

SKRIPSI

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA
PERAWAT NON PNS DI RUMAH SAKIT
PARU DUNGUS MADIUN
TAHUN 2017**



OLEH:

MIFTAHUL' ULUUM HASANAH ALMU'AWWANAH

NIM: 201303031

**PEMINATAN ADMINISTRASI KEBIJAKAN KESEHATAN
PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
STIKES BHAKTI HUSADA MULIA MADIUN
2017**

SKRIPSI

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT NON
PNS DI RUMAH SAKIT PARU DUNGUS MADIUNTAHUN 2017**

Diajukan untuk memenuhi
Salah satu persyaratan dalam mencapai gelar
Sarjana Kesehatan masyarakat (S.KM)



OLEH:

MIFTAHUL' ULUUM HASANAH ALMU'AWWANAH

NIM: 201303031

**PEMINATAN ADMINISTRASI KEBIJAKAN KESEHATAN
PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
STIKES BHAKTI HUSADA MULIA MADIUN
2017**

PERSETUJUAN

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

SKRIPSI

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT NON
PNS DI RUMAH SAKIT PARU DUNGUS MADIUN TAHUN 2017**

Menyetujui

Pembimbing II



Sugeng Harijanto, S.KM., MPH

NIP. 196712 1991121014

Menyetujui

Pembimbing I



Suhadi Prayitno, S.KM., MM

NIDK. 2005 0008

Mengetahui,

Ketua Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat



Avicena Sakufa Marsanti, S.KM., M.Kes

NIS. 2015 0114

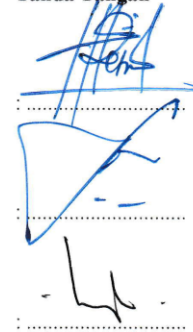
PENGESAHAN

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Tugas Akhir Skripsi dan dinyatakan telah memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar (S.KM)
Pada Tanggal 03 Agustus 2017

Dewan Penguji

1. Retno Widiarini, S.KM.,M.Kes
2. Suhadi Prayitno, S.KM.,MM
3. Sugeng Harijanto, S.KM., MPH

Tanda Tangan



Mengesahkan
STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun
Ketua,



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

NIS. 2016 0130

PERNYATAAN


Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Miftahul' Uluum Hasanah Almu' awwanah

NIM :201303031

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil dan 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 penelitian baik yang sudah maupun belum/tidak dipublikasikan, sumbernya dijelaskan dalam tulisan dan daftar pustaka.

Madiun, 03 Agustus 2017



Miftahul' Uluum Hasanah. A.
NIM: 201303031

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Miftahul' Uluum Hasanah Almu'awwanah

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat, Tanggal Lahir : Magetan, 13 mei 1995

Agama : Islam

Alamat : Ds. Tawangrejo, RT 15 / RW 04
Kecamatan Takeran, kabupaten Magetan

Riwayat Pendidikan : 1. SDN 01 Selorejo , Magetan
2. SMPN 01 Takeran, Magetan
3. SMAN 01 Kawedanan, Magetan

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Lembar Persetujuan.....	ii
Lembar Pengesahan	iii
Daftar Isi.....	iv
Daftar tabel.....	x
Daftar Gambar.....	xi
Daftar lampiran	xii
Daftar Istilah.....	xiii
Daftar Singkatan.....	xiv
Kata Pengantar	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.3.1 Tujuan Umum	6
1.3.2 Tujuan Khusus	6
1.4 manfaat Penelitian	7
1.4.1 Manfaat teoritis	7
1.4.2 manfaat Praktis.....	7
1.5 Keaslian Penelitian	9
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Pengertian Rumah Sakit.....	11
2.2 Kepuasan Kerja	12
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	12

2.2.2 Teori Kepuasan Kerja	14
2.2.3 Variabel Kepuasan Kerja	19
2.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	21
2.2.5 Pentingnya Kepuasan Kerja	24
2.2.6 Jenis-Jenis Kepuasan Kerja.....	26
2.2.7 Respon Terhadap Ketidakpuasan Kerja.....	27
2.2.8 Penyebab Kepuasan Kerja	29
2.2.9 Pengukuran Kepuasan Kerja.....	30
2.3 Kinerja.....	32
2.3.1 Pengertian Kinerja	32
2.3.2 Variabel Kinerja.....	32
2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruh Kinerja	34
2.3.4 Jenis-Jenis Kinerja	35
2.3.5 Membangun Kinerja	36
2.3.6 Evaluasi Kinerja.....	38
2.4 Penilaian Kinerja.....	39
2.4.1 Pengertian Penilaian Kinerja.....	39
2.4.2 Kegunaan dan Tujuan penilaian Kinerja.....	40
2.4.3 Persyaratan Penilaian Kinerja	41
2.5 Tenaga Non PNS.....	42
2.6 Kepuasan Kerja dan Kinerja	43
BAB 3 KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	
3.1 Kerangka Konseptual	45
3.2 Hipotesis.....	46
BAB 4 METODOLOGI PENELITIAN	
4.1 Pendekatan Penelitian	47
4.2 Populasi dan Sampel	48

4.2.1 Populasi.....	48
4.2.2 Sampel.....	49
4.3 Teknik Sampling	49
4.4 Kerangka Kerja Penelitian	51
4.5 Variabel Penelitian	52
4.6 Definisi Operasional.....	54
4.7 Instrumen penelitian.....	55
4.8 Lokasi dn waktu Penelitian	57
4.9 Sumber Data.....	57
4.10 Analisis Data	58
4.11 Pengelolaan Data.....	59
4.12 Teknik Pengumpulan Data	60
4.13 Etika Penelitian	61
BAB 5 HASIL DAN PEMBAHASAN	
5.1 Gambaran Umum	62
5.1.1 Lokasi.....	62
5.1.2 Sejarah Rumah Sakit paru Dungus Madiun.....	62
5.1.3 Visi dan Misi Rumah Sakit paru Dungus Madiun	63
5.1.4 Produk jasa.....	66
5.2 Karakteristik Responden.....	68
5.3 Hasil Penelitian	69
5.3.1 Kepuasan Kerja.....	69
5.3.2 Kinerja Perawat Non PNS.....	71
5.3.3 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat Non PNS..	72

5.4 Pembahasan.....	73
5.4.1 Kepuasan Kerja.....	73
5.4.2 Kinerja perawat Non PNS.....	76
5.4.3 Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Non PNS.	77
BAB 6 KESIMPULAM DAN SARAN	
6.1 Kesimpulan	80
6.2 Saran.....	81
Daftar Pustaka	
Lampiran	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Keaslian Penelitian.....	9
Tabel 4.1	Data jumlah Perawat Non PNS Tahun 2017.....	48
Tabel 4.2	Definisi Operasional	54
Tabel 5.1	Distribusi Frekuensi berdasarkan Jenis Kelamin	68
Tabel 5.2	Distribusi Frekuensi berdasarkan Usia	69
Tabel 5.3	Distribusi Frekuensi berdasarkan Pendidikan.....	69
Tabel 5.4	Distribusi Frekuensi berdasarkan Indikator Upah/gaji	69
Tabel 5.5	Distribusi Frekuensi berdasarkan Indikator pekerjaan.....	69
Tabel 5.6	Distribusi Frekuensi berdasarkan Indikator Supervisi	70
Tabel 5.7	Distribusi frekuensi berdasarkan indikator rekan Kerja	70
Tabel 5.8	Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja	71
Tabel 5.9	Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat Non PNS	71
Tabel 5.10	Crostabulasi variabel kepuasan kerja dengan kinerja	72
Tabel 5.11	Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja.....	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Kerangka Konseptual	45
Gambar 4.1 Kerangka Kerja Penelitian	51

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Surat Permohonan Calon Responden	82
Lampiran 2	Surat Pernyataan Persetujuan	83
Lampiran 3	Instrumen Penelitian	86
Lampiran 4	Form Penilaian Kinerja	88
Lampiran 5	Lembar Persetujuan Perbaikan.....	90
Lampiran 6	Output Validitas dan Reliabilitas.....	92
Lampiran 7	Output Pengkategorian Indikator.....	94
Lampiran 8	Hasil Skor T.....	97
Lampiran 9	Crostabulasi.....	99
Lampiran 10	Output Spss Uji Kendall.....	101
Lampiran 11	Dokumentasi.....	109
Lampiran 12	Form Bimbingan.....	110
Lampiran 13	Surat Pelaksanaan Validitas.....	112
Lampiran 14	Surat Pelaksanaan Penelitian.....	113

DAFTAR ISTILAH

<i>Ability</i>	:Kemampuan
<i>Advancement</i>	: Kemajuan
<i>Attitude</i>	:Sikap
<i>Benefits</i>	: Manfaat
<i>Burdens</i>	: Beban
<i>Comparison Person</i>	: Perbandingan Orang
<i>Controlling</i>	:Pengendalian
<i>Equitably Distributed</i>	: Merata
<i>Equity</i>	: Keadilan
<i>Feedback</i>	: Umpan balik
<i>Input</i>	:Masukan
<i>Inequity</i>	: Tidak Seimbang
<i>Job Context</i>	: Konteks Pekerjaan
<i>Job Descriptive</i>	: Uraian Tugas
<i>Job Satisfaction</i>	: Kepuasan Kerja
<i>Kuratif</i>	: Penyembuhn Penyakit
<i>Outcome</i>	: Hasil
<i>Output</i>	: Keluaran
<i>Promotif</i>	: Peningkatan Kesehatan
<i>Preventif</i>	: pencegahan Penyakit
<i>Privacy</i>	: Pribadi
<i>Rehabilitatif</i>	: Pemulihan Kesehatan

DAFTAR SINGKATAN

ASN	: Aparatur Sipil Negara
IQ	: <i>Intelligence quotient</i>
JDI	: <i>Job Descriptive</i>
PERMENKES	: Peraturan Menteri Kesehatan
PNS	: Pegawai Negri Sipil
PPPK	: Pegawai Pemerintahan dengan Perjanjian kerja
RI	: Republik Indonesia
SPSS	: <i>Statistic Product and Service Solution</i>
RSPD	: Rumah Sakit Paru Dungus
RSU	: Rumah Sakit Umum
UU	: Undang-Undang

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan karunia-Nya untuk menyelesaikan penelitian skripsi yang berjudul “Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat Non PNS Di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun Tahun 2017”. Tersusunnya skripsi ini tentu tidak lepas dari bimbingan, saran, dan dukungan moral kepada penulis, untuk itu penulis ucapan terima kasih kepada :

1. Zaenal Abidin, S.KM.,M.Kes selaku Ketua STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun yang telah memberikan sarana dan prasarana untuk peneliti.
2. Avicena Sakufa Marsanti, S.KM.,M.Kes selaku Ketua Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat yang telah merekomendasikan peneliti untuk melakukan penelitian Rumah Sakit Paru Dungus madiun.
3. Dr. Nunik Dhamayanti, M.Kes selaku Direktur Rumah Sakit Paru Dungus Madiun yang telah memberikan ijin untuk melakukan penelitian.
4. Suhadi Prayitno, S.KM.,MM selaku Dosen Pembimbing I, yang telah membantu dan memberikan saran, masukan dengan sabar.
5. Sugeng harijanto, S.KM.,M.PH selaku Dosen Pembimbing II, yang telah memberikan saran, dukungan dan motivasi kepada peneliti.
6. Retno Widiarini, S.KM.,M.Kes selaku Dewan Penguji, yang telah memberikan masukan serta saran demi kesempurnaan skripsi ini.
7. Orangtua, saudara, dan sahabat-sahabat yang selalu bersama dalam suka dan duka dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya, bahwa penyusunan penelitian skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, berbagai saran, tanggapan dan kritik yang bersifat membangun senantiasa penulis harapkan demi kesempurnaan penelitian skripsi ini.

Madiun, Agustus 2017

Penulis

ABSTRAK

HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT

NON PNS DI RUMAH SAKIT PARU DUNGUS MADIUN

TAHUN 2017

Miftahul'Uluum Hasanah Almu'awwanah

Rumah Sakit Paru Dungus Madiun dalam memberikan pelayanan kesehatan terbaik kepada masyarakat, oleh karena itu memerlukan SDM yang berkualitas. Pada tahun 2016 tingkat keterlambatan Perawat non PNS cukup tinggi yaitu 33%, dari data tersebut belum adanya kepuasan kerja dari perawat Non PNS. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat non PNS.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat non PNS yang berjumlah 33 orang, dengan menggunakan teknik sampling yaitu simple random sampling, diperoleh sampel sebanyak 30 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data skunder. Teknik analisis yang digunakan adalah Analisis korelasi Kendall untuk mengetahui korelasi atau hubungan antara dua variabel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perawat non PNS di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun memiliki kepuasan kerja yang baik dan penilaian kinerja sebagian besar sudah baik, sedangkan hasil uji kendall menunjukkan bahwa nilai sig adalah $0,010 < 0,05$ dan nilai korelasi kendal 0,478 disebut memiliki hubungan kuat. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat non PNS di Rumah Sakit Paru dungus Madiun. Hal ini perlu dipertahankan dan di tingkatkan.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Kinerja Perawat Non PNS, Rumah Sakit Paru Dungus Madiun

ABSTRACT

CORRELATION BETWEEN JOB SATISFACTION WITH JOB PERFORMANCE IN NON CIVIL OFFICER OF NURSE AT PULMONARY HOSPITAL OF DUNGUS MADIUN IN 2017

Miftahul 'Uhuum Hasanah Almu'awwanah

Pulmonary Hospital of Dungus Madiun in giving service of best health to society, therefore need Human Resource with quality. In 2016, delay level of non civil officer of nurse is high enough that is 33%, from the data there are possibility there is no job satisfaction of non civil officer of nurse. This Research aim is to know relation between job satisfaction with job performance of non civil officer of nurse.

Approach which used in this research quantitative. Population in this research is non civil officer of nurse amounting to 33 people, by using sampling technique that is simple random sampling, obtained by sampel counted 30 people. Data which used in this research is primary data and secondary data. Analysis technique that used is Analysis correlation of Kendall to know correlation between two variable.

Result of research is showed that most non civil officer of nurse nurse at Pulmonary Hospital of Dungus Madiun have good job satisfaction and assessment of performance mostly have goodness, while result of test of Kendall showed that value of sig is $0,010 < 0,05$ and correlation value of Kendal is 0,478 referred as to have strong relation. Based on the result of research can be concluded that there are relation between job satisfaction with non civil officer of nurse performance at Pulmonary Hospital of Dungus Madiun. This matter require to be defended and improving.

Keywords : Job Satisfaction, Job Performance of non civil officer of nurse, Pulmonary Hospital of Dungus Madiun

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan rawat darurat. Serta sebagai tempat menyelenggarakan upaya kesehatan. Upaya kesehatan adalah setiap kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan, bertujuan untuk mewujudkan derajat kesehatan yang optimal bagi masyarakat. Upaya kesehatan diselenggarakan dengan pendekatan pemeliharaan, peningkatan kesehatan (promotif), pencegahan penyakit (preventif), penyembuhan penyakit (kuratif), dan pemulihan kesehatan (rehabilitatif), yang dilaksanakan secara menyeluruh, terpadu, dan berkesinambungan (Permenkes No 34 tahun 2016).

