

SKRIPSI

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DI UPTD PUSKESMAS
TAWANGREJO MADIUN TAHUN 2022**



**Oleh :
HENRICO ROBERTA VEONARDO
NIM 201803027**

**PEMINATAN ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN KESEHATAN
PRODI S1 KESEHATAN MASYARAKAT
STIKES BHAKTI HUSADA MULIA MADIUN
TAHUN 2022**

SKRIPSI

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DI UPTD PUSKESMAS TAWANGREJO MADIUN TAHUN 2022

Diajukan untuk memenuhi
Salah satu persyaratan dalam mencapai gelar
Sarjana Kesehatan Masyarakat (S.K.M)



HENRICO ROBERTA VEONARDO
NIM 201803027

**PEMINATAN ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN KESEHATAN
PRODI S1 KESEHATAN MASYARAKAT
STIKES BHAKTI HUSADA MULIA MADIUN
TAHUN 2022**

LEMBAR PERSETUJUAN

Laporan skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing dan telah dinyatakan layak mengikuti Ujian Sidang

SKRIPSI

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DI UPTD PUSKESMAS TAWANGREJO MADIUN TAHUN 2022

Menyetujui,
Pembimbing I



(Retno Widiarini, S.KM., M.Kes.)
NIDN. 0728058103

Menyetujui,
Pembimbing II



(Karina Nur R., S.KM., M.Kes.)
NIDN. 0713068506

Mengetahui,
Ketua Program Studi Kesehatan Masyarakat



(Avicena Sakufa Marsanti, S.KM., M.Kes.)
NIDN. 0717059101

PENGESAHAN

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi dan dinyatakan telah memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar S.KM


Pada Tanggal 19 April 2022

Dewan Penguji

1. Zaenal Abidin, S.KM., M.Kes (Epid)
NIDN. 0217097601

()

2. Retno Widiarini, S.KM., M.Kes
NIDN. 0728058103

()

3. Karina Nur R, S.KM., M.Kes
NIDN. 0713068506

()

Mengesahkan,
STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun
Ketua,



Zaenal Abidin, S.KM., M.Kes (Epid)
NIDN. 0217097601

KATA PENGANTAR

Puja dan puji syukur penulis panjatkan pada Tuhan Yang Maha Esa dan hanya kepada-Nya lah kita memuji dan memohon pertolongan. Berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) di UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun Tahun 2022”. Dalam penyusunan skripsi ini penulis menghadapi banyak hambatan dan tantangan namun tidak menyurutkan semangat peneliti dalam menyelesaikannya.

Pada kesempatan ini peneliti menyampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang membantu proses penulisan ini:

1. Bapak Zaenal Abidin, S.KM., M.Kes. (Epid), selaku Ketua STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun dan sebagai ketua dewan penguji.
2. Ibu Avicena Sakufa Marsanti, S.KM., M.Kes., selaku Ketua Program Studi S1-Kesehatan Masyarakat STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun.
3. Ibu Retno Widiarini, S.KM., M.Kes., selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
4. Ibu Karina Nur Ramadhanintyas, S.KM., M.Kes., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.

5. Pihak UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun yang telah memfasilitasi sebagai tempat penelitian.
6. Pihak Bakesbangpol dan Dinas Kesehatan Kota Madiun yang telah memfasilitasi administrasi perizinan penelitian.
7. Orang tua saya, Siek Siouw Hay (Alm) yang memberikan inspirasi, doa, dan dukungan yang tak pernah terdefiniskan dan Erliana yang selalu memberikan doa, dukungan, dan inspirasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Kakak saya, Ferry Yuliar Christiawan (Alm) dalam memberikan dukungan yang tak bisa terdefiniskan.
9. Dhiva Kumala Putri Ramadhan, teman hidup yang selalu memberikan doa, dukungan, semangat, dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Ibu Kustiyah dan Pak Tunggal, yang selalu memberikan doa, dukungan, dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Seluruh teman S1-Kesehatan Masyarakat angkatan 2018 khususnya peminatan Administrasi Kebijakan Kesehatan yang telah memberikan bantuan dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, penulis mengucapkan terimakasih yang sebanyak-banyaknya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran dari semua pihak yang bersifat membangun selalu diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini.

Penulis juga berharap bahwa skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan peneliti beserta orang-orang yang peduli dengan dunia kesehatan masyarakat khususnya di Indonesia.

Madiun, 19 April 2022

Penyusun,

Henrico Roberta Veonardo
NIM (201803027)

PERSEMBAHAN

Puja dan puji syukur peneliti panjatkan pada Tuhan Yang Maha Esa dan hanya kepada-Nya lah kita memuji dan memohon pertolongan. Berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) di UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun Tahun 2022”. Dalam penyusunannya, penulis telah memberikan yang terbaik untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, hasil akhir penulis persembahkan kepada :

1. Siek Siouw Hay (Alm), bapak penulis. Terimakasih pernah hadir dan memberikan warna dalam kehidupan penulis meskipun tak lama. Terimakasih juga telah mengirim doa dari surga meskipun sebenarnya ini semua hal yang mungkin saja mustahil namun semuanya terwujud menjadi nyata. Kini penulis dapat mewujudkan cita-citamu dengan menyelesaikan pendidikan S-1 ini. Selanjutnya penulis akan menuntaskan semua cita-cita, keinginan, dan harapanmu yang belum terwujud, Pi! Bangga memiliki papi sepertimu dan pernah hidup bersama!
2. Erliana, Ibu penulis. Terimakasih telah hadir terus di sisi penulis sekitar hampir 21 tahun. Tentu banyak yang telah ibu korbankan demi penulis, baik waktu, materi, emosional, hingga doa yang tak pernah habis mengalir khususnya selama kuliah hingga lulus. Terimakasih juga telah bertahan sejauh ini meskipun dalam keadaan yang sulit. Perjalanan yang begitu sulit bersama ibu dari awal kuliah, namun karena kuatmu kita dapat bertahan

bersama-sama sampai sekarang. Kini sedikit demi sedikit penulis akan wujudkan dan memberikan rasa bangga ke ibu. Kita akan bangkit kembali, Mi!

3. Ferry Yuliar Christiawan (Alm), kakak penulis. Terimakasih sudah pernah hadir menemani penulis meskipun tak bisa bersama sampai sekarang. Sudah banyak yang kakak korbakan terutama dalam hal emosional selama penulis kuliah. Penulis yakin, di surga sana kakak selalu mengirimkan doa terbaik untuk penulis. Jangan kecewa pernah punya adik seperti penulis ya, Ko!
4. Dhiva Kumala Putri Ramadhan, Teman Hidup. Terimakasih buat kamu yang selalu menemani, mendukung, menyemangati, hingga berkorban sepanjang perjalanan penulis dalam berkuliah. Sudah banyak suka duka kita lalui bersama dan mengajarkan kita bahwa tidak semua orang baik itu baik adanya. Hingga titik ini, penulis hanya bisa bersyukur dapat bertemu denganmu dan meraih gelar S.K.M bersama-sama.
5. Untuk diri sendiri. Terimakasih sudah kuat, tahan, dan konsisten dalam menghadapi berbagai hal untuk mencapai sukses. Bagiku tak ada yang mustahil ! Cacian kalian adalah semangatku !

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Henrico Roberta Veonardo

NIM : 201803027

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil pekerjaan saya sendiri dan didalamnya tidak terdapat karya yang pernah diajukan dalam memperoleh gelar sarjana disuatu perguruan tinggi dan lembaga pendidikan lainnya. Pengetahuan yang diperoleh dari hasil penerbitan baik yang sudah maupun belum/tidak dipublikasikan, sumbernya dijelaskan dalam tulisan dan daftar pustaka

Madiun, 19 April 2022



Henrico Roberta Veonardo
NIM. 201803027

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Henrico Roberta Veonardo

Jenis Kelamin : Laki-laki

Tempat, tanggal lahir : Madiun, 8 Juli 2000

Agama : Islam

Alamat : Jl. Kutilang Gg. Menco No. 4, Kota Madiun

Email : hendriko629@gmail.com

Riwayat Pendidikan :

1. TK Antonius Madiun (2005-2006)
2. SDK Santa Maria 02 Madiun (2006-2012)
3. SMPN 5 Madiun (2012-2015)
4. SMKN 1 Madiun (Teknik Pemesinan) (2015-2018)
5. STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun (2018-sekarang)

Riwayat Pekerjaan :

1. Karyawan Toko (2018)
2. CEO & Founder KPRV Business (2020-sekarang)
3. Admin Toko KPRV (2021-sekarang)
4. Admin Jelajah Madiun KPRV (2021-sekarang)

ABSTRAK

Henrico Roberta Veonardo

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA
MANUSIA (SDM) DI UPTD PUSKESMAS TAWANGREJO MADIUN TAHUN
2022**

117 Halaman + 26 Tabel + 5 Gambar + 10 Lampiran

UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun merupakan salah satu unit pelayanan kesehatan yang memiliki visi dalam mewujudkan masyarakat mandiri untuk hidup sehat menuju masyarakat sejahtera, yang tentunya memerlukan SDM berkualitas. Pada tahun 2017 dan 2019 sempat mengalami penurunan nilai SKP masing-masing sebesar 1,021% dan 2,68%. Berdasarkan data survei pendahuluan terkait kepuasan kerja diketahui bahwa masih terdapat beberapa SDM yang merasa tidak puas/kurang puas akan pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja SDM.

Jenis penelitian ini ialah kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Untuk populasi penelitian ialah SDM UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun yang berjumlah 73 orang dan sampel berjumlah 42 orang berdasarkan rumus *slovin* dengan d 0,1. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Teknik analisis data yang digunakan ialah analisis univariat untuk mengetahui distribusi frekuensi karakteristik responden dan regresi ordinal untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja SDM.

Hasil penelitian ini didapati bahwa H_0 ditolak karena nilai $\text{sig } 0,001 < 0,1$ yang artinya terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja SDM. Sedangkan nilai *Nagelkerke* diketahui sebesar 0,373 yang artinya besaran pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja SDM sebesar 37,3%.

Kesimpulan dalam penelitian ialah adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja SDM di UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun tahun 2022 sebesar 37,3%. Hal ini mengungkap bahwa perlu adanya peningkatan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja SDM. Bagi UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun masih perlu meningkatkan komunikasi antar SDM dan kemampuan individu dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja SDM di puskesmas tersebut.

**Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Kinerja SDM, UPTD Puskesmas Tawangrejo
Madiun**

ABSTRACT

Henrico Roberta Veonardo

THE EFFECT OF JOB SATISFACTION ON HUMAN RESOURCES (HR) PERFORMANCE AT TAWANGREJO HEALTH CENTER IN 2022

117 Pages + 26 Tables + 5 Pictures + 10 Attachments

Tawangrejo Health Center is a health service unit that has a vision in realizing an independent society to live healthy towards a prosperous society, which of course requires quality human resources. In 2017 and 2019, SKP decreased by 1.021% and 2.68%, respectively. Based on preliminary survey data related to job satisfaction, it is known that there are still some HR who feel dissatisfied/not satisfied with their work. This study aims to analyze the effect of job satisfaction on HR performance.

This type of research is quantitative with a *cross-sectional* approach. The study population was HR Tawangrejo Health Center with 73 people and a sample of 42 people based on the slovin *formula* with d 0.1. The sampling technique used in this study was *random sampling*. The data analysis technique used was univariate analysis to determine the frequency distribution of respondent characteristics and ordinal regression to determine the effect of job satisfaction on HR performance.

The results of this study found that H_0 was rejected because the sig value of $0.001 < 0.1$, which means that there is an effect of job satisfaction on HR performance. Meanwhile, *Nagelkerke* 's value is known to be 0.373, which means that the amount of influence of the job satisfaction variable on HR performance is 37.3%.

The conclusion in the study is that the effect of job satisfaction on HR performance at Tawangrejo Health Center in 2022 was 37.3%. Revealed that there is a need for increased job satisfaction to improve HR performance. For the Tawangrejo Health Center, it is still necessary to improve communication between human resources and the ability of individuals to improve job satisfaction and human resources performance at the clinic.

Keywords: Job Satisfaction, Human Resources Performance, Tawangrejo Health Center

DAFTAR ISI

SAMPUL DEPAN	i
SAMPUL DALAM	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
PERSEMBAHAN	viii
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	x
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xi
ABSTRAK	xii
ABSTRACT	xiii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xxiii
DAFTAR ISTILAH	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.3.1 Tujuan Umum	8
1.3.2 Tujuan Khusus	9

1.4 Manfaat Penelitian	9
1.4.1 Manfaat Bagi UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun	9
1.4.2 Manfaat Bagi STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun	9
1.4.2 Manfaat Bagi Peneliti	9
1.5 Keaslian Penelitian	10
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Puskesmas	12
2.1.1 Pengertian	12
2.1.2 Prinsip Penyelenggaraan, Tugas, Fungsi, dan Wewenang	13
2.1.3 Persyaratan	17
2.1.4 Kategori Puskesmas	19
2.1.5 Perizinan Puskesmas	19
2.1.6 Registrasi Puskesmas	21
2.2 Sumber Daya Manusia (SDM)	22
2.2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM)	22
2.2.2 Pentingnya SDM dalam organisasi	23
2.2.3 Fungsi Manajemen SDM	25
2.3 Kepuasan Kerja	26
2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja	26
2.3.2 Teori Tentang Kepuasan Kerja	27
2.3.3 Dimensi Kepuasan Kerja	31
2.3.4 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	32

2.3.5 Dampak dari Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja	33
2.3.6 Meningkatkan Kepuasan Kerja	35
2.4 Kinerja	36
2.4.1 Pengertian Kinerja	36
2.4.2 Teori tentang Kinerja	38
2.4.3 Dimensi Kinerja	39
2.4.4 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	40
2.4.5 Tujuan Penilaian Kinerja	42
BAB 3 KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	43
3.1 Kerangka Konseptual	43
3.2 Hipotesis	44
BAB 4 METODE PENELITIAN	45
4.1 Desain Penelitian	45
4.2 Populasi dan Sampel	45
4.2.1 Populasi	45
4.2.2 Sampel	46
4.3 Teknik Pengambilan Sampel	47
4.4 Kerangka Kerja Penelitian	47
4.5 Variabel Penelitian	48
4.6 Definisi Operasional	49
4.7 Instrumen Penelitian	51
4.8 Lokasi dan Waktu Penelitian	52
4.8.1 Lokasi	52

4.8.2 Waktu	52
4.9 Prosedur Pengumpulan Data	52
4.10 Teknik Analisis Data	54
4.11 Etika Penelitian	56
4.11.1 Lembar Persetujuan	56
4.11.2 Kerahasiaan	56
BAB 5 HASIL DAN PEMBAHASAN	57
5.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	57
5.1.1 Kondisi Geografis	57
5.1.2 Data Organisasi	59
5.1.3 Data Sumber Daya UPTD Puskesmas Tawangrejo	61
5.1.4 Pelayanan UPTD Puskesmas Tawangrejo	64
5.1.5 Struktur Organisasi UPTD Puskesmas Tawangrejo	65
5.2 Karakteristik Responden	66
5.2.1 Jenis Kelamin	67
5.2.2 Umur	67
5.2.3 Pendidikan Terakhir	68
5.2.4 Status Kepegawaian	68
5.2.5 Jabatan	69
5.2.6 Masa Kerja di Puskesmas	70
5.3 Hasil Penelitian	70
5.3.1 Kepuasan Kerja	70
5.3.2 Kinerja	73

5.3.3 Tabel Tabulasi Variabel Kepuasan Kerja dan Kinerja	75
5.3.4 Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kinerja SDM di UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun	76
5.4 Pembahasan	77
5.4.1 Kepuasan Kerja	77
5.4.2 Kinerja	85
5.4.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja SDM	92
BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN	97
6.1 Kesimpulan	97
6.2 Saran	97
6.2.1 Untuk UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun	97
6.2.2 Untuk STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun	97
6.2.3 Untuk Peneliti Selanjutnya	98
DAFTAR PUSTAKA	99
LAMPIRAN	105

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Keaslian Penelitian	11
Tabel 4.1 Definisi Operasional Penelitian	50
Tabel 5.1 Data Kepegawaian UPTD Puskesmas Tawangrejo Tahun 2022	61
Tabel 5.2 Data Sarana dan Prasarana UPTD Puskesmas Tawangrejo Tahun 2019	63
Tabel 5.3 Data Sarana Kesehatan Bersumberdaya Masyarakat UPTD Puskesmas Tawangrejo Tahun 2019	63
Tabel 5.4 Data Sekolah di Wilayah Kerja UPTD Puskesmas Tawangrejo Tahun 2019	64
Tabel 5.5 Jenis Kelamin Responden di UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun	67
Tabel 5.6 Umur Responden di UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun	67
Tabel 5.7 Pendidikan Terakhir Responden di UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun	68
Tabel 5.8 Status Kepegawaian Responden di UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun	68
Tabel 5.9 Jabatan Responden di UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun	69
Tabel 5.10 Masa Kerja Responden di UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun ..	70
Tabel 5.11 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Variabel Kepuasan Kerja di UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun	70

Tabel 5.12	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Gaji di UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun	71
Tabel 5.13	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Promosi di UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun	71
Tabel 5.14	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Atasan di UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun	72
Tabel 5.15	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Teman Sekerja di UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun	72
Tabel 5.16	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pekerjaan Itu Sendiri di UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun	73
Tabel 5.17	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Variabel Kinerja di UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun	73
Tabel 5.18	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kualitas Personal di UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun	74
Tabel 5.19	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kuantitas Kerja di UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun	74
Tabel 5.20	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pelaksanaan Tugas di UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun	75
Tabel 5.21	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tanggung Jawab di UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun	75
Tabel 5.22	Tabel Tabulasi Silang Variabel Kepuasan Kerja dan Kinerja di UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun	76

Tabel 5.23 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja SDM di	
UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun	76
Tabel 5.24 Pseudo R Square	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Kerangka Konseptual	43
Gambar 4.1 Kerangka Kerja Penelitian	48
Gambar 5.1 Peta Kecamatan Kartoharjo Kota Madiun	58
Gambar 5.2 Jumlah Penduduk Menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin ...	59
Gambar 4.3 Struktur Organisasi UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun Tahun 2022	66

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Permohonan Calon Responden	106
Lampiran 2 <i>Informed Consent</i>	107
Lampiran 3 Kuesioner	108
Lampiran 4 Lembar Perbaikan Proposal Skripsi	112
Lampiran 5 Surat Pengajuan Penelitian dari STIKES BHM Madiun	112
Lampiran 6 Surat Rekomendasi Penelitian dari Bakesbangpol	113
Lampiran 7 Surat Izin Penelitian dari Dinkes Kota Madiun	113
Lampiran 8 Tabel Rekapitulasi Hasil Kuesioner	114
Lampiran 9 Hasil Analisis Data di SPSS <i>for Windows</i>	115
Lampiran 10 Kartu Bimbingan Skripsi	119
Lampiran 11 Lembar Perbaikan Seminar Hasil	120
Lampiran 12 Surat Selesai Penelitian di UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun	120
Lampiran 13 Dokumentasi Penelitian	121

DAFTAR ISTILAH

BPS	: Badan Pusat Statistik
Kemenkes	: Kementerian Kesehatan
PKP	: Penilaian Kinerja Puskesmas
PKP	: Penilaian Kinerja Puskesmas
PNS	: Pegawai Negeri Sipil
RI	: Republik Indonesia
SDM	: Sumber Daya Manusia
SKP	: Sasaran Kerja Pegawai
SUTET	: Saluran Udara Tegangan Ekstra Tinggi
UKM	: Upaya Kesehatan Masyarakat
UKP	: Upaya Kesehatan Perorangan
UPTD	: Unit Pelaksana Teknis Daerah
UU	: Undang-Undang

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya. Puskesmas sebagai unit pelayanan kesehatan tingkat pertama dan terdepan dalam sistem pelayanan kesehatan, harus melakukan upaya kesehatan wajib (*basic six*) dan beberapa upaya kesehatan pilihan yang disesuaikan dengan kondisi, kebutuhan, tuntutan, kemampuan dan inovasi serta kebijakan pemerintah daerah setempat. (Kemenkes RI, 2019)

Puskesmas memiliki tugas melaksanakan kebijakan kesehatan untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan di wilayah kerjanya. Untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan tersebut, puskesmas harus mengintegrasikan program yang dilaksanakannya dengan pendekatan keluarga. Cara ini guna meningkatkan jangkauan sasaran dan mendekatkan akses pelayanan kesehatan di wilayah kerjanya dengan mendatangi keluarga. (Kemenkes RI, 2019)

Melihat hal tersebut tentunya tuntutan kerja yang harus dihadapi SDM yang terlibat di dalamnya juga begitu besar. Sehingga secara tak langsung kinerja SDM yang terlibat menjadi penentu dalam keberhasilan puskesmas dalam menjalankan tugasnya. Kinerja sendiri merupakan hasil individu secara keseluruhan selama

periode tertentu dalam melakukan tugasnya, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan. (Rivai, 2005)

SDM menurut Wirawan (2009), seperti faktor internal pegawai, faktor lingkungan internal organisasi, dan faktor lingkungan eksternal organisasi.

Apabila kinerja SDM yang buruk tidak segera diatasi, dapat langsung berpengaruh terhadap puskesmas itu sendiri. Selain berpengaruh terhadap keberhasilan puskesmas dalam menjalankan tugasnya, menurut Riani (2013) juga bisa berpengaruh terhadap tujuan evaluasi dan tujuan pengembangan dari puskesmas tersebut. Dalam hal ini puskesmas tidak dapat mengevaluasi prestasi kerja SDM nya begitupun juga tidak dapat melakukan pengembangan skill dan kemampuan SDM yang dimiliki puskesmas.

Salah satu puskesmas yang ada di Kota Madiun ialah UPTD Puskesmas Tawangrejo dengan alamat di Jl. Tawang Sari, Tawangrejo, Kecamatan Kartoharjo, Kota Madiun. Secara administrasi wilayah kerjanya, UPTD Puskesmas Tawangrejo terbagi menjadi empat kelurahan, di antaranya Kelurahan Tawangrejo ($1,77 \text{ km}^2$), Kelurahan Rejomulyo ($2,03 \text{ km}^2$), Kelurahan Pilangbango ($1,21 \text{ km}^2$), dan Kelurahan Kelun ($0,96 \text{ km}^2$). Bahkan berdasarkan data Badan Pusat Statistik Kota Madiun (2022), jumlah penduduk di wilayah kerja UPTD Puskesmas Tawangrejo tahun 2021 sebanyak 53.698 orang dengan persentase penduduk laki-laki sebesar 49% dan perempuan 51%.

