



**ANALISIS MOTIVASI KERJA MELALUI KEPUASAN KERJA  
DAN PENGARUHNYA PADA KINERJA KARYAWAN UNIT  
PELAYANAN TEKNIS UNIVERSITAS JEMBER  
*MEDICAL CENTER***

**TESIS**

Oleh

**Rony Prasetyo  
NIM 152520102048**



**ANALISIS MOTIVASI KERJA MELALUI KEPUASAN KERJA  
DAN PENGARUHNYA PADA KINERJA KARYAWAN UNIT  
PELAYANAN TEKNIS UNIVERSITAS JEMBER  
*MEDICAL CENTER***

**TESIS**

diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat  
untuk menyelesaikan Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat (S2)  
dan mencapai gelar Magister Kesehatan Masyarakat

Oleh

**Rony Prasetyo**  
**NIM 152520102048**

## PERSEMBAHAN

Tesis ini saya persembahkan untuk :

1. Allah SWT, yang telah memberi limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga saya mendapatkan kesempatan untuk hidup dan menuntut ilmu. Beserta nabi Muhammad SAW yang menjadi tauladan saya.
2. Orang tua tercinta, ayahanda M. Zaini Djoyo Subroto Alm. dan Ibunda Ny. Soenarti yang senantiasa telah membesarkan, mendidik dan mendukung serta memberikan kasih sayang dan doa sehingga membantu saya menjadi manusia yang lebih baik dan kuat dalam menghadapi segala sesuatu. Senyum dan kebahagiaan mereka adalah harapan terbesarku.
3. Istri, Ny. Solihah dan anak-anakku si kembar yang tercinta. Rehan Anindito Prasetyo dan Anindita Prasetyo yang telah mendampingi saya dalam suka dan duka dengan segala pengorbanan mereka, saya bisa menyelesaikan karya tulis ini.
4. Guru-guru tercinta mulai dari taman kanak-kanak hingga perguruan tinggi yang telah mendidik dengan penuh kesabaran dan memberikan ilmu serta mencurahkan segala kemampuan untuk membimbing saya.
5. Almamater Magister Ilmu Kesehatan Masyarakat Program Pasca Sarjana Universitas Jember.

**MOTTO**

“Bacalah dengan nama Robb-mu yang Maha menciptakan,  
Yang mencipta manusia dari segumpal darah,  
Bacalah, dan sesungguhnya Robb-mu Maha Pemurah,  
Yang Mengajari manusia dengan kalam,  
Mengajari manusia apa yang tidak diketahuinya.”  
**(QS Al ‘Alaq 1-5)\***

“ Katakanlah : Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang  
yang tidak  
mengetahui ?” Sesungguhnya orang yang berakallah yang dapat menerima  
pelajaran.”  
**(QS, Az –Zumar : 9)\***

“Allah akan mengangkat orang-orang yang beriman dan berilmu diantara kamu  
beberapa derajat”  
**(QS: Al Mujadalah Ayat 11)\***

**PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : dr. Rony Prasetyo

NIM : 152520102048

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah yang berjudul “ANALISIS MOTIVASI KERJA MELALUI KEPUASAN KERJA DAN PENGARUHNYA PADA KINERJA KARYAWAN UNIT PELAYANAN TEKNIS UNIVERSITAS JEMBER MEDICAL CENTER” adalah benar-benar hasil karya sendiri kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan ke institusi manapun dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, Januari 2018

Yang Menyatakan,

dr. Rony Prasetyo

**TESIS**

**ANALISIS MOTIVASI KERJA MELALUI KEPUASAN KERJA  
DAN PENGARUHNYA PADA KINERJA KARYAWAN UNIT  
PELAYANAN TEKNIS UNIVERSITAS JEMBER  
*MEDICAL CENTER***

Oleh

**Rony Prasetyo  
NIM 152520102048**

**PENGESAHAN**

*Tesis berjudul Motivasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja dan Pengaruhnya pada Kinerja Karyawan Unit Pelayanan Teknis Universitas Jember Medical Center karya dr. Rony Prasetyo telah diuji dan disahkan pada:*

Hari :

Tanggal :

Tempat : Ruang Ujian Tesis lantai 2 Gedung Pasca Sarjana Unej

**Pembimbing**

**Tanda Tangan**

1. DPU: dr. Al Munawir, M.Kes., Ph. D  
NIP. 196909011999031003
2. DPA: Dr. Hadi Prayitno, M.Kes.  
NIP. 196106081998021001

(.....)  
(.....)

**Penguji**

**Tanda Tangan**

1. Ketua : Dr. Elfian Zulkarnain, S.KM., M.Kes.  
NIP. 1197306042001121003
2. Sekretaris: Dr. Dewi Rokhmah, S.KM., M.Kes.  
NIP. 197808072009122001
3. Anggota: Dr. Sebastiana Viphindratin, M.Kes.  
NIP. 19641108 198902002

(.....)  
(.....)  
(.....)

