



ANALISIS PERBANDINGAN MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA BERDASARKAN GENDER PADA PUSKESMAS UTAN KABUPATEN SUMBAWA

Oleh:

Baiq Ertin Helmida¹, Rosyia Wardani², Harianto³

¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMM

E-mail: ertin0009@gmail.com

²Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMM

E-mail: rosyia3112@gmail.com

³Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMM

E-mail: harisahary97@gmail.com

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Keywords: <i>Analysis Differences in Work Motivation and Job Satisfaction Based on Gender</i></p> <p>Kata kunci: <i>Analisis Perbedaan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin</i></p> <p>How to cite: <i>Helmida, Baiq Ertin., Wardani, Rosyia., Harianto., (2021). Analisis Perbandingan Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Berdasarkan Gender Pada Puskesmas Utan Kabupaten Sumbawa. JMM UNRAM, 10(3), 215-226</i></p> <p>DOI: https://doi.org/10.29303/jmm.v10i3.66</p> <p>Dikumpulkan : 17 September 2021 Direvisi : 27 September 2021 Dipublikasi : 30 September 2021</p>	<p>ABSTRACT</p> <p><i>This study aims to analyze differences in work motivation and job satisfaction based on gender in the Utan Health Center in Sumbawa Regency. The subjects in this study were all employees of the Utan Health Center in Sumbawa Regency. This study used a sample of 60 employees, consisting of 15 male employees and 45 female employees. The sampling technique in this study uses Disproportionate stratified random sampling and to test the hypothesis MANOVA analysis tools are used with a significance level of 5%. The results of the data analysis show that there is a significant difference in the work motivation of male employees and female employees at Puskesmas Utan, Kabupaten Sumbawa, where the significance value is $0.002 < 0.05$. Meanwhile, the results of the job satisfaction variable showed that there was no significant difference between male employees and female employees at the Puskesmas, Kabupaten Sumbawa, where the significance value was $0.138 > 0.05$.</i></p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perbedaan motivasi kerja dan kepuasan kerja berdasarkan gender pada Puskesmas Utan Kabupaten Sumbawa. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Utan Kabupaten Sumbawa. Penelitian ini menggunakan sampel 60 pegawai, terdiri dari 15 pegawai pria dan 45 pegawai wanita. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan <i>Disproportionate stratified random sampling</i> dan untuk menguji hipotesis digunakan</p>

	<p>alat analisis MANOVA dengan tingkat signifikansi 5%. Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan motivasi kerja pegawai pria dengan pegawai wanita di Puskesmas Utan Kabupaten Sumbawa dimana nilai signifikansinya $0,002 < 0,05$. Sementara hasil dari variabel kepuasan kerja menunjukkan tidak terdapat perbedaan secara signifikan antara pegawai pria dengan pegawai wanita di Puskesmas Utan Kabupaten Sumbawa dimana nilai signifikansinya $0,138 > 0,05$.</p>
	<p><i>Copyright © 2021. Baiq Ertin Helmida, Rosyia Wardani, Harianto. All rights reserved.</i></p>

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Dalam organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting. Hal ini memaksa setiap instansi atau organisasi harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Sistem pengelolaan sumber daya manusia yang tepat merupakan kunci keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena ditangan manusialah segala inovasi akan direalisasikan dalam upaya mewujudkan tujuan organisasi.

Tujuan organisasi dapat tercapai jika adanya motivasi kerja yang mendorong semangat pegawai dalam bekerja. Motivasi kerja yang tinggi sangat dibutuhkan dalam upaya meningkatkan semangat kerja karena semakin tinggi motivasi seorang pegawai atau karyawan, maka semakin ia akan memepelajari atau meningkatkan keterampilan serta menambah pengetahuannya dalam bidang pekerjaannya untuk menemukan hal yang baru.

Motivasi adalah suatu keadaan dimana seseorang berusaha seoptimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi dengan menyalurkan seluruh tenaga serta kemampuannya guna mewujudkan tujuan suatu organisasi. Pada dasarnya motivasi timbul dari diri sendiri untuk mendorong dirinya untuk mencapai kepuasan yang diinginkan (Hamid, 2014:63).