Hal ini menunjukkan bahwa besarnya penduduk di wilayah kerjanya yang harus dilayani dengan baik dalam hal pelayanan kesehatan. Besarnya beban kerja yang harus dihadapi SDM di UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun tersebut

membuat kinerja SDM mengalami penurunan beberapa kali. Berdasarkan data Sasaran Kerja Pegawai (SKP) puskesmas pada tahun 2016-2020 diketahui sempat mengalami penurunan pada tahun 2017 dan tahun 2019. Di mana pada tahun 2017 diketahui nilai rata-rata SKP pegawai sebesar 83,004 yang mengalami penurunan dari tahun 2016, yaitu 83,861. Ini artinya bahwa pada tahun 2017 nilai rata-rata SKP pegawai mengalami penurunan sebesar 1,021%. Selain itu pada tahun 2019 juga mengalami penurunan kembali dengan persentase lebih tinggi dibandingkan tahun 2017. Diketahui bahwa nilai rata-rata SKP pegawai pada tahun 2019 ialah 82,940 dan mengalami penurunan dari tahun 2018, yaitu 85,316. Ini artinya bahwa pada tahun 2019 nilai rata-rata SKP pegawai mengalami penurunan sebesar 2,68%.

Penurunan kinerja pegawai tersebut merupakan sebuah hal yang harus benar-benar diperhatikan. Berdasarkan data yang dimiliki UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun sendiri terkait Penilaian Kinerja Puskesmas (PKP) tahun 2021 bahwa pada pelayanan Upaya Kesehatan perorangan (UKP) terdapat 5 dari 8 indikator (62,5%) yang tak tercapai dari target yang telah ditentukan. Di sisi lain pada bagian Manajemen Umum terdapat 6 dari 16 indikator (37,5%) yang tak tercapai dari target yang telah ditentukan. Hal ini hanya sebagai gambaran saja bahwa juga masih terdapat masalah di UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun yang berkaitan dengan kinerja, baik kinerja pegawai maupun kinerja puskesmas.

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan oleh Mansyur, Yusuf dan Rifai, 2021 di Puskesmas Tamalanrea Jaya Kota Makasar pada tahun 2021 bahwa dari 35 pegawai terdapat 26 pegawai (74,3%) yang memiliki kinerja kurang. Di tempat yang berbeda diketahui bahwa terdapat 20 dari 36 pegawai (55,5%) Puskesmas

Rantang Medan Petiasih memiliki kinerja yang tidak baik pada hasil penelitian Sianturi dan Hartono, 2019. Berdasarkan dua data tersebut diketahui bahwa secara garis besar kinerja SDM yang ada di puskesmas belum sepenuhnya baik dan sesuai dengan target-target yang telah ditentukan.

Kinerja yang kurang baik tersebut kemungkinan disebabkan oleh beberapa faktor, di antaranya faktor internal pegawai, seperti kepribadian, bakat, keadaan fisik, dan kejiwaan, lalu ada faktor lingkungan internal organisasi, seperti dukungan sumber daya, strategi organisasi, sistem manajemen, dan kompensasi organisasi, lalu yang terakhir disebabkan oleh faktor eksternal organisasi, seperti keadaan, kejadian, maupun situasi yang terjadi di eksternal organisasi. (Wirawan, 2009) Melihat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja juga merupakan faktor internal pegawai yang dapat berdampak pada kinerja. Menurut Luthans (1998) kepuasan kerja sebagai perasaan senang dan tidak senang terhadap pekerjaan yang dirasakan karyawan, seperti iklim organisasi, hubungan atasan dan bawahan, hubungan antar karyawan, hingga gaya kepemimpinan yang ada di dalam sebuah organisasi.

Hal tersebut sejalan pada beberapa penelitian terdahulu bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Arifin, Barlian dan Hidayat (2018) bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Sumbersari Kecamatan Rowokangkung Kabupaten Lumajang. Pada penelitian tersebut jika diketahui bahwa belum terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, sehingga berdampak pada suasana kerja dan kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Penelitian lain yang dilakukan oleh Sultan,

Semmaila dan Serang (2020) juga mengemukakan bahwa secara simultan dan parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Kota Makassar.

Pada penelitian lain yang dilakukan oleh Miftahul' Ulum Hasanah (2017) juga diketahui bahwa sebagian besar perawat Non PNS di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun tahun 2017 sudah puas terhadap pekerjaannya dibarengi juga dengan kinerja yang baik yang berarti bahwa kepuasan kerja dengan kinerja memiliki hubungan. Pada penelitian ini juga ditemukan bahwa indikator kepuasan kerja dengan frekuensi tidak puas terbanyak ialah rekan kerja. Hasil serupa juga ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Irenawati (2020) bahwa gambaran kepuasan kerja di RS Marinir Cilandak secara garis besar belum cukup memuaskan sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawannya.

Tingkat kepuasan dua orang terhadap pekerjaan yang sama pun bisa saja berbeda karena sudut pandang yang berbeda. Sehingga terdapat beberapa dimensi kepuasan kerja yang menggambarkan karakteristik penting dalam sebuah pekerjaan, di antaranya pekerjaan itu sendiri (*work it self*), atasan (*supervision*), teman sekerja (*workers*), promosi (*promotion*), dan gaji/upah (*pay*). (Luthans, 1998) Sedangkan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sendiri menurut As'ad (2004) terdapat 4 faktor, yaitu psikologi, fisik, finansial, dan sosial. Untuk faktor fisik meliputi minat, ketentraman kerja, sikap, dan perasaan kerja. Faktor fisik meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, sirkulasi udara, dan kesehatan pegawai. Faktor finansial meliputi tunjangan,

fasilitas yang diberikan, dan promosi. Faktor sosial meliputi interaksi sosial dengan sesama karyawan maupun atasan.

Apabila rasa tidak puas karyawan terhadap pekerjaannya berlangsung dalam waktu yang lama, tentunya dapat mempengaruhi produktivitas, ketidakhadiran dan *turnover* hingga kesehatan pegawai itu sendiri yang pada akhirnya mempengaruhi kinerjanya. Sehingga pegawai tidak akan mendapat fasilitas lebih berupa pemberian gaji maupun bonus yang lebih, kesempatan promosi, hingga pengembangan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan kerja yang diselenggarakan organisasi itu sendiri.

Melihat dari besarnya permasalahan terkait dampak dari rasa tidak puas pegawai terhadap pekerjaannya, maka perlu dilakukan beberapa cara menurut Riggio (2005) guna meningkatkan kepuasan kerja. Beberapa cara tersebut, di antaranya melakukan perubahan struktur kerja, melakukan perubahan struktur pembayaran, pemberian jadwal kerja yang fleksibel, hingga pengadaan program yang mendukung seperti *health center*, *profit sharing*, dan *employee sponsored child care*. Cara-cara tersebut bisa dijadikan sebagai salah satu solusi yang bisa dilakukan organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja SDM nya. Namun perlu dilakukannya analisis terlebih dahulu terkait penyebab ketidakpuasan karyawan agar solusi yang dipilih tepat sehingga dapat berjalan dengan efektif dan efisien dalam mengatasi masalah tersebut.

Berdasarkan studi pendahuluan terhadap 31 pegawai UPTD Puskesmas Tawangrejo terkait gambaran kepuasan kerja di UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun diketahui terdapat beberapa dimensi kepuasan kerja yang masih kurang.

Pada dimensi pekerjaan itu sendiri (*work it self*) diketahui bahwa masih terdapat 5 pegawai (16,1%) yang merasa kurang puas dengan beban kerja, 2 pegawai (6,4%) merasa kurang puas dengan jam kerja yang disiplin, dan 1 pegawai (3,2%) merasa kurang puas dengan tata tertib yang diberikan. Pada dimensi atasan (*supervision*) diketahui bahwa terdapat 1 pegawai (3,2%) merasa kurang puas dengan gaya kepemimpinan kapus, cara pengambilan keputusan kapus, serta kemampuan dan komitmen kapus.

Lalu pada dimensi teman sekerja (*workers*) terdapat 5 pegawai (16,1%) merasa kurang puas dengan rasa saling percaya antar pegawai dan 4 pegawai (12,9%) merasa kurang puas dengan komunikasi dan kerjasama antar pegawai. Pada dimensi promosi (*promotion*) terdapat 1 pegawai (3,2%) merasa tidak puas dan 4 pegawai (12,9%) merasa kurang puas dengan promosi karir berjenjang dan program pengembangan diri dan 3 pegawai (9,6%) merasa kurang puas dengan program promosi karir dan pengembangan diri yang adil. Terakhir, pada dimensi gaji/upah (*pay*) terdapat 1 pegawai (3,2%) merasa tidak puas dan 6 pegawai (19,3%) merasa kurang puas dengan tunjangan lain yang didapatkannya dan 3 pegawai (9,6%) merasa kurang puas dengan bonus yang diterimanya.

Topik permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini ialah terkait data SKP Puskesmas tahun 2016-2020 yang sempat mengalami penurunan pada tahun 2017 dan 2019. Selain itu didukung dengan data survei kepuasan kerja yang masih rendah pada beberapa indikator, seperti penerimaan tunjangan, promosi karir berjenjang, program pengembangan diri, rasa saling percaya antar pegawai, hingga beban kerja yang ada. Jadi berdasarkan data yang ada, studi pendahuluan,

dan penelitian terdahulu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) di UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun Tahun 2022.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) di UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun tahun 2022.

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) di UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun tahun 2022.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi kepuasan kerja Sumber Daya Manusia (SDM) di UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun tahun 2022
2. Mengidentifikasi kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) di UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun tahun 2022

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Bagi UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi maupun kajian lebih lanjut terkait kepuasan kerja SDM di UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun dalam meningkatkan kinerja SDM.

1.4.2 Manfaat Bagi STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas sekaligus memberikan gambaran bagaimana keadaan real di lapangan terkait kepuasan kerja dan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya bagi mahasiswa prodi S1 Kesehatan Masyarakat peminatan AKK. Selain itu dapat memberikan ilmu baru terkait topik penelitian ini, yaitu kepuasan kerja terhadap kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) di UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun tahun 2022.

1.4.3 Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengalaman baru bagi peneliti khususnya dalam memahami fakta di lapangan terkait kepuasan kerja dan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) di UPTD Puskesmas

Tawangrejo Madiun yang kaitannya itu sebagai syarat bagi peneliti untuk mendapatkan gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat. Selain itu dapat menjadi bekal bagi peneliti kelak untuk mengaplikasikannya ke dunia kerja yang sesungguhnya.

1.5 Keaslian Penelitian

Berdasarkan judul penelitian, terdapat beberapa referensi penelitian lainnya yang memiliki kesamaan, antara lain :

Tabel 1.1 Keaslian Penelitian

No.	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Variabel	Hasil	Perbedaan
1	Samsul Arifin, Noer Aisyah Barlian, dan Zainul Hidayat, 2018 “Pengaruh Motivasi, Prestasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Sumbersari Kecamatan Rowokangkung Kabupaten Lumajang”	Analisis data yang digunakan ialah uji T dan uji F	Variabel independen : Motivasi, prestasi, dan kepuasan kerja Variabel dependen : Kinerja	Motivasi, prestasi, dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan puskesmas	Variabel independen : kepuasan kerja Analisis data : regresi ordinal Tempat penelitian : UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun
2	Ollanda Irenawati, 2020 “Hubungan Kepuasan Kerja Karyawan (Perawat) Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Marinir Cilandak”	Penelitian kuantitatif dengan pendekatan <i>cross sectional</i> . Analisis data yang digunakan adalah uji univariat	Variabel independen : Kepuasan kerja berdasarkan faktor psikologis, sosial, fisik, finansial Variabel dependen : Kinerja karyawan	Secara keseluruhan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah kepuasan psikologi. Sedangkan untuk pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja adalah negatif (kurang baik) untuk kepuasan psikologi, sosial, dan fisik.	Analisis data : regresi ordinal Tempat penelitian: UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun Indikator kepuasan kerja : gaji, promosi, atasan, teman sekerja, dan pekerjaan itu sendiri

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Puskesmas

2.1.1 Pengertian

Puskesmas adalah suatu kesatuan organisasi kesehatan fungsional yang merupakan pusat pengembangan kesehatan masyarakat yang juga membina peran serta masyarakat disamping memberikan pelayanan secara menyeluruh dan terpadu kepada masyarakat di wilayah kerjanya dalam bentuk kegiatan pokok. Puskesmas mempunyai wewenang dan tanggung jawab atas pemeliharaan kesehatan masyarakat dalam wilayah kerjanya, maka wilayah kerja dari puskesmas meliputi satu kecamatan atau sebagian. Puskesmas merupakan perangkat Pemerintah Daerah Tingkat II, sehingga pembagian wilayah kerja puskesmas ditetapkan oleh Bupati. (Kemenkes RI, 2009)

Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya. Pelayanan kesehatan adalah upaya yang diberikan oleh puskesmas kepada masyarakat mencakup perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, pencatatan, pelaporan dan dituangkan dalam suatu sistem. (Kemenkes RI, 2019) Puskesmas sebagai unit pelayanan kesehatan

tingkat pertama dan terdepan dalam sistem pelayanan kesehatan, harus melakukan upaya kesehatan wajib (*basic six*) dan beberapa upaya kesehatan pilihan yang disesuaikan dengan kondisi, kebutuhan, tuntutan, kemampuan dan inovasi serta kebijakan pemerintah daerah setempat. Puskesmas dalam menyelenggarakan upaya kesehatan yang bersifat menyeluruh dan terpadu dilaksanakan melalui upaya peningkatan, pencegahan, penyembuhan dan pemulihan disertai dengan upaya penunjang yang diperlukan. (Kemenkes RI, 2019)

2.1.2 Prinsip Penyelenggaraan, Tugas, Fungsi, dan Wewenang

Prinsip penyelenggaraan puskesmas meliputi: (Kemenkes RI, 2019)

a. Paradigma sehat

Puskesmas mendorong seluruh pemangku kepentingan berpartisipasi dalam upaya mencegah dan mengurangi risiko kesehatan yang dihadapi individu, keluarga, kelompok, dan masyarakat melalui Gerakan Masyarakat Hidup Sehat.

b. Pertanggungjawaban wilayah

Puskesmas menggerakkan dan bertanggung jawab terhadap pembangunan kesehatan di wilayah kerjanya.

c. Kemandirian masyarakat

Puskesmas mendorong kemandirian hidup sehat bagi individu, keluarga, kelompok, dan masyarakat.

d. Ketersediaan akses pelayanan kesehatan

Puskesmas menyelenggarakan Pelayanan Kesehatan yang

dapat diakses dan terjangkau oleh seluruh masyarakat di wilayah kerjanya secara adil tanpa membedakan status sosial, ekonomi, agama, budaya, dan kepercayaan.

e. Teknologi tepat guna

Puskesmas menyelenggarakan Pelayanan Kesehatan dengan memanfaatkan teknologi yang sesuai dengan kebutuhan pelayanan, mudah dimanfaatkan, dan tidak berdampak buruk bagi lingkungan.

f. Keterpaduan dan kesinambungan

Puskesmas mengintegrasikan dan mengkoordinasikan penyelenggaraan UKM dan UKP lintas program dan lintas sektor serta melaksanakan Sistem Rujukan yang didukung dengan manajemen Puskesmas.

Puskesmas memiliki tugas melaksanakan kebijakan kesehatan untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan di wilayah kerjanya. Untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan tersebut, puskesmas harus mengintegrasikan program yang dilaksanakannya dengan pendekatan keluarga. Cara ini guna meningkatkan jangkauan sasaran dan mendekatkan akses pelayanan kesehatan di wilayah kerjanya dengan mendatangi keluarga

Dalam melaksanakan tugasnya, puskesmas memiliki 2 fungsi, di antaranya: (Kemenkes RI, 2019)

a. Penyelenggaraan UKM tingkat pertama di wilayah kerjanya, dengan wewenang:

- i. menyusun perencanaan kegiatan berdasarkan hasil analisis masalah kesehatan masyarakat dan kebutuhan pelayanan yang diperlukan
- ii. melaksanakan advokasi dan sosialisasi kebijakan kesehatan
- iii. melaksanakan komunikasi, informasi, edukasi, dan pemberdayaan masyarakat dalam bidang kesehatan
- iv. menggerakkan masyarakat untuk mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah kesehatan pada setiap tingkat perkembangan masyarakat yang bekerja sama dengan pimpinan wilayah dan sektor lain terkait
- v. melaksanakan pembinaan teknis terhadap institusi, jaringan pelayanan Puskesmas dan upaya kesehatan bersumber daya masyarakat
- vi. melaksanakan perencanaan kebutuhan dan peningkatan kompetensi sumber daya manusia Puskesmas
- vii. memantau pelaksanaan pembangunan agar berwawasan kesehatan
- viii. memberikan Pelayanan Kesehatan yang berorientasi pada keluarga, kelompok, dan masyarakat dengan mempertimbangkan faktor biologis, psikologis, sosial, budaya, dan spiritual; melaksanakan pencatatan,

- pelaporan, dan evaluasi terhadap akses, mutu, dan cakupan Pelayanan Kesehatan
- ix. memberikan rekomendasi terkait masalah kesehatan masyarakat kepada dinas kesehatan daerah kabupaten/kota, melaksanakan sistem kewaspadaan dini, dan respon penanggulangan penyakit
 - x. melaksanakan kegiatan pendekatan keluarga dan melakukan kolaborasi dengan Fasilitas Pelayanan Kesehatan tingkat pertama dan rumah sakit di wilayah kerjanya
- b. Penyelenggaraan UKP tingkat pertama di wilayah kerjanya, dengan wewenang
- i. menyelenggarakan pelayanan kesehatan dasar secara komprehensif, berkesinambungan, bermutu, dan holistic yang mengintegrasikan faktor biologis, psikologi, sosial, dan budaya dengan membina hubungan dokter - pasien yang erat dan setara
 - ii. menyelenggarakan Pelayanan Kesehatan yang mengutamakan upaya promotif dan preventif
 - iii. menyelenggarakan Pelayanan Kesehatan yang berpusatpada individu, berfokus pada keluarga, dan berorientasi pada kelompok dan masyarakat

- iv. menyelenggarakan Pelayanan Kesehatan yang mengutamakan kesehatan, keamanan, keselamatan pasien, petugas, pengunjung, dan lingkungan kerja
- v. menyelenggarakan Pelayanan Kesehatan dengan prinsip koordinatif dan kerja sama inter dan antar profesi
- vi. melaksanakan penyelenggaraan rekam medis
- vii. melaksanakan pencatatan, pelaporan, dan evaluasi terhadap mutu dan akses Pelayanan Kesehatan
- viii. melaksanakan perencanaan kebutuhan dan peningkatan kompetensi sumber daya manusia Puskesmas
- ix. melaksanakan penapisan rujukan sesuai dengan indikasi medis dan Sistem Rujukan
- x. melakukan koordinasi dan kolaborasi dengan Fasilitas Pelayanan Kesehatan di wilayah kerjanya, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

2.1.3 Persyaratan

Puskesmas harus didirikan pada setiap puskesmas. Dalam kondisi tertentu, satu kecamatan dapat didirikan lebih dari satu puskesmas, dengan pertimbangan kebutuhan pelayanan, jumlah penduduk, dan aksesibilitas. Puskesmas harus memenuhi persyaratan: (Kemenkes RI, 2019)

a. Lokasi

Geografis, aksesibilitas jalur transportasi, kontur tanah, fasilitas parkir, fasilitas keamanan, ketersediaan utilitas public, pengelolaan kesehatan lingkungan, dan tidak didirikan di area sekitar SUTET.

b. Bangunan

Persyaratan administratif, bangunan bersifat permanen dan terpisah dengan bangunan lain, memperhatikan fungsi, keamanan, kenyamanan, dan perlindungan keselamatan dan kesehatan.

c. Prasarana

Sistem penghawaan, sistem pencahayaan, sistem air bersih, sanitasi, dan hygiene, sistem kelistrikan, sistem komunikasi, sistem komunikasi, sistem gas medic, sistem proteksi petir, sistem proteksi kebakaran, sistem evakuasi, sistem pengendalian kebisingan, kendaraan puskesmas keliling.

d. Peralatan

Jumlah dan jenis peralatan sesuai dengan kebutuhan pelayanan, kelengkapan izin edar sesuai dengan ketentuan, standar mutu, keamanan, dan keselamatan.

e. Ketenagaan

Dokter dan/atau dokter layanan primer (dokter gigi, tenaga kesehatan lainnya, dan tenaga nonkesehatan).

f. Kefarmasian

Adanya unit pelayanan kefarmasian.

g. Laboratorium Klinik

Adanya ruang laboratorium klinik untuk memenuhi kriteria ketenagaan, bangunan, prasarana, perlengkapan dan peralatan, serta dilaksanakan sesuai dengan peraturan yang ada.

2.1.4 Kategori Puskesmas

Dalam rangka pemenuhan pelayanan kesehatan yang didasarkan pada kebutuhan dan kondisi masyarakat, puskesmas dapat dikategorikan berdasarkan: (Kemenkes RI, 2019)

a. Karakteristik wilayah kerja

- i. Puskesmas kawasan perkotaan
- ii. Puskesmas kawasan perdesaan
- iii. Puskesmas kawasan terpencil
- iv. Puskesmas kawasan sangat terpencil

b. Kemampuan pelayanan

- i. Puskesmas nonrawat inap
- ii. Puskesmas rawat inap

2.1.5 Perizinan Puskesmas

Izin operasional diberikan oleh Pemerintah Daerah kabupaten/kota setelah Puskesmas memenuhi persyaratan lokasi, bangunan, prasarana, peralatan, ketenagaan, kefarmasian, dan laboratorium klinik. Izin operasional puskesmas berlaku untuk jangka waktu 5 tahun dan dapat diperpanjang selama memenuhi persyaratan. Sedangkan bagi puskesmas

yang baru didirikan dan/atau belum memiliki izin operasional paling sedikit harus memenuhi: (Kemenkes RI, 2019)

a. Persyaratan ketenagaan

- 1) dokter dan/atau dokter layanan primer
- 2) 75% jenis tenaga dokter gigi dan tenaga kesehatan lainnya
- 3) tenaga nonkesehatan

b. Persyaratan peralatan telah terpenuhi paling sedikit 60%

Perpanjangan izin operasional dilakukan dengan mengajukan permohonan perpanjangan selambat-lambatnya 6 bulan sebelum habis masa berlakunya izin operasional. Untuk memperoleh izin operasional, kepala dinas kesehatan daerah kabupaten/kota mengajukan permohonan tertulis kepada bupati/walikota melalui instansi pemberi izin pada pemerintah daerah kabupaten/kota dengan melampirkan dokumen:

- a. fotokopi sertifikat tanah atau bukti lain kepemilikan tanah yang sah
- b. kajian kelayakan
- c. dokumen pengelolaan lingkungan sesuai dengan ketentuan peraturan
- d. fotokopi surat keputusan dari bupati/walikota terkait kategori puskesmas
- e. profil puskesmas
- f. persyaratan lain sesuai dengan peraturan daerah setempat

2.1.6 Registrasi Puskesmas

Registrasi dilakukan untuk memperoleh kode puskesmas yang merupakan isentitas khusus dan spesifik yang diberikan oleh menteri sebagai referensi tunggal yang digunakan untuk komunikasi ataupun internal antar sistem. Registrasi dilaksanakan setelah puskesmas memperoleh izin operasional dan diajukan dalam ajukan dalam jangka waktupaling lambat 6 bulan setelah izin operasional puskesmas ditetapkan.