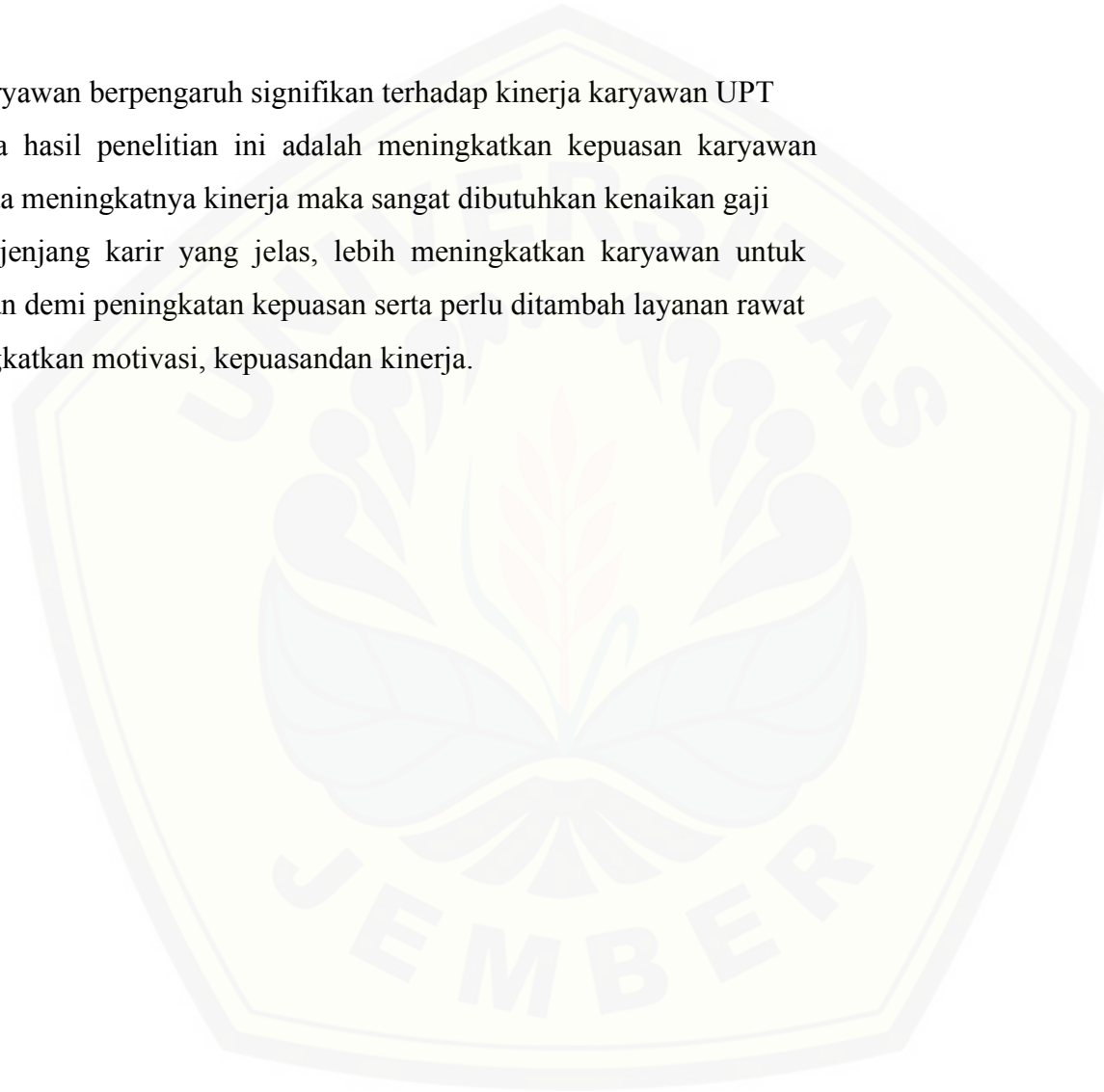
## RINGKASAN

**Analisis motivasi kerja melalui kepuasan kerja dan pengaruhnya pada kinerja karyawan Unit Pelayanan Teknis Universitas Jember *Medical Center*; Rony Prasetyo; 152520102048; 2018; 92 Halaman; Magister Ilmu Kesehatan Masyarakat, Universitas Jember, Indonesia.**

Pengembangan sumber daya manusia khususnya di setiap sektor telah merupakan suatu keharusan dari suatu organisasi birokrasi, karena pengembangan sumber daya manusia dianggap merupakan solusi dari setiap masalah yang terjadi dalam suatu organisasi. Citra yang disandang pegawai pemerintah di Indonesia yang disebut Pegawai Negeri Sipil (PNS) tampak telah tertanam pada masyarakat luas, kesan malas, tidak disiplin, tidak produktif, datang hanya mengisi daftar hadir, pelayanan tidak memuaskan, bahkan cenderung untuk minta dilayani serta bekerja berdasarkan perintah dan bukan menunjukkan inovasi dan kreativitas. Rumusan permasalahan dalam penelitian yang akan di bahas yaitu : bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Unit Pelayanan Teknis (UPT) Universitas Jember *Medical Center* (UMC), bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan UPT UMC, bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan UPT UMC. Manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan teori motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan dan bagi peneliti lain, dapat mengembangkan penelitian lanjutan dengan meminimalkan kelemahan dan meningkatkan keunggulan yang ditemui pada penelitian ini, diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak



kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UPT UMC. Saran pada hasil penelitian ini adalah meningkatkan kepuasan karyawan yang berujung pada meningkatnya kinerja maka sangat dibutuhkan kenaikan gaji yang terstandart, jenjang karir yang jelas, lebih meningkatkan karyawan untuk mengikuti pelatihan demi peningkatan kepuasan serta perlu ditambah layanan rawat inap untuk meningkatkan motivasi, kepuasandan kinerja.