Adanya motivasi kerja yang timbul dalam diri seorang pegawai akan memberikan dampak positif bagi suatu organisasi. Pegawai yang memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi akan menunjukkan semangatnya dalam melakukan tugas dari pekerjaannya dan merasa puas dengan apa yang dihasilkannya, sebaliknya jika pegawai dengan tingkat motivasi kerja yang rendah akan memberikan dampak negatif bagi suatu organisasi, sehingga pegawai merasa tidak puas terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja adalah hal yang bersifat individual yang dapat dirasakan oleh seorang pegawai namun kepuasan tersebut memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Perbedaan yang terdapat pada masing-masing individu adalah banyaknya aspek-aspek pada pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut. Artinya seorang pegawai akan merasa puas bila terpenuhinya suatu kebutuhan yang diinginkannya. (Akbar, 2019:46). Menurut (Priyono 2010:173) kepuasan kerja yaitu sebuah dampak dengan seluruh pelaksanaan pekerjaan dan tingkah laku manusia. Pada konteks organisasi, pegawai mendapat dorongan agar bisa bekerja dengan tujuan untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhannya. Apabila hasil kerja

yang ia hasilkan memberikan imbalan yang sesuai, maka ia akan merasa puas terhadap pekerjaannya. Sebaliknya jika imbalan yang diterima tidak sesuai dengan beban hasil kerjanya, maka akan muncul ketidakpuasan dalam diri pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya, sikap dan perasaan seorang pegawai juga dapat berhubungan dengan lingkungan pekerjaannya.

Adanya perbedaan gender dapat menyebabkan munculnya perbedaan motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Pada beberapa organisasi sering ditemukan masalah yang berhubungan dengan pegawai atau sumber daya manusianya. Masalah tersebut yaitu kurangnya motivasi kerja pegawai pada saat melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Faktor penyebab turunnya motivasi kerja pada pegawai adalah upah yang tidak sesuai dengan harapan pegawai, beban kerja yang berlebihan, perlakuan yang tidak adil, dan kurangnya pimpinan memberikan perhatian terhadap bawahan dan tidak ada rangsangan untuk terciptanya semangat dalam meningkatkan prestasi kerja (Israil, 2019:159).

Penelitian yang dilakukan oleh (Nurjaya, 2016) tentang motivasi kerja, dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat perbedaan motivasi kerja pegawai pria berbeda dari pada motivasi kerja pegawai wanita pada kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar, sedangkan dalam penelitian (Amboyo, dkk 2015) menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan motivasi kerja antara guru pria dengan wanita pada guru SMK Negeri 1 Sigi. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Miqyal, 2019) pada pegawai Dinas Perhubungan Kota Surabaya tentang perbedaan kepuasan kerja ditinjau dari jenis kelamin pegawai, dalam penelitiannya menunjukkan terdapat perbedaan tingkat kepuasan kerja antara pegawai pria dan wanita. Adapun dalam penelitian (Anitawidanti, 2010) menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja antara pegawai pria dengan pegawai wanita pada PT Trasindo Surya Sarana Semarang.

Motivasi kerja dan kepuasan kerja penting untuk diperhatikan dalam setiap instansi, begitu pula pada instansi Puskesmas sangat memerlukan pegawai yang memiliki motivasi dan merasakan kepuasan kerja dalam melaksanakan pekerjaannya, karena hal tersebut dapat berpengaruh pada pelayanan kesehatan bagi masyarakat yang memerlukan pengobatan. Menurut peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 tahun 2014, pusat kesehatan masyarakat atau Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif. Puskesmas merupakan fasilitas pelayanan tingkat pertama yang memiliki peranan penting dalam sistem kesehatan nasional, khususnya subsistem upaya kesehatan.

Pada zaman dahulu ada pandangan kedudukan dan peran laki laki lebih tinggi daripada perempuan. Banyak kasus dalam tradisi, tafsir keagamaan maupun dalam aturan birokrasi yang meletakkan kaum perempuan pada tatanan sub-ordinat, namun seiring perkembangan zaman di masa kini mulai terjadi kesetaraan gender pada aspek kesempatan kerja di berbagai bidang pekerjaan seperti halnya ditunjukkan pada Puskesmas Utan Kabupaten Sumbawa memiliki 96 orang pegawai yang terdiri dari 16 Pria dan 80 Wanita. Pegawai di Puskesmas Utan ini didominasi oleh pegawai wanita. Peraturan dan kesempatan yang diterapkan sama tanpa ada diskriminasi atau perbedaan antara pria dan wanita dengan harapan motivasi dan kepuasan juga sama, namun di sisi lain masih ada pandangan masyarakat tentang peran ganda perempuan/wanita pekerja yakni beban ganda yang harus diselesaikan secara bersamaan, menyelesaikan pekerjaan di luar rumah/di area publik sekaligus menyelesaikan pekerjaan domestik rumah tangga, sedangkan pria hanya dituntut sebagai kepala keluarga pencari nafkah utama dalam keluarga.