Untuk melakukan registrasi, kepala dinas kesehatan daerah kabupaten/kota harus mengajukan surat permohonan registrasi kepada menteri dengan melampirkan persyaratan meliputi: (Kemenkes RI, 2019)

- a. fotokopi izin operasional puskesmas
- b. surat rekomendasi dari kepala dinas kesehatan daerah provinsi dan hasil pengisian formulir verifikasi dan penilaian kelayakan registrasi puskesmas

Rekomendasi kepala dinas kesehatan daerah provinsi diperoleh setelah dinas kesehatan daerah kabupaten/kota mengajukan surat permohonan rekomendasi registrasi puskesmas kepada kepala dinas kesehatan daerah provinsi dengan melampirkan:

- a. fotokopi izin operasional puskesmas
- b. profil puskesmas
- c. laporan kegiatan bulanan puskesmas paling sedikit 3 bulan terakhir

Menteri menetapkan nomor registrasi berupa kode puskesmas paling lambat 14 hari kerja sejak berkas permohonan diterima lengkap dan

memenuhi persyaratan. Kode puskesmas tersebut diinformasikan kepada dinas kesehatan kabupaten/kota dan dinas kesehatan daerah provinsi.

2.2 Sumber Daya Manusia (SDM)

2.2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM)

Nawawi (2003) membagi pengertian SDM menjadi 2 kategori, yaitu secara makro dan mikro. Pengertian SDM secara makro ialah semua manusia sebagai penduduk dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia kerja, baik yang sudah maupun belum memperoleh pekerjaan. Sedangkan pengertian SDM secara mikro adalah manusia yang bekerja menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja, dan lain-lain.

Secara umum SDM dalam organisasi terbagi menjadi 3 kelompok, diantaranya:

A. Investor

Setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan

B. Karyawan

Penjual jasa (pikiran dan tenaga) untuk mengerjakan pekerjaan dan berhak memperoleh kompensasi. Posisi karyawan dalam sebuah perusahaan dibagi menjadi dua, yaitu:

- a) Karyawan operasional, setiap individu yang secara langsung mengerjakan sendiri pekerjaannya sesuai perintah atasan.
- b) Karyawan manajerial, setiap individu yang berhak memerintah bawahannya untuk mengerjakan pekerjaannya sesuai perintah.

C. Pemimpin

Individu yang menggunakan wewenang dan kepemimpinannya dalam mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut.

2.2.2 Pentingnya SDM dalam organisasi

SDM merupakan aset organisasi yang vital, karena peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lain. Eksistensi SDM dalam kondisi lingkungan yang terus berubah dituntut memiliki kemampuan beradaptasi yang tinggi agar mereka tidak kalah dengan perubahan itu sendiri.

Terdapat beberapa alasan mengapa karyawan harus dibina dan dilatih agar mampu beradaptasi dengan lingkungan kerjanya, diantaranya: (Handoko, 2001)

- A. Karyawan sering kurang memahami bagaimana melakukan pekerjaan dengan benar
- B. Perubahan lingkungan kerja (perubahan teknologi, perubahan metode kerja) dan tenaga kerja (tenaga kerja yang semakin

memiliki latar belakang keahlian beragam, nilai dan sikap yang berbeda dari tiap karyawan terhadap pekerjaan).

C. Meningkatkan daya saing perusahaan dan produktivitas. Saat ini daya saing perusahaan tak lagi mengandalkan aset berupa modal saja, melainkan SDM yang bisa menjadi aspek penentu dalam daya saing yang langgeng.

D. Adaptasi dengan peraturan-peraturan yang ada, seperti standar pelaksanaan pekerjaan yang dikeluarkan pemerintah serta untuk menjamin kualitas produksi atau keselamatan dan kesehatan kerja.

Untuk mencapai visi, misi, dan tujuan yang telah ditentukan organisasi, tentu setiap individu diharapkan memiliki kompetensi dengan karakteristik sebagai berikut:

A. Motif (*motive*), merupakan pikiran maupun keinginan yang mendorong dalam melakukan suatu tindakan.

B. Sifat/ciri bawaan (*trait*), merupakan ciri fisik dan reaksi-reaksi yang bersifat konsisten terhadap situasi atau informasi.

C. Konsep diri (*self concept*), merupakan sikap maupun nilai yang dimiliki individu.

D. Pengetahuan (*knowledge*), merupakan informasi yang dimiliki individu pada bidang tertentu.

E. Keterampilan (*skill*), merupakan kemampuan untuk dapat melaksanakan tugas fisik dan mental.

2.2.3 Fungsi Manajemen SDM

Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki dua fungsi, yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional. (Gomes, 2003) Untuk fungsi manajerial, diantaranya:

A. Perencanaan (*planning*)

Penentu program bagian personalia yang dapat membantu tercapainya tujuan yang telah disusun oleh perusahaan.

B. Pengorganisasian (*organizing*)

Menyusun dan merancang struktur hubungan antara pekerjaan, personalia, dan faktor-faktor fisik.

C. Pengarahan (*actuating*)

Mengarahkan karyawan untuk bekerja dengan baik, efektif, dan efisien untuk membantu mencapai tujuan

D. Pengendalian (*controlling*)

Mengatur kegiatan agar sesuai dengan rencana yang telah disepakati sebelumnya

Sedangkan untuk fungsi operasional dari manajemen SDM ialah sebagai berikut: (Lunenburg, Fred and Allan, 2004)

A. Pengadaan

Meliputi perencanaan SDM, perekrutan, seleksi, penempatan, dan orientasi karyawan, perencanaan mutu, dan jumlah karyawan.

B. Pengembangan

Bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan agar bekerja dengan baik.

C. Kompensasi

Pemberian penghargaan yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balas jasa kerja mereka.

D. Integrasi

Usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu karyawan, organisasi, dan masyarakat.

E. Pemeliharaan

Memelihara sikap kerjasama dan kemampuan bekerja karyawan untuk mencegah kehilangan karyawan.

F. Pemutusan hubungan kerja

Proses pemutusan hubungan kerja yang utama ialah pension, pemberhentian, atau pemecatan.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja juga merupakan sebuah bentuk sikap emosional dari individu yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya. (Fathoni, 2006) Luthans (1998) juga mengemukakan bahwa kepuasan kerja sebagai perasaan senang dan tidak senang terhadap pekerjaan yang dirasakan karyawan, seperti iklim organisasi, hubungan atasan dan

bawahan, hubungan antar karyawan, hingga gaya kepemimpinan yang ada di dalam sebuah organisasi.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sikap positif SDM terhadap pekerjaan yang dilakukannya dan timbul berdasarkan penilaiannya terhadap situasi kerja yang dialami. Namun seseorang dapat menentukan sendiri tingkat kepuasannya terhadap pekerjaannya, karena meskipun relatif puas pada salah satu aspek pekerjaan namun bisa saja tidak puas dengan satu atau lebih aspek pekerjaan lainnya. (Hasibuan, 2005) Biasanya karyawan yang puas pada pekerjaannya akan lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Selain itu karyawan juga akan merasa lebih puas apabila balas jasanya yang diterima sebanding dengan kinerja yang telah dilakukannya.

Pekerjaan akan dirasa menyenangkan untuk dikerjakan apabila pekerjaan tersebut dapat memberikan kepuasan kerja bagi pekerjanya. (Supriyanto, Sani and Machfudz, 2010) Namun sebaliknya apabila timbul rasa ketidakpuasan dalam bekerja maka pekerjaan tersebut tidak menyenangkan untuk dilakukan. (Bangun, 2012)

2.3.2 Teori Tentang Kepuasan Kerja

Berikut ada beberapa teori tentang kepuasan kerja yang dijelaskan dalam Mangkunegara (2015) ialah sebagai berikut :

A. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Teori dua faktor ini dicetuskan oleh Herzberg (1966) bahwa antara kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal

yang tak saling berkaitan. Kepuasan kerja berasal dari faktor yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, seperti sifat pekerjaan, prestasi pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Sebaliknya bahwa ketidakpuasan kerja berasal dari faktor di sekitar pekerjaan, seperti kondisi kerja, upah kerja, kualitas pengawasan, keamanan, hingga hubungan dengan orang lain dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri.

Faktor-faktor tersebut sebenarnya sangat diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar yang diinginkan setiap karyawan. Tetapi jika besarnya faktor ini mampu memenuhi kebutuhan dasar tersebut, maka karyawan tak akan menjadi kecewa meskipun belum terpuaskan sepenuhnya

B. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepansi Theory*)

Teori ketidaksesuaian ini dicetuskan oleh Locke (1969) bahwa kepuasan kerja dapat diukur dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya diinginkan dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila hasil pengukuran diketahui bahwa kepuasan yang diperoleh melebihi apa yang diinginkan, maka individu tersebut akan menjadi lebih puas lagi yang terdapat *discrepancy*, namun *discrepancy* yang positif. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja seseorang dapat diukur berdasarkan selisih antara harapan dan dengan kenyataan.

C. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori keadilan ini dikemukakan oleh Zelenik pada tahun 1958 bahwa ukuran puas atau tidak puas seseorang terhadap pekerjaannya tergantung ada tidaknya keadilan (*equity*) dalam sebuah organisasi, khususnya situasi kerja. Berdasarkan teori ini, komponen utama keadilan ialah input, hasil, keadilan, dan ketidakadilan.

Input merupakan faktor yang sangat bernilai bagi karyawan yang dianggap mampu mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah pekerjaan, dan sarana prasarana yang digunakan untuk menjalankan pekerjaannya. Sesuatu yang diperoleh dari input yang diterima karyawan ialah hasil. Setiap karyawan menganggap hasil tersebut sangat bernilai, seperti upah/gaji, simbol, status, keuntungan sampingan, dan kesempatan untuk berhasil ataupun aktualisasi diri.

Berdasarkan teori ini, setiap individu tentunya akan membandingkan rasio input hasil dirinya sendiri dengan input hasil milik orang lain. Jika perbandingan rasio tersebut dianggap adil, maka karyawan akan puas dengan pekerjaannya. Namun apabila perbandingan tersebut tidak seimbang tetapi masih dirasa menguntungkan bisa menghasilkan kepuasan tapi juga bisa tidak. Tetapi apabila perbandingan yang ada tidak seimbang maka akan menimbulkan ketidakpuasan pada tiap individu.

D. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Berdasarkan teori-teori yang dikemukakan dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2005) dijelaskan pada teori pemenuhan kebutuhan ini bahwa kepuasan kerja pegawai sangat bergantung kebutuhan pegawainya yang terpenuhi maupun tidak terpenuhi. Pegawai akan merasakan kepuasan kerja jika ia mendapat apa yang dibutuhkan. Semakin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, maka semakin puas pula pegawai tersebut terhadap pekerjaannya. Namun begitupun sebaliknya, jika kebutuhan pegawai tak terpenuhi, maka pegawai itu juga tak merasakan kepuasan kerja.

E. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2011) pada teori pandangan kelompok diketahui bahwa kepuasan kerja pegawai tak hanya bergantung pada pemenuhan kebutuhannya saja, namun juga bergantung pula pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawainya dianggap sebagai kelompok acuan. Tolok ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya khususnya dalam pekerjaannya ialah berada pada kelompok acuan tersebut.

F. Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*)

Pada Mangkunegara (2013) dijelaskan pada teori pengharapan bahwa pengharapan pegawai adalah kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus.

Hal ini menjadi gambaran bahwa pada dasarnya keputusan pegawai yang memungkinkan mencapai suatu hasil dapat pula menuntun hasil lainnya.

Berdasarkan penjelasan beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa individu akan merasakan kepuasan kerja apabila yang dilakukannya sebanding dengan hasil yang diperolehnya. Biasanya mereka akan merasa puas apabila sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi, maupun kesempatan memperoleh pengembangan diri dan pengakuan sesuai dengan harapan.

Namun sebaliknya setiap individu akan merasa tidak puas apabila kondisi yang terjadi pada pekerjaan, seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan, dan hubungan dengan orang lain tidak sesuai dengan yang diharapkan sebelumnya. Tentunya faktor-faktor ini akan sangat menentukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan.

2.3.3 Dimensi Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa dimensi kepuasan kerja yang dapat digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik penting dalam sebuah pekerjaan, dimana individu tersebut akan meresponnya. Berikut beberapa dimensi kepuasan kerja menurut Luthans (1998) :

A. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

Tiap pekerjaan pasti membutuhkan keterampilan tertentu sesuai dengan bidang apa yang digeluti. Sulit tidaknya suatu

pekerjaan serta seperti apa keahlian/keterampilannya digunakan dalam pekerjaan tersebut, akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.

B. Atasan (*supervision*)

Dalam hal ini artinya peran seorang atasan sangat mempengaruhi kepuasan kerja bawahannya. Bagi bawahan, seorang atasan biasanya dianggap sebagai figure ayah/ibu/teman sekaligus sebagai atasan.

C. Teman sekerja (*workers*)

Hal ini berkaitan dengan hubungan yang terjadi antara pegawai dan atasan serta dengan pegawai lainnya. Jadi baik atasan maupun bawahan juga termasuk dalam kategori teman sekerja karena berada dalam satu lingkup dengan satu tujuan yang sama.

D. Promosi (*promotion*)

Salah satu faktor yang berhubungan dengan ada atau tidaknya kesempatan untuk mendapat jenjang karir selama bekerja.

E. Gaji/upah (*pay*)

Merupakan faktor yang penting terutama untuk pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

2.3.4 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

As'ad (2004) memiliki pendapat sendiri terkait faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, diantaranya:

A. Faktor psikologi

Faktor psikologi ini sangat erat hubungannya dengan kejiwaan si pekerja itu sendiri, diantaranya minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, dan perasaan kerja.

B. Faktor fisik

Faktor fisik ini sangat erat hubungannya dengan kondisi lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, diantaranya jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, sirkulasi udara, dan kesehatan pegawai.

C. Faktor finansial

Faktor finansial ini sangat erat hubungannya dengan jaminan dan kesejahteraan pegawai, diantaranya sistem penggajian, jaminan sosial, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan, dan promosi.

D. Faktor sosial

Faktor sosial ini sangat erat hubungannya dengan interaksi sosial antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

2.3.5 Dampak dari Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja

Terdapat beberapa dampak dari tingkat kepuasan kerja seorang karyawan, diantaranya:

A. Dampak terhadap produktivitas

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Apabila ganjaran intrinsik dan ekstrinsik yang diterima keduanya adil dan wajar dan diasosiasikan dengan unjuk kerja yang unggul akan mempengaruhi kepuasan kerja yang pada akhirnya berdampak pada tingkat produktivitas karyawan yang tinggi. (Lawler and Porter, 1968)

B. Dampak terhadap ketidakhadiran (*absenteisme*) dan keluar (*turnover*)

Menurut Munandar (2014) terdapat 4 ungkapan ketidakpuasan karyawan, diantaranya meninggalkan pekerjaan, menyuarakan pendapat, mengabaikan, dan menunggu dengan harapan ada perubahan lebih baik.

C. Dampak terhadap kesehatan

Berdasarkan kajian yang dilakukan Kornhauser (1993) terkait kesehatan mental dan kepuasan kerja diketahui bahwa hubungan keduanya masih belum jelas. Kemungkinan bahwa kepuasan kerja menunjang tingkat fungsi fisik dan mental, sementara kepuasan sendiri ialah bagian dari tanda kesehatan. Tingkat kepuasan kerja dan kesehatan saling berhubungan dimana apabila terjadi peningkatan pada salah satu aspek maka aspek lainnya akan ikut mengalami peningkatan.

2.3.6 Meningkatkan Kepuasan Kerja

Peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan beberapa cara menurut Riggio (2005) , diantaranya:

A. Melakukan perubahan struktur kerja

Hal pertama yang dapat dilakukan dalam hal melakukan perubahan struktur kerja ialah dengan cara perputaran pekerjaan (*job rotation*) yaitu mengubah jenis pekerjaan sesuai dengan *job description*. Cara kedua yang bisa dilakukan adalah memperluas pekerjaan (*job enlargement*) salah satunya dengan menambah tugas pekerjaan.

B. Melakukan perubahan struktur pembayaran

Sidtem pembayaran bisa dilakukan perubahan berdasarkan keahlian yang dimiliki karyawan (*skill-based pay*) yaitu memberikan upah sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan pada posisi/jabatannya di perusahaan. Sistem pembayaran kedua yang bisa dilakukan ialah berdasarkan jasanya (*merit pay*) yaitu memberikan upah sesuai dengan performance dan pencapaian finansial pekerja. Sistem pembayaran ketiga yang bisa dilakukan ialah *Gainsharing* yaitu memberikan upah sesuai dengan tingkat keberhasilan kelompok.

C. Pemberian jadwal kerja yang fleksibel

Karyawan diberikan kontrol terkait pekerjaan mereka sehari-hari karena untuk menyesuaikan mereka yang bekerja di daerah

padat, dimana mereka tidak bisa bekerja tepat waktu atau memiliki tanggungjawab pada anak-anak. Selain itu bisa menerapkan sistem *compressed work week* yaitu pekerjaan mingguan yang dipadatkan artinya jumlah pekerjaan per harinya dikurangi sedangkan jumlah jam pekerjaan per harinya ditingkatkan. Para pekerja dapat memadatkan hari kerja mulai Senin hingga Minggu jadi memiliki waktu liburan yang cukup longgar pada hari Sabtu dan Minggu. Cara selanjutnya yang bisa dilakukan ialah dengan sistem penjadwalan yang artinya pekerja dapat menjalankan sejumlah jam khusus per minggunya (*flextime*), tetapi masih tetap memiliki fleksibilitas kapan memulai maupun mengakhiri pekerjaan.

D. Mengadakan program yang mendukung

Salah satu cara yang bisa dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya bisa dilakukan dengan mengadakan program-program tertentu, seperti *health center*, *profit sharing*, dan *employee sponsored child care*.

2.4 Kinerja

2.4.1 Pengertian Kinerja

Menurut Rivai (2005) kinerja adalah hasil individu secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melakukan tugasnya, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Rivai dan Basri (2005) kinerja merupakan pencapaian

kerja yang dicapai oleh individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing sebagai upaya untuk mencapai tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Konsep kinerja sebenarnya dilihat dari dua segi, yaitu kinerja karyawan dan kinerja organisasi. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diraih oleh individu, sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang diraih oleh suatu organisasi. Oleh karena itu setiap karyawan memiliki tuntutan berupa pengetahuan, keterampilan, kemampuan, pengalaman, disiplin diri, dan semangat kerja yang baik.

Jadi berdasarkan beberapa penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan sebuah gambaran pencapaian pelaksanaan program kegiatan perencanaan strategi dan operasional organisasi yang diraih oleh individu maupun kelompok baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggungjawab dan wewenang masing-masing yang tak melanggar hukum. Ada beberapa syarat tolak ukur kinerja yang baik, diantaranya:

- A. Dapat diukur dengan cara yang dapat dipercaya
- B. Dapat membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja
- C. Sensitif terhadap masukan dan tindakan-tindakan dari pemegang jabatan
- D. Dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai.

2.4.2 Teori tentang Kinerja

Teori kinerja (*job performance*) merupakan teori psikologi tentang proses tingkah laku kerja yang dapat menghasilkan sesuatu yang merupakan bagian dari tujuan organisasi. Kinerja tiap individu memiliki perbedaan yang disebabkan oleh perbedaan karakteristik individu. Namun pada individu yang sama dapat menghasilkan kinerja yang berbeda dalam situasi kerja yang berbeda pula. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor individu dan situasi kerja. (As'ad, 2004) Pendapat ini masih belum menerangkan tentang bagaimana prosesnya. Berikut dua teori proses yang berkaitan dengan kinerja:

A. *Path Goal Theory*

Teori ini dikemukakan oleh oleh Locke dari dasar teori (Lewin's Ott (2003) ini menyebutkan bahwa kinerja merupakan fungsi dari *facilitating process* dan *inhibiting process*. Prinsip dasar dari teori ini menjelaskan bahwa jika seorang individu melihat kinerja yang tinggi itu merupakan jalur (*path*) untuk memenuhi needs (*goal*) tertentu. Oleh karena itu karyawan akan mengikuti jalur tersebut sebagai fungsi dari *level of needs* yang bersangkutan (*facilitating process*).

B. Teori *Attribusi* atau *Expeycancy Theory*

Teori yang dikutip As'ad (2000) ini sebenarnya pertama kali dikemukakan oleh Heider, Pendekatan teori atribusi terkait kinerja ini dirumuskan $P = M \times A$, dimana $P = performance$, $M =$

motivation, $A = ability$. Rumus tersebut merupakan hasil interaksi antara motivasi dengan *ability* (kemampuan dasar). Dengan demikian apabila memiliki motivasi yang tinggi namun *ability* rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah.

2.4.3 Dimensi Kinerja

Dimensi kinerja merupakan aspek-aspek yang digunakan dalam pengevaluasian kinerja seorang karyawan berdasarkan jabatan, tim, maupun unit kerja. Secara bersamaan dimensi kinerja yang ada merupakan sebuah harapan yang seharusnya dipenuhi oleh individu maupun kelompok dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan.

Mangkunegara (2011) juga telah menjelaskan beberapa dimensi pengukuran kinerja menggunakan beberapa aspek, diantaranya:

A. Kualitas kerja

Seberapa baik seorang karyawan menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan dalam pekerjaannya, apakah sudah sesuai harapan ataupun belum.