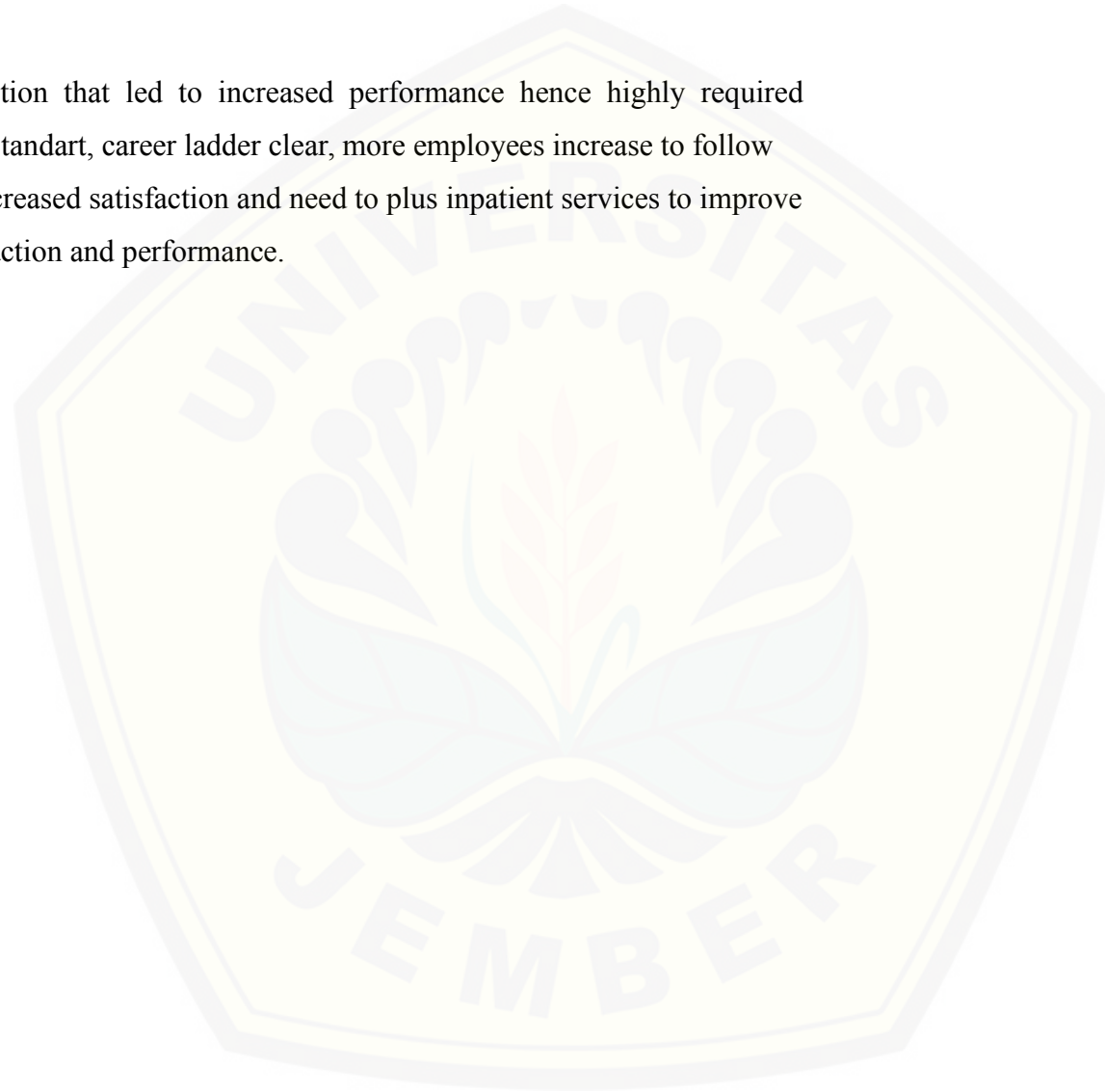


## SUMMARY

**Work Motivation and Job Satisfaction as Determinants of Job Performance of Employees in Technical Services Unit University of Jember Medical Center;**  
Rony Prasetyo 152520102048; 2018: 92 pages; Master Program in Public Health Sciences, University of Jember, Indonesia.

Development of human resources, especially in every sector has been a part of a bureaucratic organization, because the development of human resources is considered a solution of any problems that occur within an organization. Limited human resources professional level will also make a limited contribution to the achievement of organizational goals. The image of civil servants in Indonesia called Civil Servants (PNS) seems to have been embedded in the wider community, the impression of laziness, undisciplined, unproductive, come only fill the attendance list, the waiter is not satisfactory, even tend to ask to be served and work on orders and not to show innovation and creativity. The formulation of problems in research are: how the influence of work motivation on the performance of the Technical Service Unit (UPT) of University of Jember Medical Center (UMC), how the influence of work motivation on employee satisfaction UPT UMC, how the influence of job satisfaction on employee performance UPT UMC. The benefits of this research are expected to contribute in the development of human resource management science, especially related to the theory of motivation, job satisfaction and employee performance and for other researchers, can develop further research by minimizing the weakness and improve the advantages encountered in this study, is expected to be considered for the management of UPT UMC in preparing

employee satisfaction that led to increased performance hence highly required salary depend on standart, career ladder clear, more employees increase to follow the training for increased satisfaction and need to plus inpatient services to improve motivation, satisfaction and performance.



## PRAKATA

Puji syukur kami panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat terselesaikannya tesis dengan judul *Analisis Motivasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja dan Pengaruhnya Pada Kinerja Karyawan Unit Pelayanan Terpadu Universitas Jember Medical Center*, sebagai salah satu persyaratan akademis dalam rangka menyelesaikan Program Pendidikan S-2 Ilmu Kesehatan Masyarakat di Pascasarjana Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember.

Kami mengucapkan terima kasih kepada **dr. Al Munawir, M.Kes., Ph.D** dan **Dr. Drs. Hadi Prayitno, M.Kes.** selaku dosen pembimbing yang telah membimbing kami dengan sabar, memberikan koreksi dan saran serta nasehat dalam penyusunan tesis ini. Terima kasih kami sampaikan pula kepada yang terhormat:

1. Dr. Isa Ma'rufi, S.KM., M.Kes, selaku Ketua Prodi Program Magister Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Jember.
2. Dr. Elfian Zulkarnain, S.KM., M.Kes. Dr. Dewi Rokhmah, S.KM., M.Kes. dan Dr. Sebastiana Viphindratin, M.Kes. yang telah bersedia menjadi ketua, sekretaris dan anggota penguji untuk tesis saya.
3. Seluruh bapak-ibu dosen Program Pascasarjana Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Jember yang telah memberikan bimbingan dan pengajaran.
4. Seluruh pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