Dari uraian penelitian terdahulu menunjukkan ketidak konsistenan hasil penelitian dan juga dari penjelasan fenomena di atas yang menyebabkan peneliti tertarik mengetahui apakah ada perbedaan motivasi dan kepuasan kerja berdasarkan gender di Puskesmas Utan, Kabupaten Sumbawa. Penelitian ini menggunakan teknik MANOVA (*Multivariate Analysis of Variance*) yakni metode statistik untuk mengeksplorasi hubungan di antara beberapa variabel independen yang bejenis kategorikal atau non metrik dengan beberapa variabel dependen yang berjenis metrik sedangkan penelitian terdahulu sebagian besar menggunakan teknik alat analisis *independent sample t-test*, ANOVA.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut: Apakah terdapat perbedaan motivasi kerja berdasarkan gender secara signifikan pada Puskesmas Utan Kabupaten Sumbawa, dan apakah terdapat perbedaan kepuasan kerja berdasarkan gender secara signifikan pada Puskesmas Utan, Kabupaten Sumbawa.

Adapun tujuan penelitian sebagai berikut: Untuk menganalisis perbedaan motivasi kerja pegawai berdasarkan gender Pada Puskesmas Utan, Kabupaten Sumbawa, untuk menganalisis perbedaan kepuasan kerja pegawai berdasarkan gender pada Puskesmas Utan, Kabupaten Sumbawa.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Motivasi Kerja

Menurut (Hamid, 2014:63) motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi dorongan, kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Menurut Mangkunegara (2017:93) "motivasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi".

2.2. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Lussier dalam (Hamid, 2014:65), teori Maslow mengemukakan 5 (lima) indikator dari motivasi kerja sebagai berikut:

1. *Physiological need* (kebutuhan fisiologis)
2. *Security needs* (kebutuhan rasa aman).
3. *Social need* (kebutuhan sosial).
4. *Esteem needs* (kebutuhan penghargaan).
5. *Self actualization needs* (kebutuhan aktualisasi diri).

2.3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah hal yang bersifat individual yang dapat dirasakan oleh seorang pegawai namun kepuasan tersebut memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Perbedaan yang terdapat pada masing-masing individu adalah banyaknya aspek-aspek pada pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut. Artinya seorang pegawai akan merasa puas bila terpenuhinya suatu kebutuhan yang diinginkannya. (Akbar, 2019:46). (Priyono, 2010:174) mengemukakan kepuasan kerja merupakan penilaian yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya, sikap dan perasaan seorang pegawai juga dapat berhubungan dengan lingkungan pekerjaannya.

2.4. Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator dari kepuasan kerja menurut Milton dalam (Priyono, 2010:172-173), menyebutkan adanya indikator-indikator dari kepuasan kerja, sebagai berikut:

1. Kerja (*work*)
2. Bayaran (*pay*)
3. Promosi (*promotion*)
4. Pengakuan (*recognizing*)
5. Kondisi kerja (*work coditions*)
6. Teman-pekerja atau rekan kerja (*co-worker*)
7. Perusahaan dan manajemen (*company and management*)

2.5. Gender

Menurut Siagian dkk dalam Israil (2019:161) Gender merupakan konsep kekelakian dan kemaskulinitas atau keperempuanan dan kefeminiman. Gender diartikan sebagai konstruksi sosiokultural yang membedakan karakteristik antara maskulin dan feminim. Maskulin dinyatakan untuk laki-laki dan feminim untuk perempuan. Gender tidak bisa disamakan dengan sex. Sex adalah perbedaan menjadi laki-laki dan perempuan secara biologis. Gender dapat diartikan atau dipahami sebagai suatu pengertian yang mengacu pada atribut sosial dan kesempatan yang bertalian dengan keberadaan seseorang sebagai perempuan atau laki-laki, dan hubungan antara laki-laki dan perempuan, antara anak-anak perempuan dan anak-anak laki-laki. atribut, kesempatan, dan hubungan ini merupakan konstruksi sosial, dipelajari dan dimiliki seseorang, laki-laki dan perempuan, melalui proses sosialisasi sejak lahir dan bersifat kontekstual, dan dapat berubah atau diubah (Sjamsiah Achmad dalam Lapijan, 2012).