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi mendorong terciptanya iklim persaingan yang semakin kompetitif. Diperlukan pendekatan yang optimal dari *internal environment* dan *external environment* yang mampu mempengaruhi organisasi kedepannya. Dengan semakin tingginya tuntutan kebutuhan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan yang berkualitas, maka rumah sakit dituntut agar dapat menyediakan sumber daya manusia yang berkompeten dalam memberikan pelayanan kesehatan. Sumber daya manusia merupakan kunci pokok dan mempunyai peran utama dalam

setiap kegiatan suatu organisasi atau perusahaan. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia yang berkualitas akan menentukan keberhasilan perusahaan dalam menyusun rencana.

Pekerjaan didalam organisasi perlu adanya kerja sama antara pimpinan dan bawahannya di dalam perusahaan. Suatu pekerjaan dapat dikerjakan dengan hasil yang baik apabila karyawan dalam keadaan yang baik dan situasi lingkungan kerja yang baik pula sehingga karyawan mampu menghasilkan kinerja yang optimal sesuai dengan tugas yang diberikan dalam bekerja. Kinerja yang tinggi maupun yang rendah yang dimiliki oleh karyawan sangat berpengaruh pada suatu perusahaan.

Kepuasan kerja dapat menentukan tingkat kinerja karyawan yang tinggi maupun rendah. Adanya tingkat kepuasan kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Menurut penelitian terdahulu pada tahun 2010 oleh Kartika Yanidarwati di Bekasi dengan judul "*Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bekasi*" menyatakan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat. Variabel kepuasan kerja diperoleh jumlah perawat yang merasa puas hanya 5 orang dari 71 orang, atau hanya 7,04% perawat yang merasa puas. Dari data didapat bahwa indikator yang menjadi prioritas utama dalam peningkatan kepuasan kerja perawat adalah penghasilan dan kesempatan promosi.

Penelitian Astini As'ad pada tahun 2013 di Makassar dengan judul "*Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat Unit Rawat Inap Rumah Sakit Universitas Hasanudin*" dalam penelitian ini didapat adanya Hubungan Kepuasan Kerja dengan Aspek Pekerjaan, gaji, peluang pengembangan, supervisi dengan kinerja perawat dan tidak ada hubungan kepuasan kerja aspek kondisi kerja dan kepemimpinan dengan kinerja perawat.

Penelitian Nurhayni pada tahun 2012 di Makassar dengan judul "*Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Daya Kota Makassar*" dalam penelitian ini terdapat adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat dengan variabel penelitian kondisi lingkungan kerja, intensif, supervisi, rekan kerja dan kesempatan pengembangan diri, dari variabel tersebut adanya prioritas yaitu

intensif sebesar 33,7% dan supervisi 24,6% yang masih perlu adanya perhatian dari Rumah Sakit.

Agar tujuan suatu organisasi dapat terwujud karyawan harus bisa merasakan kepuasan kerja dalam pekerjaannya agar kinerja karyawan dapat meningkat dan tujuan perusahaan dapat terwujud. Salah satu profesi yang memegang peran penting di rumah sakit adalah keperawatan. Keperawatan merupakan salah satu profesi yang berperan banyak dalam menjaga mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit. Oleh karena itu pelayanan keperawatan memiliki kontribusi yang sangat besar dalam menentukan kualitas pelayanan di rumah sakit dalam pemberian pelayanan keperawatan serta menjadi tolak ukur dalam kinerja seorang perawat.

Menurut UU No 5 tentang ASN (Aparatur Sipil Negara) tahun 2014 adanya status pegawai diantaranya adalah Pegawai Negri Sipil (PNS) dan Non PNS, dari kedua status tersebut terdapat perbedaan. Seorang PNS berhak memperoleh gaji, tunjangan dan fasilitas, cuti, jaminan pensiun dan jaminan masa tua, perlindungan, dan pengembangan kompetensi. Sedangkan Non PNS berhak memperoleh gaji, tunjangan, cuti, perlindungan, dan pengembangan kompetensi.

Seorang PNS diharapkan lebih dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaannya agar dapat merasakan kepuasan dalam bekerja karena seorang PNS mempunyai status terikat dengan dengan tempat kerjanya. Untuk Non PNS jika dalam dirinya tidak adanya kepuasan kerja akan menjadikan kerugian bagi perusahaan atau organisasi. Mereka akan

keluar dari pekerjaannya dan memilih tempat yang dianggap dapat memberikan keuntungan bagi dirinya.

Rumah Sakit Paru Dungus Madiun yang dijadikan sebagai objek dalam penelitian ini, merupakan salah satu Rumah sakit di Madiun yang memberikan pelayanan kesehatan yang cukup baik kepada masyarakat, oleh sebab itu Rumah Sakit Paru Dungus Madiun sangat memerlukan tenaga (SDM) yang berkualitas yang akan memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat.

Data absensi *fingerprint* pada bulan Januari tahun 2017 diketahui bahwa tingkat absensi khususnya perawat Non PNS cukup tinggi yaitu 33% keterlambatan. Kemudian dari data kepegawaian pada hasil penilaian kinerja pegawai tidak tetap pada tahun 2016, didapat kinerja perawat Non PNS dinyatakan baik 85%, dan cukup 15%, dari data diatas belum ada yang mendapat kategori sangat baik, maka dari itu masih perlu adanya perhatian agar target penilaian kinerja perawat Non PNS dapat tercapai.

Perawat Non PNS mempunyai hak dan kewajiban yang sama dengan perawat yang lain atau perawat PNS. dan masih Perlu adanya perhatian karena tingkat kedisiplinan masih cukup tinggi, dan penilaian kinerja masih belum ada yang mencapai target yang sudah ditentukan.

Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah tingkat kedisiplinan perawat Non PNS yang masih rendah dan hasil penilaian kinerja pada tahun 2016 yang masih belum memenuhi target yang sudah ditetapkan.

Hal tersebut jika dibiarkan dikhawatirkan akan menyebabkan kinerja yang tidak optimal dan masalah lain yang dapat mengganggu pelayanan.

Berdasarkan kenyataan di atas sudah seharusnya bila tingkat kepuasan kerja harus lebih ditingkatkan, hal tersebut sangat penting dalam rangka mendorong semangat kerja dan mengoptimalkan kinerja. Untuk itu peneliti tertarik untuk meneliti tentang Kepuasan Kerja Perawat Kontark di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun, dengan judul “ Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Non PNS di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan tersebut di atas maka rumusan masalah penelitian yang ingin diketahui oleh peneliti adalah Apakah ada Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Non PNS di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun Tahun 2017?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Untuk menganalisis Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Non PNS di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun Tahun 2017.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Untuk mengidentifikasi Kepuasan Kerja Perawat Non PNS di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun Tahun 2017.
2. Untuk mengidentifikasi Kinerja Perawat Non PNS di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun Tahun 2017.
3. Menganalisis Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Non PNS di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun Tahun 2017.

1.4 Manfaat penelitian

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan memberikan manfaat baik secara teoritis dan juga praktis. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Bagi Rumah Sakit Paru Dungus

1. Dapat memberikan gambaran mengenai karakteristik kepuasan kerja di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun.
2. Memberikan informasi mengenai hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun.
3. Sebagai kajian evaluasi yang dapat dijadikan sebagai acuan dalam perencanaan sumber daya manusia.

1.4.2 Bagi STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun

1. Memperkenalkan dan mendekatkan STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun dengan institusi terkait sehingga terjalin kerja sama yang baik.
2. Sebagai tolak ukur untuk mengetahui sejauh mana keberhasilan proses belajar mahasiswa.
3. Menambah kajian dalam bidang manajemen rumah sakit yang dapat dijadikan sebagai referensi untuk mahasiswa yang akan melakukan penelitian di bidang manajemen Sumber daya Manusia di rumah sakit.

1.4.3 Bagi Peneliti

1. Menambah pengetahuan dan pengalaman dalam melaksanakan dan menyusun penelitian.
2. Memberikan kesempatan kepada peneliti untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh khususnya ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen Sumber daya Manusia di rumah sakit.
3. Hasil penelitian ini dapat mendorong peneliti berikutnya untuk lebih mengembangkannya.

1.5 Keaslian Penelitian

Berikut ini adalah review dari beberapa penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini berkaitan dengan *Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat*.

Tabel 1.1 Keaslian Penelitian

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	Yeni Rahmawati	Pengaruh kepuasan Kerja Terhadap Produktifitas Karyawan di Puskesmas Gantrung Kecamatan Kebonsari Madiun	Penelitian ini merupakan penelitian Kuantitatif dengan pendekatan korelasi menggunakan total sampling.	-Kepuasan fisik -Kepuasan finansial -Kepuasan sosial -Kepuasan psikologis	Hasil dan pembahasannya adalah kepuasan kerja yang meliputi kepuasan finansial, kepuasan fisik, dan kepuasan fisiologis yang dinilai masih rendah oleh karyawan.	- Judul penelitian: Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat Non PNS di Rumah Sakit Paru Dungus. - Metode Penelitian menggunakan uji Kendal tau dan perhitungan sampel menggunakan Rumus Slovin dengan teknik sampling mnggunakan Random sampling.

2.	Nurhayni	Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Daya Kota Makasar	Penelitian ini merupakan penelitian observasional bersifat analitik dengan menggunakan desain cross sectional study, dan menggunakan total sampling.	-Lingkungan kerja -Insentif -Kesempatan mengembangkan diri -Supervisi -Rekan Kerja	-Responden menyatakan cukup nyaman dengan kondisi kerja, - Adanya pengaruh indikator intensif dengan kinerja. -Ada hubungan signifikan antara kepuasan pengembangan diri terhadap kinerja perawat. -Ada hubungan signifikan antara kepuasan pengembangan diri terhadap kinerja perawat. -cukup baik mengenai kepuasan kerja terkait hubungan rekan kerja	- Variabel penelitian: 1. Upah/ Gaji 2. Pekerjaan 3. Penyelia/ Supervisi 4. Rekan Kerja
3.	Septiani baroroh	Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan	Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif	-Pekerjaan, -Situasi kerja -Hubungan dengan	-Ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja	

		Kinerja Karyawan.	dengan menggunakan analisis korelasi product Moment	rekan sekerja.	karyawan -kepuasan kerja menyebabkan adanya peningkatan atau penurunan kinerja karyawan	
--	--	-------------------	---	----------------	--	--

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Rumah Sakit

Di Indonesia Rumah Sakit sebagai salah satu bagian sistem pelayanan kesehatan secara garis besar memberikan pelayanan untuk masyarakat berupa pelayanan kesehatan mencakup pelayanan medik, pelayanan penunjang medik, rehabilitasi medik dan pelayanan perawatan. Pelayanan tersebut dilaksanakan melalui unit gawat darurat, unit rawat jalan dan unit rawat inap.

Perkembangan Rumah Sakit awalnya hanya memberi pelayanan yang bersertifikat penyembuhan (*kuratif*) terhadap pasien melalui rawat inap. Selanjutnya, Rumah sakit karena kemajuan ilmu pengetahuan khususnya teknologi kedokteran, peningkatan pendapatan dan pendidikan masyarakat. Pelayanan kesehatan di Rumah Sakit saat ini tidak saja bersifat kuratif tetapi juga bersifat pemulihan (*rehabilitatif*). Kedua pelayanan tersebut secara terpadu (*promotif*) dan pencegahan (*preventif*). Dengan demikian, sasaran pelayanan kesehatan Rumah Sakit bukan hanya untuk individu pasien, tetapi juga berkembang untuk keluarga pasien dan masyarakat umum. Fokus perhatiannya memang pasien yang atau yang dirawat sebagai individu dan bagian dari keluarga. Atas dasar sikap seperti itu, pelayanan kesehatan di Rumah Sakit merupakan pelayanan kesehatan yang paripurna.

Departemen Kesehatan RI menyatakan bahwa rumah sakit merupakan pusat pelayanan yang menyelenggarakan pelayanan medik dasar dan medik spesialis, pelayanan penunjang medis, pelayanan perawatan, baik rawat jalan, rawat inap maupun pelayanan instalasi. Rumah sakit sebagai salah satu sarana kesehatan dapat diselenggarakan oleh pemerintah, dan atau masyarakat. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang rumah sakit, rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat (PERMENKES RI, 2016).

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan kerja

Saat orang-orang berbicara mengenai sikap pekerja, mereka biasanya merujuk kepada Kepuasan Kerja (*job satisfaction*). Yang menjelaskan suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan level yang rendah memiliki perasaan yang negatif (Stephen P. Robbins, 2015).

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat (Hasibuan, 2016).

Robbins dan Coulter menyebutkan bahwa "*job satisfaction refers to a person's general attitude toward his or her job*" (kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya). Wexley dan Yukl berpendapat kepuasan kerja adalah "cara seseorang pekerja merasakan pekerjaannya" sedangkan pendapat Vroom "kepuasan kerja adalah reaksi dari para pekerja terhadap peran yang mereka mainkan dalam pekerjaan mereka" tidak jauh berbeda, menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnely "kepuasan kerja ialah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka, sikap ini berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya" (Emron Edison, 2016).

Kepuasan kerja adalah bagian dari kepuasan hidup. Sifat lingkungan seseorang diluar pekerjaan mempengaruhi perasaan didalam pekerjaan. Demikian juga halnya, karena pekerjaan merupakan bagian penting dalam kehidupan, kepuasan kerja mempengaruhi kepuasan hidup seseorang. Hasilnya terdapat dampak bolak-balik (*spillover effect*) yang terjadi antara kepuasan kerja dan kepuasan hidup. Konsekuensinya, para manajer mungkin tidak hanya perlu memantau pekerjaan dan lingkungan pekerjaan

langsung tetapi juga memantau sikap karyawan mereka terhadap bagian kehidupan lain (Litjan Poltak Sinambela,2016).

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan Karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang atau suka atau tidak senang atau tidak suka sebagai hasil interaksi karyawan dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penelitian karyawan terhadap pekerjaannya. Perasaan karyawan terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

2.2.2 Teori Kepuasan Kerja

Dibawah ini dikemukakan teori-teori tentang kepuasan kerja dalam Anwar Prabu, 2015 yaitu:

1. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Adam. Adapun komponen dari teori ini adalah *input*, *outcome*, *comparison person*, dan *equity-in-equity*. Wexley dan Yulk mengemukakan bahwa “*input is anything of value that on employee perceives that he contributes to his job*”. Input adalah semua nilai yang diterima karyawan yang dapat menunjang semua pelaksanaan kerja. Misalnya, pendidikan, pengalaman, skill, usaha, peralatan pribadi, jumlah jam kerja.

Outcome is anything of value that the employee perceives he obtains from the job. (*Outcome* adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan karyawan). Misalnya upah, keuntungan tambahan, status simbol, pengenalan kembali (*recognition*). Kesempatan untuk berprestasi atau mengekspresikan diri.

Sedangkan *comparison person may be someone in the same organization, someone in a different organization, or even the person himself in a previous job.* (*Comparison person* adalah seseorang karyawan dalam organisasi yang sama, seseorang karyawan dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya). Menurut teori ini, puas tidak puasnya karyawan merupakan hasil dari membandingkan antara *input-outcome* karyawan lain (*Comparison person*). Jadi jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (*equity*) maka karyawan tersebut akan merasa puas. Tetapi apabila terjadi tidak seimbang (*inequity*) dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu *over compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya) dan, sebaliknya, *under compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan karyawan lain yang menjadi pembanding atau *comparison person*).