Tesis ini telah kami susun dengan optimal, namun tidak menutup

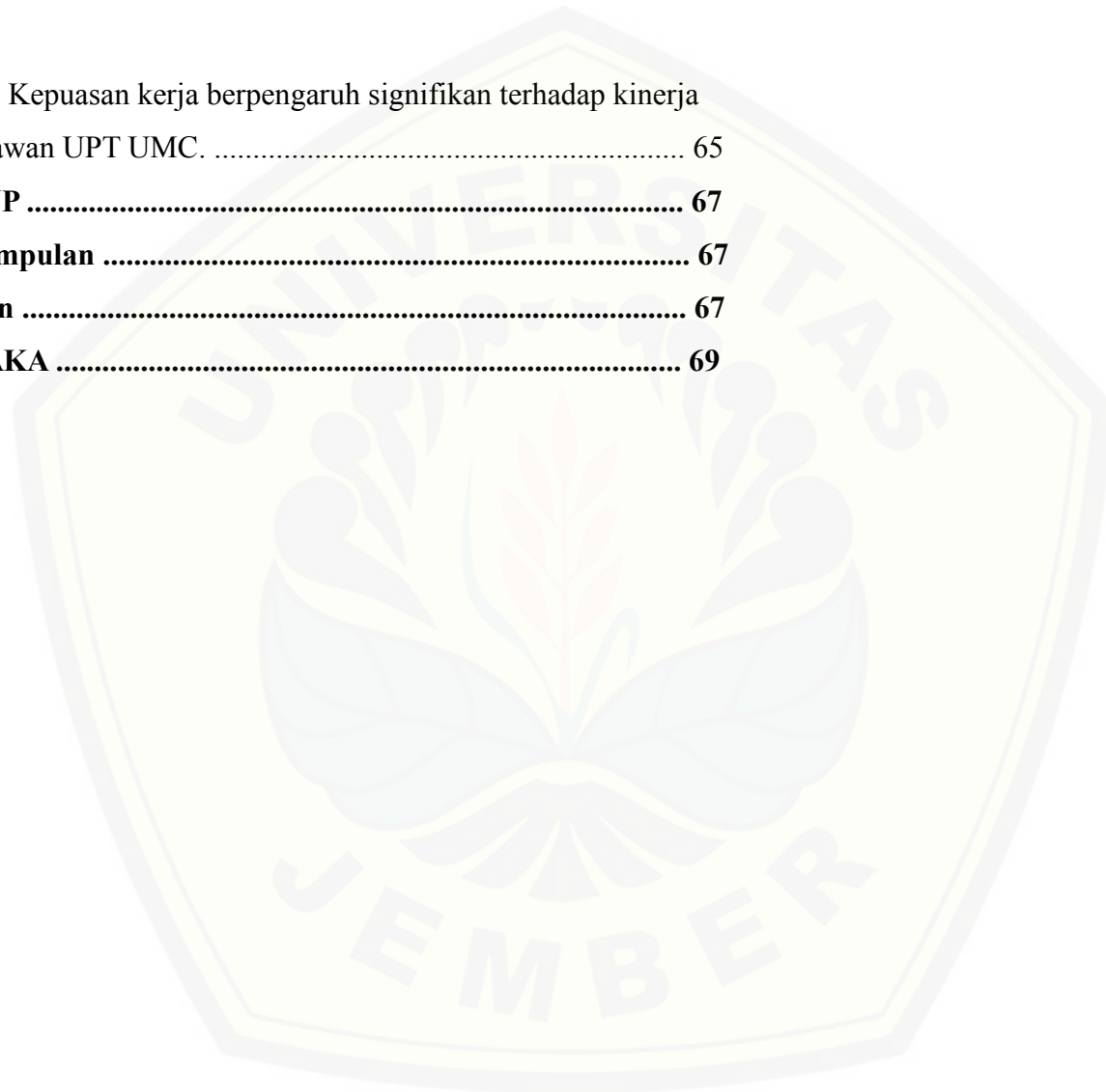
**DAFTAR ISI**

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN SAMPUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PEMBIMBINGAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>vii</b>
<b>RINGKASAN .....</b>	<b>viii</b>
<b><i>SUMMARY</i> .....</b>	<b>x</b>
<b>PRAKATA .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xix</b>
<b>DAFTAR SINGKATAN DAN LAMBANG .....</b>	<b>xx</b>
<b>BAB 1. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
<b>1.1 Latar Belakang .....</b>	<b>1</b>
<b>1.2 Rumusan Masalah .....</b>	<b>4</b>
<b>1.3 Tujuan Penelitian .....</b>	<b>5</b>

2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja .....	7
2.1.2 Teori Motivasi Kerja .....	8
2.1.3 Aspek Motivasi .....	9
2.1.4 Tujuan Motivasi .....	10
2.1.5 Azas Motivasi .....	10
2.1.6 Teknik Motivasi .....	11
<b>2.2 Kepuasan kerja .....</b>	<b>12</b>
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja .....	12
2.2.2 Dimensi Kepuasan Kerja .....	13
2.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja ....	14
2.2.4 Indikator-indikator Kepuasan Kerja .....	15
2.2.5 Teori Kepuasan Kerja .....	17
<b>2.3 Kinerja .....</b>	<b>20</b>
2.3.1 Pengertian Kinerja .....	20
2.3.2 Pengukuran Kinerja .....	22
2.3.3 Manfaat Penilaian Kinerja .....	24
2.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	26
2.3.5 Aspek Penilaian Kinerja .....	29
2.3.6 Kinerja Klinis .....	30
<b>2.4 Hubungan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja .....</b>	<b>31</b>
<b>2.5 Hubungan Motivasi terhadap Kinerja .....</b>	<b>32</b>
<b>2.6 Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja .....</b>	<b>32</b>
<b>2.7 Tinjauan Penelitian Terdahulu .....</b>	<b>33</b>
2.8 Kesimpulan .....	40

<b>3.3 Penentuan Populasi dan Sampel .....</b>	<b>44</b>
3.3.1 Populasi Penelitian .....	44
3.3.2 Sampel Penelitian .....	44
<b>3.4 Variabel dan Definisi Operasional .....</b>	<b>44</b>
3.4.1 Variabel .....	44
3.4.2 Definisi Operasional .....	45
<b>3.5 Data dan Sumber Data .....</b>	<b>47</b>
<b>3.6 Teknik dan Alat Perolehan Data .....</b>	<b>47</b>
3.6.1 Teknik Pengumpulan Data .....	47
3.6.2 Alat Perolehan Data .....	48
<b>3.7 Teknik Penyajian dan Analisis Data .....</b>	<b>48</b>
3.7.1 Teknik Penyajian Data .....	48
3.7.2 Analisa Data .....	48
<b>3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen .....</b>	<b>51</b>
3.8.1 Uji validitas .....	51
3.8.2 Uji Reliabilitas ( <i>Test of Reliabilitas</i> ) .....	52
<b>3.9 Alur Penelitian .....</b>	<b>53</b>
<b>BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>54</b>
<b>4.1 Deskripsi Objek Penelitian .....</b>	<b>54</b>
4.1.1 Gambaran Umum Penelitian .....	93
4.1.2 Deskripsi Responden .....	54
4.1.3 Analisis Uji Asumsi Klasik .....	57
4.1.4 Analisis Regresi Berganda .....	59
4.1.5 Penelitian Hipotesis .....	60

4.2.3 Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UPT UMC. ....	65
<b>BAB V. PENUTUP</b> .....	<b>67</b>
<b>5.1 Kesimpulan</b> .....	<b>67</b>
<b>5.2 Saran</b> .....	<b>67</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>69</b>





## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	33
Tabel 3.1 Variabel dan Definisi Operasional.....	45
Tabel 4.1 Distribusi Profesi Responden.....	54
Tabel 4.2 Distribusi Usia Responden.....	54
Tabel 4.3 Distribusi Jenis Kelamin responden.....	55
Tabel 4.4 Distribusi Status Kepegawaian responden.....	55
Tabel 4.5 Distribusi Lama Kerja responden.....	56
Tabel 4.6 Distribusi Kinerja Karyawan.....	56
Tabel 4.7 Distribusi Motivasi Karyawan.....	57
Tabel 4.8 Distribusi Kepuasan Kerja Karyawan.....	57
Tabel 4.9 Besar Nilai <i>Tolerance</i> dan VIF.....	58
Tabel 4.10 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov.....	58
Tabel 4.11 Hasil Uji Glejser.....	59
Tabel 4.12 Hasil <i>Output</i> Model Regresi Berganda.....	59
Tabel 4.13 Uji t.....	60
Tabel 4.14 <i>Output</i> Uji F.....	61
Tabel 4.15 Output Uji Koefisien Determinasi R <sup>2</sup> .....	61