2.6. Perspektif Gender

(Lapijan, 2012:23-24) mengemukakan 4 (empat) perspektif gender sebagai berikut:

- a. Mengacu dan merujuk pada status dan kedudukan pria dan perempuan, serta ketidaksetaraan yang merugikan perempuan dalam masyarakat.
- b. Mengakui bahwa penilaian rendah atau kurang terhadap peran-peran perempuan.
- c. Mempertimbangkan interaksi antar gender dan kategori sosial lain
- d. Meyakini bahwa karena ketidaksetaraan gender terkondisi secara sosial

2.7. Hipotesis

H₁: Diduga terdapat perbedaan Motivasi Kerja Berdasarkan Gender secara signifikan pada Pegawai Puskesmas Utan, Kabupaten Sumbawa

H₂: Diduga Terdapat Perbedaan Kepuasan Kerja Berdasarkan Gender Secara Signifikan Pada Pegawai Puskesmas Utan, Kabupaten Sumbawa.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah jenis penelitian komparatif. (Sugiyono, 2014) Komparatif adalah suatu penelitian yang bersifat membandingkan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yakni berupa pertanyaan-pertanyaan tertutup atau terbuka. Teknik pengumpulan data ini adalah pengumpulan data primer yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2014). Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Puskesmas Kecamatan Utan Kabupaten Sumbawa yang berjumlah 96 orang terdiri dari 16 pria dan 80 wanita. Jumlah

sampel dalam penelitian ini adalah 15 orang pria dan sebanyak 45 orang wanita dengan teknik sampling *Disproportionate Stratified Random Sampling*. Teknik ini digunakan untuk menentukan jumlah sampel bila populasinya berstrata tetapi kurang proporsional. Pengukuran variabel menggunakan skala likert dan setiap variabel disediakan 5 (lima) macam alternatif jawaban, yaitu: sangat setuju diberi skor = 5; setuju diberi skor = 4; kurang setuju diberi skor = 3; tidak setuju diberi skor = 2; sangat tidak setuju diberi skor = 1. Teknik analisis data dalam penelitian menggunakan MANOVA (*Multivariate Analysis of Variance*) dapat diartikan sebagai metode statistik untuk mengeksplorasi hubungan di antara beberapa variabel independen yang berjenis kategorikal atau non metrik dengan beberapa variabel dependen yang berjenis metrik (Santoso, 2017). Kategori dari jawaban responden sebagai berikut:

Tabel 1
Kategori Kriteria Pembobotan Variabel

Interval	Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja
4,20 - 5,00	Sangat Tinggi	Sangat Puas
3,40-4,19	Tinggi	Puas
2,60 -3,39	Sedang	Cukup Puas
1,80 - 2,59	Rendah	Kurang Puas
1,00 -1,79	Sangat Rendah	Tidak Puas

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Uji Instrumen

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{kritis}	keterangan
MOTIVASI KERJA	Y1.1	0,764	0,30	Valid
	Y1.2	0,608	0,30	Valid
	Y1.3	0,519	0,30	Valid
	Y1.4	0,732	0,30	Valid
	Y1.5	0,725	0,30	Valid
	Y1.6	0,512	0,30	Valid
KEPUASAN KERJA	Y2.1	0,555	0,30	Valid
	Y2.2	0,502	0,30	Valid
	Y2.3	0,690	0,30	Valid
	Y2.4	0,464	0,30	Valid
	Y2.5	0,562	0,30	Valid
	Y2.6	0,549	0,30	Valid
	Y2.7	0,690	0,30	Valid
	Y2.8	0,555	0,30	Valid
	Y2.9	0,418	0,30	Valid
	Y2.10	0,782	0,30	Valid
	Y2.11	0,562	0,30	Valid
	Y2.12	0,666	0,30	Valid
	Y2.13	0,782	0,30	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2020

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kesimpulan
Motivasi Kerja	0,718	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,854	Reliabel

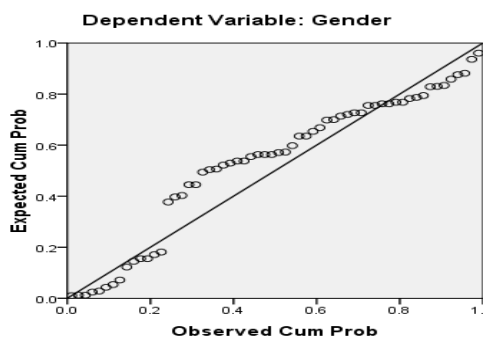
Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji validitas pada 60 Responden diketahui bahwa semua pernyataan yang digunakan dalam kuesioner dinyatakan valid. Karena dari semua pernyataan menunjukkan nilai korelasi (r) hitung lebih besar dibandingkan nilai korelasi (r) kritis (0,30).