2. Teori Perbedaan atau *Discrepancy Theory*

Teori ini pertama kali dipelopori oleh proter. Ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan karyawan. Locke mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharpkan oleh karyawan. Apabila yang didapat karyawan ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka karyawan tersebut akan menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan, akan menyebabkan karyawan tidak puas.

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

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan karyawan terpenuhi, makin puas pula karyawan tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi, karyawan itu akan merasa tidak puas.

4. Teori Pandangan Kelompok (*Sosial Reference Group Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para karyawan dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok

acuan tersebut oleh karyawan dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, karyawan akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

5. Teory Dua Faktor dari Herzberg

Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuan. Peneliti Herzberg diadakan dengan melakukan wawancara terhadap subjek Insinyur dan Akuntan. Masing-masing subjek diminta menceritakan kejadian yang dialami oleh mereka baik yang menyenangkan (memberikan kepuasan) maupun yang tidak menyenangkan atau tidak memberikan kepuasan. Kemudian dianalisis dengan analisis isi (*content analysis*) untuk menentukan faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan.

Dua faktor yang menyebabkan timbulnya rasa tidak puas atau tidak puas menurut Herzberg, yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor pemotivasian (*motivational factors*). Faktor pemeliharaan disebut pula *dissatisfiers*, *hygiene factors*, *job context*, *extrinsic factors* yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status. sedangkan faktor pemotivasian disebut pula *satisfier*, *motivators*, *job content*, *intrinsic factors*

yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan (*advancement*), *work it self*, kesempatan berkembang, dan tanggung jawab.

6. Teori Pengharapan (Expectancy Theory)

Teori pengharapan dikembangkan oleh Victor H. Vroom. Kemudian teori ini diperluas oleh Porter dan Lawler. Keith Davis menegemukakan bahwa "*Vroom explains that of the motivation is a product of how much one wants something and one's estimate of the probability that ascertain will lead to it*". Vroom menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu, dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntunya.

Penghargaan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus. Hal ini menggambarkan bahwa keputusan karyawan yang memungkinkan mencapai suatu hasil dapat menuntun hasil selanjutnya. Penghargaan merupakan suatu aksi yang berhubungan dengan hasil, dari range 0-1. Jika karyawan merasa tidak mungkin mendapatkan hasil maka harapan adalah 0. Jika aksinya berhubungan dengan hasil dengan hasil tertentu maka harapanya bernilai 1. Harapan karyawan secara normal adalah diantara 0-1.

2.2.3 Variabel Kepuasan Kerja

Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnely variabel-variabel kepuasan kerja Emron Edison (2016). dalam sebagai berikut:

1. Upah/Gaji

Jumlah upah/Gaji yang di terima dan dianggap upah yang wajar. Upah/Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang di perolehnya.

2. Pekerjaan

Keadaan dimana tugas pekerjaan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab. Menurut Locke pegawai yang puas dengan pekerjaannya akan merasa senang dengan pekerjaannya. Dari pendapat Locke dapat disimpulkan bahwa adanya dua unsur yang penting dalam kepuasan kerja terhadap pekerjaan yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar. Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaannya dan harus membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar.

3. Penyelia

Kemampuan penyelia untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan. Penyelia disebut juga dengan supervisi, merupakan kegiatan yang ditujukan untuk

memperbaiki dan meningkatkan proses dan prestasi dalam bekerja. Ross L menyatakan bahwa supervisi adalah salah satu bagian proses atau kegiatan dari fungsi pengawasan dan pengendalian (*controlling*).

4. Rekan Kerja

Keadaan dimana rekan kerja menunjukkan sikap bersahabat dan mendorong. Rekan kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun berbeda jenis pekerjaannya.

2.2.4 Faktor faktor yang Mempengarui Kepuasan Kerja

Ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam Anwar Prabu (2015). yaitu faktor yang ada pada diri karyawan dan faktor pekerjaannya.

1. Faktor karyawan

Yaitu kecerdasan (IQ). Keerdasan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.

2. Faktor pekerjaan

Yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesepakatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Adapun faktor-faktor menurut Luthans yang dapat mempengaruhi Kepuasan kerja (Donni Juni Priansa, 2016).

a. Pekerjaan itu sendiri.

Pekerjaan yang memberikan kepuasan yang menarik dan menantang, pekerjaan yang tidak membosankan, serta pekerjaan yang memberikan status. jadi pekerjaan itu sendiri dapat diartikan keadaan dimana pekerjaan itu memberikan kesempatan untuk belajar dan bertanggungjawab.

b. Upah/Gaji.

Upah atau gaji merupakan hal yang signifikan, namun merupakan faktor yang kompleks dan multimedial dalam kepuasan kerja. Dengan kata lain jumlah upah/gaji yang diterima dianggap upah/gaji yang wajar.

c. Promosi.

Kesempatan dipromosikan nampaknya memiliki pengaruh yang beragam terhadap kepuasan kerja, karena promosi bisa dalam bentuk yang berbeda-beda dan bervariasi pula imbalannya. Sehingga dengan adanya promosi jabatan dapat memberikan kesempatan karyawan untuk maju dan mempunyai pengalaman.

d. Supervisi.

Supervisi merupakan kepuasan kerja lainnya yang cukup penting pula. karena didalam supervisi pemimpin memberikan atau masukan untuk bawahan untuk bekerja dengan baik. Jadi

supervisi merupakan kompetensi teknis dan keterampilan interpersonal dari atasan langsung.

e. Kelompok kerja.

Pada dasarnya, kelompok kerja akan berpengaruh pada kepuasan kerja. Rekan kerja yang ramah dan kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja bagi karyawan individu. Dan sejauh mana rekan kerja bersahabat, kompeten, dan memberikan dukungan.

f. Kondisi kerja/Lingkungan kerja.

Jika kondisi kerja bagus (lingkungan sekitar bersih dan menarik) misalnya, maka karyawan akan lebih bersemangat mengerjakan pekerjaan mereka, namun bila kondisi kerja rapuh (lingkungan sekitar panas dan berisik) misalnya, karyawan akan lebih sulit menyelesaikan pekerjaan mereka.

Adapun menurut Ghiseli dan Brow dalam Litjan Poltak Sinambela (2016), mengemukakan terdapat lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja.

1. Kedudukan

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada yang pekerjaannya yang lebih rendah. Sesungguhnya, hal tersebut tidak selali benar, melainkan perubahan dalam tingkat pekerjaanyalah yang mempengaruhi kepuasan kerja.

2. Golongan

Seseorang yang memiliki golongan yang lebih tinggi umumnya memiliki gaji, wewenang, dan kedudukan yang lebih dibandingkan yang lain sehingga menimbulkan perilaku dan perasaan yang puas terhadap pekerjaannya.

3. Umur

Dinyatakan bahwa ada hubungan antara umur dengan kepuasan kerja. ketika umur antara 25-34 tahun dan umur 40-45 tahun merupakan umur yang bisa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaannya.

4. Jaminan finansial dan jaminan sosial

Jaminan finansial dan jaminan sosial pada umumnya berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

5. Mutu pengawasan

Kepuasan pegawai dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan dengan bawahan sehingga pegawai akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

2.2.5 Pentingnya Kepuasan kerja

Pembahasan mengenai kepuasan kerja perlu didahului oleh penegasan bahwa masalah kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana, baik dalam arti konsepnya maupun dalam arti analisisnya, karena “kepuasan” mempunyai konotasi yang beraneka ragam. Beberapa penelitian telah membuktikan bahwa apabila dalam

pekerjaanya seseorang mempunyai otonomi untuk bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas (Sondang P. Siagian, 2015).

Penelaahan kepuasan kerja karyawan seyogianya dilakukan dengan teratur sehingga dapat dipastikan bahwa mereka dalam kondisi puas. Menurut Davus dan Newstrom, manajer harus berusaha meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Untuk membangun organisasi atau masyarakat yang lebih baik, perlu menjawab tiga pertanyaan penting sebagai berikut: (1) apakah jumlah pegawai yang tidak puas cukup banyak? (2) apakah kepuasan kerja berkaitan dengan perilaku merusak? (3) apakah perilaku itu merusak organisasi? (Litjan poltak sinambela, 2016).

Beberapa telaah jangka panjang yang bersekala nasional menunjukkan bahwa kepuasan kerja umumnya relatif tinggi dan stabil dinegara maju. Akan tetapi, sejak tahun 1970-an banyak terjadi perubahan sosial yang menimbulkan pernyataan luas bahwa kepuassan kerja sangat menurun. Harapan pegawai secara dramatis meningkat. Corak tenaga kerja berubah ketika orang muda, wanita, dan golongan minoritas mencari pekerjaan. Meskipun harapan tenaga kerja meningkat, kualitas praktik manajemen juga meningkat sehingga beberapa telaah menunjukkan bahwa lebih dari 80% tenaga

kerja masih melaporkan adanya kepuasan kerja (Litjan poltak sinambela, 2016).

Kepuasan kerja akan membentuk suasana yang nyaman dan semangat kerja yang tinggi. Hal ini tidak terlepas dari budaya organisasi dalam membentuk perilaku positif yang saling menghormati, menghargai satu sama lain, memiliki sistem kerja yang baik, dan keterbukaan, dimana dibelakangnya dikelola oleh para pimpinan/manajer yang handal serta memotivasi serta memiliki hubungan manusia yang baik. Pada intinya kepuasan kerja yang tinggi merupakan ciri suatu organisasi yang dikelola dengan profesional (Emron Edison, 2016).

Kepuasan kerja berperan penting dalam kemampuan perusahaan untuk menarik dan memelihara karyawan yang berkualitas kepuasan kerja juga berfungsi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan kinerja dan mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja (Hani Handoko, 2014).

2.2.6 Jenis-jenis Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuhan (2016), kepuasan kerja dapat dibedakan menjadi tiga jenis yaitu:

1. Kepuasan Kerja Dalam Pekerjaan

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil

kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih suka menikmati kepuasannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

2. Kepuasan Diluar Pekerjaan

Kepuasan diluar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang diterima dari hasil kerjanya agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasannya diluar pekerjaan lebih mempersoalkan balas jasa daripada pelaksanaan tugas-tugasnya.

3. Kepuasan Kerja Kombinasi Luar dan Dalam Pekerjaan

Kepuasan kerja kombinasi luar dan dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak.

2.2.7 Respon Terhadap Ketidakpuasan Kerja

Dalam suatu organisasi dimana sebagian besar pekerjanya memperoleh kepuasan kerja. Tidak tertutup kemungkinan sebagian kecil diantaranya merasakan ketidakpuasan. Menurut Robbins (2003) menunjukkan empat tanggapan yang berbeda satu sama lain

dalam dimensi konstruktif/destruktif dan aktif/pasif (Wibowo, 2016).

1. Exit

Ketidakpuasan ditunjukkan melalui perilaku diarahkan pada meninggalkannya organisasi, termasuk mencari posisi baru atau mengundurkan diri.

2. Voice

Ketidakpuasan ditunjukkan secara pasif, tetapi optimistik dengan menunggu kondisi untuk memperbaiki, termasuk dengan berbicara bagi organisasi dihadapan kritik eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemen melakukan hal yang benar.

3. Loyalty

Ketidakpuasan ditunjukkan secara pasif, tetapi optimistik dengan menunggu kondisi untuk memperbaiki, termasuk berbicara bagi organisasi dihadapan kritik eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemen melakukan hal yang benar.

4. Neglect

Ketidakpuasan ditunjukkan melalui tindakan secara pasif membiarkan kondisi semakin buruk, termasuk kemagkiran atau keterlambatan secara kronis, mengurangi usaha, dan meningkatkan tingkat kesalahan.

2.2.8 Penyebab Kepuasan Kerja

Dalam Litjam Poltak Sinambela (2016), terdapat lima penyebab kepuasan kerja yaitu:

1. Pemenuhan Kebutuhan (*Need fulfillment*)

Dalam hal ini, kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan yang memberikan kesempatan kepada individu untuk memenuhi kebutuhannya. Hal ini terkait dengan teori Maslow , yang mengemukakan bahwa kebutuhan manusia pada dasarnya dapat diklarifikasikan secara berjenjang dalam lima tingkatan yaitu aktualisasi diri, penghargaan, kasih sayang, kebutuhan fisiologis, dan rasa aman.

2. Perbedaan (*Discepancies*)

Kepuasan menurut faktor ini merupakan sejauh mana hasil dapat memenuhi harapan, yang mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila kenyataan lebih kecil dari yang diharapkan tentu saja akan mengakibatkan ketidakpuasan. Sebaliknya, yang terjadi maka menimbulkan kepuassan dalam bekerja.

3. Pencapaian Nilai (*Value attainment*)

Dalam hal ini, pencapaian nilai menunjukan bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting. Nilai yang diharapkan satu orang dengan orang lain pasti berbeda baik kuantitas maupun kualitas dari nilai tersebut.

4. Keadilan (*Equity*)

Keadilan berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja. Sulitnya adalah menyamakan persepsi satu dengan yang lain tentang kriteria dan urutan keadilan tersebut, mengingat kadar keadilan yang dimaksud adalah hal yang persepsional. Setidaknya tercermin bahwa yang berkontribusi lebih besar adalah wajar memperoleh nilai yang lebih besar pula.

5. Komponen Genetik (*Dispositions/genetic componrnrs*)

Kepuasan dalam hal ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Indikator yang dijadikan acuan untuk melihat kepuasan kerja ini dihubungkan dengan lingkungan kerja baik internal (terkait dengan fasilitas, rekan kerja dan lain-lain) maupun eksternal.

2.2.9 Pengukuran Kepuasan Kerja

Kebanyakan upaya untuk mengukur kepuasan kerja mengandalkan laporan dari pekerja. Terdapat sejumlah besar data mengenai keandalan dan validitas beberapa skala yang ada, serta sejumlah besar perusahaan telah menggunakan skala tersebut, yang memungkinkan perbandingan diseluruh perusahaan. Skala dibuat jika pengusaha ingin menilai tingkat kepuasan karyawan mereka.

Satu standart ukuran yang banyak digunakan mengenai kepuasan kerja adalah indeks Deskriptif kerja (*job Descriptive/JDI*). JDI menekankan beberapa aspek kepuasan, seperti gaji, pekerjaan itu sendiri, supervisi, rekan kerja, dan promosi (Emron edison 2016).

Salah satu dari ukuran kepuasan kerja yang banyak dipergunakan secara luas adalah *Face Scale* yang di kembangkan oleh Kunin pada pertengahan tahun 1950-an. *Face scale* ini terdiri dari serangkaian wajah-wajah dari berbagai ekspresi emosi yang berbeda. Responden diminta menunjukan dari lima ekspresi wajah yang tersedia, ekspresi wajah manakah yang paling mewakili perasaan mereka pada kepuasan secara keseluruhan terhadap pekerjaa mereka . keuntungan utama dari *Face Skale* ini adalah kesimpulanya dan responden tidak perlu melalui sebuah jenjang membaca yang tinggi untuk menyelesaikanya. Sementara, kerugian potensial dari *Face skale* ini adalah ia tidak meyediakan informasi mengenai kepuasan karyawan dengan aspek yang berbeda dari pekerjaan mereka (Litjan Poltak Sinambela, 2016).