**DAFTAR GAMBAR**

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Motivasi Kerja terhadap kepuasan.....	6
Gambar 2.2 Hierarki Kebutuhan Model Maslow.....	9
Gambar 2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.....	12
Gambar 2.4 Meningkatkan kinerja dalam organisasi.....	22
Gambar 2.5 Kerangka Teori Modifikasi.....	40
Gambar 2.6 Pengaruh antara motivasi kerja, kepuasan dan kinerja.....	42
Gambar 3.1 Alur penelitian.....	53

**DAFTAR LAMPIRAN**

	Halaman
Lampiran A. Kuesioner .....	82
Lampiran B. Lembar Persetujuan .....	83
Lampiran C. Identitas Responden .....	84
Lampiran D. Kuesioner Kinerja .....	85
Lampiran E. Kuesioner Motivasi Karyawan .....	89
Lampiran F. Kepuasan Kerja Karyawan .....	91

## DAFTAR SINGKATAN DAN LAMBANG

AC	: <i>Air Conditioner</i>
ASKES	: Asuransi Kesehatan
BPJS	: Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
BUMN	: Badan Usaha Milik Negara
ECG	: <i>Electro Cardiography</i>
IKU	: Indikator Kerja Utama
IKK	: Indikator Kerja Kegiatan
IMB	: Ijin Mendirikan Bangunan
KASUBAG	: Kepala Sub Bagian
PNS	: Pegawai Negeri Sipil
POA	: <i>Plan Of Action</i>
RENJA	: Rencana Kerja
RENSTRA	: Rencana Strategis
RPJM	: Renacana Pengembangan Jangka Menengah
RPJP	: Renacana Pengembangan Jangka Panjang
SDM	: Sumber Daya Manusia
SOP	: Standar Operasional Prosedur
TU	: Tata Usaha
UGD	: Unit Gawat Darurat
UMC	: <i>Unej Medical Center</i>
UNEJ	: Universitas Jember
UPT	: Unit Pelayanan Teknis
PT	: Perseroan Terbatas
YANKES	: Pelayanan Kesehatan

## DAFTAR LAMBANG

%	: Persen
<	: Kurang dari
≥	: Lebih dari sama dengan
>	: Kurang dari sama dengan

## BAB 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumberdaya manusia (SDM) merupakan faktor utama menciptakan keunggulan kompetitif suatu organisasi disamping faktor teknologi dan modal lainnya (Flippo, 1987). Sedangkan menurut Sigit (2003) SDM merupakan penggerak laju organisasi utama, maka upaya menciptakan situasi dan lingkungan kerja yang kondusif, akan membuat karyawan betah di tempat kerja, dan bersemangat serta kreatif. (Sigit, 2003). Kepemimpinan organisasi dengan kebijakan-kebijakan yang diambilnya, ikut mempengaruhi kinerja karyawannya. Untuk meningkatkan prestasi kerja dari tenaga kerja atau pegawai, sebagai pengendali dari seluruh aktivitas organisasi, dapat dilakukan dengan banyak cara antara lain dengan bimbingan atau kepemimpinan yang efektif dan pemberian motivasi (Sabarguna, 2009).

Pengembangan sumber daya manusia khususnya di setiap sektor telah merupakan suatu keharusan dari suatu organisasi birokrasi, karena pengembangan sumber daya manusia dianggap merupakan solusi dari setiap masalah yang terjadi dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia yang terbatas tingkat profesionalnya juga akan memberikan sumbangan yang terbatas bagi pencapaian tujuan organisasi. Terbatasnya pencapaian tujuan organisasi tersebut pada saat ini juga dipengaruhi oleh situasi lingkungan organisasi yang penuh dengan gejolak dan tantangan (Riva'i, 2009).

Hal ini sangat membutuhkan kemampuan dan kemauan untuk selalu mengikuti perkembangan dan perkembangan yang terjadi secara

yang disandang pegawai pemerintah di Indonesia yang disebut Pegawai Negeri Sipil (PNS) tampak telah tertanam pada masyarakat luas, kesan malas, tidak disiplin, tidak produktif, datang hanya mengisi daftar hadir, pelayanan tidak memuaskan, bahkan cenderung untuk minta dilayani serta bekerja berdasarkan perintah, bukan menunjukkan inovasi dan kreativitas (Pasolong, 2008).

Seringkali perilaku PNS terkait dengan sistem penghargaan (*reward system*) yang berlaku untuk PNS yang tergolong masih belum memadai. Pendapatan yang diterima PNS dari sistem penghargaan yang ada secara umum dianggap belum mencukupi apa yang diharapkan pegawai, sehingga pegawai mencari alternatif penghasilan dengan bekerja di tempat lain untuk menutupi kebutuhan yang tidak terpenuhi. Akibatnya aparat tidak dapat berkonsentrasi dalam menjalankan tugas utamanya sebagai Pegawai Negeri Sipil (Mangkoenegara, 2006). Pegawai menganggap bahwa pekerjaan merupakan bagian yang sangat penting. Oleh karena itu pegawai memandang organisasi merupakan obyek yang harus ditempatkan sebagai bagian penting dalam hidupnya, sehingga tercipta komitmen organisasi dari para PNS (Riva'i, 2009).

Motivasi merupakan hal penting karena dengan motivasi akan mendorong dan menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu lebih bersemangat terutama dalam hal ini menyangkut motivasi kerja yang berperan dalam prestasi kerja pegawai yang bersangkutan. Bagaimanapun juga pegawai sebagai individu tidak bisa melepaskan diri dari kebutuhannya dan untuk itu perlu adanya motivasi yang melatarbelakangi pegawai sebagai individu untuk tetap bekerja. Motivasi merupakan setiap kegiatan yang mendorong, meningkatkan gairah dan mengajak

karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan, demikian pula sebaliknya. Tuntutan adanya kepuasan kerja semakin meningkat seiring dengan persaingan dengan organisasi bisnis atau swasta lainnya. Organisasi yang tidak mampu memberikan kepuasan kerja pada karyawannya, akan menghadapi resiko penurunan produktivitas, meningkatnya *turn-over* dan tingginya tingkat absensi karyawan, serta memungkinkan meningkatnya kecelakaan kerja, menurunnya kesehatan fisik dan mental karyawan (Sigit, 2003).