Berdasarkan hasil uji instrumen menunjukkan bahwa instrumen untuk seluruh variabel dalam penelitian ini nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,70 sehingga dapat disimpulkan seluruh item instrumen dinyatakan reliabel.

4.1.2. Uji Persyaratan Manova

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1 Uji normalitas dengan P - P Plot

Tabel 4
Uji Homogenitas Varian Matrik/Covarian

Box's Test of Equality of Covariance Matrices ^a	
Box's M	2.345
F	.738
df1	3
df2	1.083E4
Sig.	.529

Sumber: Data primer yang diolah

Tabel 5
Uji Homogenitas Varian

Levene's Test of Equality of Error Variances ^a				
	F	df1	df2	Sig.
Motivasi Kerja	.280	1	58	.599
Kepuasan Kerja	.003	1	58	.954

Sumber: Data primer yang diolah

Dari Uji normalitas, grafik *P-P Plot* menunjukkan bahwa titik-titik menyebar atau mendekati garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian, data yang digunakan pada penelitian ini memenuhi asumsi normalitas. Dari hasil uji Uji Homogenitas Varian Matrik/Covarian diperoleh hasil nilai signifikansi sebesar $0,529 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa matrik varian atau covarian dari variabel dependen adalah sama, sedangkan uji homogenitas varian dapat dilihat dari hasil *Levene's Test of Equality of Error Variances*, hasil dari tes ini dapat diketahui bahwa signifikansi motivasi kerja yaitu $0,599 > 0,05$ dan hasil kepuasan kerja $0,954 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa varian kelompok data kedua variabel tersebut sama. Berdasarkan hasil uji-uji diatas telah memenuhi syarat untuk dilanjutkan menguji hipotesis dengan menggunakan uji Manova (*Tests of Between-Subjects Effects*)

4.1.3. Statistik Deskriptif

Tabel 6
Statistik Deskriptif

Variabel	Jenis Kelamin	Minimum	Maksimum	Rata-rata	Kategori
Motivasi Kerja	Pegawai Pria	2,83	4,50	3,48	Tinggi
	Pegawai wanita	3,00	4,83	3,87	Tinggi
Kepuasan Kerja	Pegawai Pria	2,54	4,00	3,47	Puas
	Pegawai wanita	2,54	4,54	3,28	Cukup puas

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil deskripsi jawaban responden di atas, maka dapat dijelaskan bahwa pegawai pria memiliki tingkat motivasi kerja rata-rata 3,48 (kategori tinggi), nilainya lebih rendah dari motivasi pegawai wanita yaitu 3,87 (kategori tinggi). Motivasi kerja baik pria maupun wanita masuk dalam kategori tinggi, hal ini mempunyai makna bahwa rata-rata pegawai pria dan wanita mempunyai pandangan yang sama yakni "relatif tinggi" terhadap gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, memperoleh keamanan dan kenyamanan dalam bekerja, rekan kerja yang mendukung, penghargaan yang diberikan, kesempatan meningkatkan kemampuan dan keahlian serta situasi lingkungan kerja yang menyenangkan.

Selanjutnya untuk tingkat kepuasan kerja pada pegawai pria yaitu 3,47 (kategori puas), nilainya lebih tinggi daripada kepuasan kerja pegawai wanita sebesar 3,28 (kategori cukup puas). Tingkat kepuasan kerja pegawai pria dan wanita masuk dalam kategori yang berbeda. Kondisi ini dapat menjelaskan bahwa pegawai pria merasakan "puas" sedangkan pegawai wanita "cukup puas" terhadap peralatan dan perlengkapan yang mendukung pekerjaan, kesempatan untuk meningkatkan kemampuan kerja melalui pelatihan dan atau pendidikan tambahan, jumlah gaji yang diterima dibandingkan pekerjaan yang lakukan, perlakuan pimpinan selama bekerja, kondisi ruangan kerja terutama berkaitan dengan ventilasi udara, kelembaban dan kebersihan, kebebasan dalam melakukan metode sendiri dalam melakukan pekerjaan, sistem penggajian, kesesuaian antara pekerjaan dan latar belakang pendidikan, kesesuaian antara pekerjaan dan latar belakang pendidikan, adanya jaminan atas kesehatan/keselamatan kerja.