B. Kuantitas kerja

Seberapa lama waktu bekerja seorang karyawan dalam periode waktu tertentu. Selain itu, kuantitas kerja dapat dilihat dari kecepatan kerja dari masing-masing karyawan itu sendiri.

C. Pelaksanaan tugas

Seberapa jauh karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan akurat.

D. Tanggung jawab

Kesadaran masing-masing yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam melakukan kewajibannya di sebuah perusahaan.

2.4.4 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan sebuah rangkaian yang begitu kritis antara strategi dan hasil yang dicapai. Banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi baik tidaknya kinerja karyawan, seperti kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan, dan hubungan mereka dengan organisasi. (Malthis and Jackson, 2006)

Jadi kinerja merupakan sebuah hasil sinergi dari sejumlah faktor, diantaranya faktor internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal karyawan. Masing-masing penjelasan dari ketiga faktor tersebut ialah sebagai berikut: (Wirawan, 2009)

A. Faktor internal pegawai

Merupakan faktor bawaan dari lahir atau diperolehnya ketika ia berkembang. Beberapa faktor bawaan, diantaranya kepribadian, bakat, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sedangkan faktor yang diperoleh ketika berkembang, diantaranya kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kemandirian, komitmen kerja, dan efektivitas.

B. Faktor lingkungan internal organisasi

Dalam bekerja tentunya seorang karyawan memerlukan dukungan yang memadai dari organisasi tempat ia bekerja. Dukungan dari organisasi tersebut sangat mempengaruhi tinggi

rendahnya kualitas kinerja karyawannya. Beberapa faktor lingkungan internal organisasi, diantaranya dukungan sumber daya, strategi organisasi, serta sistem manajemen dan kompensasi organisasi. Oleh karena itu pihak manajemen sangat perlu menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif yang bisa berdampak pada meningkatnya produktivitas karyawan.

C. Faktor lingkungan eksternal organisasi

Beberapa faktor yang termasuk dalam lingkungan eksternal organisasi, diantaranya keadaan, kejadian, maupun situasi yang terjadi di eksternal organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut teori yang dikemukakan oleh Mc.Cornick and Tiffin (2003) dijelaskan bahwa terdapat 2 variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:

A. Variabel individu

Variabel ini terdiri dari pengalaman, pendidikan, jenis kelamin, umur, motivasi, keadaan fisik, dan kepribadian.

B. Variabel situasional

Variabel ini terdiri dari dua faktor, yaitu:

- a) Faktor sosial dan organisasi, meliputi jenis latihan, pengalaman, sistem upah, kebijakan, hingga lingkungan sosial

- b) Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi sarana prasarana kerja, pengaturan ruang kerja, kebisingan, penyinaran, temperature, metode kerja, hingga pengaturan dan kondisi

2.4.5 Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja sangatlah penting dilakukan dalam sebuah organisasi untuk mengukur sejauh mana karyawan tersebut bekerja. Berikut beberapa tujuan penilaian kinerja menurut Riani (2013) , diantaranya:

A. Tujuan evaluasi

Hasil prestasi kerja seorang karyawan dapat digunakan menjadi sebuah dasar evaluasi prestasinya, diantaranya:

a) Telaah gaji

Untuk memberikan keputusan-keputusan terkait pemberian gaji, bonus, maupun *merit-pay*.

b) Kesempatan promosi

Untuk memberikan keputusan-keputusan terkait penyusunan pegawai atau *staffing* yang berhubungan dengan promosi, demosi, transfer, dan pemberhentian karyawan.

B. Tujuan pengembangan

a) Pengembangan anggota organisasi

b) Mengukuhkan dan menopang prestasi kerja

c) Meningkatkan prestasi kerja

d) Menentukan tujuan karir jangka panjang

e) Menentukan kebutuhan-kebutuhan pelatihan

BAB 3

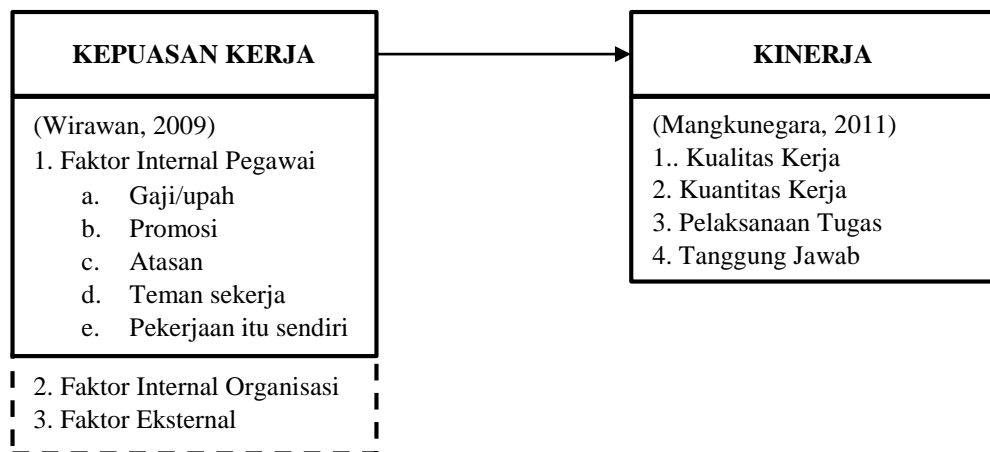
KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual pada sebuah penelitian merupakan hubungan atau kaitan antar konsep dari masalah yang akan diteliti. Kerangka konsep juga bermanfaat untuk mendeskripsikan secara rinci tentang variabel yang akan dibahas. (Mardalis, 2010)

Penelitian ini dilakukan guna mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) di UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun Tahun 2022 dengan kerangka konsep sebagai berikut:

Gambar 3.1 Kerangka Konseptual Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja



Keterangan:

————— : yang akan diteliti

- - - - - : yang tidak diteliti

Pada Gambar 3.1 dijelaskan bahwa terdapat beberapa indikator kinerja, di antaranya kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Artinya, tingkat kinerja seorang pegawai ditentukan oleh beberapa indikator tersebut. Sedangkan kinerja ada kaitannya secara langsung dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja itu sendiri ditentukan oleh beberapa indikator yang menentukan tingkat kepuasan kerja, di antaranya gaji/upah, promosi, atasan, teman sekerja, dan pekerjaan itu sendiri. Beberapa indikator tersebut masuk ke dalam faktor internal pegawai, artinya persepsi yang muncul merupakan dari individu pegawai itu sendiri. Atas dasar beberapa konsep terkait kepuasan kerja dan kinerja di atas, peneliti akan melakukan penelitian terkait apakah adanya hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja SDM UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun tahun 2022.

3.2 Hipotesis

Hipotesis adalah sebuah hasil sementara dari sebuah penelitian yang hasil validnya akan dibuktikan melalui penelitian terkait jawaban/dugaan/dalil tersebut. (Notoatmodjo, 2010)

Hipotesis dalam penelitian kali ini terkait kepuasan dan kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

H1: terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun tahun 2022.

BAB 4

METODE PENELITIAN

4.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan sebuah perencanaan penelitian dari awal hingga akhir sehingga dapat menjawab pertanyaan penelitian. Penyusunan yang sedemikian rupa diharapkan mendapatkan jawaban dari pertanyaan penelitian. (Notoadmodjo, 2012)

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, artinya bahwa data yang diperoleh dalam bentuk angka. Sedangkan pendekatan penelitian yang digunakan ialah *cross sectional* yang sering disebut dengan potong lintang. Pendekatan *cross sectional* yaitu rancangan penelitian yang sudah mencakup semua jenis penelitian dimana pengukuran variabel-variabelnya hanya dilakukan pada satu waktu saja. (Budiman, 2005)

4.2 Populasi dan Sampel

4.2.1 Populasi

Populasi dalam penelitian merupakan total subjek penelitian yang akan diteliti dan telah memenuhi kriteria yang telah ditentukan dalam penelitian. (Riyanto, 2011)

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah SDM UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun tahun 2022 yang berjumlah jumlah 73 orang.

4.2.2 Sampel

Sampel penelitian merupakan sebagian dari populasi masuk ke dalam kriteria untuk dianalisis guna mendapatkan informasi statistik yang mewakili populasi. (Budiman, 2005)

Sampel dalam penelitian ini ialah SDM UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun tahun 2022. Besaran sampel penelitian ini didapat dengan menggunakan rumus slovin ialah sebagai berikut: (Nursalam, 2013)

$$n = \frac{N}{1 + N (d)^2}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = tingkat kepercayaan (0,1)

Menggunakan rumus di atas maka dapat dihitung jumlah sampel minimal dalam penelitian ini ialah:

$$n = \frac{N}{1 + N (d)^2}$$

$$n = \frac{73}{1 + 73 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{73}{1 + 73 \cdot 0,01}$$

$$n = \frac{73}{1,73}$$

n = 42,19 dibulatkan menjadi 42

Jadi jumlah sampel yang akan diambil datanya dalam penelitian ini berjumlah 42 SDM UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun.

4.3 Teknik Pengambilan Sampel

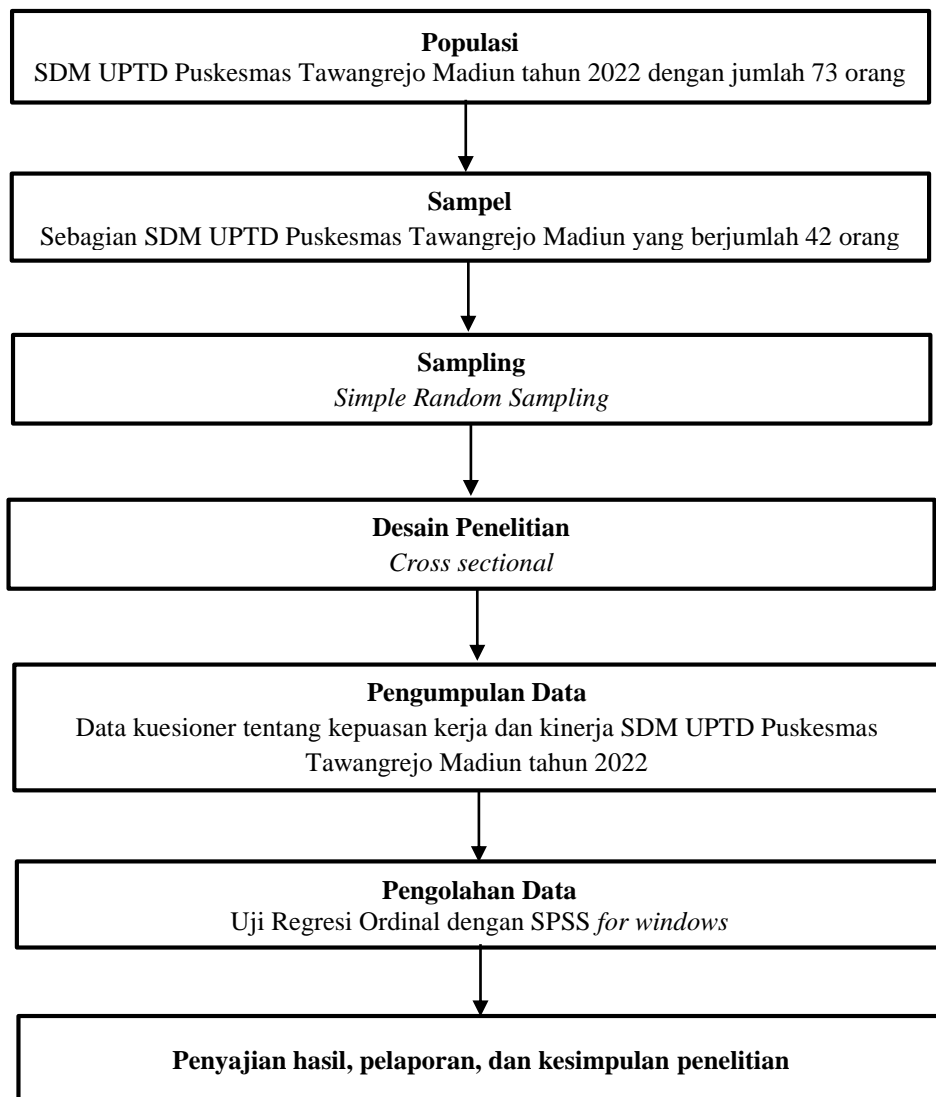
Sampling adalah proses penyeleksian jumlah dari populasi yang masuk dalam kriteria untuk dapat melihat gambaran dari populasi. Teknik sampling adalah cara yang dilakukan untuk pengambilan sampel agar mendapat sampel yang sesuai dengan kriteria dalam penelitian. (Nursalam, 2008) Teknik pengambilan sampel yang digunakan penelitian ini ialah *probability sampling* yaitu seluruh anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk menjadi responden dalam penelitian. (Sugiyono, 2017)

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *simple random sampling* yaitu sampel dipilih secara acak dengan peluang yang sama untuk tiap calon sampel menggunakan cara tertentu dengan tidak memperhatikan strata. (Sugiyono, 2013) Sampel akan dipilih secara acak menggunakan *tool* pengacak *online* di <https://id.rakko.tools/>.

4.4 Kerangka Kerja Penelitian

Kerangka kerja penelitian merupakan sebuah kegiatan penelitian yang akan dilaksanakan pada pengumpulan data yang dibutuhkan dalam penelitian. (Setiadi, 2007) Berikut kerangka kerja penelitian ini:

Gambar 4.1 Kerangka Kerja Penelitian



4.5 Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian merupakan karakteristik (atribut, sifat, atau nilai) tertentu dalam memberikan nilai beda terhadap sesuatu (benda, manusia, binatang, dll). (Nursalam, 2013)

A. Variabel bebas (*Independent variable*)

Yaitu variabel yang nilainya dapat mempengaruhi variabel lain. (Nursalam, 2013) Variabel bebas dalam penelitian ini ialah kepuasan kerja SDM UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun.

B. Variabel terikat (*Dependent Variable*)

Yaitu variabel yang nilainya ditentukan oleh variabel lain. (Nursalam, 2013) Variabel terikat dalam penelitian ini ialah kinerja SDM UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun.

4.6 Definisi Operasional

Definisi operasional dalam penelitian biasanya digunakan untuk memberi pembatas antar variabel yang akan diteliti dan dapat dimanfaatkan sebagai pengarah dalam pengukuran ataupun pengamatan terhadap variabel penelitian serta pengembangan instrumen penelitian. (Notoadmodjo, 2012) Berikut definisi operasional dalam penelitian ini:

Tabel 4.2 Definisi Operasional Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Parameter	Alat Ukur	Skala Data	Skor	Kategori
Kepuasan Kerja	Persepsi dari SDM UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun terkait puas atau tidaknya terhadap pekerjaannya.	<ol style="list-style-type: none"> Gaji Promosi Atasan Teman Sekerja Pekerjaan itu sendiri (Luthans, 1998)	Kuesioner	Ordinal	Sangat Puas = 4 Puas = 3 Kurang Puas = 2 Tidak Puas = 1	<p>0 Jika $X > Mean + 1 SD$ = Sangat Puas</p> <p>1 Jika $(Mean - 1 SD) < (Mean + 1 SD)$ = Puas</p> <p>2 Jika $X \leq (Mean - 1 SD)$ = Tidak Puas (Riwidikdo, 2009)</p>
Kinerja	Hasil penilaian yang dilakukan oleh kepala puskesmas akan kontribusi yang telah diberikan SDM UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun terhadap pekerjaannya.	<ol style="list-style-type: none"> Kualitas Personal Kuantitas Kerja Pelaksanaan Tugas Tanggungjawab (Mangkunegara, 2011)	Kuesioner	Ordinal	Selalu = 4 Sering = 3 Kadang = 2 Tidak Pernah = 1	<p>0 Jika $X > Mean + 1 SD$ = Sangat Puas</p> <p>1 Jika $(Mean - 1 SD) < (Mean + 1 SD)$ = Baik</p> <p>2 Jika $X \leq (Mean - 1 SD)$ = Kurang (Riwidikdo, 2009)</p>

4.7 Instrumen Penelitian

Instrumen Penelitian sangat penting untuk mendukung kelancaran penelitian, hal ini dikarenakan untuk mengatur dalam hal pengumpulan data sehingga penelitian dapat berjalan dengan lebih mudah dan hasil datanya dapat dengan mudah diolah. (Notoadmodjo, 2012)

Pengukuran variabel dalam penelitian ini dilakukan melalui kuesioner dengan menggunakan skala ordinal, yaitu merupakan skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian untuk membedakan data, sekaligus mengandung unsur pemeringkatan. Variabel kepuasan kerja dan kinerja diukur dengan kuesioner yang diberikan kepada responden untuk dijawab berdasarkan keadaan yang sesungguhnya dari masing-masing responden.

Kuesioner merupakan sebuah pedoman utama dalam pengambilan data pada subjek penelitian. Kuesioner ini berisikan pertanyaan mengenai data terkait jenis kelamin, umur responden, pendidikan terakhir, status kepegawaian, jabatan, dan masa kerja. Untuk variabel kepuasan kerja diungkapkan dengan jawaban dan skor sebagai berikut.

Sangat Puas = 4	Kurang Puas = 2
Puas = 3	Tidak Puas = 1

Sedangkan untuk variabel kinerja diungkapkan dengan jawaban dan skor sebagai berikut.

Selalu = 4	Kadang-kadang = 2
Sering = 3	Tidak Pernah = 1

Instrumen yang baik dalam sebuah penelitian harus memenuhi persyaratan berupa validitas dan reliabilitas. Oleh karena itu perlu dilakukan sebuah pengujian atas kuesioner menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji terhadap kuesioner tersebut bertujuan untuk memastikan bahwa kuesioner tersebut sudah valid dan reliabel. Oleh karena itu, uji validitas konstruk digunakan dalam penelitian ini yaitu sebuah gambaran yang menunjukkan sejauh mana alat ukur atau kuesioner yang digunakan menunjukkan hasil yang sesuai dengan teori. (Azwar, 2005) Jadi peneliti melakukan justifikasi pakar atau *expert* untuk meminta penilaian terkait hal konstruksi (konsep khusus) yang akan diteliti.

4.8 Lokasi dan Waktu Penelitian

4.8.1 Lokasi

Penelitian ini dilaksanakan di UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun, Jl. Tawang Sari, Tawangrejo, Kecamatan Kartoharjo, Kota Madiun.

4.8.2 Waktu

Penelitian ini akan dilakukan pada bulan Februari - Maret tahun 2022.

4.9 Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini berasal dari sumber primer dan sumber sekunder. Sumber primer diperoleh secara langsung oleh pengumpul data, sedangkan sumber sekunder diperoleh tidak secara langsung oleh pengumpul data. (Sugiyono, 2013) Berikut pengumpulan data yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini dengan data primer dan data sekunder sebagai berikut:

A. Pengumpulan data primer

Sebelum melakukan penelitian terkait pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja SDM UPTD Puskesmas Tawangrejo, peneliti melakukan studi pendahuluan terlebih dahulu. Data ini guna untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja SDM di puskesmas tersebut. Kegiatan studi pendahuluan ini dilakukan dengan membagikan *googleform* ke seluruh SDM di puskesmas tersebut yang berisikan beberapa pertanyaan terkait kepuasan kerja.

Selanjutnya, data primer dalam penelitian ini didapatkan dengan membagikan kuesioner kepada responden di UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun untuk dijawab. Data primer yang bisa didapatkan dari kuesioner tersebut, diantaranya nama responden, jenis kelamin, umur responden, pendidikan terakhir, status kepegawaian, jabatan, dan masa kerja di puskesmas, serta data terkait variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian. Untuk data terkait variabel bebas ialah kepuasan kerja dengan indikator gaji, promosi, atasan, teman sekerja, pekerjaan itu sendiri. Sedangkan data untuk variabel terikat ialah kinerja dengan indikator kualitas personal, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggungjawab yang secara langsung diisi oleh kepala puskesmas.

B. Pengumpulan data sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini merupakan hasil pencatatan dan pelaporan UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun berupa:

- A. Jumlah SDM UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun per 1 Januari 2022
- B. Data Sasaran Kerja Pegawai UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun tahun 2016-2020
- C. Data Penilaian Kinerja Puskesmas Tawangrejo Madiun tahun 2021

4.10 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian adalah sebuah kegiatan yang dilakukan setelah data dari seluruh respon penelitian atau sumber data lain telah terkumpul semuanya. Kegiatan analisis data ialah pengelompokan data menurut variabel dan jenis responden mentabulasikan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti dan dilakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah penelitian. (Sugiyono, 2013) Analisis data kuantitatif dalam penelitian ini dilakukan dengan metode sebagai berikut:

A. Analisis Univariat

Analisis ini dilakukan pada data yang diperoleh dari hasil pengumpulan data yang disajikan berupa tabel distribusi frekuensi, ukuran tendensi sentral atau grafik. (Anggraeni and Saryono, 2013) Tabel distribusi frekuensi digunakan sebagai analisis univariat dalam penelitian ini untuk menginterpretasikan data berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, status kepegawaian, jabatan dan masa kerja di puskesmas.

B. Analisis Bivariat

Analisis ini dilakukan guna mengetahui keterkaitan antar dua variabel, baik secara komparatif, asosiatif, maupun korelatif. (Anggraeni and Saryono, 2013) Analisis bivariat pada penelitian ini guna mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja SDM UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun. Pengolahan data dengan analisis bivariat ini dilakukan menggunakan *software SPSS for windows*. Sedangkan uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Regresi Ordinal yaitu salah satu metode statistik yang digunakan untuk mencari pengaruh dari satu atau beberapa variabel bebas terhadap satu variabel terikat yang berskala ordinal atau kategori. Hasil dari pengujian ini dapat dilihat pada nilai *p value* yang kemudian dibandingkan dengan nilai $\alpha = 10\%$ atau 0,1 dengan ketentuan:

A. Jika $Sig \geq 0,1$ maka H_0 diterima artinya tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja SDM UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun tahun 2022

B. Jika $Sig < 0,1$ maka H_0 di tolak artinya terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja SDM UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun tahun 2022

4.11 Etika Penelitian

4.11.1 Lembar Persetujuan

Peneliti akan menjelaskan terlebih dahulu terkait penelitian ini baik secara lisan maupun dibaca oleh responden pada lembar formulir yang diberikan. Selanjutnya responden akan diberi arahan untuk memberikan tanda tangan di tempat yang telah disediakan dimana sebelumnya akan diberi kesempatan untuk menyetujui ataupun tidak menyetujui sebagai responden tanpa paksaan apapun dari peneliti.

4.11.2 Kerahasiaan

Semua informasi yang diberikan responden terhadap peneliti baik secara langsung maupun tidak akan selalu dijaga kerahasiaannya dengan tidak mengungkapkan identitas responden ke umum.