Perdagangan bebas akan menyebabkan munculnya fenomena mengendurnya loyalitas pegawai terhadap komitmen karyawan. Secara konseptual, komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Komitmen akan mencerminkan tingkat kesungguhan personal dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Sebab adanya komitmen dan loyalitas yang tinggi akan memberikan pengaruh positif yaitu menimbulkan kinerja yang baik (Armstrong, 2004).

Motivasi kerja adalah kecenderungan seseorang yang mendorong seseorang melakukan sesuatu dengan sadar. Dorongan ini bisa berasal dari dalam diri mereka sendiri (intrinsik) seperti adanya kesadaran, keikhlasan dan kemauan, dan bisa dari luar dirinya (Ekstrinsik) seperti dorongan keluarga, status atau pendapat orang lain atau kelompok (Martoyo, 2002). Pemberian motivasi kepada karyawan pada dasarnya merupakan upaya menumbuhkan kesadaran dan tanggung jawab, inovasi, kebanggaan diri, produktifitas, efisiensi dan kepuasan kerja (Muriman, 2008).

Kepuasan kerja, yang bila dikondisikan secara positif, akan memberikan

UPT *Unej Medical Center* (UMC) merupakan salah satu pelayanan terpadu yang dimiliki Universitas Jember yang berkaitan dengan kesehatan. Awalnya UPT UMC hanya melayani karyawan dan mahasiswa UNEJ namun saat ini UPT UMC telah berkembang dengan pesat yang saat ini melayani masyarakat umum, BPJS, karyawan dan keluarga serta Seluruh mahasiswa UNEJ (UPT UMC, 2017). Kunjungan pasien UPT UMC juga mengalami kenaikan dari waktu ke waktu, apalagi UPT UMC dapat melayani peserta BPJS. Pemakaian obat-obatan yang diresepkan oleh dokter jaga juga mengalami peningkatan. (UPT UMC, 2017).

Karyawan tetap yang pegawai negeri milik UPT UMC hanya 7 orang, sedangkan yang lain tenaga honorer dan tenaga yang diperbantukan dari Fakultas Kedokteran, Fakultas Kesehatan Masyarakat dan Fakultas Kedokteran Gigi. Hal ini semua yang membuat UPT UMC tetap bisa melayani dengan baik. Akan tetapi masih ada beberapa kekurangan seperti belum adanya *Standard Operating Prosedur* (SOP) masing-masing unit, evaluasi keberhasilan jarang dilakukan secara tertulis baik bulanan, triwulan, semester dan laporan tahunan. Perencanaan tahunan *Plan of action* (POA 2016) juga belum ada (UPT UMC, 2017).

UPT UMC sejak berdiri tahun 2004 sampai sekarang belum pernah melakukan akreditasi setingkat klinik atau puskesmas. Berdasarkan survey kepuasan karyawan yang dilakukan penulis pada bulan Mei 2017 maka didapatkan hasil sebagai berikut: 60% responden menyatakan kepuasan kerja karyawan baik, sedangkan 40% menyatakan cukup. UPT UMC, sampai saat ini masih melaporkan semua datanya ke puskesmas Sumbersari, seharusnya UPT UMC memberikan laporannya ke Dinas Kesehatan daerah tingkat II Kabupaten Jember. (UPT UMC, 2017)



### **1.3 Tujuan Penelitian**

#### 1.3.1 Tujuan Umum

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah yang ada tujuan penelitian ini adalah menganalisis motivasi kerja melalui kepuasan kerja dan pengaruhnya pada kinerja UPT *Unej Medical Center*.

#### 1.3.2 Tujuan Khusus

- a. Menyimpulkan kepuasan pada Unit Pelayanan Teknis *Unej Medical Center*.
- b. Menganalisis kepuasan motivasi kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja.
- c. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UPT UMC.
- d. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan UPT UMC.
- e. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan UPT UMC.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### 1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil temuan dalam penelitian, diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan teori motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Termasuk peneliti lain yang bermaksud melakukan penelitian dengan topik yang sesuai, dapat mengembangkan penelitian lanjutan dengan meminimalkan kelemahan dan meningkatkan keunggulan yang ditemui pada penelitian ini.

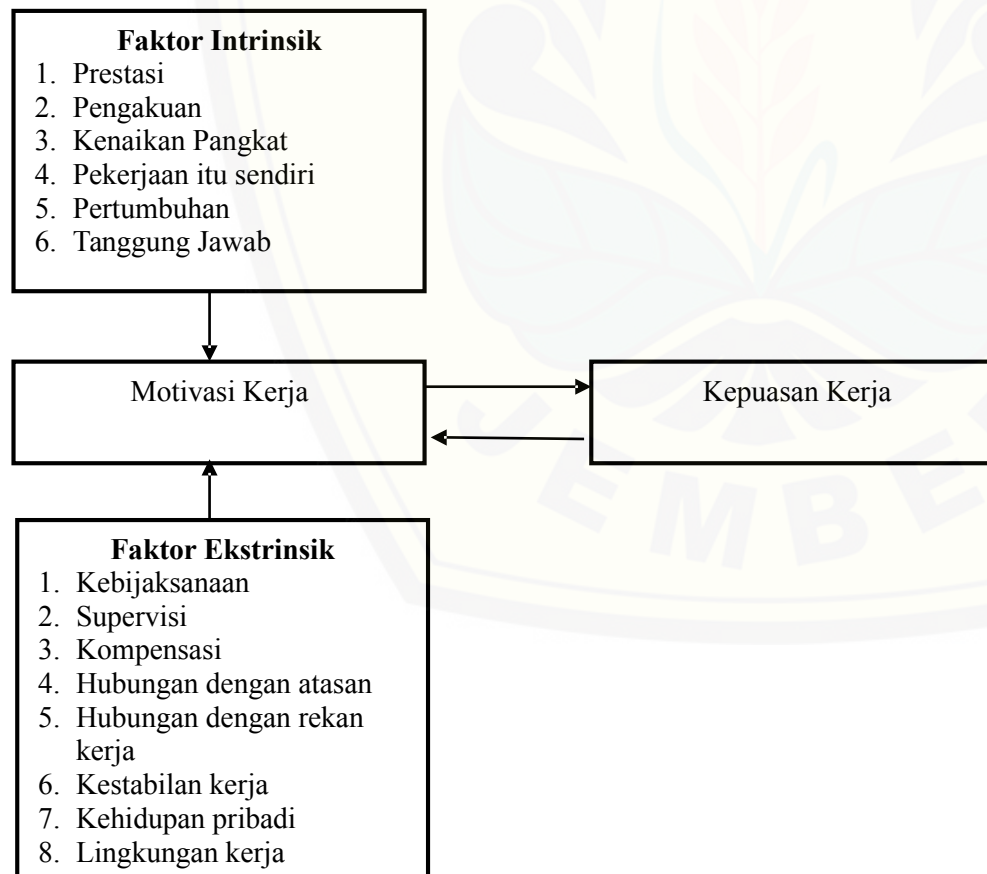
#### 1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil temuan penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi

## BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Motivasi Kerja

Menurut Laurance (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua factor antara lain factor Intrinsik dan Ekstrinsik dimana menurut penelitian tersebut yang masuk dalam factor tersebut digambarkan dalam table berikut ini :



kompensasi, hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, kestabilan kerja, kehidupan pribadi, lingkungan kerja dan status.