Untuk mengetahui perbedaannya secara signifikan maka perlu dianalisis lebih lanjut menggunakan analisis Manova.

4.1.4. Uji Hipotesis

Tabel 7
Hasil Multivariate Test

	Effect	Value	F	Hypothesis df	Error df	Sig.
Intercept	Pillai's Trace	.989	2.505E3 ^a	2.000	57.000	.000
	Wilks' Lambda	.011	2.505E3 ^a	2.000	57.000	.000
	Hotelling's Trace	87.885	2.505E3 ^a	2.000	57.000	.000
	Roy's Largest Root	87.885	2.505E3 ^a	2.000	57.000	.000
Gender	Pillai's Trace	.251	9.550 ^a	2.000	57.000	.000
	Wilks' Lambda	.749	9.550 ^a	2.000	57.000	.000
	Hotelling's Trace	.335	9.550 ^a	2.000	57.000	.000
	Roy's Largest Root	.335	9.550 ^a	2.000	57.000	.000

Sumber: Data primer yang diolah

Tabel 7. di atas menunjukkan bahwa nilai F gender untuk *Pillai's Trace*, *Wilks' Lambda*, *Hotelling's Trace*, *Roy's Largest Root* memiliki signifikansi 0,000. nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel gender terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai

Tabel 8
Hasil Tests of Between-Subjects Effects

Source	Dependent Variable	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	Motivasi Kerja	61.250 ^a	1	61.250	11.042	.002
	Kepuasan Kerja	67.222 ^b	1	67.222	2.268	.138
Intercept	Motivasi Kerja	21978.450	1	21978.450	3.962E3	.000
	Kepuasan Kerja	86768.356	1	86768.356	2.927E3	.000
Gender	Motivasi Kerja	61.250	1	61.250	11.042	.002
	Kepuasan Kerja	67.222	1	67.222	2.268	.138
Error	Motivasi Kerja	321.733	58	5.547		
	Kepuasan Kerja	1719.378	58	29.644		
Total	Motivasi Kerja	31255.000	60			
	Kepuasan Kerja	114280.000	60			
Corrected Total	Motivasi Kerja	382.983	59			
	Kepuasan Kerja	1786.600	59			

Sumber: Data primer yang diolah

1) **Pengujian hipotesis 1:**

Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 Diterima dan H_1 Ditolak dan sebaliknya apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 Ditolak dan H_1 Diterima. Dari hasil analisis data pada tabel 8, nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ artinya H_0 Ditolak dan H_1 Diterima. Hasil ini menjelaskan terdapat perbedaan yang signifikan antara motivasi kerja pegawai pria dan pegawai wanita.

2) **Pengujian Hipotesis 2:**

Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 Diterima dan H_2 Ditolak dan sebaliknya apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 Ditolak dan H_2 Diterima. Selanjutnya hasil analisis

pada variabel kepuasan kerja berdasarkan gender yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi $0,138 > 0,05$. Artinya H_0 diterima dan H_2 ditolak. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa antara pegawai pria dan pegawai wanita tidak memiliki perbedaan yang signifikan pada variabel kepuasan kerja.

4.2. Pembahasan

1) Perbedaan Motivasi Kerja berdasarkan Gender

Dari tabel 6. menunjukkan bahwa rata-rata motivasi kerja pegawai wanita lebih tinggi daripada pegawai pria, keadaan ini mungkin disebabkan oleh selisih rata-rata yang cukup besar antara jawaban pegawai wanita dan pria pada dua item pernyataan tertentu yakni item pernyataan tentang kesesuaian gaji yang diperoleh dengan pekerjaan dapat memotivasi untuk melakukan yang terbaik dan juga pada item pernyataan selama bekerja di Puskesmas Utan termotivasi meningkatkan kemampuan atau keahlian untuk melakukan yang terbaik. Persepsi pegawai pria pada dua item tersebut masuk "kategori sedang" sedangkan pegawai wanita masuk dalam "kategori tinggi". Persepsi pegawai pria jauh lebih rendah daripada pegawai wanita pada kedua item tersebut mungkin saja disebabkan pegawai pria sebagai kepala keluarga yang jadi tulang punggung kehidupan keluarga merasakan gaji yang diperoleh dan meningkatkan kemampuan atau keahlian selama bekerja relatif belum cukup banyak/tinggi untuk memotivasi dia melakukan yang terbaik, sedangkan pegawai wanita merasakan motivasi tinggi bisa jadi disebabkan karena rata-rata hanya berperan mendukung ekonomi keluarga dan meningkatkan status sosial keluarga dalam masyarakat (Alfons, 2017). Untuk item-item pernyataan lainnya nilai rata-ratanya relatif tidak jauh berbeda antara pegawai pria dan wanita.

Selanjutnya untuk menguji signifikansi perbedaannya digunakan prosedur *Tests of Between-Subjects Effects* yang hasil ujiannya tertera tabel 8. Berdasarkan hasil dari uji pada variabel motivasi kerja didapatkan nilai signifikansi 0,002. Nilai ini $0,002 < 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat perbedaan yang signifikan antara motivasi kerja pegawai pria dengan wanita di Puskesmas Utan, Kabupaten Sumbawa.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu Penelitian yang dilakukan oleh (Nurjaya 2016) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat perbedaan motivasi kerja pegawai pria dari pada motivasi kerja pegawai wanita pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar. Namun dalam penelitian tersebut di atas, secara rata-rata motivasi kerja pegawai pria lebih tinggi daripada pegawai wanita sebaliknya dengan dalam penelitian yang peneliti lakukan motivasi kerja pegawai wanita lebih tinggi daripada pegawai pria. Hal ini kemungkinan disebabkan bidang pekerjaan dan lingkungan kerja yang berbeda, dimana bidang pekerjaan di Dinas Perhubungan banyak berhubungan dengan tugas di lapangan sehingga membutuhkan fisik yang kuat yang biasanya identik dengan fisik pria sedangkan di puskesmas tugasnya lebih banyak melakukan pekerjaan di dalam ruangan dan melayani orang yang sedang terganggu kesehatannya yang membutuhkan ketelatenan dan kesabaran dalam penanganan pasien

Hasil dari penelitian Damayanti, Veisa Citra (2005) juga menunjukkan bahwa sama-sama menghasilkan nilai rata-rata motivasi kerja pegawai wanita sedikit lebih tinggi daripada pegawai pria, akan tetapi kemudian setelah diuji menggunakan ANOVA (*Analysis Of Variance*) mendapatkan hasil uji perbedaannya tidak signifikan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja pegawai wanita dari pada pegawai pria tidak memiliki perbedaan yang berarti.

2) Perbedaan Kepuasan Kerja berdasarkan Gender

Dari hasil analisis statistik deskriptif pada tabel 6, persepsi kepuasan kerja pegawai pria masuk dalam “kategori puas” sedangkan pegawai wanita hanya kategori cukup puas”. Hasil analisis ini menjelaskan bahwa secara kategori berbeda, namun jika dilihat dari nilai rata-ratanya relatif tidak terlalu jauh berbeda. Untuk menguji signifikansi perbedaannya digunakan analisis manova yakni prosedur *Tests of Between-Subjects Effects* yang hasil ujiannya tertera tabel 8. Dari hasil *Tests of Between-Subjects Effects* variabel kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi di atas 0,05 yakni nilai signifikansinya 0,138. Nilai signifikansi $0,138 > 0,05$. Artinya H_0 diterima dan H_2 ditolak, dengan kata lain tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja antara pegawai pria dengan pegawai wanita di Puskesmas Utan Kabupaten Sumbawa.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri, Annisa Tahta (2010) Dari hasil penelitian disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja antara auditor pria dan wanita, tidak adanya perbedaan kepuasan ini menggambarkan auditor di KAP Jakarta menerima apa adanya sehingga mereka cenderung untuk puas dan bertahan diri sebagai karyawan di KAP. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan dan perhatian terhadap profesi. Hal ini disebabkan sebagian besar karyawan waktunya dihabiskan di tempat kerja. Seseorang akan merasa puas dengan pekerjaan maka akan menimbulkan rasa senang dan bebas dari tekanan pekerjaan. Kondisi seperti ini akan menimbulkan rasa aman dan nyaman bekerja pada lingkungan bekerja.

Namun, penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Miqyal, Abiem Muhammad (2019) Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan terdapat perbedaan, dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 ($0.000 < 0.05$) disimpulkan bahwa terdapat perbedaan tingkat kepuasan kerja ditinjau dari jenis kelamin pada Dinas Perhubungan Kota Surabaya.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data dapat disimpulkan sebagai berikut: Terdapat perbedaan motivasi kerja antara pegawai pria dengan pegawai wanita berdasarkan hasil *Tests of Between-Subjects Effects* Dengan nilai signifikansi 0,002 (lebih kecil dari 0,05). Tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja antara pegawai pria dengan pegawai wanita berdasarkan hasil *Tests of Between-Subjects Effects* dengan nilai signifikansi 0,138 (lebih besar dari 0,05).

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat disarankan sebagai berikut: Pimpinan dan instansi perlu untuk memperhatikan kebutuhan pada setiap pegawai yang bekerja di Puskesmas Utan Kabupaten Sumbawa, karena semakin terpenuhinya suatu kebutuhan dan keinginan pada pegawai akan meningkatkan motivasi dalam bekerja juga sebaiknya diadakan pelatihan dan pengembangan keterampilan pada pegawai Puskesmas Utan Kabupaten Sumbawa, terlebih untuk menambah kesiapan pegawai dalam menghadapi wabah, penyakit menular seperti saat ini pandemi covid-19. Untuk peneliti selanjutnya khususnya penelitian komparasi berdasarkan gender, disarankan jumlah sampelnya cukup banyak dengan perbandingan yang proporsional antara jenis kelamin pria dan wanita.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Abdi. 2019. *Kepuasan Kerja dan Komitmen karyawan Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Pustaka Taman Ilmu.
- Alfons, Olivia L., Goni, Shirley Y.V.I., Pongoh, Hendrik. 2017. *Peran Ibu Rumah Tangga Dalam Meningkatkan Status Sosial Keluarga di Kelurahan Karombasan Selatan Kota Manado*. *Jurnal Acta Diurna Komunikasi* Vol. 6, No. 2, Hal 1-11.
- Amboyo, Abdul Faisal., Syafar, Abdul Wahid dan Hasanuddin, Bakri (2019) *Pengaruh Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Laki-Laki Dan Perempuan Pada SMK Negeri 1 Sigi (Studi Perbandingan)*. *Jurnal Katalogis* Vol. 3, No. 10, Hal 185-195.
- Anitawidanti, Hafni. 2010. *Analisis Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Gender Studi Pada PT Transindo Surya Sarana Semarang*. Skripsi, Semarang, Universitas Diponegoro.
- Damayanti, Veisa Citra. 2005. *Analisis Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Berdasarkan Gender, Usia, Tingkat Pendidikan, Dan Jabatan Pada Karyawan CV. Mega Buana Makmur Di Sidoarjo*. Skripsi. Surabaya. Universitas Airlangga
- Hamid, Sanusi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan. Edisi.1, Cet. 1--Yogyakarta: Deepublish.*
- Israil, Suharni. 2019. *Analisis Perbedaan Motivasi Dan Independensi Auditor Berdasarkan Perspektif Gender (Studi Empiris Pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Selatan)*. Vol.5 No.1 Hal.159-172.
- Lapian, Ghandi L.M. 2012. *Disiplin Hukum Yang Mewujudkan Kesetaraan Gender*. Jakarta:Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan 14, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Miqyal, Abiem Muhammad. 2019. *Perbedaan Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Jenis Kelamin Pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Surabaya*. *Character Jurnal Penelitian, Psikologi*. Vol 6, No. 4. Hal 1-5
- Nugroho, GunawanDwi. 2012. *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Karyawan Pt.Busana Mulya Tekstil*. Unpublished skripsi S1.Universitas Muhammadiyah, Surakarta.
- Nurjaya, 2016, *Perbedaan Motivasi Kerja Pegawai Pria dengan Wanita Dinas Perhubungan Kota Makasar*. *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi* Vol.3. No.1, Hal. 58-69.
- Priyono. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidowarjo : Zifatama.
- Putri, Annisa Tahta. 2010. *Analisis Perbedaan Kepuasan Kerja, Motivasi, Dan Prospek Karier Auditor Berdasarkan Perspektif Gender (Studi Empiris Auditor Eksternal Di KAP Jakarta)*. Skripsi. Jakarta. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Santoso, Singgih. 2017. *Menguasai Statistik Dengan SPSS 24*. Jakarta: PT Alex Media Komputindo.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.