BAB 5

HASIL DAN PEMBAHASAN

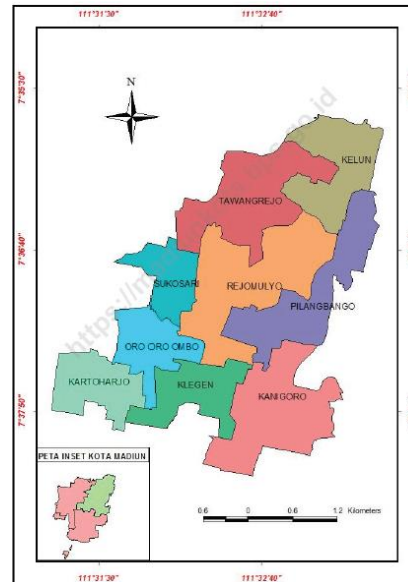
5.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

5.1.1 Kondisi Geografis

UPTD Puskesmas Tawangrejo merupakan salah satu puskesmas yang berada di Kota Madiun. Alamat detailnya berada di Jl. Tawang Sari, Tawangrejo, Kecamatan Kartoharjo, Kota Madiun. Letak geografis Kota Madiun berada di bagian barat wilayah Provinsi Jawa Timur yang merupakan dataran rendah, terletak antara 7-8 derajat Lintang Selatan dan 111-112 derajat Bujur Timur dengan ketinggian lebih kurang 63 meter dari permukaan air laut.

Secara administrasi wilayah kerja UPTD Puskesmas Tawangrejo terbagi menjadi 4 (empat) kelurahan, yaitu Kelurahan Tawangrejo (1,77 km^2), Kelurahan Rejomulyo (2,03 km^2), Kelurahan Pilangbango (1,21 km^2), dan Kelurahan Kelun (0,96 km^2).

Gambar 5.1 Peta Kecamatan Kartoharjo Kota Madiun



Sumber: Badan Pusat Statistik, 2021

- 1) Sebelah barat : Kelurahan Sukosari, Kota Madiun
- 2) Sebelah utara : Kelurahan Patihan, Kota Madiun dan
Kecamatan Nglames, Kabupaten Madiun
- 3) Sebelah timur : Kecamatan Wungu, Kabupaten
Madiun
- 4) Sebelah selatan : Kelurahan Oro-Oro Ombo dan
Keluraham Kanigoro, Kota Madiun

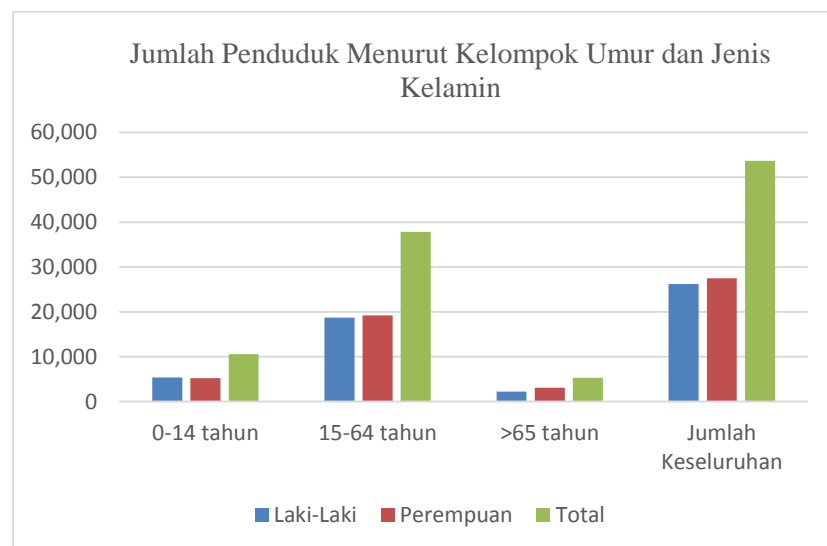
Sumber: Badan Pusat Statistik, 2021

Berdasarkan hasil data Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Madiun, jumlah penduduk di wilayah kerja UPTD Puskesmas Tawangrejo tahun 2021 sebanyak 53.698 orang dengan persentase penduduk laki-laki sebesar 49% dan perempuan 51%. Tingkat kepadatan penduduk di

wilayah kerja puskesmas UPTD Puskesmas Tawangrejo mencapai 5.004 jiwa per km².

Komposisi penduduk terbesar berada pada kelompok umur 15-64 tahun sebesar 18.669 laki-laki dan 19.185 perempuan. Sedangkan kelompok penduduk paling sedikit berada pada kelompok umur >65 tahun sebesar 2.197 laki-laki dan 3.081 perempuan. Keterangan lebih lanjut terkait data penduduk di wilayah kerja UPTD Puskesmas Tawangrejo tahun 2021 di bawah ini.

Gambar 5.2 Jumlah Penduduk Menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin



Sumber: Badan Pusat Statistik, 2021

5.1.2 Data Organisasi

Untuk mendukung program pemerintah dalam melakukan pembangunan khususnya dibidang kesehatan dan agar pelaksanaannya lebih terarah, cepat, dan tepat mencapai tujuan secara efektif dan efisien, maka

diperlukan perumusan cita-cita atau tujuan yang ingin dicapai dalam kurun waktu tertentu (umumnya 5 tahun ke depan sesuai dengan masa jabatan pemerintah daerah) serta upaya yang dilaksanakan untuk mencapai cita-cita atau tujuan tersebut dalam bentuk Visi dan Misi.

1) Visi UPTD Puskesmas Tawangrejo

“Terwujudnya Kemandirian Masyarakat di Wilayah UPTD Puskesmas Tawangrejo untuk Hidup Sehat menuju Masyarakat Sejahtera”

2) Misi UPTD Puskesmas Tawangrejo

- i. Menggerakkan peran serta masyarakat dalam pembangunan berwawasan kesehatan dengan kemitraan
- ii. Memberikan pelayanan kesehatan sesuai dengan kebutuhan masyarakat
- iii. Meningkatkan mutu pelayanan kesehatan terpadu

3) Nilai-Nilai Dasar UPTD Puskesmas Tawangrejo

- i. Senyum (menampilkan ekspresi wajah yang menyenangkan dalam melakukan pelayanan)
- ii. Salam, Sapa (mengucapkan kalimat untuk memperkenalkan diri atau menyapa orang lain)
- iii. Bersih (menampilkan citra petugas dan lingkungan kerja yang bersih dan rapi)

4) Motto UPTD Puskesmas Tawangrejo

“Kepercayaan anda adalah amanah kami, kepuasan anda adalah kebanggaan kami.”

5) Tujuan UPTD Puskesmas Tawangrejo

Pembangunan kesehatan di wilayah Puskesmas Tawangrejo untuk mewujudkan masyarakat Kecamatan Kartoharjo yang sehat:

- i. Memiliki perilaku sehat yang menjadi kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat
- ii. Mampu menjangkau pelayanan kesehatan bermutu
- iii. Hidup dalam lingkungan sehat
- iv. Memiliki derajat kesehatan yang optimal, baik individu, keluarga, kelompok, dan masyarakat.

5.1.3 Data Sumber Daya UPTD Puskesmas Tawangrejo

1) Data Kepegawaian

Data kepegawaian di UPTD Puskesmas Tawangrejo tahun 2021 ialah sebagai berikut:

Tabel 5.1 Data Kepegawaian UPTD Puskesmas Tawangrejo Tahun 2022

No.	Jabatan	PNS	Kontrak	Lepas	Magang	Total
1	Dokter	5				5
2	Epidemiolog	1				1
3	Perawat	10	4		1	15
4	Bidan	9	3		4	16
5	Nutrisionis	2				2
6	Dokter Gigi	1				1
7	Apoteker	1				1
8	Asisten Apoteker	4				4
9	Sanitarian	2	1			3
10	Analisis Lab	2				2
11	Perawat Gigi	2				2
12	Penyuluh Kesmas	1	2			3
13	Perekam Medis	1	1			2
14	Pengadministrasi Umum	4				4
15	Pengemudi		2			2
16	Analisis Keuangan		1			1
17	Pelaksana Kebersihan			5		5
18	Linen			1		1
19	Juru Parkir			1		1
20	Tenaga Pengamanan			1		1
21	Teknisi Elektromedis	1				1
Total		46	14	8	5	73

Sumber: UPTD Puskesmas Tawangrejo, 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa jabatan bidan memiliki proporsi paling banyak dibandingkan dengan jabatan lain yaitu berjumlah 16 orang. Sedangkan jabatan dengan proporsi paling sedikit ialah epidemiolog, dokter gigi, apoteker, penyuluh kesmas, perekam medis, dan teknisi elektromedis, yaitu berjumlah 1 orang.

2) Data Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana kesehatan yang ada di wilayah kerja UPTD Puskesmas Tawangrejo tahun 2019 ialah sebagai berikut:

Tabel 5.2 Data Sarana dan Prasarana UPTD Puskesmas Tawangrejo Tahun 2019

Jenis Sarana Kesehatan	Jumlah
Puskesmas Pembantu	3
Bidan Praktik Mandiri (BPM)	2
Apotik	2
Praktik Dokter/Perawat Swasta	1
Total	8

Sumber: UPTD Puskesmas Tawangrejo, 2019

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa puskesmas pembantu di wilayah kerja UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun memiliki jumlah paling banyak dibandingkan sarana kesehatan lainnya, yaitu berjumlah 3 unit.

3) Data Sarana Kesehatan Bersumberdaya Masyarakat

Sarana kesehatan bersumberdaya masyarakat di wilayah kerja UPTD Puskesmas Tawangrejo tahun 2019 ialah sebagai berikut:

Tabel 5.3 Data Sarana Kesehatan Bersumberdaya Masyarakat UPTD Puskesmas Tawangrejo Tahun 2019

Jenis Sarana Kesehatan	Jumlah
Posyandu	28
Desa Siaga	4
Poskeskel	4
Total	36

Sumber: UPTD Puskesmas Tawangrejo, 2019

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa posyandu di wilayah kerja UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun memiliki jumlah paling banyak dibandingkan sarana kesehatan bersumberdaya masyarakat lainnya, yaitu berjumlah 28 unit.

4) Data Sekolah

Sarana pendidikan yang ada di wilayah kerja UPTD Puskesmas Tawangrejo tahun 2019 ialah sebagai berikut:

Tabel 5.4 Data Sekolah di Wilayah Kerja UPTD Puskesmas Tawangrejo Tahun 2019

Jenis Sekolah	Jumlah
TK	19
SD Sederajat	9
SMP Sederajat	1
SMA Sederajat	1
Total	30

Sumber: UPTD Puskesmas Tawangrejo, 2019

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa TK di wilayah kerja UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun memiliki jumlah paling banyak dibandingkan sekolah lainnya, yaitu berjumlah 19 unit.

5.1.4 Pelayanan UPTD Puskesmas Tawangrejo

Pelayanan di UPTD Puskesmas Tawangrejo antara lain , sebagai berikut:

1) Upaya Kesehatan Perorangan

- i. Pelayanan persalinan 24 jam
- ii. Pelayanan gawat darurat
- iii. Ambulans
- iv. Pemeriksaan umum
- v. Pemeriksaan kesehatan ibu dan keluarga berencana
- vi. Pemeriksaan kesehatan anak dan imunisasi
- vii. Pemeriksaan kesehatan gigi dan mulut
- viii. Layanan konsultasi gizi
- ix. Layanan konsultasi sanitasi
- x. Layanan VCT Srikandi
- xi. Layanan Upaya Berhenti Merokok (UBM)
- xii. Laboratorium

xiii. Farmasi

xiv. Ambulans jenazah

xv. Pelayanan santun lansia

2) Upaya Kesehatan Masyarakat

i. UKM esensial dan perkesmas

Pelayanan promkes termasuk UKS, pelayanan kesling, pelayanan kesehatan ibu dan anak serta KB bersifat UKM, pelayanan gizi bersifat UKM, pelayanan pencegahan dan pengendalian penyakit, dan pelayanan keperawatan kesehatan masyarakat.

ii. UKM pengembangan

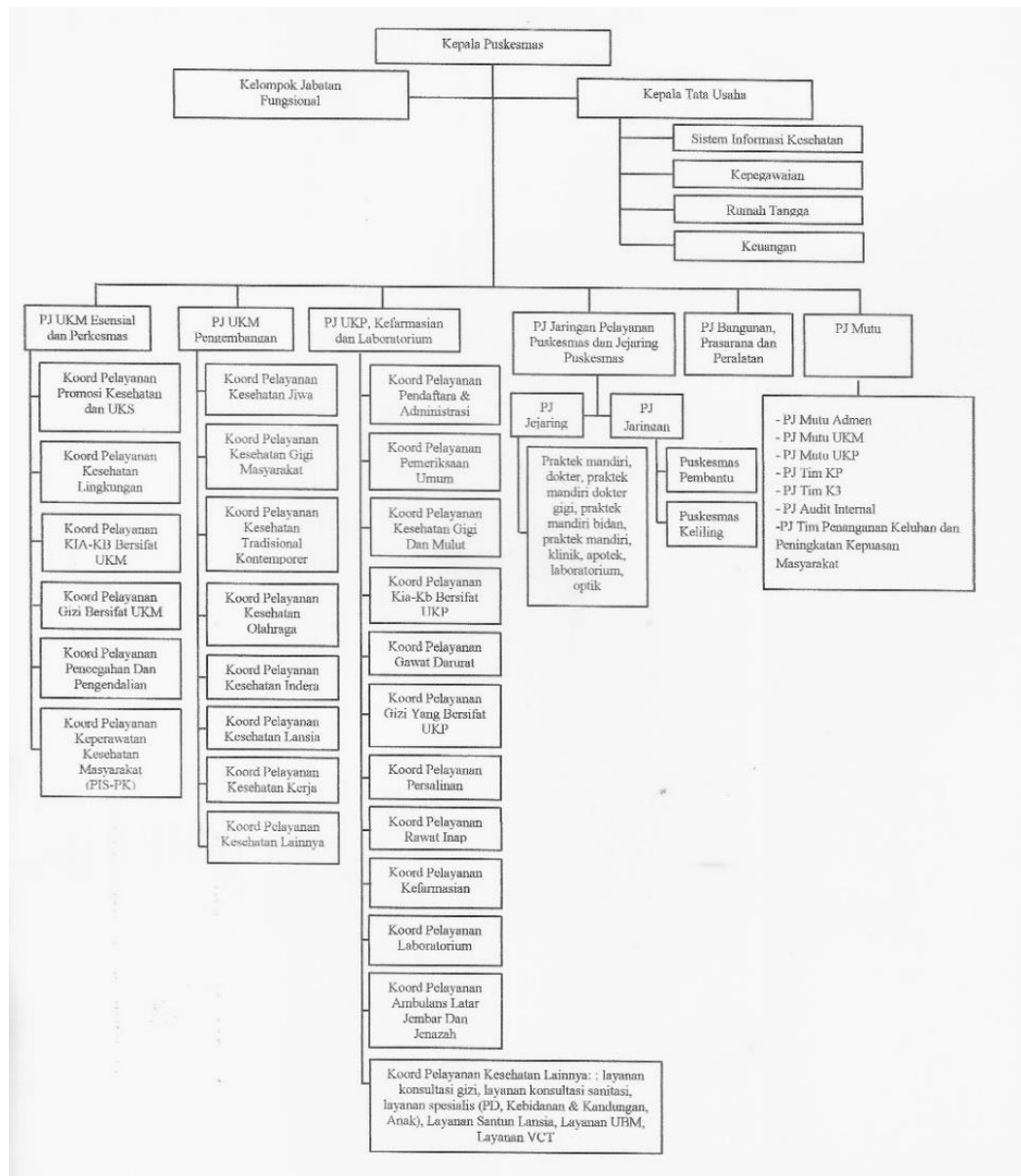
Pelayanan kesehatan jiwa, pelayanan gigi masyarakat, pelayanan kesehatan tradisional dan kontemporer, pelayanan kesehatan olahraga, pelayanan kesehatan indera, pelayanan kesehatan lansia, pelayanan kesehatan kerja

5.1.5 Struktur Organisasi UPTD Puskesmas Tawangrejo

Berdasarkan data puskesmas tahun 2022, diketahui struktur organisasi

UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun Tahun 2022 ialah sebagai berikut:

Gambar 5.3 Struktur Organisasi UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun Tahun 2022



Sumber: UPTD Puskesmas Tawangrejo, 2022

5.2 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 42 pegawai UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun dengan beberapa karakteristik, diantaranya:

5.2.1 Jenis Kelamin

Berikut uraian karakteristik responden penelitian berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 5.5 Jenis Kelamin Responden di UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun

Jenis Kelamin	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Laki-laki	9	21,4
Perempuan	33	78,6
Total	42	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa proporsi responden dengan jenis kelamin perempuan lebih banyak dibandingkan laki-laki dengan selisih persentase 57,2%.

5.2.2 Umur

Berikut uraian karakteristik responden penelitian berdasarkan umur.

Tabel 5.6 Umur Responden di UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun

Umur Responden (Tahun)	Frekuensi (f)	Persentase (%)
17-25	3	7,1
26-35	16	38,1
36-45	12	28,6
46-55	11	26,2
Total	42	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa proporsi responden dengan rentang umur 26-35 tahun memiliki persentase paling tinggi dimana terdapat selisih persentase sebanyak 31% dengan rentang umur 17-25 tahun yang merupakan proporsi paling sedikit.

5.2.3 Pendidikan Terakhir

Berikut uraian karakteristik responden penelitian berdasarkan pendidikan terakhir.

Tabel 5.7 Pendidikan Terakhir Responden di UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun

Pendidikan Terakhir	Frekuensi (f)	Persentase (%)
SMA	5	11,9
D3	24	57,1
S1	13	31
Total	42	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa proporsi responden dengan pendidikan terakhir D3 memiliki persentase paling tinggi dimana terdapat selisih persentase sebanyak 45,2% dengan pendidikan terakhir SMA yang merupakan proporsi paling sedikit.

5.2.4 Status Kepegawaian

Berikut uraian karakteristik responden penelitian berdasarkan status kepegawaian.

Tabel 5.8 Status Kepegawaian Responden di UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun

Status Kepegawaian	Frekuensi (f)	Persentase (%)
PNS	34	81
Tenaga Kontrak	4	9,5
Tenaga Lepas	2	4,8
Magang	2	4,8
Total	42	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa proporsi responden dengan status kepegawaian PNS memiliki persentase paling tinggi dimana terdapat selisih persentase sebanyak 76,2% dengan status

kepegawaian tenaga lepas dan magang yang merupakan proposi paling sedikit.

5.2.5 Jabatan

Berikut uraian karakteristik responden penelitian berdasarkan jabatan.

Tabel 5.9 Jabatan Responden di UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun

Jabatan	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Dokter	4	9,5
Perawat	5	11,9
Perawat Gigi	2	4,8
Bidan	9	21,4
Analisis Lab	2	4,8
Penyuluh Kesmas	2	4,8
Apoteker	1	2,4
Asisten Apoteker	4	9,5
Nutrisionis	1	2,4
Teknisi Elektromedis	1	2,4
Pengadministrasi Umum	4	9,5
Analisis Keuangan	1	2,4
Pelaksana Kebersihan	2	4,8
Linen	1	2,4
Lainnya	3	7,1
Total	42	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa proporsi responden dengan jabatan bidan memiliki persentase paling tinggi dimana terdapat selisih persentase sebanyak 19% dengan jabatan apoteker, nutrisionis, teknisi elektromedis, analisis keuangan, dan linen yang merupakan proposi paling sedikit.

5.2.6 Masa Kerja di Puskesmas

Berikut uraian karakteristik responden penelitian berdasarkan masa kerja di puskesmas.

Tabel 5.10 Masa Kerja Responden di UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun

Masa Kerja (tahun)	Frekuensi (f)	Persentase (%)
≤ 2	11	26,2
> 2	31	73,8
Total	42	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa proporsi responden dengan masa kerja di puskesmas > 2 tahun lebih banyak dibandingkan ≤ 2 tahun dengan selisih persentase 47,6%.

5.3 Hasil Penelitian

5.3.1 Kepuasan Kerja

Berikut data hasil analisis variabel kepuasan kerja SDM di UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun secara umum ialah sebagai berikut:

Tabel 5.11 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Variabel Kepuasan Kerja di UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Tidak Puas	3	7,1
Puas	35	83,3
Sangat Puas	4	9,5
Total	42	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar responden (83,3%) memiliki kategori sangat puas akan pekerjaannya. Sedangkan kategori dengan nilai terendah berada pada kategori tidak puas (7,1%).

Pada penelitian ini dengan variabel kepuasan kerja menggunakan beberapa indikator. Berikut hasil rincian dari masing-masing indikator:

1. Gaji

Berikut rincian data frekuensi responden terkait variabel kepuasan kerja dengan indikator gaji:

Tabel 5.12 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Gaji di UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Tidak Puas	7	16,7
Puas	32	76,2
Sangat Puas	3	7,1
Total	42	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa distribusi frekuensi responden berdasarkan gaji dengan proporsi terbanyak ialah puas (76,2%) dan proporsi terendah ialah sangat puas (7,1%).

2. Promosi

Berikut rincian data frekuensi responden terkait variabel kepuasan kerja dengan indikator promosi:

Tabel 5.13 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Promosi di UPTD Puskemas Tawangrejo Madiun

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Tidak Puas	6	14,3
Puas	32	76,2
Sangat Puas	4	9,5
Total	42	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa distribusi frekuensi responden berdasarkan promosi dengan proporsi

terbanyak ialah puas (76,2%) dan proporsi terendah ialah sangat puas (9,5%).

3. Atasan

Berikut rincian data frekuensi responden terkait variabel kepuasan kerja dengan indikator atasan:

Tabel 5.14 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Atasan di UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Tidak Puas	3	7,2
Puas	34	80,9
Sangat Puas	5	11,9
Total	42	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa distribusi frekuensi responden berdasarkan atasan dengan proporsi terbanyak ialah puas (80,9%) dan proporsi terendah ialah tidak puas (7,2%).

4. Teman Sekerja

Berikut rincian data frekuensi responden terkait variabel kepuasan kerja dengan indikator teman sekerja:

Tabel 5.15 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Teman Sekerja di UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Tidak Puas	4	9,5
Puas	32	76,2
Sangat Puas	6	14,3
Total	42	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa distribusi frekuensi responden berdasarkan teman sekerja dengan proporsi

terbanyak ialah puas (76,2%) dan proporsi terendah ialah tidak puas (9,5%).