### 2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Terbentuknya persepsi positif karyawan terhadap organisasi, secara teoritis merupakan hal penting terbentuknya motivasi kerja yang tinggi. Karyawan adalah manusia yang memiliki akal, budi dan perasaan, harapan dan pertimbangan – pertimbangan tertentu terhadap organisasi dimana karyawan tersebut bekerja. Perspektif pengembangan sumber daya manusia (*Human Resources Development*) yang menempatkan para pekerja sebagai potensi sumber daya (Bolton dalam Yang, 2009).

Motivasi kerja yang positif di kalangan karyawan akan dapat memberikan keuntungan pada organisasi. Apabila pemimpin dapat menciptakan situasi dan kondisi kerja yang memotivasi para karyawan untuk berprestasi, terutama apabila pemimpin dapat mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan pribadi karyawan dan para karyawan dalam pengelolaan organisasi (Draper, 2008; Thoha, 1993). Motivasi merupakan hal yang sangat penting dan harus dimulai oleh setiap orang dalam rangka meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Motivasi berasal dari kata latin “*movere*”, yang berarti bergerak (*tomove*). Perbedaan yang terjadi pada karyawan dalam bekerja bisa didorong oleh keinginan atau motivasi tertentu (Peltier, 2009; Strauss, 1996).

Menurut Hersey (1992) menyatakan bahwa motivasi dapat diartikan faktor pendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu, yang dirumuskan bahwa hubungan yang dilahirkan secara positif dalam menghasilkan inisiasi. Semangat

membuat sesuatu yang selalu terkait dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi dari masing-masing anggota. Jadi salah satu tugas utama dari manajer adalah untuk mengetahui faktor yang mendorong bawahan agar mau bertindak dan mau melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan atau dengan kata lain manajer harus mampu mengetahui motif kebutuhan bawahannya yang justru merupakan penyebab yang mendasari perilaku seseorang (Nursadah, 2008).

### 2.1.2 Teori Motivasi Kerja

Teori motivasi dimaksudkan untuk menentukan apa yang terjadi, motivasi orang dalam pekerjaannya. Motivasi mempunyai peranan yang sangat penting bagi unsur pemimpin, sebab seorang pemimpin dikatakan berhasil dalam menggerakkan orang lain, apabila mampu menciptakan motivasi yang tepat bagi karyawan. Di antara berbagai teori motivasi menurut para ahli dijelaskan sebagai berikut (Arief, 2003; Byars, 1984).

#### a. Teori Kebutuhan (Maslow Model's)

Model Maslow ini sering disebut dengan model hierarki kebutuhan. Karena menyangkut kebutuhan manusia, maka teori ini digunakan untuk menunjukkan kebutuhan seseorang yang harus dipenuhi agar individu tersebut termotivasi untuk kerja. Kebutuhan tersebut antara lain (Riva'i, 2009; Abdurahim, 1990).

##### 1) Kebutuhan Fisologis.

Kebutuhan akan rasa lapar, haus, perlindungan dan kebutuhan ragawi lainnya.

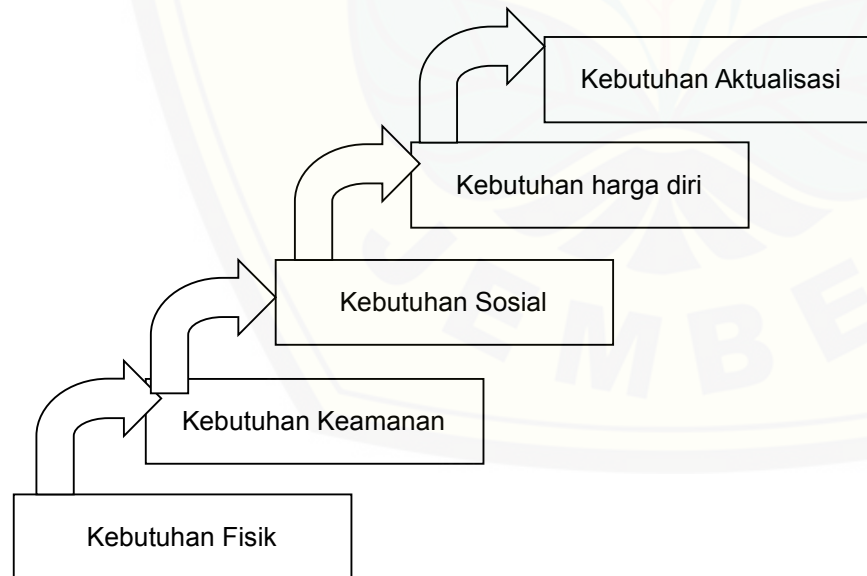
##### 2) Kebutuhan Akan Keamanan

Meliputi faktor rasa hormat internal, seperti harga diri, otonomi dan prestasi. Serta faktor hormat eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian.

5) Kebutuhan Aktualisasi Diri.

Dorongan untuk menjadi apa yang dia mampu yaitu mencakup pertumbuhan mencapai potensialnya dan pemenuhan diri.

Tahapan hierarki kebutuhan model Maslow ini, banyak digunakan oleh pengembang teori berikutnya; demikian pula dengan penelitian empiris dalam aspek sumberdaya manusia. Secara grafis, hierarki kebutuhan model Maslow dapat digambarkan seperti pada gambar berikut :



Gambar 2.2 Hierarki Kebutuhan Model Maslow (Sumber: Riva'i, 2009)

2. Aspek pasif atau statis adalah motivasi akan tampak sebagai kebutuhan dan juga sekaligus sebagai perangsang untuk dapat mengarahkan dan dapat menggerakkan potensi sumber daya manusia ke arah tujuan organisasi yang diinginkan.