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah di tetapkan sebelumnya. Sedangkan pengertian manajemen kinerja menurut Michel Armstrong adalah

sebagai suatu proses yang sistematis untuk meningkatkan kinerja individu dan tim (Eron Edison, 2016).

Harsey dan Blanchard mendefinisikan kinerja adalah suatu fungsi, motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Litjan poltak Sinambela, 2016).

Konsep Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja karyawan dan kinerja organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja perorangan dalam suatu organisasi, sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang di capai suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan, karyawan adalah salah satu kunci penentu keberhasilan suatu organisasi. Oleh karena itu setiap karyawan selain di tuntutan untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, juga harus juga mempunyai pengalaman, disiplin diri dan semangat kerja (Dedy Mulyadi, 2015).

Jadi kinerja merupakan gambaran pencapaian pelaksanaan dan program kegiatan perencanaan strategi dan operasional organisasi oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi baik secara kuantitas dan kualitas, sesuai dengan kewenangan dan tugas

tanggung jawabnya, legal dan tidak melanggar hukum, etika dan moral. Kinerja sendiri merupakan penjabaran visi, misi, tujuan dan strategi organisasi.

2.3.2 Variabel Kinerja

Adapun menurut John Miner dalam buku Sudarmanto (2015) yaitu:

1. Kualitas

Standart ini dilakukan membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standart kerja) dengan kemampuan sebenarnya, yaitu: tingkat kesalahan, kerusakan kecermatan.

2. Kuantitas

Standart ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja, yaitu: jumlah pekerjaan yang dihasilkan.

3. Penggunaan waktu dalam Kerja

Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan yang meliputi tingkat kehadiran keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.

4. Kerjasama

Keterlibatan seluruh pegawai dengan mencari target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi. Kerja sama antara pegawai dapat ditingkatkan apabila pimpinan mampu memotivasi pegawai dengan baik.

Adapun menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Revormasi Birokrasi No 38 tahun 2012, penilaian kinerja pegawai dapat dinilai dari beberapa hal antara lain:

1. Kedisiplinan

Kehadiran pegawai ditempat kerja yang sesuai dengan peraturan yang ada.

2. Tanggung jawab

Keadaan dimana pegawai secara sadar melaksanakan sendiri kewajiban atau tugas.

3. Hasil kerja

Produk dari pelaksanaan tugas baik tugas pokok maupun tugas tambahan yang dilakukan oleh pegawai.

2.3.3 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut anwar (2015) Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*Knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (*IQ* 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu,

pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

2.3.4 Jenis-jenis Kinerja

Terkait dengan kinerja, Rummler dan Brache mengemukakan ada tiga level kinerja yaitu:

1. Kinerja organisasi

Merupakan pencapaian hasil (*outcome*) pada level atau unit analisis organisasi. Kinerja pada level organisasi ini terkait dengan tujuan organisasi, rancangan organisasi, dan manajemen organisasi.

2. Kinerja Proses

Merupakan kinerja pada tahap dalam menghasilkan produk atau pelayanan. Kinerja pada level proses ini dipengaruhi oleh tujuan proses, rancangan proses, dan manajemen proses.

3. Kinerja Individu/ pekerjaan

Merupakan pencapaian atau efektivitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan. Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan

pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan (Sudarmanto, 2015).

2.3.5 Membangun Kinerja

Kinerja dapat dioptimalkan melalui penetapan deskripsi jabatan yang jelas dan teratur bagi setiap karyawan, sehingga mereka mengerti apa fungsi dan tanggung jawabnya, dalam Litjan Poltak Sinambela (2016), deskripsi jabatan yang baik akan dapat menjadi landasan untuk setidaknya tujuh hal sebagai berikut:

1. Penentuan Gaji

Hasil deskripsi jabatan akan berfungsi menjadi dasar untuk perbandingan pekerjaan dalam suatu organisasi dan dapat dijadikan sebagai acuan pemberian gaji yang adil bagi karyawan dan sebagai data pembanding dalam persaingan diorganisasi.

2. Seleksi Pegawai

Deskripsi jabatan sangat dibutuhkan dalam penerimaan, seleksi, dan penetapan pegawai. Selain itu, juga merupakan sumber untuk pengembangan spesifikasi pekerjaan yang dapat menjelaskan tingkat kualifikasi yang dimiliki oleh seorang pelamar dalam jabatan tertentu.

3. Orientasi

Deskripsi jabatan dapat mengenalkan tugas-tugas pekerjaan yang baru kepada karyawan dengan cepat dan efisien.

4. Penilaian Kinerja

Deskripsi jabatan menunjukkan perbandingan bagaimana seorang karyawan memenuhi tugasnya dan bagaimana tugas itu seharusnya dipenuhi.

5. Pelatihan dan Pengembangan

Deskripsi jabatan akan memberikan analisis yang akurat mengenai pelatihan yang diberikan dan perkembangan untuk membantu pengembangan karier.

6. Uraian dan Perencanaan Organisasi

Perkembangan awal dari Deskripsi jabatan menunjukkan dimana kelebihan dan kekurangan dalam pertanggungjawaban. Dalam hal ini, Deskripsi jabatan akan menyeimbangkan tugas dan tanggung jawab.

7. Uraian Tanggung Jawab

Deskripsi jabatan akan membantu individu untuk memahami berbagai tugas dan tanggung jawab yang dibrikan kepadanya.

2.3.6 Evaluasi Kinerja

Untuk mengetahui kinerja setiap karyawan, sebaiknya pertemuan evaluasi kinerja dilakukan dengan melibatkan manajer dan karyawan yang bersangkutan. Proses evaluasi kinerja antara manajer dan karyawan bekerjasama dalam menilai sampai sejauh mana karyawan telah mencapai sasaran yang telah disepakati dan bekerjasama untuk mengatasi berbagai kesulitan yang ditemui yang

biasanya dilakukan tahunan. Proses evaluasi kinerja memberikan delapan hal yaitu:

1. Umpan balik yang bersifat formal, teratur dan tercatat kepada karyawan.
2. Dokumentasi untuk arsip personalia yang mungkin dapat dipergunakan kenaikan pangkat.
3. Suatu kesepakatan untuk mengidentifikasi bagaimana kinerja dapat ditingkatkan.
4. Suatu kesepakatan untuk mengenali apa yang merupakan kekuatan dan keberhasilan.
5. Suatu batu loncatan bagi perencanaan kinerja untuk tahunan selanjutnya.
6. Informasi tentang bagaimana karyawan dapat berkembang lebih jauh.
7. Suatu kesempatan bagi seseorang manajer untuk mengidentifikasikan cara-cara tambahan untuk membantu pegawai dimasa depan.
8. Suatu kesepakatan untuk mengidentifikasikan proses dan prosedur yang tidak efektif serta terlalu mahal (Litjan Poltak Sinambela,2016).

2.4 Penilaian Kinerja

2.4.1 Pengertian Penilaian Kinerja

Menurut Harvard Business Essentials Penilaian kinerja adalah suatu metode formal untuk mengukur seberapa baik pekerja individual melakukan pekerjaan dalam hubungan dengan tujuan yang diberikan. Maksud utama penilaian kinerja adalah mengomunikasikan tujuan personal, memotivasi kinerja baik, memeberikan umpan balik konstruktif, dan menetapkan tahapan untuk rencana pengembangan yang efektif (Wibowo, 2016).

Penilaian kinerja ini penting bagi perusahaan atau organisasi. Pada saat bersamaan, pegawai atau karyawan juga membutuhkan *feedback* untuk perbaikan-perbaikan dan peningkatan kinerja yang lebih baik. Tak kalah penting, perusahaan atau organisasi pun perlu menganalisis sistem penilaian yang ada, apakah masih relevan atau masih ada kekurangan-kekurangan yang perlu diubah. Bagaimanapun juga, sistem penilaian kinerja bertujuan memberikan gambaran dan mengacu yang dinilai untuk tujuan dan kemajuan perusahaan atau organisasi (Emron Edison, 2016).

Adanya penilaian kinerja maka pegawai mendapatkan perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka bergairah bekerja, asalkan proses penilaiannya jujur dan objektif serta ada tindak lanjutnya. Tindak lanjut penilaian ini memungkinkan

karyawan dipromosikan, didemosikan, dikembangkan, dan atau balas jasa dinaikkan (Hasibuhan,2016).

2.4.2 Kegunaan dan Tujuan Penilaian Kinerja

Adapun kegunaan dan tujuan penilaian kinerja menurut Nursalam (2015) adalah:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan;
2. Untuk mengukur prestasi kerja;
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi evektifitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan;
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifitasan jadwal kerja, model kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja;
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada didalam organisasi;
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang baik.

2.4.3 Persyaratan penilaian Kinerja

Penilaian kinerja bukanlah hal yang mudah, perlu kehati-hatian dan kecermatan. Tanpa memperhatikan hal tersebut, penilaian kinerja bisa tidak memenuhi kualitas pengukuran yang dilakukan. Jika ini terjadi tentu saja kinerja yang dihasilkan karyawan tidak dapat dipertanggungjawabkan dan bisa memperoleh kritik yang luas dari

pengaku kepentingan khususnya para pegawai untuk itulah menurut Veithal Rivai dalam Litjan Poltak Sinambela (2016) perlu diperhatikan mulai dari *input* hingga *output*.

1. *Input* (Masukan)

Harus dicermati agar tidak terjadi pembiasaan dan dapat mencapai sasaran sesuai dengan apa yang ditetapkan oleh organisasi. Untuk itu, perlu ditetapkan dan disepakati faktor-faktor yang akan dinilai sebelumnya sehingga semua karyawan dapat mengetahui dengan pasti faktor-faktor yang akan dinilai dan mempersiapkan diri untuk penilaian tersebut.

2. *Proses*

Sebelum penilaian kinerja dilakukan, sebaiknya dilakukan konsultasi dengan sebanyak mungkin pegawai atau kelompok pegawai untuk memastikan bahwa semua aspek dan sistem penilaian yang akan dilaksanakan dapat dihubungkan secara menyeluruh dari pokok-pokok yang berhubungan dengan praktik sehingga dapat berjalan dengan baik.

3. *Output* (Luaran)

Penilaian kinerja yang dilakukan pada akhirnya adalah menunjukkan *output* atau hasil penileian, seperti manfaat, dampak, resiko dari rekomendasi penilaian yang dilakukan. Selain itu, juga perlu diketahui apakah penilaian yang dilakukan dapat berhasil meningkatkan kualitas kerja, motivas kerja, semangat kerja, dan

kepusan kerja, yang akan merefleksi pada peningkatan kinerja karyawan.

2.5 Tenaga Non PNS

Dalam undang-undang Republik Indonesia nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, pada pasal 1 ayat 3 di jelaskan bahwa Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Dan pada pasal 1 ayat 4 di jelaskan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan. Yang dalam hal ini PPPK yaitu sama dengan pegawai Non PNS.

Dari sisi hak dan kewajiban PPPK atau pegawai Non PNS memperoleh gaji dan tunjangan, cuti, perlindungan dan pengembangan kompetensi. Hal yang membedakan hak dan kewajiban antara PNS dan Non PNS adalah fasilitas yang didapat, jaminan pensiun dan jaminan masa tua. Manajemen PPPK atau Non PNS meliputi penetapan kebutuhan, pengadaan, penilaian kerja, penggajian dan tunjangan, pengembangan kompetensi, pemberian penghargaan, disiplin, pemutusan hubungan perjanjian kerja, serta perlindungan.

Penilaian kinerja PPPK bertujuan menjamin objektivitas prestasi kerja yang sudah disepakati berdasarkan perjanjian kerja antara Pejabat Pembina

Kepegawaian dengan pegawai yang bersangkutan. Penilaian kinerja PPPK dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Penilaian kinerja PPPK berada di bawah kewenangan Pejabat yang Berwenang pada Instansi Pemerintah masing-masing. Hasil penilaian kinerja PPPK dimanfaatkan untuk menjamin objektivitas perpanjangan perjanjian kerja, pemberian tunjangan, dan pengembangan kompetensi.

2.6 Kepuasan Kerja dan Kinerja

Salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat menentukan tingkat kinerja karyawan yang tinggi maupun rendah. Adanya tingkat kepuasan kerja diharapkan meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan atau organisasi dalam memperoleh hasil kerja yang baik dalam menghasilkan produktivitas yang baik.

Kepuasan kerja bagi karyawan cenderung meningkatkan produktivitas, rasa bangga, dan komitmen tinggi pada pekerjaannya. Jika merujuk pada dimensi kepuasan, ada korelasi dengan kepemimpinan, termasuk juga dengan kebijakan, kompensasi, kompetisi, dan lingkungan. Bahkan menurut Robbins dan Judge, “ketika data produktivitas dan keseluruhan dikumpulkan untuk organisasi, kita menemukan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif bila dibandingkan dengan organisasi yang kurang puas. Dengan demikian karyawan yang puas dalam bekerja sangat mempengaruhi kinerja individu dan organisasi (Emron Edison, 2016).

Pernyataan Vroom mengandung petunjuk mengapa kepuasan kerja dan kinerja saling berkaitan meskipun kenyataannya bahwa keduanya disebabkan oleh hal yang berbeda. Namun dari berbagai penelitian tersebut ditemukan bukti bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas. Kinerja menyebabkan reward (ekstrinsik dan intrinsik). Reward ekstrinsik seperti gaji, promosi, status, dan jaminan sedangkan reward intrinsik bisa berbentuk aktualisasi diri, pengakuan. Andil dalam pengambilan keputusan (Donni Priansa, 2016).

Tidak diragukan lagi bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan signifikan dengan kinerja pegawai. Davis dan Newstrom mengemukakan bahwa sebagian manajer berasumsi bahwa kepuasan kerja yang tinggi selamanya akan menimbulkan prestasi yang tinggi (Litjan Poltak Sinambela, 2016).