5. Pekerjaan Itu Sendiri

Berikut rincian data frekuensi responden terkait variabel kepuasan kerja dengan indikator pekerjaan itu sendiri:

Tabel 5.16 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pekerjaan Itu Sendiri di UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Tidak Puas	5	11,9
Puas	34	80,9
Sangat Puas	3	7,2
Total	42	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa distribusi frekuensi responden berdasarkan gaji dengan proporsi terbanyak ialah puas (80,9%) dan proporsi terendah ialah sangat puas (7,2%).

5.3.2 Kinerja

Berikut data hasil analisis variabel kinerja SDM di UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun secara umum ialah sebagai berikut:

Tabel 5.17 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Variabel Kinerja di UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Kurang	9	21,4
Baik	33	78,6
Total	42	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar responden (78,6%) memiliki kategori kinerja baik.

Pada penelitian ini dengan variabel kepuasan kerja menggunakan beberapa indikator. Berikut hasil rincian dari masing-masing indikator:

1. Kualitas Personal

Berikut rincian data frekuensi responden terkait variabel kinerja dengan indikator kualitas personal:

Tabel 5.18 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kualitas Personal di UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Kurang	11	26,2
Baik	31	73,8
Total	42	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar responden (73,2%) memiliki kualitas personal yang baik.

2. Kuantitas Kerja

Berikut rincian data frekuensi responden terkait variabel kinerja dengan indikator kualitas personal:

Tabel 5.19 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kuantitas Kerja di UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Kurang	6	14,3
Baik	20	47,6
Sangat Baik	16	38,1
Total	42	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar responden (47,6%) memiliki kuantitas kerja yang baik.

3. Pelaksanaan Tugas

Berikut rincian data frekuensi responden terkait variabel kinerja dengan indikator pelaksanaan tugas:

Tabel 5.20 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pelaksanaan Tugas di UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Kurang	10	23,8
Baik	32	76,2
Total	42	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar responden (76,2%) memiliki pelaksanaan tugas yang baik.

4. Tanggung Jawab

Berikut rincian data frekuensi responden terkait variabel kinerja dengan indikator tanggung jawab:

Tabel 5.21 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tanggung Jawab di UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Kurang	9	21,4
Baik	33	78,6
Total	42	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar responden (78,6%) memiliki tanggung jawab yang baik.

5.3.3 Tabel Tabulasi Silang Variabel Kepuasan Kerja dan Kinerja

Untuk mengetahui hasil silang karakteristik responden berdasarkan variabel kepuasan kerja dan kinerja, berikut tabel tabulasi silang dari variabel kepuasan kerja dan kinerja:

Tabel 5.22 Tabel Tabulasi Silang Variabel Kepuasan Kerja dan Kinerja di UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun

		Kinerja				Total	Persentase (%)
		Kurang	Persentase	Baik	Persentase		
Kepuasan Kerja	Tidak Puas	3	7,1	0	0	3	7,1
	Puas	6	14,3	29	69,1	35	83,3
	Sangat Puas	0	0	4	9,5	4	9,5
Total		9	21,4	33	78,6	42	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden yang tidak puas terhadap pekerjaannya berjumlah 3 responden, dimana seluruhnya (7,1%) memiliki kinerja yang kurang. Sedangkan respon yang puas terhadap pekerjaannya berjumlah 35 responden, dimana sebagian besar (69,1%) memiliki kinerja baik. Untuk responden yang sangat puas terhadap pekerjaannya berjumlah 4 responden, dimana seluruhnya (9,5%) memiliki kinerja yang baik.

5.3.4 Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kinerja SDM di UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun

Berikut ini hasil pengolahan data hasil penelitian dengan uji Regresi Ordinal menggunakan *SPSS 16 for Windows*:

Tabel 5.21 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja SDM di UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun

Model	-2 Log Likelihood	Chi-Square	df	Sig.
Intercept Only	15.045			
Final	3.470	11.575	2	.003

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa besaran nilai sig adalah 0,003. Berdasarkan uji regresi ordinal bahwa $\text{sig} < 0,1$ maka H_0 ditolak

yang artinya terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja SDM di UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun tahun 2022.

Tabel 5.22 Pseudo R Square

<i>Cox and Snell</i>	.241
<i>Nagelkerke</i>	.373
<i>McFadden</i>	.265

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai *Nagelkerke* sebesar 0,373. Berdasarkan data tersebut artinya variabel kepuasan kerja mempengaruhi variabel kinerja sebesar 37,3%.

5.4 Pembahasan

5.4.1 Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja dalam penelitian yang dilakukan di UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun ini terdapat lima indikator berdasarkan teori Luthans, 1998 diantaranya pekerjaan itu sendiri (*work it self*), atasan (*supervision*), teman sekerja (*workers*), promosi (*promotion*), dan gaji/upah (*pay*). Penelitian ini mengkategorikan tingkat kepuasan kerja SDM menjadi 3 kategori, yaitu tidak puas, puas, dan sangat puas. Untuk perasaan tidak puas muncul karena adanya pengalaman buruk yang pernah dirasakan, untuk perasaan puas muncul karena secara garis besar pekerjaannya sudah sesuai harapan, sedangkan perasaan sangat puas muncul karena sudah terpenuhinya semua harapan SDM terhadap pekerjaannya bahkan dapat lebih sehingga selalu diingatnya.

Berdasarkan data hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden sudah puas dengan pekerjaannya sebanyak 35 responden (83,3%). Selanjutnya diikuti sebanyak 4 responden (9,5%) yang sangat puas terhadap pekerjaannya dan 3 responden (7,1%) merasa tidak puas terhadap pekerjaannya. Melihat data tersebut diketahui bahwa responden dengan kategori sangat puas pun masih tergolong sedikit dan masih memiliki selisih yang begitu jauh yaitu sekitar 73,8% dengan responden yang merasa puas saja.

Hasil tersebut tentunya sejalan dengan hasil analisis tingkat kepuasan kerja tiap indikator yang diteliti. Seluruh responden diketahui bahwa secara garis besar sudah puas terhadap pekerjaannya dilihat dari masing-masing indikatornya. Sedangkan pada kategori tidak puas terdapat 3 indikator yang memiliki jumlah terbanyak kedua, diantaranya gaji, promosi, dan pekerjaan itu sendiri. Selanjutnya, pada kategori sangat puas terdapat 2 indikator yang memiliki jumlah terbanyak kedua, diantaranya teman sekerja dan atasan. Perasaan tidak puas, puas, dan sangat puas responden terhadap pekerjaannya tersebut muncul akibat perasaan positif maupun negatif akan pekerjaannya yang diakibatkan oleh beberapa faktor, seperti pemenuhan kebutuhan, perbandingan, pencapaian nilai, keadilan, bahkan hingga genetik.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan sebuah hal yang sangat penting perannya dalam sebuah organisasi, karena merupakan bentuk sikap emosional dari individu yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya. (Fathoni, 2006) As'ad (2004) mengemukakan bahwa kepuasan

kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya faktor psikologi, faktor fisik, faktor finansial, dan faktor sosial. Menurut hasil analisis penelitian ini tentunya membutuhkan perhatian khusus pihak puskesmas dalam menciptakan suasana kerja yang baik dan mampu berdampak dalam peningkatan kepuasan kerja SDM nya. Selain itu dapat dilakukan dengan cara lain, seperti perubahan struktur kerja dan pembayaran, pemberian jadwal yang fleksibel, hingga pengadaan program yang mendukung. (Riggio, 2005)

Pada indikator gaji, hasil penelitian menunjukkan sebagian besar responden sebanyak 32 responden (76,2%) berada dikategori puas dan sisanya dikategori tidak puas sebanyak 7 responden (16,7%) dan sangat puas sebanyak 3 responden (7,1%). Menurut data yang didapatkan faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja dengan indikator gaji dalam penelitian ini ialah gaji pokok yang diterima sesuai UMK/UMR, tunjangan lain selain gaji pokok yang diterima (tunjangan keluarga, tunjangan konsumsi, dan tunjangan asuransi), serta bonus yang didapatkan. Namun faktor yang begitu mendapat sorotan ialah pada bonus yang didapatkan karena masih terdapat 7 responden yang merasa kurang/tidak puas dan hanya terdapat 3 redponden saja yang merasa sangat puas, dimana hasil tersebut tak lebih baik dibandingkan dengan faktor lainnya.

Hasil serupa juga ditemukan pada penelitian yang dilakukan Almu'awwanah (2017) di RS Paru Dungus Madiun bahwa sebagian besar responden (76,7%) sudah merasa puas terhadap gaji karena kebutuhan dasar

telah tercukupi dari gaji yang diberikan. Pada dasarnya gaji merupakan salah satu faktor penting terutama dalam pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak. (Luthans, 1998) Bahkan gaji termasuk ke dalam salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor finansial yang erat hubungannya dengan kesejahteraan pegawai. (As'ad, 2004) Rasa puas akan gaji dapat diakibatkan adanya perasaan diperlakukan secara adil dan layak ataupun tidak dalam pemberian gaji. (Handoko, 2001)

Pada indikator selanjutnya, diketahui bahwa tingkat kepuasan responden akan promosi ialah sebagian besar responden sebanyak 32 responden (76,2%) berada dikategori puas, sedangkan sisanya dikategori tidak puas sebanyak 6 responden (14,3%) dan sangat puas sebanyak 4 responden (9,5%). Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan responden terhadap promosi yang ada di UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun, diantaranya promosi karir berjenjang dan program pengembangan diri yang bisa didapatkan, serta bagaimana kedua program tersebut dapat berjalan dengan adil. Namun faktor yang mendapat perhatian khusus ialah promosi karir berjenjang dan bagaimana program tersebut dapat berjalan dengan adil karena masih terdapat 11 responden yang merasa kurang/tidak puas serta masing-masing hanya terdapat 3 dan 4 responden yang merasa sangat puas, dimana hasil tersebut tak lebih dibandingkan dengan faktor lainnya.

Hasil yang sedikit berbeda ditemukan pada penelitian yang dilakukan Sinaga (2018) di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Martha Friska Medan di

mana pada indikator promosi sebagian besar responden kurang puas (53,2%). Hal ini dikarenakan oleh beberapa faktor seperti penilaian program promosi yang tidak sesuai dan kurangnya kesempatan untuk memperoleh kesempatan program promosi dalam hal ini ada atau tidaknya kesempatan mendapatkan jenjang karir yang lebih baik lagi. (Luthans, 1998) Promosi yang diterima oleh individu tentu mempengaruhi psikologinya, dalam hal ini minat, ketentraman kerja, sikap kerja, hingga perasaan kerja yang nantinya dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja secara keseluruhan. (As'ad, 2004) Pada dasarnya kesempatan promosi yang didapatkan mampu berdampak pada pertumbuhan pribadi, tanggung jawab, hingga status sosial ke arah yang lebih baik. (Robbins, 2001)

Indikator selanjutnya yang dianalisis dalam penelitian ini ialah atasan, diketahui bahwa sebagian besar responden berada pada kategori puas sebanyak 34 responden (80,9%) dan hanya sebagian kecil berada di kategori sangat puas sebanyak 5 responden (11,9%) dan tidak puas sebanyak 33 responden (7,2%). Berdasarkan data penelitian diketahui bahwa hasil tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti gaya kepemimpinan atasan, cara pengambilan keputusan oleh atasan, serta kemampuan dan komitmen dari atasan. Namun terdapat 1 faktor yang menjadi perhatian khusus, yaitu gaya kepemimpinan atasan dalam hal ini ialah kepala puskesmas karena masih terdapat 4 responden yang merasa kurang/tidak puas dan hanya ada 2 responden saja yang merasa sangat puas, dimana hasil tersebut tak lebih baik dibandingkan faktor lainnya.

Hasil serupa juga diungkapkan pada penelitian yang dilakukan oleh Almu'awwanah (2017) di RS Paru Dungus Madiun di mana sebagian besar respondennya juga telah puas. (93,3%) Berdasarkan data yang ada diketahui bahwa atasan telah menjalankan tugasnya dengan baik, seperti komunikatif dan memberikan pujian apabila bawahannya bekerja dengan baik. Peran atasan sangat sentral dalam sebuah lingkungan kerja bahkan dianggap sebagai figure ayah/ibu/teman oleh bawahannya. (Luthans, 1998) Berbicara tentang atasan, tentu seluruh SDM yang terlibat melakukan komunikasi baik secara langsung maupun tidak. Sehingga terciptalah sebuah interaksi sosial yang menjadi salah satu aspek faktor sosial dalam hal mempengaruhi kepuasan kerja SDM. (As'ad, 2004) Melihat hasil penelitian yang ada secara tak langsung menjelaskan bahwa hubungan yang baik dengan atasan baik secara formal maupun informal perlu dibina guna menciptakan *teamwork* yang baik guna mencapai tujuan. (Siagian, 1998)

Teman sekerja menjadi salah satu indikator yang diteliti, diketahui bahwa sebagian besar berada pada kategori puas sebanyak 32 responden (76,2%) dan sebagian kecilnya lagi berada di kategori sangat puas sebanyak 6 responden (14,3%) dan tidak puas sebanyak 4 responden (9,5%). Beberapa hal yang mempengaruhi hal tersebut berdasarkan data penelitian yang didapatkan, diantaranya rasa saling percaya antar teman kerja, komunikasi yang terjalin, dan kerja sama yang tercipta. Terdapat 1 faktor yang mendapat sorotan, yaitu rasa saling percaya antar teman kerja karena masih terdapat 4 responden yang merasa kurang/tidak puas dan hanya 5 responden saja yang

merasa sangat puas, dimana hasil tersebut tak lebih baik dibandingkan faktor lainnya.

Hasil yang sedikit berbeda dikemukakan pada penelitian yang dilakukan oleh Sinaga (2018) di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Martha Friska Medan bahwa sebagian besar respondennya (53,2%) merasa kurang puas akan hubungannya dengan sesama rekan kerja. Hasil ini diakibatkan kurangnya komunikasi, sikap saling mendukung, dan kerja sama yang terjalin. Tentu dalam menjalin sebuah interaksi dengan teman sekerja menimbulkan beberapa dampak dalam hal ini ialah faktor sosial yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. (As'ad, 2004) Pendapat lain juga dikemukakan oleh Munandar (2001) bahwa hubungan yang baik dengan rekan kerja mampu berdampak pada komitmen individu dan tak menutup kemungkinan terhadap rasa puas akan pekerjaannya.

Indikator terakhir yang ikut diteliti ialah pekerjaan itu sendiri dengan hasil sebagian besar responden (80,9%) sudah merasa puas dan sebagian kecil lainnya merasa tidak puas (11,9%) dan sangat puas (7,2%). Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi hasil tersebut, diantaranya jam kerja yang disiplin, beban kerja, dan tata tertib yang jelas dari puskesmas. Namun terdapat 1 faktor yang menjadi sorotan yaitu beban kerja karena terdapat 8 responden yang merasa kurang/tidak puas dan hanya 3 responden saja yang merasa sangat puas, dimana hal tersebut tak lebih baik dibandingkan faktor lainnya.

Hasil serupa juga dikemukakan oleh Almu'awwanah (2017) dalam penelitiannya di RS Paru Dungus Madiun bahwa sebagian besar responden (93,3%) telah merasa puas dengan pekerjaannya. Berdasarkan data penelitian diketahui bahwa sebagian besar responden merasa bahwa pekerjaannya begitu menyenangkan hingga adanya pelatihan. Menurut Gouzali (2000) dijelaskan bahwa sarana prasarana kerja mampu mempengaruhi pelaksanaan pekerjaannya hingga berdampak ke tingkat kepuasan kerja. Keterampilan dan kemampuan juga memiliki hubungan yang begitu erat dengan waktu kerja, perlengkapan kerja, hingga kesehatan pegawai yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kepuasan kerja. (As'ad, 2004)

Hasil analisis penelitian yang diperoleh tersebut tentu dapat dikaitkan dengan beberapa karakteristik responden yang ada, seperti umur, status kepegawaian, dan masa kerja. Umur seseorang dapat menentukan bagaimana untuk bersikap dan merespon sesuatu dengan baik. Sedangkan status kepegawaian berkaitan dengan bagaimana sistem penggajian dan promosi yang akan didapatkan. Untuk masa kerja sendiri berperan dalam memberikan pengalaman bagi responden selama bekerja di UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun untuk merasakan suasana kerja yang ada, kebiasaan, hingga beban kerja yang diberikan.

Berdasarkan penjelasan yang ada diketahui bahwa seluruh indikator kepuasan kerja dalam penelitian ini sebagian besar berada pada kategori puas. Jika dilihat dari hasil masing-masing indikator kepuasan kerja pada

penelitian ini dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa permasalahan yang dapat diselesaikan oleh puskesmas terkait kepuasan kerja berdasarkan prioritas masih banyaknya responden yang tidak puas terhadap pekerjaannya yaitu gaji (16,7%), promosi (14,3%), pekerjaan itu sendiri (11,9%), teman sekerja (9,5%), dan atasan (7,2%). Sehingga masih diperlukan perhatian yang lebih lagi untuk meningkatkan kepuasan kerja SDM di UPTD Puskesmas Tawangrejo menjadi sangat puas dengan cara pemberian bonus, memperlakukan tiap SDM dengan adil, mengapresiasi pencapaian SDM dalam bekerja, hingga pengawasan terhadap SDM oleh puskesmas.

5.4.2 Kinerja

Variabel kinerja dalam penelitian yang dilakukan di UPTD Puskesmas Tawangrejo, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. (Mangkunegara 2011) Beberapa indikator tersebut dianggap sudah mewakili penilaian kinerja seseorang ditambah lagi skor yang diperoleh berdasarkan penilaian kepala puskesmas secara langsung. Hasil data yang diperoleh pada variabel kinerja ini dikategorikan menjadi 3, diantaranya kurang, baik, dan sangat baik. Untuk kinerja kurang biasanya SDM menjalankan pekerjaannya dengan banyak kesalahan, sedangkan kinerja baik berarti SDM telah menjalankan pekerjaan sesuai dengan harapan atasan dan mencapai target, lalu untuk kinerja sangat baik berarti SDM telah bekerja melebihi harapan bahkan seluruh target yang dibebankan telah tercapai.

Berdasarkan hasil penelitian yang ada didapatkan bahwa sebagian besar responden memiliki kinerja yang sudah baik (78,6%). Untuk responden dengan kategori kinerja kurang ialah 21,4%. Namun hal yang mengkhawatirkan ialah tidak ada satupun responden yang memiliki kinerja sangat baik. Untuk data kinerja yang dimiliki puskesmas sendiri diketahui bahwa pada tahun 2017 dan 2019 mengalami penurunan.

Hal tersebut dapat menjadi sebuah tolak ukur pada hasil penilaian kinerja yang telah dilakukan oleh kepala puskesmas tahun 2022. Penilaian kinerja tersebut sudah dapat dipertanggungjawabkan hasilnya karena langsung dilakukan oleh kepala puskesmas sendiri. Tentu kepala puskesmas memiliki pertimbangan sendiri dalam memberikan penilaiannya baik dari hasil kerja dan pengamatan baik secara langsung maupun tidak langsung dilihat dari sisi kualitas personal, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab dari responden

Sehingga secara tak langsung bahwa penilaian kinerja sangat penting dilakukan secara rutin karena manfaatnya yang begitu penting, seperti telaah gaji, kesempatan promosi, hingga pengembangan organisasi maupun SDM itu sendiri. (Riani, 2013) Sebuah organisasi yang memiliki visi begitu besar dan ingin mencapainya tentu salah satu faktor yang sangat berperan ialah kinerja SDM nya, yaitu hasil individu secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melakukan tugasnya berdasarkan kriteria yang telah ditentukan. (Rivai, 2005) Baik tidaknya kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut Wirawan (2009), diantaranya internal pegawai,

lingkungan internal organisasi, dan lingkungan eksternal organisasi. Sehingga penting bagi UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun dalam meningkatkan kinerja seluruh SDM nya dalam mencapai visi bersama.

Kualitas personal menjadi salah satu indikator kinerja yang diteliti, diketahui bahwa berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki kategori kinerja baik sebanyak 31 responden (73,8%) dan sisanya sebanyak 11 responden (26,2%) berada pada kategori kurang. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepala puskesmas dalam memberikan penilaiannya, diantaranya kualitas yang dihasilkan sudah sesuai standart atau belum, ada atau tidaknya pelanggan yang merasa puas atas kualitas kerja yang dihasilkan, dan penyelesaian pekerjaan oleh tiap responden baik secara individu maupun kerja sama. Namun faktor yang paling mendapat sorotan ialah masih kurangnya responden dalam memberikan rasa puas terhadap pelanggannya atas kualitas kerja yang dihasilkannya karena hanya terdapat 25 dari 42 responden yang selalu memberikan rasa puas terhadap pelanggan. Hasil yang diperoleh tersebut tidak lebih baik dibandingkan dengan faktor lainnya.

Sedangkan pnelitian lain yang dilakukan Damyanti, Hanafi dan Cahyadi (2018) di RS Islam Siti Khadijah Palembang diketahui bahwa penilaian kualitas personal diambil berdasarkan faktor tingkat ketelitian dalam bekerja dan manfaat yang dihasilkan dari pekerja. Begitu pentingnya kualitas personal SDM dalam mempengaruhi kinerjanya karena berkaitan

dengan penyelesaian beban kerja yang telah ditentukan. (Mangkunegara, 2011) Sehingga setiap SDM yang berperan dalam sebuah organisasi dituntut memiliki kualitas personal yang baik, seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan, pengalaman, disiplin diri, maupun semangat kerja yang baik dalam hal peningkatan hasil kerja

Kuantitas kerja menjadi indikator kinerja selanjutnya yang diteliti, dalam hal ini seberapa cepat dan lama SDM bekerja. (Mangkunegara, 2011) Hasil analisis diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki kuantitas kerja yang baik sebanyak 20 responden (47,6%), sisanya berada di kategori sangat baik sebanyak 16 responden (38,1%) dan berada di kategori kurang sebanyak 6 responden (16,3%). Terdapat beberapa faktor yang berperan dalam penentuan kuantitas kerja dalam penelitian ini penyelesaian pekerjaan tepat waktu, target yang dibuat realistis, dan bekerja intensif saat beban kerja meningkat. Terdapat 1 faktor yang menjadi perhatian, yaitu kurangnya penyelesaian pekerjaan tepat waktu oleh responden karena hanya terdapat 16 dari 42 responden saja yang selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh dilakukan Damyanti, Hanafi dan Cahyadi (2018) di RS Islam Siti Khadijah Palembang menjadikan jumlah jam kerja yang sudah sesuai dengan ketentuan menjadi gambaran kuantitas kerja respondennya. Pada dasarnya kuantitas kerja tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik dari internal pegawai, lingkungan internal organisasi, maupun eksternal organisasi. (Wirawan,

2009) Sedangkan menurut Mc. Cornick and Tiffin, 2003 kuantitas kerja juga dapat disebabkan oleh 2 faktor lainnya, yaitu variabel individu dan variabel situasional. Untuk variabel individu meliputi pengalaman, pendidikan, jenis kelamin, umur, motivasi, keadaan fisik, dan kepribadian. Sedangkan variabel situasional terdapat 2, yaitu faktor sosial dan organisasi serta faktor fisik dan pekerjaan.