#### 2.1.4 Tujuan Motivasi

Untuk membina karyawan untuk melaksanakan tugasnya, maka pemimpin harus memberikan motivasi. Tujuan pemberian motivasi kepada karyawan menurut (Simamora, 1997) antara lain :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
3. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
4. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
5. Meningkatkan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
6. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.

#### 2.1.5 Azas Motivasi

Riva'i (2003) menyatakan bahwa ada tiga azas motivasi, yaitu : Azas mengikut sertakan artinya mengajak untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka, mengajukan pendapat, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan. Azas komunikasi artinya pemberitahuan atau penginformasian secara jelas tentang apa yang menjadi tujuan yang harus dicapai, proses pengajarannya dan kemungkinan hambatan yang akan dihadapi, komunikasi

### 2.1.6 Teknik Motivasi

Adalah kemampuan seseorang atau pemimpin secara konseptual ataupun dengan berbagai sumber daya dan sarana dalam menciptakan situasi yang memungkinkan timbulnya motivasi pada setiap bawahan atau orang lain untuk berperilaku sesuai dengan tujuan organisasi. Macam-macam teknik untuk membangkitkan motivasi pada bawahan atau karyawan pada suatu organisasi menurut Robbin (1996) adalah :

1. Dengan kekerasan (*The Strength Approach*).

Dalam hal ini pemimpin lebih menekankan wewenang yang dimilikinya, bentuk motivasinya antara lain :

- a) Pemaksaan orang untuk bekerja dengan paksaan.
  - b) Pemimpin menyebutkan setiap peraturan.
  - c) Pemimpin sedikit memberikan kebebasan pada tiap bawahan.
2. Bersikap baik (*The Good Approach*).

Pemimpin berusaha meningkatkan semangat bawahan dengan memberikan kondisi kerja yang baik, berbagai tunjangan, serta gaji yang tinggi.

3. Melalui perundingan secara implisit (*Implicit Approach*).

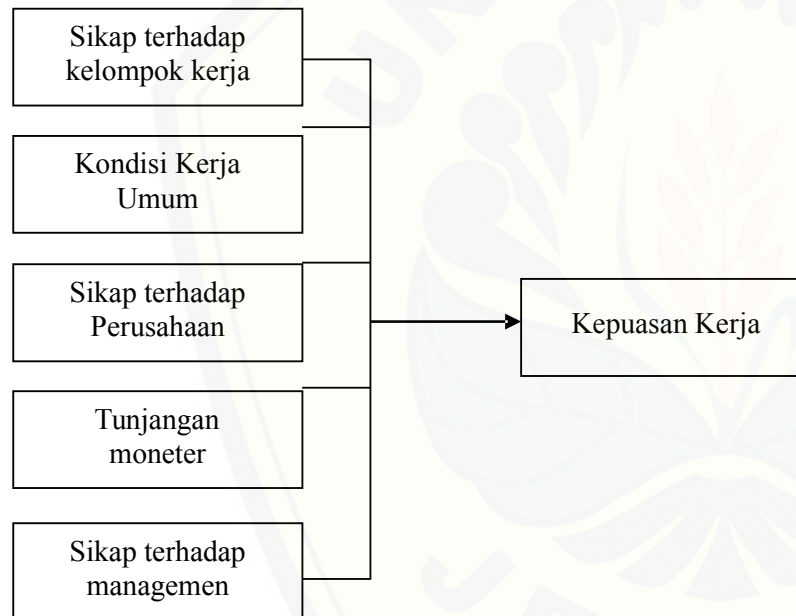
Pada prakteknya melalui persetujuan antara atasan dan bawahan terhadap hasil kerja dengan imbalan yang akan diberikan oleh atasan.

4. Melalui kompensasi.

Kompensasi merupakan sumber motivasi yang cukup baik dan setiap orang berusaha untuk melaksanakan pekerjaannya sebaik mungkin. Gaji dan promosi diberikan kepada mereka yang bekerja baik, sehingga persaingan memenuhi

## 2.2 Kepuasan kerja

Berdasarkan penelitian Simamora (2004) yang melakukan fokus penelitian terhadap kepuasan kerja menyatakan bahwa ada beberapa yang mempengaruhi kepuasan kerja tersebut yaitu :



Gambar 2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

(Sumber : Simamora, 2004)

Menurut Simamora kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut : yaitu sikap terhadap kelompok kerja kondisi kerja secara umum, sikap terhadap perusahaan, tunjangan moneter dan sikap terhadap manajemen.



kerja (Khoridin, 2002). Reaksi negatif yang muncul karena ketidakpuasan kerja dapat berakibat seperti karyawan sering mangkir, melakukan sabotase, menjadi agresif yang destruktif, hasil kerja yang menurun dan angka *turnover* yang tinggi (As'ad, 2000). Kepuasan kerja memiliki hubungan langsung dengan *positive behavior* pada pekerjaan. Karyawan yang memiliki kepuasan tinggi maka tingkat *performance*-nya tinggi dari pada karyawan yang kepuasannya rendah (Muriman, 2008).

Hubungan antara perusahaan dengan karyawan adalah hubungan yang saling menguntungkan (Davis, 1996; Pohan, 2007). Disatu sisi perusahaan ingin mendapatkan keuntungan yang besar, disisi lain karyawan menginginkan harapan dan kebutuhan tertentu yang harus dipenuhi perusahaan. Karena itu SDM sebagai aset yang berharga, perusahaan harus memperhatikan aspek yang dapat memunculkan rasa aman dan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya atau yang sering disebut dengan kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) (Mangkoenegara, 2000).

Banyak pengertian yang dikemukakan para ahli tentang kepuasan kerja dan masing-masing ahli memberikan batasan-batasan tersendiri dari kepuasan tersebut. Salah satu diantaranya adalah menurut Robbins (2003) bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerjanya, sedangkan yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif pada pekerjaannya. Sementara itu Dharma (1985) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi yang berarti apa yang diperoleh dalam

2. Kepuasan kerja dalam hasil yang sesuai atau bahkan melebihi yang diharapkan, seperti seseorang yang bekerja sebaik yang mampu dilakukan dan bersikap mendapatkan imbalan yang sepadan.
3. Kepuasan kerja biasanya dinyatakan dalam sikap, seperti semakin royal dalam perusahaan, bekerja dengan baik, berdedikasi tinggi pada perusahaan, tertib dan memenuhi peraturan dan sikap lain yang bersikap positif.

Kepuasan kerja dinyatakan sebagai suatu yang menyenangkan atau sisi hasil emosional yang positif atas penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Riva'i, 2009; