

**Tabel IV. 4**  
**Rata – rata Hitung Skor Indikator Kepuasan Kerja**

Variabel	Kepuasan Kerja			
	Kenaikan pangkat/ promosi jabatan	Golongan	Gaji	Tunjangan
<b>Jumlah Soal</b>	9	6	10	5
<b>Skor</b>	1289	874	1350	679
<b>Rata-rata</b>	143.22	145.67	135.00	135.80
<b>Presentase</b>	25.59%	26.03%	24.12%	24.26%

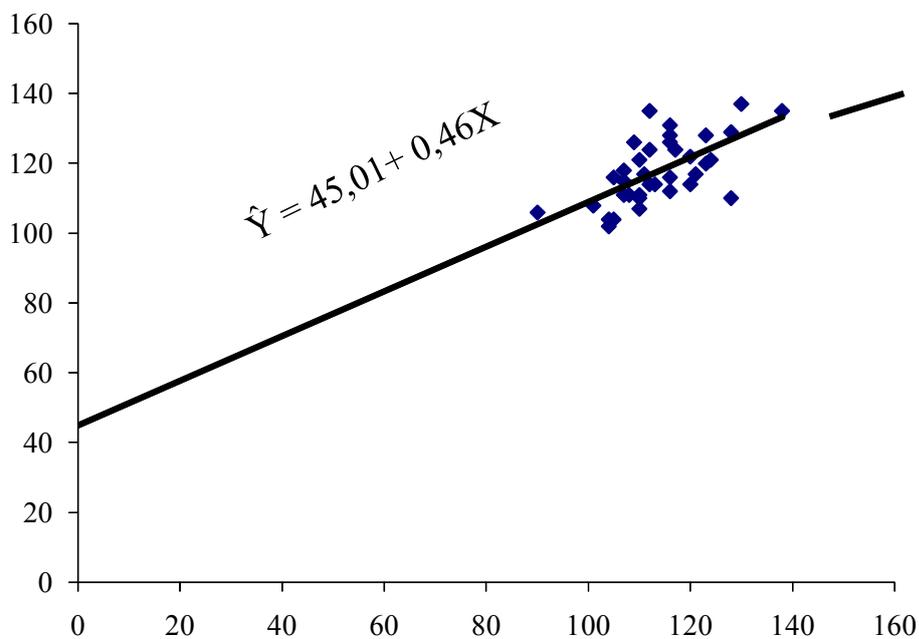
## B. Analisis Data

### 1. Persamaan Garis Regresi

Analisis regresi linear sederhana terhadap pasangan data penelitian antara kepuasan kerja dengan semangat kerja karyawan menghasilkan koefisien arah regresi sebesar 0,46 dan menghasilkan konstanta sebesar 45,01 dengan demikian bentuk hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan semangat kerja karyawan memiliki persamaan regresi  $\hat{Y} = 45,01 + 0,46X$ . Selanjutnya, persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor kepuasan kerja (X) akan mengakibatkan peningkatan semangat kerja (Y) sebesar 0,46 skor pada konstanta 45,01 (proses perhitungan terdapat di lampiran 27 hal. 102).

Persamaan garis regresi  $\hat{Y} = 45,01 + 0,46X$  dapat dilukiskan pada grafik berikut ini:

## GRAFIK PERSAMAAN REGRESI



**Gambar IV.3 Persamaan Regresi  $\hat{Y} = 45,01 + 0,46X$**

### 2. Pengujian Persyaratan Analisis

Dalam perhitungan pengujian persyaratan analisis dilakukan untuk menguji apakah galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas galat taksiran regresi Y atas X dilakukan dengan uji liliefors pada taraf signifikan ( $\alpha = 0,05$ ), untuk sampel sebanyak 36 karyawan dengan kriteria pengujian berdistribusi normal apabila  $L_{hitung} (L_o) < L_{tabel} (L_t)$  dan jika sebaliknya, maka galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal.

Hasil perhitungan uji liliefors menyimpulkan bahwa taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan  $L_o = 0,1466$ , sedangkan  $L_t = 0,1476$ . Ini berarti  $L_o < L_t$  artinya data berdistribusi normal. Untuk lebih jelasnya, hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada tabel IV.5 sebagai berikut:

**Tabel IV.5**  
**Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran**

No.	Galat Taksiran	$L_o$	$L_{tabel}$ (0.05)	Keputusan	Keterangan
1	Y atas X	0,1466	0.1476	Terima $H_o$	Normal

Kemudian dalam persyaratan analisis juga dilakukan pengujian linearitas regresi, untuk melihat apakah persamaan regresi tersebut berbentuk linear atau non linear, dengan kriteria pengujian  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka regresi dinyatakan linear.

Hasil perhitungan menyimpulkan bahwa persamaan regresi berbentuk linear. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan  $F_{hitung} = 1,04$  sedangkan  $F_{tabel} = 4,13$ . Ini berarti  $F_{hitung} < F_{tabel}$  (perhitungan terdapat pada lampiran 29 hal.108). Untuk lebih jelasnya hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada tabel IV.6

### 3. Pengujian Hipotesis Penelitian

Dalam uji hipotesis terdapat uji keberartian regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan berarti atau tidak.

Kriteria pengujian, yaitu  $H_o$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan  $H_o$  ditolak, jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , di mana  $H_o$  adalah model regresi tidak berarti dan  $H_a$  adalah

model regresi berarti atau signifikan, maka dalam hal ini kita harus menolak  $H_0$ .

Berdasarkan hasil perhitungan  $F_{hitung}$  sebesar 14,05 dan untuk  $F_{tabel}$  sebesar 4,13. Jadi, dalam pengujian ini dapat disimpulkan bahwa  $F_{hitung} 14,05 > F_{tabel} 4,13$ , ini berarti  $H_0$  ditolak dan sampel dinyatakan memiliki regresi berarti (proses perhitungan terdapat pada lampiran 33 hal.102). Pengujian dilakukan dengan tabel ANAVA.

**Tabel IV.6**  
**Anava Untuk Keberartian dan Linearitas Persamaan Regresi**  
**Kepuasan Kerja dengan Semangat Kerja Karyawan**  
 $\hat{Y} = 45,01 + 0,46X$

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$
Total	36	503378			
Regresi (a)	1	500320,44			
Regresi (b/a)	1	893,98	893,98	14,05	4,13
Residu	34	2163,57	63,63		
Tuna Cocok	19	1094,74	57,62	0,81 ns)	2,33
Galat Kekeliruan	15	1068,83	71,26		

**Keterangan :** \*) Persamaan regresi berarti karena  $F_{hitung} (14,05) > F_{tabel} (4,13)$

ns) Persamaan regresi linear karena  $F_{hitung} (0,81) < F_{tabel} (2,33)$

Pengujian koefisien korelasi bertujuan untuk mengetahui besar atau kuatnya hubungan antara variabel X dan variabel Y. Penelitian ini menggunakan rumus koefisien korelasi *product moment* dari *pearson*.

Hasil perhitungan koefisien korelasi antara kepuasan kerja dengan semangat kerja diperoleh koefisien korelasi sederhana  $r_{xy} = 0,638$  (proses

perhitungan dilihat pada lampiran 34 hal.113). Untuk uji signifikan koefisien korelasi disajikan pada tabel IV.7

**Tabel IV.7**

**Pengujian Signifikan Koefisien Korelasi Sederhana Antara X dan Y**

Koefisien antara X dan Y	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$
	0,638	40,68%	4,829	1,69

Berdasarkan pengujian signifikan koefisien korelasi antara kepuasan kerja dengan semangat kerja sebagaimana terlihat pada tabel IV.7 di atas diperoleh  $t_{hitung} = 2,375 > t_{tabel} = 1,69$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi sederhana  $r_{xy} = 0,638$  adalah signifikan. Artinya, dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan semangat kerja. Koefisien determinasi  $r_{xy}^2 = 0,638^2 = 0,4068$  berarti sebesar 40,68% semangat kerja karyawan Perusahaan Daerah Pengelola Air Limbah di Jakarta ditentukan oleh kepuasan kerja karyawan itu sendiri (proses perhitungan dapat terlihat pada lampiran 36 hal.115).

### C. Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dijelaskan sebelumnya, di ketahui adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dengan semangat kerja pada karyawan Perusahaan Daerah Pengelola Air Limbah di Jakarta.

Dari perhitungan itu pula, maka dapat diinterpretasikan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi semangat kerja, atau semakin tinggi kepuasannya,

maka semakin tinggi semangat kerja pada karyawan Perusahaan Daerah Pengelola Air Limbah di Jakarta. Begitu juga sebaliknya, jika kepuasan kerja rendah, maka akan semakin menurun semangat kerja pada karyawan Perusahaan Daerah Pengelola Air Limbah di Jakarta.

#### **D. Keterbatasan Penelitian**

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak sepenuhnya sampai pada tingkat kebenaran yang mutlak. Dan disadari juga bahwa masih banyak kekurangan yang dilakukan selama melakukan penelitian ini, yaitu keterbatasan faktor yang diteliti, yakni hanya mengenai hubungan antara kepuasan kerja dengan semangat kerja pada karyawan. Sementara semangat kerja dipengaruhi oleh banyak faktor dan hanya pada karyawan Perusahaan Daerah Pengelola Air Limbah di Jakarta sebagai populasi dan di divisi Umum, divisi Operasi dan Pemeliharaan, serta divisi Keuangan sebagai populasi terjangkau dan sampel.