Pelaksanaan tugas juga termasuk ke dalam salah satu indikator yang diteliti, yaitu seberapa akurat SDM menyelesaikan pekerjaannya. Untuk hasil analisis data pada variabel ini sendiri diketahui bahwa sebagian besar berada di kategori baik sebanyak 32 responden (76,2%) dan sisanya berada di kategori kurang sebanyak 10 responden (23,8%). Berdasarkan data penelitian terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi hasil ini, diantaranya berpedoman pada target saat bekerja, bekerja sesuai prosedur, dan memiliki komitmen kerja yang baik. Terdapat 1 faktor yang perlu lebih diperhatikan lagi yaitu responden kurang berpedoman pada target saat bekerja karena hanya terdapat 30 responden yang selalu berpedoman pada target saat bekerja.

Pada dasarnya pelaksanaan tugas ini penting dilakukan dalam sebuah organisasi untuk dapat mencapai target yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan melihat pelaksanaan tugas yang berjalan dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi kerja dan pengembangan yang lebih baik lagi untuk kedepannya. Bahkan melalui evaluasi dapat dilakukan telaaah gaji dan kesempatan promosi sesuai dengan tugas yang telah diselesaikan

sebelumnya. Sehingga SDM yang bekerja dapat merasa puas dengan pekerjaannya karena tugas yang telah dilaksanakan dalam pekerjaannya mendapat imbalan yang sebanding, seperti gaji, bonus, hingga mendapatkan kesempatan promosi. (Riani, 2013)

Tanggung jawab menjadi indikator terakhir yang diteliti, yaitu kesadaran yang dimiliki masing-masing SDM dalam melaksanakan kewajibannya. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa terdapat 33 responden (78,6%) yang memiliki tanggung jawab baik dan masih terdapat 9 responden (21,4%) yang memiliki tanggung jawab kurang. Hasil ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti tetap bekerja baik meskipun tidak pimpinan, berkomitmen untuk tetap menciptakan suasana kondusif, dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Namun terdapat 1 faktor yang perlu lebih diperhatikan lagi yaitu kurangnya konsistensi responden dalam bekerja dengan baik saat tidak ada pimpinan karena masih terdapat 1 responden yang hanya kadang-kadang bekerja dengan konsisten saat tidak ada pimpinan.

Rasa tanggung jawab dari seorang SDM sebenarnya muncul dari internal SDM itu sendiri. Namun penerapannya di lapangan, bertanggung jawab ataupun tidaknya dari seorang SDM juga timbul karena berkaitan dengan pekerjaannya itu sendiri. Karena tanggung jawab dalam bekerja juga dipengaruhi oleh ada atau tidaknya peraturan dan sanksi yang berlaku hingga suasana kerja yang ada. Namun jika pada dasarnya SDM tersebut telah memiliki tanggung jawab yang baik, tentu bagaimana pekerjaan itu

berjalan tidak akan menjadi masalah yang berpengaruh pada rasa tanggung jawabnya.

Hasil analisis penelitian terkait kinerja tersebut dapat dikaitkan dengan beberapa karakteristik responden yang ada, seperti umur, status kepegawaian, dan juga jabatan. Masalah umur memang sudah tidak dapat dihindarkan lagi, karena semakin tua umur seseorang maka dapat berdampak pada kemampuan yang dimilikinya. Status kepegawaian secara tak langsung juga memiliki hubungan dengan kinerja karena status kepegawaian yang ada, mulai dari PNS, tenaga kontrak, tenaga lepas, maupun magang tentu memiliki tuntutan kerja dan beban kerja yang berbeda-beda. Sedangkan terkait dengan jabatan dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi jabatan seseorang maka semakin tinggi pula tanggung jawab yang dimilikinya dalam bekerja.

Berdasarkan penjelasan di atas diketahui bahwa seluruh indikator kinerja dalam penelitian ini sebagian besar berada pada kategori baik. Jika dilihat dari hasil masing-masing indikator kepuasan kerja, pihak puskesmas dapat menyelesaikan permasalahan berdasarkan prioritas masih banyaknya persentase responden yang memiliki kinerja kurang yaitu kualitas personal (26,2%), pelaksanaan tugas (23,8%), tanggung jawab (21,4%), dan kuantitas kerja (14,3%). Sehingga pihak UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun dapat menyelesaikan permasalahan kinerja SDM nya berdasarkan prioritas permasalahan tersebut dengan cara penyelenggaraan pelatihan dan seminar maupun penegakan peraturan dan sanksi yang jelas dan adil.

5.4.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja SDM

Berdasarkan hasil analisis data penelitian di UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun dengan uji regresi ordinal diketahui nilai sig sebesar 0,003. Dapat diketahui bahwa $0,003 < 0,1$ yang artinya H_0 ditolak yaitu terdapat pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja. Sedangkan nilai *Nagelkerke* diketahui sebesar 0,373 yang artinya besarnya pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 37,3%. Meskipun nilainya tak begitu besar, hal tersebut sudah menggambarkan adanya sebuah pengaruh.

Adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja tersebut terbukti pada tabel tabulasi silang. Pada variabel kepuasan kerja dengan kategori tidak puas tersebut seluruhnya (100%) memiliki kinerja kurang. Hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja dengan kategori tidak puas langsung berdampak pula terhadap hasil kerjanya dengan kategori yang kurang pula. Menurut Vroom, rasa tidak puas akan pekerjaannya bagi karyawan cenderung lebih menurunkan produktifitas, rasa bangga, hingga komitmen tinggi pada pekerjaannya.

Selanjutnya, variabel kepuasan kerja dengan kategori puas diikuti dengan kinerja baik (69,1%) pula yang mendominasi dan sisanya (14,3%) memiliki kinerja yang kurang. Hal ini pun membuktikan bahwa kepuasan kerja dengan kategori puas langsung berdampak terhadap kerjanya dengan hasil yang baik pula. Meskipun terdapat responden dengan hasil kinerja kurang nyatanya hal itu tidak banyak berpengaruh karena jumlahnya pun

juga sangat kecil. Pada dasarnya kepuasan kerja seorang SDM tidak hanya dilihat dari sudut pandang apa yang dirasakan tetapi juga dari hasil dan pencapaian, salah satunya dapat dilihat dari hasil kinerja melalui penilaian kinerja yang dilakukan oleh kepala puskesmas seperti pada penelitian ini.

Terakhir, variabel kepuasan kerja dengan kategori sangat puas justru hasilnya memiliki kinerja dengan kategori baik saja. Hal ini tentu sedikit betentangan dengan teori yang dikemukakan oleh Vroom, di mana pada temuan kali ini didapatkan bahwa rasa yang sangat puas akan pekerjaannya tidak dapat meningkatkan kinerjanya menjadi sangat baik pula. Hal ini dapat dipengaruhi karena masih kurangnya rasa profesional SDM dalam bekerja yang secara tak langsung tergambar dalam hasil penelitian bahwa 3 dari 4 indikator kinerja dalam penelitian memiliki hasil yang kurang lebih dari 20% total keseluruhan responden.

Setiap individu yang bekerja dalam sebuah ruang lingkup tertentu pasti memiliki rasa kepuasan yang berbeda-beda dengan individu lainnya terkait pekerjaannya. Setiap SDM yang merasa senang akan pekerjaannya tentu akan memberikan kepuasan kerja tersendiri. (Supriyanto, Sani dan Machfudz, 2010) Kepuasan kerja secara tak langsung juga cenderung meningkatkan produktifitas dari individu itu sendiri. Dalam hal ini sudah mencakup kinerja SDM, yaitu pencapaian kerja yang dicapai tiap SDM dalam mencapai tujuan tempat di mana ia bekerja. (Rivai dan Basri, 2005)

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja tiap SDM, diantaranya internal SDM, lingkungan internal organisasi, dan eksternal organisasi.

(Wirawan, 2009) Tentu yang dimaksud dengan internal SDM ialah faktor yang dimiliki tiap individu baik yang diperolehnya saat berkembang maupun faktor bawaan dari lahir. Untuk kepuasan kerja sendiri termasuk ke dalam internal SDM yang diperolehnya saat bekerja. Sehingga ketahu bahwa antara variabel kepuasan kerja dan kinerja terdapat keterkaitan satu sama lain. Hasil tersebut tentunya sejalan dengan hal yang dikemukakan oleh Wirawan (2009), dimana kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor dan salah satunya ialah kepuasan kerja itu sendiri.

Hasil penelitian lain pun juga mengemukakan hal yang serupa dimana berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Almu'awwanah (2017) di RS Paru Dungus Madiun diketahui bahwa variabel kepuasan kerja memiliki hubungan dengan kinerja . Hal ini didapatkan setelah besarnya sig $0,010 < 0,05$ di mana H_0 ditolak yang artinya ada hubungan dan diketahui pula koefisien korelasi Kendal Tau sebesar 0,478 yang artinya kepuasan kerja memiliki keeratan hubungan sebesar 47,8%. Dari penelitian ini juga diungkapkan bahwa kepuasan kerja bukan hanya dari apa yang dirasakan tetapi juga dari hasil dan pencapaiannya yang dapat dilihat dari hasil kerjanya.

Hasil serupa pun juga ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Damyanti, Hanafi dan Cahyadi (2018) bahwa adanya pengaruh yang signifikan dan kuat antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang, Sumatera Selatan. Hasil ini berdasarkan analisis yang telah dilakukan dan didapatkan nilai sig $0,026 <$

0,05. Pada penelitian ini diketahui fakta bahwa imbalan atau gaji karyawan perlu dipertimbangkan lebih dalam lagi dan masih banyaknya karyawan yang sering terlambat dan absen.

Hasil penelitian yang sedikit berbeda ditemukan pada penelitian Muhadi (2016) yang dilakukan di RSUD Bhakti Dharma Husada Surabaya di mana tidak semua indikator memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Atasan dan promosi menjadi indikator kepuasan kerja yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan indikator pekerjaan, gaji, dan rekan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga jika dilihat secara garis besar variabel kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang besar karena terdapat 3 dari 5 indikator (60%) yang tidak ada pengaruhnya. Pada penelitian tersebut ditemukan fakta di mana tingkat kehadiran juga menjadi salah satu indikator kinerja karyawan namun sebagian besar responden tak setuju karena responden yang sakit atau tidak memungkinkan untuk bekerja sehingga izin bekerja akan mempengaruhi tingkat kehadirannya.

Pada penelitian Horhoruw (2017) yang dilakukan di RSUD Dr. M. Haulussy Ambon juga diungkapkan bahwa tak semua indikator kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini dikarenakan pengawasan (*supervisor*) dan manajemen rumah sakit serta kondisi kerja menjadi 2 indikator yang tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan rekan kerja dan imbalan jasa merupakan indikator yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Untuk keempat indikator tersebut seluruhnya

memiliki hubungan dengan kinerja, namun hanya 2 yang berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil tak adanya pengaruh tersebut bisa terjadi karena karyawan tersebut tetap memiliki profesionalitas yang baik dalam bekerja meskipun secara individu tidak memiliki kepuasan kerja dalam hal pengawasan dan manajemen rumah sakit.

Hasil penelitian ini memberikan fakta bahwa masih perlu adanya peningkatan kualitas kepuasan kerja dalam hal gaji (bonus, tunjangan lainnya), promosi, atasan, teman sekerja, maupun pekerjaan itu sendiri serta kualitas kinerja SDM nya dalam kualitas personal, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab di UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun. Beberapa hal yang dapat dilakukan puskesmas dalam hal peningkatan kepuasan kerja dan kinerja SDM, diantaranya penyelenggaraan seminar maupun pelatihan, memberikan hak kerja dan hak berpendapat yang sama tiap SDM nya, maupun memberikan apresiasi kepada SDM terhadap pencapaiannya selama bekerja.

BAB 6

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasannya, kesimpulan dari penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja SDM di UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun berada pada kategori puas
2. Kinerja SDM di UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun berada pada kategori baik

6.2 Saran

6.2.1 Untuk UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun

Diharapkan UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun dapat menyelenggarakan pelatihan dan seminar, menjamin adanya hak kerja dan hak berpendapat yang sama terhadap seluruh SDM, dan memberikan apresiasi kepada SDM atas pencapaiannya selama bekerja. Sehingga dengan tujuan akhir dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja SDM secara merata.

6.2.2 Untuk STIKES BHM Madiun

Diharapkan STIKES BHM Madiun dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai bahan referensi dan tolak ukur dalam penelitian selanjutnya. Selain itu diharapkan dapat menjadi media informasi dan evaluasi pentingnya kepuasan kerja dan kinerja SDM dalam sebuah organisasi.

6.2.3 Untuk Peneliti Selanjutnya

Diharapkan peneliti selanjutnya dapat menjadikan penelitian ini sebagai referensi terutama dalam hal penentuan topik penelitian yang lebih *update* lagi. Peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat menggunakan metode penelitian yang berbeda dari yang sebelumnya sehingga akan menghasilkan sebuah hasil penelitian yang berkualitas dan terupdate.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2005) Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Almu'awwanah, M. H. (2017) Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Non Pns Di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun Tahun 2017. *Available at:* <http://repository.stikes-bhm.ac.id>
- Anggraeni, D. . and Saryono (2013) Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif dalam Bidang Kesehatan. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Arifin, S., Barlian, N. A. and Hidayat, Z. (2018) 'Pengaruh Motivasi, Prestasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Sumbersari Kecamatan Rowokangkung Kabupaten Lumajang', *Proceedings*, 1(1), pp. 360–371.
- As'ad (2004) Psikologi Industri: Seri ilmu Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Liberty.
- As'ad, M. (2000) Seri Sumber Daya Manusia Psikologi Industri. 4th edn. Yogyakarta: Liberty.
- Azwar (2005) Sikap Manusia : Teori dan Pengukurannya. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bangun, W. (2012) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Budiman, C. (2005) Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta: Buku Kedokteran EGC.

- Damyanti, R., Hanafi, A. and Cahyadi, A. (2018) 'Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang)', *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan*, 15(2), pp. 75–86.
- Fathoni, A. (2006) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Gomes, F. C. (2003) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Gouzali, S. (2000) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djanbatan.
- Handoko, T. H. (2001) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, S. . M. (2005) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (1966) *Work And Nature of Man*. Cleveland: World Publishing.
- Horhoruw, A. (2017) 'Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Dr. M. Haulussy Ambon', *Global Health Science*, 2(2), pp. 325–331. *Available at:* <http://jurnal.csdforum.com>.
- Irenawati, O. (2020) 'Hubungan Kepuasan Kerja Karyawan (Perawat) Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Marinir Cilandak', *Jurnal Manajemen dan Administrasi Rumah Sakit*, 4(1). *Available at:* <http://ejournal.urindo.ac.id>.
- Lawler, E. E. and Porter, W. . (1968) *Managerial Attitude and Performance*. Illions: Irwin Dorsey Inc.

- Locke, E. A. (1969) 'What is job satisfaction?' *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), pp. 309–336. doi: 10.1016/0030-5073(69)90013-0.
- Lunenburg, Fred and Allan, O. (2004) *Educational Administration: Concepts and Practices. 4th edn.* Wadsworth-Thompson Learning, Inc.
- Luthans, F. (1998) *Organizational Behavior. 8th edn.* New York: McGrawHill Co.
- Malthis, R. L. and Jackson, J. H. (2006) *Manajemen Sumber Daya Manusia. 9th edn.* Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara (2011) *Manajemen Sumber Daya Perusahaan.* Bandung: PT . Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2015) *Sumber Daya Manusia Perusahaan. 12th edn.* Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mansyur, Z., Yusuf, A. and Rifai, M. (2021) 'Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Puskesmas', *Jurnal Ilmiah Kesehatan Sandi Husada*, 10(2), pp. 575–584. doi: 10.35816/jiskh.v10i2.657.
- Mardalis (2010) *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Mc.Cornick and Tiffin (2003) *Manajemen Kinerja.* Bandung: Alfabeta.
- Muhadi, R. M. (2016) 'Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Manajemen Di RSUD Bhakti Dharma Husada Surabaya', *Jurnal Manajemen Kesehatan STIKES Yayasan RS.Dr.Soetomo*, 2(2), pp. 89–99.

- Munandar (2001) *Budgeting, Perencanaan Kerja Pengkoodinasian Kerja Pengawasan Kerja*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Munandar, A. S. (2014) *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Nawawi, H. H. (2003) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. 7th edn. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Notoadmodjo (2012) *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, S. (2010) *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nursalam (2008) *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Nursalam (2013) *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Ott, L. (2003) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Kementerian Kesehatan RI. (2009) *Profil Kesehatan Indonesia 2009*. Jakarta: Kementerian Kesehatan RI.
- Kementerian Kesehatan RI. (2019) *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2019 Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat*. Jakarta: Kementerian Kesehatan RI. doi: 10.31219/osf.io/kw3z4.
- Riani, A. L. (no date) *Manajemen Sumber daya Manusia Masa Kini*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Riggio (2005) *Introduce to Industrial/Organization Psycology*. USA: Scott Foresman & amp.Co.
- Rivai and Basri (2005) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Rivai, V. (2005) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Riwidikdo, H. (2009) *Statistik Kesehatan: Belajar Mudah Teknik Analisis Data dalam Penelitian Kesehatan (Plus Aplikasi Software SPSS)*. Yogyakarta: Mitra Cendekia Press.
- Riyanto, A. (2011) *Aplikasi Metodologi Penelitian Kesehatan*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Robbins, S. P. (2001) *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. 8th edn. Jakarta: Prenhallindo.
- Setiadi (2007) *Konsep & Penulisan Riset Keperawatan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siagian, S. P. (1998) *Manajemen Abad 21*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sianturi, R. S. and Hartono, H. (2019) 'Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai Di Puskesmas Rantang Medan Petisah', *Jurnal Kesehatan Global*, 2(3), p. 150. doi: 10.33085/jkg.v2i3.4452.
- Sinaga, J. B. (2018) *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Martha Friska Medan Tahun 2017*, *Jurnal Pembangunan Wilayah & Kota*. Universitas Sumatera Utara.
- Statistik, Badan Pusat. (2021) *Kartoharjo Dalam Angka 2021*. Kota Madiun: Badan Pusat Statistik.
- Sugiyono (2013) *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2017) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sultan, S., Semmaila, B. and Serang, S. (2020) 'Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik', 3(2), pp. 180–187. Available at: <http://digilib.uinsby.ac.id>
- Supriyanto, Sani, A. and Machfudz, M. (2010) *Metodologi Riset: Manajemen Sumberdaya Manusia*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Tawangrejo, U. P. (2020) *Sasaran Kerja Pegawai 2020*. Kota Madiun: UPTD Puskesmas Tawangrejo.
- Wirawan (2009) *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Permohonan Calon Responden**SURAT PERMOHONAN CALON RESPONDEN**

Kepada
Yth. Pegawai UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun
Di tempat

Dengan Hormat,
Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Henrico Roberta Veonardo
NIM : 201803027
Prodi : S1 Kesehatan Masyarakat (AKK)

Adalah mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKES) Bhakti Husadaa Mulia Madiun yang sedang dalam menempuh tugas akhir berupa skripsi dengan melakukan penelitian yang berjudul **”Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) di UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun Tahun 2022”**.

Oleh karena itu saya memohon bantuan bapak/ibu/saudara/i untuk bersedia menjadi responden dengan mengisi kuesioner penelitian. Kedepannya tidak akan menimbulkan kerugian bagi responden dimana kerahasiaan segala informasi yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Responden juga diharapkan untuk memberikan jawaban dengan sebenar-benarnya tanpa dipengaruhi oleh pihak lain.

Jika bapak/ibuk/saudara/i berkenan dan setuju menjadi responden dalam penelitian ini, mohon kesediaannya untuk menandatangani persetujuan dan menjawab pertanyaan yang diberikan. Saya mengucapkan terimakasih atas perhatian dan kerjasama dari bapak/ibu/saudara/i yang berkenan menjadi responden.

Madiun, Maret 2022
Peneliti,

(Henrico Roberta Veonardo)

Lampiran 2 *Informed Consent***SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN
(*INFORMED CONSENT*)**

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama :

Nomor Responden :

Umur :

Setelah saya mendapatkan penjelasan terkait penelitian yang dilakukan oleh Henrico Roberta Veonardo, mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKES) Bhakti Husada Mulia Madiun program studi S1 Kesehatan Masyarakat dengan judul **”Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) di UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun Tahun 2022”**. Dengan ini saya bersedia untuk menjadi responden dalam penelitian setelah memahami maksud, tujuan, serta hak dan kewajiban sebagai responden dalam penelitian.

Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan penuh kesadaran tanpa adanya paksaan dari pihak lain. Saya memahami bahwa penelitian ini tidak akan menimbulkan akibat yang merugikan saya dan informasi yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan dalam penelitian ini.