BAB 3

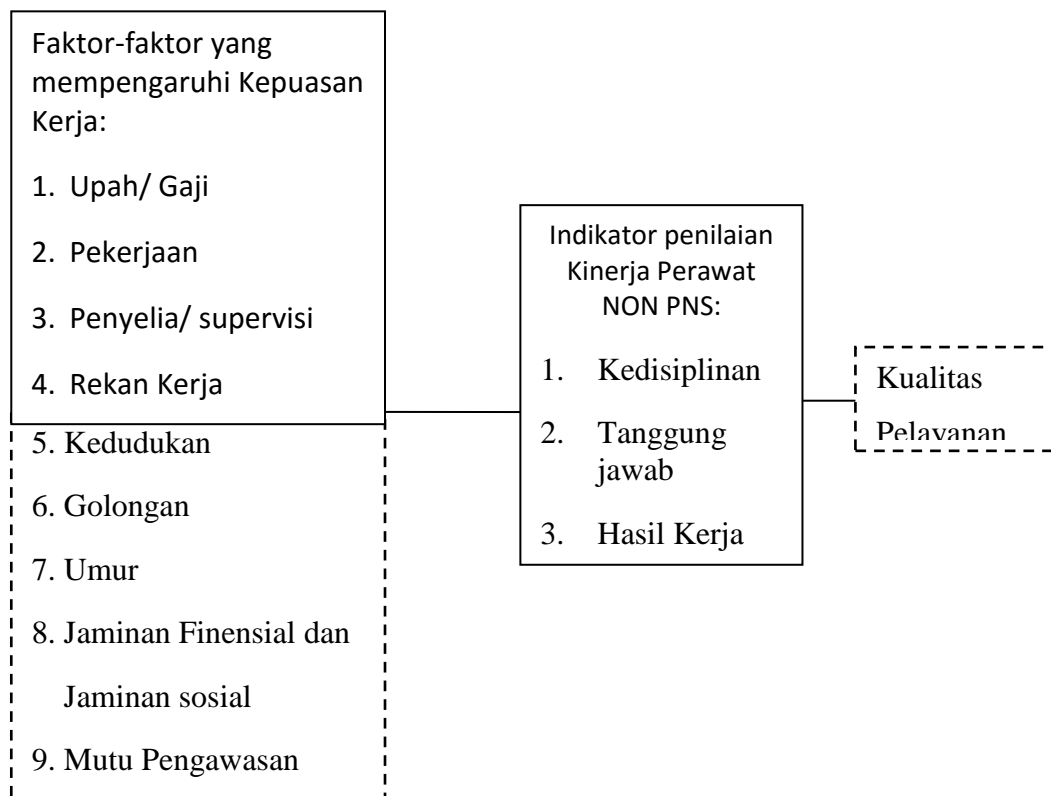
KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian adalah hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lain dari masalah yang ingin diteliti. kerangka konsep ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan di bahas (Mardalis, 2010).

Pada penelitian kuantitatif ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat Non PNS di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun. Kerangka konsep dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 3.1 Kerangka Konsep Penelitian



Keterangan :



: Diteliti



: Tidak diteliti

Gambar 3.1 menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja perawat Non PNS yaitu upah atau gaji, pekerjaan, Penyelia atau supervisi dan rekan kerja. Pada penelitian ini peneliti akan meneliti tentang apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja.

3.2 Hipotesis

Hipotesis adalah kesimpulan teoritis yang masih harus dibuktikan kebenarannya melalui analisis terhadap bukti bukti empiris melalui pembuktian dari hasil penelitian, maka hipotesis ini dapat benar atau salah, dapat diterima atau ditolak (Sugiyono, 2013).

Untuk hipotesis hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan:

H₀ : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja (X) dengan kinerja perawat Non PNS di Rumah Sakit Paru Dungus madiun(Y)

H₁: Terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja (X) dengan kinerja perawat Non PNS di Rumah sakit Paru Dungus Madiun (Y).

BAB 4

METODOLOGI PENELITIAN

4.1 Pendekatan Penelitian

Desain Penelitian ini menggunakan penelitian analitik yaitu penelitian yang bertujuan untuk mencari keterkaitan antara faktor-faktor, dengan Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan *cross sectional*. *Cros sectional* bisa disebut dengan studi potong lintang yaitu gabungan dari pendekatan yang menggunakan satu kali pengumpulan data pada suatu saat atau biasa disebut *One-shot model*, dan *Longitudinal model* yaitu mempelajari berbagai tingkat pertumbuhan dengan cara mengikuti perkembangan bagi individu-individu yang sama.

Pada intinya pendekatan *Cross sectional* digunakan untuk memperoleh data yang lebih lengkap yang dilakukan dengan cepat, sekaligus dapat menggambarkan perkembangan individu selama dalam masa pertumbuhan karena mengalami subjek dari berbagai tingkat umur (Suharsimi Arikunto, 2013).

4.2 Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

4.2.1 Populasi

Populasi adalah seluruh data yang meliputi perhatian penelitian dalam suatu ruang lingkup, dan waktu yang sudah

ditentukan. Senada dengan pendapat sugiyono yang mengemukakan, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Kasmidi dan Nia Siti, 2013).

Populasi dalam penelitian ini adalah perawat Non PNS di Rumah Sakit Paru Dungus madiun. Jumlah populasi pada penelitian yaitu seluruh perawat yang berstatus Non PNS di Rumah Sakit Paru Dungus pada tahun 2017 seperti terlihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1 Jumlah Perawat Non PNS Rumah Sakit paru Dungus Tahun 2017

Instalasi	Jumlah Perawat
Rawat Inap	20
Rawat jalan	7
IGD	6
Total	33

Sumber: *Data Kepegawaian Rumah sakit Paru Dungus Tahun 2017*

4.2.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dianggap sebagai sumber data yang penting untuk mendukung penelitian (Kasmidi dan Nia Siti, 2013).Azwar dan Prabowo (2014), mengatakan bahwa sampel

adalah sebagian dari populasi yang dengan cara tertentu dianggap representatif untuk mewakili populasi.

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan metode *probability sampling*, adalah pengambilan sampel yang diinginkan telah ditentukan, dan setiap unsur harus memiliki peluang yang sama untuk dijadikan sampel (Notoatmodjo, 2012).

4.3 Teknik sampling

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan teknik *simple Random Sampling* adalah metode penarikan secara acak dari sebuah populasi dengan cara tertentu sehingga setiap anggota populasi tadi memiliki peluang yang sama untuk terpilih tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi (Sugiyono, 2013). Alasan peneliti melakukan penarikan sampel karena penelitian ini merupakan penelitian Analitik.

Dengan ukuran populasi (N)= 33, maka jumlah perawat Non PNS yang akan dijadikan responden dihitung menggunakan rumus Slovin dalam (Sujarweni, 2015) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Dimana :

N = Jumlah Populasi

e = Batas kesalahanyang ditoleransi dalam pengambilan sampel

n = Jumlah Sampel

Melalui rumus dapat dihitung jumlah sampel minimum sebagai berikut :

$$n = \frac{33}{1 + 33 \cdot (0,05)^2}$$

$$n = \frac{33}{1 + 33 \cdot (0,0025)}$$

$$n = \frac{33}{1 + 0,0825}$$

$$n = \frac{33}{1,0825}$$

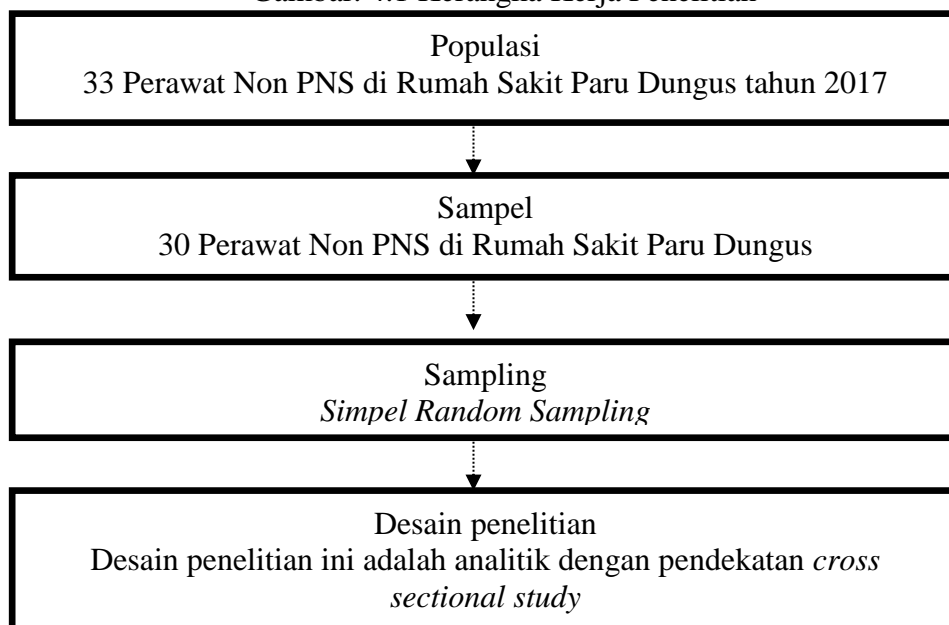
$$n = 30$$

Maka berdasarkan perhitungan diatas, jumlah responden penelitian ini dengan tingkat kesalahan sebesar 5% adalah 30 responden.

4.4 Kerangka Kerja Penelitian

Kerangka kerja atau operasional adalah kegiatan penelitian yang akan dilakukan untuk mengumpulkan data yang akan diteliti untuk mencapai tujuan penelitian (Nursalam, 2013). Adapun kerangka kerja dari penelitian ini adalah :

Gambar. 4.1 Kerangka Kerja Penelitian



4.5 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2013).

1. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) yang dilambangkan dengan (X). Variabel bebas dalam hal ini adalah :

a. *Kepuasan kerja (X)*

merupakan upaya pihak Rumah Sakit Paru Dungus dalam meningkatkan keadaan yang nyaman dan menyenangkan bagi perawat dalam berkerja sehingga memberikan dampak yang optimal dalam pekerjaannya, indikatornya meliputi :

- 1) Pemberian upah/gaji yang sesuai dengan UMK (upah minimum kerja) , dan jasa pelayanan bagi perawat Non PNS di Rumah Sakit Paru Dungus.
- 2) Menciptakan Pekerjaan yang menyenangkan, nyaman dan aman di Rumah Sakit Paru Dungus.
- 3) Memberikan dukungan, motivasi yang di berikan dari atasan kepada bawahan sehingga memberikan semangat kerja di Rumah Sakit Paru Dungus.

- 4) Menciptakan suasana kekeluargaan di dalam bekerja dan sikap saling mendukung antar teman kerja di Rumah Sakit Paru Dungus.

2. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas yang dilambangkan dengan (Y). Variabel bebas dalam hal ini adalah kinerja Perawat Non PNS.

4.6 Definisi Oprasional

Tabel 4.2 Definisi Oprasional

Variabel	Definisi Oprasional	Parameter	Alat Ukur	Skala Data	Skor	Kategori
<i>Kepuasan kerja</i>	Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, yang dimiliki oleh perawat Non PNS di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Upah/Gaji 2. Pekerjaan 3. Penyelia/ Supervisi 4. Rekan Kerja 	Kuesioner dengan pengukuran Skala Likert	Nominal	Terdapat empat kategori dengan keterangan: SS = 4 S = 3 TS = 2 STS = 1	$\geq \text{mean} =$ Puas $< \text{mean} =$ Tidak Puas
Kinerja	Hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur dalam satu tahun sekali	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin Kehadiran pegawai di tempat kerja sesuai dengan peraturan yang ada 	Penilaian kinerja tenaga tidak tetap	Ordinal	Terdapat empat kategori	Sangat baik, Baik,

	berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah di tetapkan tentang penilaian kinerja pegawai tidak tetap di Rumah Sakit Paru Dungus .	<p>2. Tanggung Jawab Keadaan pegawai secara sadar melaksanakan sendiri kewajiban atau tugas</p> <p>3. Hasil Kerja Produk dari pelaksanaan tugas pokok maupun tugas tambahan.</p>	Rumah Sakit Paru Dungus Madiun		dengan keterangan: SB =4 B =3 C = 2 K = 1	Cukup, Kurang.
--	--	--	---	--	--	-------------------

4.7 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat-alat yang akan digunakan untuk pengumpulan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik sehingga lebih mudah diolah (Notoatmodjo, 2012). Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti dengan cara pemberian skor. Berdasarkan definisi oprasional variabel, kemudian dikembangkan menjadi instrumen penelitian untuk mengukur variabel yang diteliti.

Pengukuran variabel penelitian ini dilakukan melalui kuesioner dengan menggunakan skala Likert. Pengukuran variabel Kepuasan kerja menggunakan kuesioner yang diberikan kepada respondendan variabelkinerja perawat diukur dengan menggunakan hasil penilaian kinerja perawat Non PNS di Rumah Sakit paru Dungus Madiun pada Tahun 2016.

Skala Likert merupakan teknik mengukur sikap, pendapat dan presepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dimana subjek diminta untuk mengindikasikan tingkat kesetujuan dan ketidaksetujuan terhadap masing-masing pertanyaan(Riduwan, 2010). Setiap jawaban dihubungkan dengan bentuk pernyataan atau dukungan sikap yang diungkapkan dengan kata-kata sebagai berikut:

Sangat setuju	= 4
setuju	= 3
Tidak setuju	= 2
Sangat tidak setuju	=1

Instrumen penelitian yang baik harus memenuhi persyaratan yang valid dan reliabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuesioner maka perlu dilakukan pengujian atas kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Karena validitas dan reliabilitas ini bertujuan untuk menguji apakah kuesioner yang disebarkan adalah valid dan reliabel, maka penelitian ini akan melakukan kedua uji terhadap instrumen penelitian kuesioner:

1. Pengujian Validitas Kuesioner

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butiran dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Daftar pertanyaan pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitasnya. Hasil r hitung di bandingkan dengan r tabel dimana $df = n-2$ dengan sig 5%. Jika r tabel $<$ r hitung maka valid. Uji validitas menggunakan teknik korelasi Product Moment (Sujarweni, 2015).

2. Pengujian Reliabilitas Kuesioner

Reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan.

Uji reliabilitas dapat dilihat pada nilai Cronbach's Alpha, jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ maka reliabel (Sujarweni, 2015).

4.8 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi Penelitian : Rumah Sakit Paru Dungus Madiun Jalan Dungus
Kelurahan Wungu Kecamatan Wungu Kabupaten
Madiun.

Waktu Penelitian : Penelitian Dilakukan Pada Bulan Juni 2017.

4.9 Sumber Data

Dalam Notoatmojo (2012) Menurut sumbernya data penelitian dibedakan menjadi data primer dan data skunder:

1. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan menggunakan alat ukur atau alat pengambilan data langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari.
2. Data Skunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subjek penelitiannya. Data skunder biasanya berwujud data dokumentasi atau data laporan yang telah tersedia.

4.10 Analisis Data

1. Analisis Univariat

Pada analisis univariat, data yang diperoleh dari hasil pengumpulan data disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi, ukuran tendensi sentral atau grafik (Saryono, 2011). Analisis Univariate bertujuan untuk menjelaskan dan mendeskripsikan karakteristik setiap variabel penelitian. Pada umumnya pada analisis

ini hanya menghasilkan distribusi frekuensi dan presentasi dari setiap variabel (Notoatmojo,2012).

2. Analisis Bivariat

Analisis bivariate dilakukan terhadap dua variabel yang diduga berkorelasi itu berhubungan (Notoatmodjo, 2012). Dalam penelitian ini analisis bivariat dilakukan untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan kinerja Perawat Non PNS. Pengolahan analisis bivariat ini dengan menggunakan bantuan kompetensi. Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *kendalTau* yang bertujuan untuk menguji hubungan antara dua variabel yang bedata ordinal, dapat juga salah satu data ordinal dan lainnya nominal maupun rasio. Untuk mengetahui terdapat hubungan atau tidak dapat dilihat dari nilai signifikan dan seberapa besar hubungannya dapat dilihat dengan nilai r (V. Wiratna Sujarweni,2015).

Pada penelitian ini peneliti akan menguji dengan *software SPSS 16 for windows* untuk mengetahui kebermaknaan dari hasil pengujian tersebut dilihat dari nilai p value, p value kemudian dibandingkan dengan nilai $\alpha = 5\%$ atau 0,05 dengan ketentuan:

- a. $\text{Sig} \geq 0.05$ maka H_0 diterima, tidak ada hubungan kepuasan kerja dengan kinerja
- b. $\text{Sig} < 0.05$ maka H_0 ditolak, ada hubungan kepuasan kerja dengan kinerja.

4.11 Pengelolaan Data

Pengelolaan data adalah kegiatan untuk mengubah sejumlah data yang didapatkan menjadi suatu bentuk yang dapat dianalisis dan diinterpretasikan (Notoatmodjo, 2012).

Terdapat tahapan-tahapan dalam proses pengelolaan data :

1. Editing

Hasil dari angket atau kuesioner dari Rumah Sakit Dungus Paru harus dilakukan penyuntingan (Editing) terlebih dahulu. Secara umum editing merupakan kegiatan untuk pengecekan dan perbaikan isian angket atau kuesioner.

2. Coding

Setelah semua kuesioner diedit atau disunting, maka dilakukan peng''kodean'' atau ''coding'', yakni mengubah data berbentuk kalimat atau huruf menjadi data angka atau bilangan.

3. Memasukan Data (*Data Entry*) atau Processing

Jawaban-jawaban dari masing-masing responden yang dalam bentuk ''kode'' (angka atau huruf) dimasukkan kedalam program atau ''software'' komputer.

4. Pembersihan Data (*Cleaning*)

Apabila semua data dari setiap responden selesai. Dimasukan, perlu dicek kembali untuk melihat kemungkinan-kemungkinan adanya kesalahan-kesalahan kode, ketidaklengkapan, dan sebagainya. Kemudian dilakukan pembetulan atau koreksi. Proses ini disebut pembersihan data (data cleaning)

4.12 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, (Sugiyono, 2013). Berikut ini peneliti melakukan pengumpulan data dengan menggunakan data primer dan data sekunder, yaitu :

a. Pengumpulan Data Primer

Data primer didapatkan secara langsung terhadap subyek dan obyek penelitian. Data primer diperoleh melalui hasil kuesioner yang telah diberikan kepada responden.

b. Pengumpulan Data Sekunder

Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut yang berupa hasil pencatatan dan pelaporan di Rumah Sakit Paru Dungus madiun.

4.13 Etika Penelitian

Dalam penelitian, banyak hal yang harus dipertimbangkan, tidak hanya metode, desain, dan aspek lainnya, tetapi ada hal yang sangat penting dan serius dan harus diperhatikan oleh peneliti yaitu “*Ethical Principles*” hal ini memang menjadi pertimbangan dan hal mutlak yang harus dipatuhi oleh peneliti dibidang apapun, termasuk bidang kesehatan. Berikut ini prinsip-prinsip etika dalam penelitian (I. Ketut Swarjana, 2015).

1. Menghormati otonomi kapasitas dan partisipan penelitian, partisipan harus bebas dari konsekuensi negatif akibat penelitian yang diikutinya.
2. Mencegah dan meminimalisir hal yang berbahaya.
3. Dalam penelitian, peneliti tidak hanya menghormati partisipan, tetapi juga hormat terhadap keluarga dan kerabat lainnya.
4. Memastikan bahwa *benefits* dan *burdens* dalam penelitian *equitably distributed*.
5. Memproteksi *privacy* partisipan semaksimal mungkin.
6. Memastikan integritas proses penelitian.
7. Membuat laporan tentang hal-hal yang bersifat *suspected, alleged, or known incidents of scientific misconduct in research*.

BAB 5

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

5.1.1 Lokasi

RS Paru Dungus terletak di Dungus, Kelurahan Wungu, Kecamatan Wungu, Kabupaten Madiun (± 13 km di sebelah Timur dari Pusat Kota Madiun) terletak di sisi barat gunung wilis pada ketinggian ± 80 m diatas permukaan air laut, Luas lahan total ± 9 Ha, dengan bangunan \pm Ha dan menyisakan lahan kosong masih ± 5 Ha.

RS Paru Dungus berdekatan dengan pemukiman penduduk dan menjadi lokasi persimpangan akses penduduk dari kecamatan Kare, kecamatan Wungu, dan kecamatan Dagangan.

Jangkauan wilayah geografis pelayanan Rumah Sakit Paru Dungus meliputi Kabupaten Madiun, Kota Madiun, Kabupaten Ponorogo, Kabupaten Magetan, Kabupaten Ngawi, Kabupaten Nganjuk, dan Kabupaten Pacitan.

5.1.2 Sejarah Rumah sakit Paru Dungus Madiun

Rumah Sakit Paru Dungus Madiun adala rumah sakit milik Pemerintah Propinsi Jawa Timur yang berlokasi di Kel/kec Wungu kabupaten Madiun (± 13 km di sebelah Timur dari pusat kota Madiun)yaitu pada jalan antara kecamatan Wungu kecamatan Kare, berada pada ketinggian ± 80 m diatas permukaan air laut yang terletak pada kaki Gunung Wilis.

RS. Paru Dungus Madiun didirikan pada tanggal 5 Juli 1939 oleh Pemerintah kolonial Belanda melalui direktur *Van Economic Zaken*. Konsep awal berdirinya RS. Paru Dungus Madiun adalah “Sanatorium” (tempat peristirahatan /pengisolasian bagi penderita penyakit paru), dengan nama “Sanatorium Rakyat”.

Ditetapkan menjadi Rumah Sakit Paru berdasarkan Perda Nomor 37 Tahun 2000 serta Pergub. Nomor 26 tahun 2002. Pada tahun 2009 ditetapkan sebagai PPK-BLUD Unit Kerja dengan status bertahap. Pada tahun 2011 ditetapkan sebagai RS terakreditasi 5 pelayanan dasar. Pada tahun 2012 ditetapkan sebagai PPK-BLUD Unit Kerja dengan status penuh.

5.1.3 Visi dan Misi Rumah Sakit Paru Dungus Madiun

Visi Rumah Sakit Paru Dungus Madiun yaitu :

“Menjadi Rumah Sakit Dengan Unggulan Pelayanan Paru Pilihan Utama Masyarakat”

Penjelasan dari Visi diatas adalah:

Rumah Sakit Paru Dungus Madiun harus menjadi yang terdepan dalam inovasi dan unggul dalam pelayanan terutama pelayanan kesehatan penyakit paru bagi masyarakat eks karesidenan Madiun. Dengan terwujudnya kualitas pelayanan yang prima/ profesional, unggul dalam inovasi dan pengembangan sumber daya, serta dapat menyentuh hati konsumennya dari berbagai kalangan menjadikan

Rumah Sakit Paru Dungus Madiun sebagai pilihan utama masyarakat dalam berobat dan bukan lagi sebagai pilihan alternatif.

Dalam rangka mewujudkan Visi tersebut, maka Misi Rumah Sakit Paru Dungus Madiun adalah sebagai berikut :

- a. Mewujudkan pelayanan yang sesuai standar yang berorientasi pada kepuasan konsumen
- b. Mewujudkan sistem manajemen yang transparan dan akuntabel
- c. Meningkatkan kerja sama lintas sektor dan lintas program.

Adapun penjabaran dari Misi tersebut diatas diuraikan seperti dibawah ini :

1. Mewujudkan pelayanan yang sesuai standar yang berorientasi pada kepuasan konsumen:

Rumah Sakit Paru Dungus Madiun senantiasa berupayamemberikan pelayanan yang bermutu dan professional sesuai dengan SPO (Standar Prosedur Operasional) yang ditetapkan kepada seluruh pasien, baik pasien rawat inap maupun rawat jalan. Selain itu, pelayanan RS Paru Dungus Madiun sungguh-sungguh memperhatikan standar pelayanan sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang tersedia (medik, keperawatan, penunjang medik dan manajemen).Dalam memberikan pelayanan, Rumah Sakit Paru Dungus Madiun selain memperhatikan mutu pelayanan juga sangat peduli terhadap kepuasan konsumen. Konsumen merupakan aset yang sangat

berharga dalam hal pelayanan jasa kesehatan. Menurut Azwar (1996), pelayanan kesehatan yang bermutu adalah pelayanan kesehatan yang dapat memuaskan setiap pemakai jasa layanan yang sesuai dengan tingkat kepuasan rata-rata penduduk serta penyelenggaraannya sesuai dengan standard dan kode etik profesi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu Rumah Sakit Paru Dungus Madiun sangat memperhatikan kepuasan konsumen terhadap pelayanan kesehatan yang diberikan.

2. Mewujudkan sistem manajemen yang transparan dan akuntabel:

Rumah Sakit Paru Dungus Madiun mengupayakan terwujudnya sistem manajemen yang terbuka dan dapat dipertanggungjawabkan. Demi terwujudnya hal tersebut maka diperlukan peningkatan pelayanan publik yang efektif, efisien dan akuntabel. Sehingga indeks kepuasan dari aparatur terhadap pelayanan administrasi perkantoran dan kenyamanan kantor terus meningkat.

3. Meningkatkan kerja sama lintas sektor dan lintas program:

Dalam rangka pengendalian penyakit TB dalam rangka pencegahan penyakit TB dengan melakukan penemuan kasus TB sebanyak-banyaknya di masyarakat serta dengan melakukan pengobatan sampai tuntas terhadap pasien TB tidak dapat dilakukan oleh satu sektor maupun satu program saja. Diperlukan adanya kerja sama dari berbagai sektor maupun program,

khususnya dengan melibatkan masyarakat itu sendiri. Oleh karena itu, upaya yang harus ditempuh oleh Rumah Sakit Paru Dungus Madiun antara lain adalah dengan meningkatkan kerjasama lintas sektor dan lintas program.

5.1.4 Produk jasa

Produk jasa pelayanan kesehatan yang ditawarkan adalah :

1. Pelayanan Gawat Darurat 24 Jam
2. Pelayanan Rawat Jalan, meliputi :
 - a. Poli Spesialis Penyakit Paru
 - b. Poli Spesialis Penyakit Dalam
 - c. Poli Spesialis Orthopedi
 - d. Poli Spesialis Saraf
 - e. Klinik Gigi
 - f. Pojok DOTS
3. Pelayanan Rawat Inap, dengan komposisi :
 - a. Ruang Tulip
 - Kelas utama : 3TT
 - Kelas I : 4TT
 - b. Ruang Mawar
 - Kelas I : 8TT
 - Kelas II : 8TT
 - c. Ruang Anggrek
 - Ruang isolasi : 1TT

Kelas II : 2TT

Kelas III : 9TT

d. Ruang Melati

Kelas II :8TT

Kelas III :8TT

4. Pelayanan Penunjang, terdiri dari:

- a. Pelayanan Rehabilitasi Medik/ Fisiotherapi
- b. Pelayanan Laboratorium/ Patologi Klinik
- c. Pelayanan Radiologi
- d. Pelayanan Tindakan Paru
- e. Pelayanan Farmasi
- f. Pelayanan Mobil Ambulance

5. Peralatan Canggih Pendukung :

- a. Bus Rontgen / Radiologi Lapangan
- b. Bronchoscopi / FOB
- c. Endoscopi
- d. Radiologi Flouroscope
- e. Computer Radiografi
- f. Spirometri
- g. USG 4 Dimensi
- h. Mikroskop Monitor
- i. Kimia Klinik Analyser

5.2 Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin

Tabel 5.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	Laki-laki	17	56,7
2	Perempuan	13	43,3
Total		30	100

Sumber: data Primer, Tahun 2017

Berdasarkan tabel 5.1 tentang distribusi frekuensi berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa dari 30 responden, responden laki-laki sebanyak 17 responden (56.7%) dan responden perempuan sebanyak 13 responden (43,3%).

2. Usia

Tabel 5.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase (%)
1	< 25 Tahun	5	16,7
2	26-30 Tahun	17	56,7
3	31-40 Tahun	8	26,7
4	>40 Tahun	0	0
Total		30	100

Sumber: data Primer, Tahun 2017

Berdasarkan tabel 5.2 tentang distribusi frekuensi berdasarkan usia, menunjukkan bahwa dari 30 responden, responden yang berusia 26-30 tahun menempati proporsi tertinggi yaitu 56,7% dan responden yang berusia <25 tahun menempati proporsi terendah 16,7%.

3. Pendidikan

Tabel 5.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan.

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
1	D3	29	96,7
2	S1	1	3,3
Total		30	100

Sumber: data Primer, Tahun 2017

Berdasarkan tabel 5.3 tentang distribusi frekuensi berdasarkan pendidikan, menunjukkan bahwa dari 30 responden, responden yang mempunyai tingkat pendidikan D3 sebanyak 29 responden (96,7%) dan responden yang mempunyai tingkat pendidikan S1 sebanyak 1 responden (3,3%).

5.3 Hasil Penelitian

5.3.1 Kepuasan Kerja

1. Indikator Upah/Gaji

Tabel 5.4 Distribusi frekuensi Responden Berdasarkan Upah/Gaji

No	Upah/ Gaji	Jumlah	Presentase (%)
1	Puas	23	76,7
2	Tidak puas	7	23,3
Total		30	100

Sumber: data Primer, Tahun 2017

Berdasarkan tabel 5.4 tentang distribusi Frekuensi berdasarkan indikator upah/ gaji, menunjukkan bahwa dari 30 responden, responden yang menyatakan puas akan upah/gaji sebanyak 23 responden (76,7%) dan tidak puas sebanyak 7 responden (23,3%).

2. Indikator Pekerjaan

Tabel 5.5 Distribusi frekuensi Responden Berdasarkan Pekerjaan

No	Pekerjaan	Jumlah	Presentase (%)
1	Puas	28	93,3
2	Tidak puas	2	6,7
Total		30	100

Sumber: data Primer, Tahun 2017

Berdasarkan tabel 5.5 tentang distribusi Frekuensi berdasarkan

indikator pekerjaan, menunjukkan bahwa dari 30 responden,

responden yang menyatakan puas akan pekerjaan sebanyak 28

responden (93,3%) dan tidak puas sebanyak 2 responden (6,7%).

3. Indikator Penyelia/Supervisi

Tabel 5.6 Distribusi frekuensi Responden Berdasarkan Supervisi

No	Supervisi	Jumlah	Presentase (%)
1	Puas	28	93,3
2	Tidak puas	2	6,7
Total		30	100

Sumber: data Primer, Tahun 2017

Berdasarkan tabel 5.6 tentang distribusi Frekuensi berdasarkan

indikator Supervisi, menunjukkan bahwa dari 30 responden,

responden yang menyatakan puas akan supervisi sebanyak 28

responden (93,3%) dan tidak puas sebanyak 2 responden (6,7%).

4 Indikator Rekan kerja

Tabel 5.7 Distribusi frekuensi Responden Berdasarkan Rekan Kerja

No	Rekan Kerja	Jumlah	Presentase (%)
1	Puas	14	46,7
2	Tidak puas	16	53,3
Total		30	100

Sumber: data Primer, Tahun 2017

Berdasarkan tabel 5.7 tentang distribusi Frekuensi berdasarkan indikator Rekan kerja, menunjukkan bahwa dari 30 responden, responden yang menyatakan puas akan Rekan Kerja sebanyak 14 responden (46,7%) dan tidak puas sebanyak 16 responden (53,3%).

Tabel 5.8 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Perawat Non PNS

No	Kepuasan kerja	Jumlah	Presentase (%)
1	Puas	16	53,3
2	Tidak puas	14	46,7
Total		30	100

Sumber: data Primer, Tahun 2017

Berdasarkan tabel 5.16 dijelaskan bahwa distribusi frekuensi kepuasan kerja porposi tertinggi adalah responden yang puas sebesar 53,3% dan terendah adalah responden yang tidak puas sebesar 46,7%.

5.3.2 Kinerja Perawat Non PNS

Berikut hasil penilaian kinerja perawat non PNS di Rumah Sakit Paru dungus Madiun pada tahun 2016:

Tabel 5.9 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Penilaian Kinerja Rumah Sakit Paru Dungus Madiun

No	Penilaian Kinerja Pegawai Tidak Tetap/ Perawat Non PNS Rumah sakit paru Dungus Madiun	Jumlah	Presentase (%)
1	Kurang	0	0
2	Cukup	5	16,7
3	Baik	25	83,3
4	Sangat baik	0	0
Total		30	100

Sumber: data skunder, Tahun 2016

Berdasarkan tabel 5.17 dijelaskan bahwa distribusi frekuensi Kinerja porposi tertinggi adalah yang memiliki kinerja baik sebesar 83,3% dan terendah adalah yang memiliki kinerja cukup sebesar 16,7%.

Tabel 5.10 Crostabulasi variabel kepuasan kerja dengan kinerja

KEPUASAN KERJA –KINERJA CROSSTABULATION					
			Kinerja		Total
NO			cukup	Baik	
1	Kepuasan Kerja	Puas	0	16	16
2		Tidak Puas	5	9	14
		Total	5	25	30

Sumber: data Primer, Tahun 2017

Bedasarkan tabel 5.10 tentang crostabulasi variabel kepuasan kerja dengan kinerja menunjukkan bahwa untuk kepuasan kerja yang menyatakan puas dengan kinerja baik sebanyak 16 orang dan kepuasan kerja yang menyatakan tidak puas dengan kinerja cukup sebanyak 5 orang dan kinerja baik sebanyak 9 orang.

5.3.3 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat Non PNS di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun

Berikut ini pengolahan data dengan uji Kendal menggunakan *software SPSS 16 for windows*:

Tabel 5.11 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat Non PNS

No			Kepuasan Kerja	Kinerja Perawat Non PNS
1	Kepuasan Kerja	Koefisien korelasi	1,000	0,478
		Signifikasnsi		0,010
		Jumlah Responden	30	30
2	Kinerja Perawat Non PNS	Koefisien korelasi	0,478	1,000
		Signifikasnsi	0,010	
		Jumlah Responden	30	30

Sumber: data Primer, Tahun 2017

Berdasarkan tabel 5.18 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat Non PNS di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun, diketahui besarnya sig adalah 0,010. Dalam pengambilan keputusan uji kendall jika $\text{sig} < 0,05$ maka diartikan sebagai kedua variabel memiliki hubungan atau pengaruh. Maka untuk hasil uji kendall dalam masalah ini diketahui sig **0,010 < 0,05** yang artinya H_0 ditolak maka terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja.

5.4 Pembahasan

5.4.1 Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun tahun 2017 dengan responden Perawat Non PNS ,

tentang Kepuasan kerja yang meliputi empat indikator yaitu indikator upah/gaji, indikator pekerjaan, indikator supervisi, dan indikator rekan kerja. Dalam kepuasan kerja tersebut menunjukkan bahwa perawat Non PNS di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun adalah baik atau puas, dengan menduduki porposi tertinggi yaitu 53,3% dan yang menyatakan tidak puas menduduki porposi terendah yaitu 46,7%.

Hasil penelitian untuk kepuasan kerja perawat Non PNS di rumah Sakit Paru Dungus yang memiliki kategori tidak puas sebesar 46,7%, yang dalam hal ini masih perlu perhatian dari pihak manajemen. Dari keempat indikator, indikator yang masih memerlukan perbaikan untuk ketidakpuasan yaitu pada indikator gaji 23,3% dan rekan kerja 53,3%.

Hal tersebut didukung dengan jawaban responden yang cukup baik terkait dengan kepuasan kerja. Sebagian besar responden mengatakan gaji yang di terima sudah layak dan selain gaji juga menerima tunjangan-tunjangan lainnya, pekerjaan yang dikerjakan menarik dan menyenangkan serta adanya pemberian tanggung jawab dan kepercayaan dalam bekerja, komunikasi dengan atasan berjalan dengan baik, dan hubungan antar sesama rekan kerja sangat baik.

Menurut Stephen P. Robbins (2015), Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan level yang rendah memiliki perasaan yang

negatif. Dalam Litjam Poltak Sinambela (2016), terdapat lima penyebab kepuasan kerja yaitu:

1. Pemenuhan Kebutuhan :

Hal ini terkait dengan teori Maslow, yang mengemukakan bahwa kebutuhan manusia pada dasarnya dapat diklarifikasikan secara berjenjang dalam lima tingkatan yaitu aktualisasi diri, penghargaan, kasih sayang, rasa aman, dan kebutuhan fisiologi.

2. Perbedaan:

Kenyataan lebih kecil dari yang diharapkan tentu saja akan mengakibatkan ketidakpuasan. Sebaliknya, yang terjadi maka menimbulkan kepuasan dalam bekerja.

3. Pencapaian nilai:

Menunjukkan bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting. Nilai yang diharapkan satu orang dengan orang lain pasti berbeda baik kuantitas maupun kualitas dari nilai tersebut.

4. Keadilan:

Berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja.

5. Komponen Genetik:

Kepuasan dalam hal ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik.

Indikator yang dijadikan acuan untuk melihat kepuasan kerja ini dihubungkan dengan lingkungan kerja baik internal

Menurut pendapat peneliti, kepuasan kerja ada di Rumah sakit paru Dungus Madiun sudah baik atau sudah di rasakan oleh perawat Non PNS, meskipun belum semua merasakan, karena kepuasan seseorang berbeda-beda khususnya kepuasan kerja. meskipun demikian masalah kepuasan kerja perlu mendapat perhatian sebab dari kepuasan kerja dapat memberikan kontribusi terhadap pelayanan yang diberikan kepada pasien dan pekerjaan yang di kerjakan menjadi lebih optimal, sehingga pegawai dan pelanggan dalam hal ini Perawat Khususnya Perawat Non PNS dan pasien mendapatkan rasa nyaman dan aman serta merasa senang dengan pelayanan yang di berikan begitupun juga dengan perawat dapat merasakan kenyamanan dalam melakukan pelayanan.

Pihak manajemen masih harus lebih memperhatikan kepuasan kerja khususnya perawat Non PNS, dilihat dari hasil penelitian di atas mengenai indikator gaji dan rekan kerja yang dirasa cukup mempengaruhi kepuasan kerja, maka hal ini perlu adanya perbaikan agar kepuasan kerja dapat maksimal.

5.4.2 Kinerja Perawat

Berdasarkan penilaian kinerja pegawai tidak tetap di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun tahun 2016 khususnya Perawat Non PNS, dalam penilain kinerja tersebut terdapat tiga indikator yaitu indikator

kedisiplinan, indikator tanggung jawab, dan indikator hasil kerja. Dalam hasil penilaian kinerja tahun 2016 tersebut menunjukkan bahwa kinerja perawat Non PNS di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun adalah baik, dengan menduduki porposi tertinggi yaitu 83,3% dan yang menyatakan cukup menduduki porposi terendah yaitu 16,7%.

Menurut Emeron Edison Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Konsep Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja karyawan dan kinerja organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja perorangan dalam suatu organisasi, sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang di capai suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan.

Wirawan (2009) mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh 9 faktor yaitu kepuasan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, semangat kerja, sikap kerja, stress kerja, keterlibatan kerja, loyalitas, dan budaya organisasi. Perilaku kerja ini selanjutnya mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin baik perilaku kinerja (misalnya semakin tinggi motivasi karyawan) maka kinerja akan semakin baik.

Menurut peneliti kinerja dipengaruhi oleh banyak hal. Hal yang paling mendasar adalah diri sendiri dan lingkungan kerja. dari data yang diperoleh, masalah kinerja khususnya Perawat Non PNS masih harus meningkatkan kinerja sebab masih ada yang dalam kategori cukup

meskipun sebagian besar mendapat kategori baik, dan perawat Non PNS belum ada yang mendapatkan kategori sangat baik atau target yang telah ditetapkan oleh rumah sakit belum terpenuhi. maka dari itu perlu adanya perhatian atau motivasi dan dukungan dari atasan dan rekan kerja dan semangat dari diri sendiri, sehingga kinerja dapat meningkat dan target penilaian kerja yang ditetapkan dapat tercapai.

5.4.3 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun tahun 2017 diketahui besarnya sig $0,010 < 0,05$, maka H_0 ditolak yang artinya adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja. Koefisien korelasi kendal yaitu 0,478. Menurut sujarwerni (2015) mempunyai arti keeratan antara kepuasan kerja dengan kinerja kuat.

Menurut Vroom, kepuasan kerja bagi karyawan cenderung meningkatkan produktifitas, rasa bangga, dan komitmen tinggi pada pekerjaannya. Jika merujuk pada dimensi kepuasan, ada korelasi dengan kepemimpinan, termasuk juga dengan kebijakan, kompensasi, kompetisi, dan lingkungan. Pernyataan Vroom mengandung petunjuk mengapa kepuasan kerja dan kinerja saling berkaitan meskipun kenyataannya bahwa keduanya disebabkan oleh hal yang berbeda. Namun dari berbagai penelitian tersebut ditemukan bukti bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas. Kinerja

menyebabkan reward (ekstrinsik dan intrinsik). Reward ekstrinsik seperti gaji, promosi, status, dan jaminan sedangkan reward intrinsik bisa berbentuk aktualisasi diri, pengakuan. Andil dalam pengambilan keputusan (Donni Priansa, 2016).

Memahami tentang kepuasan kerja bukan hanya dari apa yang di rasakan tetapi juga dari hasil dan pencapaian, salah satunya dapat dilihat dari hasil kinerja melalui penilaian kinerja. Dari penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan kepuasan kerja dan kinerja memiliki hubungan yang kuat, dilihat dari nilai koefisien korelasi yaitu 0,0478. Meskipun demikian dari hasil penelitian kepuassan kerja masih di temukan responden yang menyatakan kurang puas dan begitu juga dari data kinerja masih ditemukan hasil kinerja yang cukup serta dari kategori kinerja yang telah ditetapkan di rumah sakit belum ada yang mendapat kategori maksimal yaitu kategori sangat baik maka dari itu hal ini masih mendapat perhatian dari pihak manajemen, karena perawat Non PNS memiliki kewajiban dan hak yang sama dengan perawat lain dalam proses pelayanan kepada pasien, Sehingga Rumah Sakit Paru Dungus Madiun dapat memaksimalkan dan memberikan kontribusi yang optimal bagi pegawai dan pelanggan dalam hal ini adalah perawat Non PNS dan pasien.

BAB 6

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan, kesimpulan dari laporan ini adalah sebagai berikut:

1. Sebagian besar perawat Non PNS di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun tahun 2017 sudah merasakan kepuasan kerja, dengan demikian kepuasan kerja sudah baik.
2. Berdasarkan hasil penilaian kinerja pegawai tidak tetap Rumah Sakit Paru Dungus Madiun tahun 2016, hasil penilaian perawat Non PNS di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun sudah baik.
3. Setelah dilakukan pengujian hipotesis dengan uji Kendal diketahui besarnya sig adalah $0,010 < 0,05$ maka H_0 ditolak yang artinya terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, dapat di berikan saran sebagai berikut:

1. Kepada Rumah Sakit paru Dungus Madiun
 - a. Mempertahankan dan meningkatkan tentang kepuasan kerja yang sudah ada dengan memberi motivasi dan dukungan dari atasan dan sesama rekan kerja.

b. Pemberian penghargaan atau pujian ketika adanya pencapaian hasil kerja yang baik sehingga dapat menumbuhkan semangat dalam bekerja.

2. Kepada STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun

Diharapkan institusi pendidikan dapat memepergunakan hasil penelitian ini sebagai referensi dan bahan tolak ukur untuk melakukan penelitian selanjutnya.

3. Kepada Peneliti selanjutnya

Diharapkan dilakukan penelitian selanjutnya menggunakan metode penelitian yang berbeda, selain itu sebaiknya menggunakan responden yang lebih banyak sehingga populasi dapat terwakili.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsimi, Prof, Dr. 2013. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Astini, 2013. *Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja perawat Unit Rawat Inap Rumah Sakit Universitas Hasanudin Makasar*.
(<http://ejournal.stiedarmaputramg.ac.id>). diakses pada 14 April 2017.
- Edison, emron. Anwar, Yohny. Komariyah, Imas. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: C V ALFABETA.
- Hasibuhan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kartika, 2010. *Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang rawat Inap Rumah Sakit Daerah kabupaten Bekasi*.
(<http://www.unisbank.ac.id>). diakses pada tanggal 14 April 2017.
- Kasmini, Sunaria Siti Nia. 2013. *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*. Bandung: CV. ALFABETA.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2015. *Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mardalis. 2010. Metodologi Penelitian. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyadi, Dedy. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Nurhyni, 2012. *Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Daya kota Makasar*.
(<http://ejournal.stiedarmaputramg.ac.id>). diakses pada 14 April 2017.
- Nursalam. 2013. *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Nursalam. 2015. *Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta: Salemba Medika.

- Notoadmojo, Soekidjo, Dr Prof. (2012). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Peraturan Pendayagunaan dan Revormasi Birokrasi. No. 38 tahun 2012, tentang *Penilaian Kinerja*. Diakses pada tanggal 4 April 2017 di: http://dapp.bappenas.go.id/upload/pdf/PERMENPAN_RB_2012.pdf.
- Priansa, Juni, Donni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV.ALFABETA.
- Prihartono, Joedo. Azwar, Azrul. 2014. *Metodologi Penelitian Kedokteran dan Kesehatan Masyarakat*.Tangerang: Binarupa Aksara.
- Rancangan Peraturan Menteri Republik Indonesia. Nomor 34 tahun 2016, tentang *Rumah Sakit dan Tugas Rumah Sakit*. Diakses pada tanggal 2 Februari 2017 di: <https://binfar.kemkes.go,id/pdf>.
- Riduwan. 2010. *Dasar-dasar Statistika*. Bandung: CV ALVABETA.
- Robbins, P Stephen. Judge, A Timothy. 2015. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saryono. 2011. *Metodologi Penelitian Kesehatan Penuntutan Praktis Bagi Pemula*. Yogyakarta: Mitra Cendekia.
- Siagian P, Sondang. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela Poltak Litjan, prof, Dr. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Membangun Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmanto. 2015. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sujarweni, Wiratna v. 2015. *SPSS untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : CV. ALFABETA.
- STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun.*Buku Panduan Penyusunan Tugas Akhir*. 2017. Madiun

- Swarjana, I ketut. 2015. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Undang – Undang Republik Indonesia. No. 44 tahun 2009, tentang *RumahSakit dan Tugas Rumah Sakit*. Diakses pada tanggal 2 Februari 2017 di: http://dapp.bappenas.go.id/upload/pdf/UU_2009_044.pdf.
- Undang-undang Republik Indonesia. Nomor 5 tahun 2014, tentang *Aparatur Sipil Negara* (ASN). Diakses pada tanggal 27 Februari 2017 di: <http://www.kopertis.12.or.id/pdf>.
- Wibowo. 2016. *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- Wirawan, 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.



PEMERINTAH PROVINSI JAWA TIMUR
DINAS KESEHATAN
RUMAH SAKIT PARU DUNGUS MADIUN
DUNGUS, KEL./KEC. WUNGU, KAB. MADIUN 63181
Telp. 0351-456735 Fax. 0351-459746
email: rsparudungus@yahoo.co.id

Madiun, 19 JUL 2017

Nomor : 445/ 4032 / 102.6 / 2017
Sifat : Segera
Lampiran : -
Perihal : Pelaksanaan Penelitian

Kepada,
Yth. Ketua STIKES Bhakti
Husada Mulia Madiun
di **MADIUN**

Dengan Hormat


Menindak lanjuti surat saudara Nomor 102/ STIKES/ BHM / U//
2017 .tentang Permohonan Izin Penelitian bersama ini kami menerangkan
bahwa yang bersangkutan di bawah ini :

Nama : Miftahul 'Uluum Hasanah.A
Nim : 20130301031
Judul Penelitian : Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja
Perawat Non PNS Di Rumah Sakit Paru Dungus
Madiun

Telah melaksanakan Penelitian di Rumah Sakit Paru Dungus
Madiun. Selanjutnya hasil penelitian ada yang disampaikan ke Rumah Sakit
Paru Dungus Madiun.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan
sebagaimana mestinya.

Direktur Rumah Sakit Paru
Dungus Madiun


dr. NUNIK DHAMAYANTI M.Kes
Pembina
NIP. 19640916 198903 2 010



PEMERINTAH KABUPATEN MADIUN
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH DOLOPO
 Jalan Raya Dolopo Nomor.117 DOLOPO Telpon. (0351) – 365200
 Website : www.madiunkab.go.id Email : rsuddolopo@madiunkab.go.id
MADIUN 63174

SURAT KETERANGAN
NOMOR : 440/SIO-A/402.102.120/2017

Yang bertanda tangan dibawah ini :

N a m a : NUR ROSYID ANANG K, S.KM.M.Si
NIP : 19640320 198412 1 003
Pangkat/Gol : Pembina / IV A
Jabatan : Kepala Bidang Tata Usaha
Instansi : RSUD Dolopo Kab.Madiun

Menerangkan bahwa :

Nama : MIFTAHUL ULUUM HASANAH A
NPM : 201303031
Program Studi : S-I Kesehatan Masyarakat
 Stikes Bhakti Husada Mulia Madiun

Telah melakukan kegiatan validitas dan Reliabilitas pada Rumah Sakit Umum Daerah Dolopo pada tanggal 10 Mei 2017 s/d 23 Mei 2017.

Demikian Surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Madiun, 28 Juli 2017

a.n DIREKTUR RSUD DOLOPO
 Kepala Bidang Tata Usaha



NUR ROSYID ANANG K, S.KM.M.SI
NIP. 19640320 198412 1 003

SURAT PERMOHONAN CALON RESPONDEN

Kepada Yth
Calon Responden Penelitian
Di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun
Dengan Hormat,

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama : Miftahul' Uluum Hasanah almu'awwanah
NIM : 201303031
Program : S1 Kesehatan Masyarakat

Adalah mahasiswa S1 Kesehatan Masyarakat STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun yang sedang melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat Non PNS di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun Tahun 2017”.

Penelitian ini tidak menimbulkan akibat yang merugikan bagi Bapak/Ibu/S/I sebagai responden. Kerahasiaan semua informasi yang diberikan akan kami jaga dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Apabila Bapak/Ibu/S/I menyetujui menjadi responden maka saya mohon kesediaanya untuk menandatangani persetujuan dan menjawab pernyataan-pernyataan yang telah tersedia.

Demikian, atas perhatian dan partisipasinya saya ucapkan terimakasih.

Madiun, 2017
Peneliti

Miftahul'Uluum H.A
NIM. 201303031

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN
(INFORMED CONSENT)

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama :

Alamat :

Setelah mendapat penjelasan tentang maksud dan tujuan serta hak dan kewajiban sebagai responden. Dengan ini menyatakan dengan sungguh-sungguh bahwa saya bersedia untuk menjadi responden dalam penelitian yang berjudul “Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat Non PNS di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun Tahun 2017”.

(Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan penuh kesadaran tanpa ada paksaan dari pihak lain).

Madiun, 2017

Responden

.....

..

PETUNJUK UMUM

1. Kajian dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat Non PNS
2. Bapak/ Ibu/ Saudara/I yang terpilih menjadi responden, dimohon untuk mengisi seluruh instrumen ini sesuai dengan pengalaman, pengetahuan, persepsi. Dan keadaan yang sebenarnya.
3. Jawaban Bapak/ Ibu/ Saudara/ I tidak memiliki dampak negatif bagi siapapun.
4. Partisipasi Bapak/ Ibu/ Saudara/ I tidak memiliki dampak negatif bagi siapapun. Sangat besar artinya bagi perkembangan ilmu pengetahuan guna mendapatkan masukan yang akurat dalam rangka menyelesaikan skripsi S-1 Kesehatan Masyarakat di STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun.
5. Berilah tanda check list (√) pada jawaban yang dianggap paling sesuai dengan keadaan dan situasi sekarang ini.
6. Keterangan pengisian kuesioner:
 - a. Sangat tidak setuju : (STS)
 - b. Tidak setuju : (TS)
 - c. Setuju : (S)
 - d. Sangat setuju : (SS)

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nomor Responden:.....

(diisi oleh peneliti)

1. Nama Responden :.....

2. Jenis Kelamin :

 Laki-laki Perempuan

3. Usia :

 1) <25 tahun 2) 25 tahun – 30 tahun 3) 31 tahun 40 tahun 4) > 40

4. Pendidikan Terakhir :

 D3 S1

B. Kepuasan Kerja

No	Dimensi	Indikator	Jawaban				
			STS	TS	S	SS	
1	Upah/gaji	1	Upah/ gaji yang saya terima sudah layak (sesuai dengan UMR) dan saya merasa puas				
		2	Selain upah/ gaji, saya menerima tunjangan-tunjangan lainya				
		3	Kebutuhan dasar saya tercukupi dari gaji yang saya terima				
2	Pekerjaan	1	Pekerjaan yang saya lakukan sangat menarik dan menyenangkan				
		2	Saya diberi tanggung jawab dan kepercayaan terhadap pekerjaan dan saya merasa puas				
		3	Adanya perkembangan karir (adanya pelatihan) didalam pekerjaan yang dipercayakan kepada saya.				
3	Penyelia/ supervisi	1	Komunikasi dengan atasan sangat baik				
		2	Atasan selalu membantu saya apabila mendapatkan kesulitan dalam bekerja				

		3	Atasan memuji saya apabila mencapai hasil yang baik				
4	Rekan kerja	1	Rekan kerja saya dikantor ini menyenangkan				
		2	suasana kekeluargaan dalam kerja terbina dengan baik				
		3	Rekan kerja saya membantu saya jika saya mengalami kesulitan				

Terimakasih atas kesediaan bapak/ ibu/ saudara/i yang telah berkenan mengisi kuesioner ini. Semoga apa yang telah bapak/ Ibu/ saudara /I tuliskan dapat membantu mengembangkan ilmu pengetahuan di bidang kesehatan masyarakat.

FORMULIR PENILAIAN KINERJA
PEGAWAI TIDAK TETAP DENGAN PERJANJIAN KERJA

NAMA :

NIPTT-PK :

PENDIDIKAN :

JABATAN :

UNIT KERJA :

NO	RINCIAN TUGAS	PENILAIAN Diisi oleh atasan langsung (eselon IV)
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		
7.		
8.		

NO	JENIS PENILAIAN	NILAI ANGKA Diisi oleh atasan langsung (eselon IV)	BOBOT Diisi oleh atasan langsung (eselon IV)	NILAI CAPAIAN KINERJA
1	Kedisiplinan		30 %	
2	Tanggung jawab		30 %	
3	Hasil kerja		40 %	
TOTAL NILAI CAPAIAN KINERJA				
Catatan Atasan langsung:				

REKOMENDASI Diisi oleh atasan langsung (eselon II)/ kepala SKPD	DILANJUTKAN/TIDAK DILANJUTKAN (coret yang tida perlu)
---	--

Madiun,.....

Kepala Rumah Sakit paru Dunggu

Crosstabs

Notes

Output Created		31-Jul-2017 15:53:58
Comments		
Input	Data	E:\BISMILLAH WISUDA 2017\spss\uji kendal.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each table are based on all the cases with valid data in the specified range(s) for all variables in each table.
Syntax		<pre> CROSSTABS /TABLES=KEPUASSAN_KERJA BY KINERJA /FORMAT=AVALUE TABLES /CELLS=COUNT /COUNT ROUND CELL. </pre>
Resources	Processor Time	00:00:00.031
	Elapsed Time	00:00:00.016
	Dimensions Requested	2
	Cells Available	174762

[DataSet1] E:\BISMILLAH WISUDA 2017\spss\uji kendal.sav

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
KEPUASSAN_KERJA * KINERJA	30	100.0%	0	.0%	30	100.0%

KEPUASSAN_KERJA * KINERJA Crosstabulation

Count		KINERJA		Total
		CUKUP	BAIK	
KEPUASSAN_KERJA	PUAS	0	16	16
	TIDAK PUAS	5	9	14
Total		5	25	30

```

FREQUENCIES VARIABLES=gaji pekerjaan supervisi rekan_kerja
/STATISTICS=STDDEV MEAN
/ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

Notes

Output Created		06-Aug-2017 11:22:53
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=gaji pekerjaan supervisi rekan_kerja /STATISTICS=STDDEV MEAN /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.000

[DataSet0]

Statistics

		gaji	pekerjaan	supervisi	rekan_kerja
N	Valid	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0
Mean		.77	.93	.93	.47
Std. Deviation		.430	.254	.254	.507

Frequency Table**gaji**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak puas	7	23.3	23.3	23.3
	puas	23	76.7	76.7	100.0
Total		30	100.0	100.0	

pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak puas	2	6.7	6.7	6.7
	puas	28	93.3	93.3	100.0
Total		30	100.0	100.0	

supervisi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak puas	2	6.7	6.7	6.7
puas	28	93.3	93.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

rekan_kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak puas	16	53.3	53.3	53.3
puas	14	46.7	46.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Nonparametric Correlations

Notes

Output Created		11-Jul-2017 20:04:52
Comments		
Input	Data	E:\BISMILLAH WISUDA 2017\spss\uji kendal.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		NONPAR CORR /VARIABLES=KEPUASSAN_KE RJA KINERJA /PRINT=KENDALL TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.016
	Elapsed Time	00:00:00.016
	Number of Cases Allowed	174762 cases ^a

Correlations

			KEPUASSAN_ KERJA	KINERJA
Kendall's tau_b A	KEPUASSAN_KERJ	Correlation Coefficient	1.000	-.478*
		Sig. (2-tailed)	.	.010
		N	30	30
	KINERJA	Correlation Coefficient	-.478*	1.000
		Sig. (2-tailed)	.010	.
		N	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Frequencies

Notes

Output Created		11-Jul-2017 20:04:23
Comments		
Input	Data	E:\BISMILLAH WISUDA 2017\spss\uji kendal.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=JENIS_KELAMIN USIA PENDIDIKAN KEPUASSAN_KERJA KINERJA /NTILES=4 /STATISTICS=STDDEV SKEWNESS SESKEW /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.016
	Elapsed Time	00:00:00.015

Statistics

		JENIS_KELA	USIA	PENDIDIKA	KEPUASSAN_
		MIN		N	KERJA
N	Valid	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0
Std. Deviation		.504	.662	.183	.507
Skewness		.283	-.107	5.477	.141
Std. Error of Skewness		.427	.427	.427	.427
Percentiles	25	1.00	2.00	1.00	1.00
	50	1.00	2.00	1.00	1.00
	75	2.00	3.00	1.00	2.00

Frequency Table

JENIS_KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	17	56.7	56.7	56.7
	PEREMPUAN	13	43.3	43.3	100.0
Total		30	100.0	100.0	

USIA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 25 TAHUN	5	16.7	16.7	16.7
25 - 30 TAHUN	17	56.7	56.7	73.3
31-40 TAHUN	8	26.7	26.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

PENDIDIKAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	29	96.7	96.7	96.7
S1	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

KEPUASSAN_KERJA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid PUAS	16	53.3	53.3	53.3
TIDAK PUAS	14	46.7	46.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

KINERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CUKUP	5	16.7	16.7	16.7
	BAIK	25	83.3	83.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

NO	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	ΣX	\bar{X}	$X-\bar{X}$	$(X-\bar{X})^2$	SD	Skor T	Mean	Kode
1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	37	38	-1	1	3	47	50	0
2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	34	38	-4	16	3	36	50	0
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	37	38	-1	1	3	47	50	0
4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	42	38	4	16	3	66	50	1
5	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	43	38	5	25	3	69	50	1
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	38	38	0	0	3	51	50	1
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	38	-2	4	3	44	50	0
8	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	38	38	0	0	3	51	50	1
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	38	-2	4	3	44	50	0
10	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	38	38	0	0	3	51	50	1
11	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34	38	-4	16	3	36	50	0
12	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35	38	-3	9	3	40	50	0
13	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	42	38	4	16	3	66	50	1
14	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34	38	-4	16	3	36	50	0
15	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	43	38	5	25	3	69	50	1
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	38	-2	4	3	44	50	0
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	38	-2	4	3	44	50	0
18	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	34	38	-4	16	3	36	50	0
19	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	38	38	0	0	3	51	50	1
20	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37	38	-1	1	3	51	50	1
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	38	-2	4	3	44	50	0
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	38	38	0	0	3	51	50	1
23	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	42	38	4	16	3	66	50	1
24	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	36	38	-2	4	3	44	50	0

25	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	39	38	1	1	3	55	50	1
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	38	-2	4	3	44	50	0
27	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	40	38	2	4	3	58	50	1
28	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	37	38	-1	1	3	51	50	1
29	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	40	38	2	4	3	58	50	1
30	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	40	38	2	4	3	58	50	1
													1132			216		1508		

a. Uji Validitas

SOAL	R Hitung	KEPUTUSAN
1	0,380	Valid
2	0,351	Valid
3	0,332	Valid
4	0,561	Valid
5	0,475	Valid
6	0,335	Valid
7	0,574	Valid
8	0,441	Valid
9	0,452	Valid
10	0,461	Valid
11	0,611	Valid
12	0,519	Valid

Sumber: Data Primer Diolah

Dengan menggunakan responden sebanyak 30 maka nilai r tabel dapat diperoleh melalui r *product moment pearson* dengan df (*degree of freedom*) = n-2, jadi df = 30-2=28, maka r tabel = 0,312. Butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r hitung > r tabel. Dapat dilihat dari tabel di atas bahwa setiap butir soal pada variabel kepuasan kerja dinyatakan Valid.

b. Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
.803	12

Sumber: Data Primer Diolah

Pada tabel, data yang diperoleh dari penelitian menunjukkan bahwasanya variabel Kepuasan Kerja nilai koefisien alpha cronbach's adalah 0,803 > 0,60 sehingga terbukti Reliabel.