Madiun,

2022

()

Lampiran 3 Kuesioner

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja SDM UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun
2. Jawaban dari responden tidak memiliki dampak negatif bagi siapapun dan akan selalu dijaga kerahasiaannya
3. Partisipasi dari responden tidak memiliki dampak negatif bagi siapapun, bahkan memiliki peran yang sangat penting dalam perkembangan ilmu pengetahuan
4. Responden dimohon untuk melakukan pengisian terhadap seluruh instrumen kuesioner dengan sebenar-benarnya sesuai pengalaman, pengetahuan, ataupun persepsi
5. Beri tanda *checklist* (V) pada jawaban yang dianggap sesuai dengan keadaan responden di kotak yang telah disediakan
6. Tulis jawaban yang sesuai dengan keadaan responden di bagian titik-titik yang telah disediakan
7. Pada variabel kepuasan kerja di isi oleh responden secara langsung, sedangkan variabel kinerja di isi oleh kepala puskesmas
8. Jawaban variabel kepuasan kerja responden tidak akan dibuka ke kepala puskesmas dan jawaban variabel kinerja dari kepala puskesmas tidak akan dibuka ke responden yang bersangkutan
9. Pilihan jawaban pada bagian point kepuasan kerja memiliki 2 pilihan, yaitu:
 - A. Tidak Puas (TP)
 - B. Kurang Puas (KP)
 - C. Puas (P)
 - D. Sangat Puas (SP)
10. Pilihan jawaban pada bagian point kinerja memiliki 2 pilihan, yaitu:
 - A. Tidak Pernah (TP)
 - B. Kadang-kadang (KD)
 - C. Sering (SR)
 - D. Selalu (SL)

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nomor Responden :
(disi oleh peneliti)

Jenis Kelamin (JK) :

- Laki-laki (1)
 Perempuan (2)

Umur Responden (UR) :

- 17 tahun - 25 tahun (1)
 26 tahun - 35 tahun (2)
 36 tahun - 45 tahun (3)
 46 tahun - 55 tahun (4)
 56 tahun - 65 tahun (5)

(Depkes, 2009)

Pendidikan Terakhir (PT) :

- SMA (1)
 D3 (2)
 S1 (3)
 Lain-lain

Status Kepegawaian (SK) :

- PNS (1)
 Tenaga Kontrak (2)
 Tenaga Lepas (3)
 Magang (4)

Jabatan (JB) :

- | | | |
|---|---|--|
| <input type="checkbox"/> Dokter (1) | <input type="checkbox"/> Penyuluh Kesmas (8) | <input type="checkbox"/> Pengemudi (15) |
| <input type="checkbox"/> Dokter Gigi (2) | <input type="checkbox"/> Apoteker (9) | <input type="checkbox"/> Analis Keuangan (16) |
| <input type="checkbox"/> Perawat (3) | <input type="checkbox"/> Asisten Apoteker (10) | <input type="checkbox"/> Pelaksana Kebersihan (17) |
| <input type="checkbox"/> Perawat Gigi (4) | <input type="checkbox"/> Nutrisionis (11) | <input type="checkbox"/> Juru Parkir (18) |
| <input type="checkbox"/> Bidan (5) | <input type="checkbox"/> Teknisi Elektromedis (12) | <input type="checkbox"/> Linen (19) |
| <input type="checkbox"/> Sanitarian (6) | <input type="checkbox"/> Pengadministrasi Umum (13) | <input type="checkbox"/> Tenaga Pengamanan (20) |
| <input type="checkbox"/> Analis Lab (7) | <input type="checkbox"/> Pengemudi (14) | <input type="checkbox"/> Lainnya, sebutkan (21) |

Masa Kerja di Puskesmas :

- ≤ 2 tahun, sebutkan (1)
 > 2 tahun, sebutkan (2)

B. KEPUASAN KERJA

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN			
		TP (1)	KP (2)	P (3)	SP (4)
GAJI					
1	Gaji pokok yang diterima sudah layak sesuai dengan UMR/UMK				
2	Menerima tunjangan lainnya selain gaji pokok (tunjangan keluarga, tunjangan konsumsi, tunjangan asuransi)				
3	Menerima bonus sesuai dengan apa yang diharapkan				
PROMOSI					
4	Adanya promosi karir berjenjang yang bisa didapatkan				
5	Adanya program pengembangan diri yang bisa didapatkan melalui pekerjaan saya				
6	Program promosi karir dan program pengembangan diri yang ada berjalan dengan adil				
ATASAN					
7	Gaya kepemimpinan yang baik dan tepat dari atasan terhadap bawahannya				
8	Cara pengambilan keputusan yang tepat oleh atasan				
9	Kemampuan dan komitmen yang baik dari atasan				
TEMAN SEKERJA					
10	Adanya rasa saling percaya antara saya dengan teman kerja baik satu unit maupun dari unit lain				
11	Adanya komunikasi yang baik antara saya dengan rekan kerja baik satu unit maupun dari unit lain				
12	Adanya kerjasama yang baik antara saya dengan teman kerja baik satu unit maupun dari unit lain				
PEKERJAAN ITU SENDIRI					
13	Pekerjaan saya memiliki jam kerja yang disiplin dan sesuai dengan harapan				
14	Beban kerja yang diberikan sudah sesuai dengan tupoksi saya				
15	Adanya tata tertib yang jelas dari pekerjaan saya sebagai batasan kerja				

C. KINERJA SDM (DIISI OLEH KEPALA PUSKESMAS)




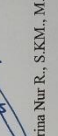
No.	Pernyataan	Jawaban			
		TP (1)	KD (2)	SR (3)	SL (4)
KUALITAS PERSONAL					
1	Kualitas yang saya hasilkan sesuai dengan standart yang sudah ditetapkan				
2	Pelanggan merasa puas atas kualitas yang saya hasilkan				
3	Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan bekerjasama maupun mandiri				
KUANTITAS KERJA					
4	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu				
5	Target yang saya buat/terima sangat menantang namun realistis				
6	Disaat beban pekerjaan meningkat, saya selalu melaksanakan tugas secara intensif				
PELAKSANAAN TUGAS					
7	Saya selalu berpedoman pada target yang harus dipenuhi atau diselesaikan saat bekerja				
8	Saya selalu bekerja pada prosedur yang ada untuk menghasilkan kualitas kerja yang baik				
9	Saya menerapkan komitmen kerja agar tercipta kerjasama yang baik dalam melaksanakan pekerjaan				
TANGGUNG JAWAB					
10	Ketika pimpinan saya tidak ada, saya tetap bekerja dengan baik				
11	Saya berkomitmen terhadap pekerjaan saya agar tercipta suasana kondusif				
12	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, karena merupakan sebuah hal penting yang harus dicapai				

Terimakasih atas jawaban bapak/ibu/sadara/i yang telah berkenan menjadi responden dalam penelitian ini dan berkenan memberikan jawaban dengan sebenar-benarnya. Semoga apa yang telah bapak/ibu/saudara/i berikan dalam penelitian ini dapat berkontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang kesehatan masyarakat.


Lampiran 4 Lembar Perbaikan Proposal Skripsi

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN PROPOSAL SKRIPSI
PRODI KESEHATAN MASYARAKAT
STIKES BHA KTI HUSADA MULLIA MADIUN

Nama Mahasiswa : Henrico Roberto Veonardo
 NIM : 201803027
 Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun Tahun 2022

NO.	BAB/SUB BAB	HAL YANG DIREVISI	PENGUJI
1	Bab 3 Lampiran	Kerangka konsep, tabel DO Kuesioner	Ketua Dewan Penguji 
2	Bab 1 Lampiran	Latar belakang Kuesioner	Zaenal Abidin, S.K.M., M.Kes (Epid) Penguji 1 
3	Bab 1 Bab 3 Bab 4 Lampiran	Latar belakang, tabel kesalahan penelitian Kerangka konsep, hipotesis Kerangka kerja penelitian Kuesioner	Retno Widhiarti, S.K.M., M.Kes Penguji 2  Karina Nur R., S.K.M., M.Kes 

Madiun, 16 Februari 2022


 Zaenal Abidin, S.K.M., M.Kes (Epid)
 NIDN. 0717059101

Lampiran 5 Surat Pengajuan Penelitian dari STIKES BHM Madiun

SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN (STIKES)
BHA KTI HUSADA MULLIA MADIUN
PRODI KESEHATAN MASYARAKAT
 Kampus Jl. Taman Pajala Kec. Taman Kota, Madiun Telp./Fak. (0351) 491947
 AKREDITASI BAN-PT NO. 383/SK/BAN-PT/AkTeD/PT/VI/2015
 Website : www.stikes.bhm.ac.id

Nomor : 137 / 2022 / 010 / U / A / 2022
 Lampiran :
 Perihal : *Izin Penelitian*

Kepada Yth :
Kepala Bakesbangpol Kota Madiun
 di -


Tempat
 Assalamu'alaikum Wr. Wb.
 Dengan Hormat,

Sebagai salah satu persyaratan Akademik untuk mendapat gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat (SKM), maka setiap mahasiswa Ilmu Kesehatan Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat STIKES Bhakti Husada Mullia Madiun yang akan menyelesaikan studinya diharuskan menyusun sebuah Skripsi. Untuk tujuan tersebut diatas, kami mohon bantuan dan kerja sama Bapak/Ibu untuk dapat memberikan izin penelitian kepada :

Nama Mahasiswa : Henrico Roberto Veonardo
 NIM : 201803027
 Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) di UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun Tahun 2022

Tempat Penelitian : UPTD Puskesmas Tawangrejo
 Lama Penelitian : Februari - Mei
 Pembimbing : 1. Retno Widhiarti, S.K.M., M.Kes
 2. Karina Nur Ramadhantiyas, S.K.M., M.Kes

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.
 Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Madiun, 21 Februari 2022
 Ketua

 Zaenal Abidin, S.K.M., M.Kes (Epid)
 NIDN. 0217097601

Lampiran 6 Surat Rekomendasi Penelitian dari Bakesbangpol

PEMERINTAH KOTA MADIUN
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
 Gedung Krida Praja Lt. III, Jl. D.I. Panjaitan No. 17 Kota Madiun 63137
 Telepon : (0351) 462153 Faximili (0351) 462153
 Website : http://www.madiun.kota.go.id

REKOMENDASI PENELITIAN
 Nomor : 070 / 320 / 401.205/2022

Dasar : a. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penelitian Rekomendasi Penelitian, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 ;
 b. Peraturan Walikota Madiun Nomor : 06 Tahun 2015 tentang Pedoman Penelitian Rekomendasi Penelitian.

Memperhatikan : Surat Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKES) Bhakti Husada Mulia Madiun tanggal 21 Februari 2022 Nomor : 137/STIKES/BHMU/II/2022 Perihal Izin Penelitian.

Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Madiun, memberikan Rekomendasi Kepada :

Nama : HENRICO ROBERTA VEONARDO
 Tempat/ugl. Lahir : MADIUN, 08 JULI 2000
 Alamat : JL. KUTILANG GG. MENDO NO.4 RT. 055 RW. 013, KELURAHAN NAMBANGAN LOR KECAMATAN MANGUJARJO KOTA MADIUN PROVINSI JAWA TIMUR (HP.081356303212)
 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) di UPTD Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun Tahun 2022

Judul penelitian : Untuk Penyusunan Skripsi
 Tujuan penelitian : Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun
 Waktu penelitian : 3 (tiga) bulan
 Bidang penelitian : Kesehatan
 Status penelitian : Diakukan oleh Mahasiswa Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bhakti Husada Mulia Madiun

Anggota peneliti :
 Dengan ketentuan : 1. Peneliti menaati peraturan dan tata tertib di daerah setempat ;
 2. Peneliti memberikan laporan hasil penelitian dalam bentuk 1 (satu) buku kepada Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Madiun yang menerbitkan Rekomendasi Penelitian ;
 3. Peneliti apabila melakukan penelitian tidak sesuai dengan pemahaman dan proposal yang diajukan, akan dikenakan sanksi berupa pencabutan Rekomendasi/ tidak berlaku.
 4. Rekomendasi ini berlaku sejak tanggal dikeluarkan.

Demikian Rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Madiun, 15 Maret 2022

KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
KOTA MADIUN
TJAJOER WAHJOEZANTO, S. Sos
 Sekretaris Utama Muda
 NIP. 19671010198903 1 013

Tembusan :
 Yth. 1. Bp. Walikota Madiun (sebagai laporan) ;
 2. Sdr. Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bhakti Husada Mulia Madiun

Lampiran 7 Surat Izin Penelitian dari Dinkes Kota Madiun

PEMERINTAH KOTA MADIUN
DINAS KESEHATAN, PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA
 Jalan Ringroad Madiun, Kode Pos 63125 Jawa Timur
 TELEPON (0351) 464242 Fax (0351) 466437
 E-mail : dinkes.madiunkota@gmail.com

Nomor : 072 / 046 / 401.103 / 2022
 Sifat : Biasa
 Lampiran :
 Perihal : Penelitian Mahasiswa an, HENRICO ROBERTA VEONARDO (HP.081356303212)

Madiun, 15 Maret 2022

Kepada : Yth. Ka. Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun
 di : MADIUN

Menindaklanjuti surat BAKESBANGPOL Kota Madiun nomor : 070/320/401.205/2021 tanggal 10 Maret 2022 tentang Ijin penelitian;

Nama : HENRICO ROBERTA VEONARDO (HP.081356303212)
 Tempat tanggal lahir : Madiun, 08 Juli 2000
 Alamat : Jalan Kutilang gg Menco, No 4 RT 055 RW 013 Kelurahan Nambangan Lor Kecamatan Manguharjo Kota Madiun

Judul Penelitian : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Sumberdaya Manusia (SDM) di UPTD Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun

Waktu Pelaksanaan : 3 (tiga) Bulan
 Tujuan Penelitian : Penyusunan SKRIPSI mahasiswa Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat Stikes BHM Madiun

Untuk itu mohon dibantu pelaksanaannya. Adapun biaya kegiatan didasarkan pada Peraturan Walikota Madiun Nomor 13 Tahun 2017 tanggal 3 Juli 2017 tentang Tarif BLUD Puskesmas.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

KEPALA DINAS KESEHATAN, PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA
KOTA MADIUN
Dr. DENIK WURYANI
 Kepala Dinas Kesehatan
 NIP. 19671227 200212 2 001

Tembusan :
 1. Yth. Sdr. HENRICO ROBERTA VEONARDO

Lampiran 9 Hasil Analisis Data di SPSS *for Windows*

A. Distribusi Frekuensi

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	9	21.4	21.4	21.4
	Perempuan	33	78.6	78.6	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Umur Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-25 Tahun	3	7.1	7.1	7.1
	26-35 Tahun	16	38.1	38.1	45.2
	36-45 Tahun	12	28.6	28.6	73.8
	46-55 Tahun	11	26.2	26.2	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	5	11.9	11.9	11.9
	D3	24	57.1	57.1	69.0
	S1	13	31.0	31.0	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Status Kepegawaian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PNS	34	81.0	81.0	81.0
	Tenaga Kontrak	4	9.5	9.5	90.5
	Tenaga Lepas	2	4.8	4.8	95.2
	Magang	2	4.8	4.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Dokter	4	9.5	9.5	9.5
	Perawat	5	11.9	11.9	21.4
	Perawat Gigi	2	4.8	4.8	26.2
	Bidan	9	21.4	21.4	47.6
	Analisis Lab	2	4.8	4.8	52.4
	Penyuluh Kesmas	2	4.8	4.8	57.1
	Apoteker	1	2.4	2.4	59.5
	Asisten Apoteker	4	9.5	9.5	69.0
	Nutrisionis	1	2.4	2.4	71.4
	Teknisi Elektromedis	1	2.4	2.4	73.8
	Pengadministrasi Umum	4	9.5	9.5	83.3
	Analisis Keuangan	1	2.4	2.4	85.7
	Pelaksana Kebersihan	2	4.8	4.8	90.5
	Linen	1	2.4	2.4	92.9
	Lainnya	3	7.1	7.1	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<= 2 Tahun	11	26.2	26.2	26.2
	> 2 Tahun	31	73.8	73.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Karakteristik Kepuasan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Puas	3	7.1	7.1	7.1
	Puas	35	83.3	83.3	90.5
	Sangat Puas	4	9.5	9.5	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Karakteristik Kinerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang	9	21.4	21.4	21.4
	Baik	33	78.6	78.6	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

B. Tabulasi silang

Karakteristik Kepuasan Kerja * Karakteristik_Kinerja Crosstabulation

Count		Karakteristik_Kinerja		Total
		Kurang	Baik	
		Karakteristik Kepuasan Kerja Tidak Puas	3	
Puas	6	29	35	
Sangat Puas	0	4	4	
Total	9	33	42	

C. Mean dan SD total skor variabel

Statistics

		Total Skor X (Kepuasan Kerja)	Total Skor Y (Kinerja)
N	Valid	42	42
	Missing	0	0
Mean		44.0714	43.5476
Median		45.0000	46.0000
Std. Deviation		7.44866	5.02774
Kurtosis		6.279	-.730
Std. Error of Kurtosis		.717	.717
Minimum		15.00	32.00
Maximum		60.00	48.00

D. Hasil regresi ordinal

Case Processing Summary

		N	Marginal Percentage
Karakteristik_Kinerja	Kurang	9	21.4%
	Baik	33	78.6%
Karakteristik Kepuasan Kerja	Tidak Puas	3	7.1%
	Puas	35	83.3%
	Sangat Puas	4	9.5%
Valid		42	100.0%
Missing		0	
Total		42	

Model Fitting Information

Model	-2 Log Likelihood	Chi-Square	df	Sig.
Intercept Only	15.045			
Final	3.470	11.575	2	.003

Link function: Logit.

Goodness-of-Fit

	Chi-Square	df	Sig.
Pearson	.000	0	.
Deviance	.000	0	.

Link function: Logit.

Pseudo R-Square

Cox and Snell	.241
Nagelkerke	.373
McFadden	.265

Link function: Logit.

Parameter Estimates

		Estimate	Std. Error	Wald	df	Sig.	95% Confidence Interval	
							Lower Bound	Upper Bound
Threshold	[Karakteristik_Kinerja = 1]	-18.689	.448	1.736E3	1	.000	-19.568	-17.810
Location	[Karakteristik_Kepuasan_Kerja=1]	-38.110	9521.128	.000	1	.997	-18699.179	18622.958
	[Karakteristik_Kepuasan_Kerja=2]	-17.114	.000	.	1	.	-17.114	-17.114
	[Karakteristik_Kepuasan_Kerja=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Link function: Logit.

a. This parameter is set to zero because it is redundant.

Test of Parallel Lines^a

Model	-2 Log Likelihood	Chi-Square	df	Sig.
Null Hypothesis	3.470			
General	3.470	.000	0	.

The null hypothesis states that the location parameters (slope coefficients) are the same across response categories.

a. Link function: Logit.

Lampiran 10 Kartu Bimbingan Skripsi

Nama Mahasiswa : Hestico Roberto Veonardo
 NIM : 201803027
 Judul :
 Pembimbing 1 : Pitro Widarini, S.KM., M.Kes.
 Pembimbing 2 : Emma Nur Ramadharings, S.KM., M.Kes.

PEMBIMBING 1					KARTU BIMBINGAN TUGAS AKHIR				
NO	TANGGAL	TOPIK / BAB	HASIL KONSULTASI	Ttd	■■■■ PRODI S1 KESEHATAN MASYARAKAT ■■■■				
PEMBIMBING 2									
NO	TANGGAL	TOPIK / BAB	HASIL KONSULTASI	Ttd					
01	23-11-2021	JUDUL	ACC		1	23-11-2021	JUDUL	ACC	
02	02-12-2021	BAB 1 LANJUTAN BAB 2&3	REVISI		2	4/12-2021	BAB 1	REVISI	
03	4-12-2021	Bab 1, 2, 3	Revisi		3	9-12-2021	Bab 1,2	ACC	
04	18-12-2021	Bab 1, 2, 3	ACC Bab 1,2		4	18-12-2021	Bab 3,4	Revisi	
05	03-1-2022	Bab 3, 4	ACC Bab 3		5	29-12-2021	Bab 1,2,3,4	Revisi	
06	04-1-2022	Bab 1,2,3,4	ACC Sempurna		6	04-1-2022	Bab 1, 2, 3, 4	ACC Sempurna	
						18-4-2022	Ace Semhas		

NO	TANGGAL	TOPIK / BAB	HASIL KONSULTASI	Ttd
07	6-4-2022	Bab 5,6, Abstrak	Revisi	
08	12-4-2022	Bab 5,6, Abstrak	ACC Semhas	

NO	TANGGAL	TOPIK / BAB	HASIL KONSULTASI	Ttd

Kaprosdi Kesehatan Masyarakat

Lampiran 11 Lembar Perbaikan Seminar Hasil

**LEMBAR PERSEUTUJUAN PERBAIKAN LAPORAN HASIL SKRIPSI
PRODI KESEHATAN MASYARAKAT
STIKES BHAKTI HUSADA MULIA MADIUN**

Nama Mahasiswa : Henrico Roberto Veonardo
NIM : 201803027
Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun Tahun 2022

NO.	BAB/SUB BAB	HAL YANG DIREVISI	PENGUJI
1	Abstrak	Abstrak bahasa Inggris menyesuaikan	Ketua Dewan Penguji
	Bab 4	Definisi operasional	Zaenal Abidin, S.K.M., M.Kes (Epid)
	Bab 5	Pembahasan	
	Bab 6	Saran	
2	Bab 1	Perbaikan kalimat dan tujuan umum	Penguji 1
	Bab 5	Pembahasan	Retno Widiyanti, S.K.M., M.Kes
3	Abstrak	Kesimpulan pada abstrak	Penguji 2
	Bab 1	Tujuan umum dan tujuan khusus	Karina Nur R., S.K.M., M.Kes
	Bab 6	Kesimpulan	

Madiun, 1 Mei 2022

Avicenna Sakufla Marsanti, S.K.M., M.Kes
NIDN. 0717059101

Lampiran 12 Surat Selesai Penelitian di UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun

**PEMERINTAH KOTA MADIUN
DINAS KESEHATAN, PENGENDALIAN PENDUDUK
DAN KELUARGA BERENCANA
UPTD PUSKESMAS TAWANGREJO**

Jalan Tawangsari Nomor 39 Madiun Kode Pos 63113 Jawa Timur
Telepon (0351) 483997, 475635 Laman : puskesmasawangrejo.madiunkota.go.id
Surel: tawangrejopuskesmas@gmail.com, puskesmasawangrejo@madiunkota.go.id

SURAT KETERANGAN
NOMOR : 800-401.103.71.38 / 2022

Dasar : Surat Kepala Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan KB Kota Madiun Tanggal 15 Maret 2022 Nomor 072/1046/401.103/2022 Perihal Penelitian Mahasiswa an Henrico Roberto Veonardo

Yang bertandatangan di bawah ini :

- Nama : dr. NOFYANTI DWI PRIHANTINI
- NIP : 19841114 201101 2 010
- Pangkat/ Gol : Penata Tk I (III/d)
- Jabatan : Kepala Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun

Dengan ini menerangkan bahwa :

- Nama : HENRICO ROBERTA VEONARDO
- NIM : 201803027
- Universitas : S1 Kesehatan Masyarakat STIKES Bhakti Husada Mulia, Madiun
- Judul Penelitian : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) di UPTD Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun Tahun 2022.

adalah benar telah melakukan Penelitian di wilayah UPTD Puskesmas Tawangrejo pada 15 Maret – 18 April 2022

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagai mestinya.

KEPALA UPTD PUSKESMAS-TAWANGREJO
di. NOFYANTI DWI PRIHANTINI
NIP. 19841114 201101 2 010

Lampiran 13 Dokumentasi Penelitian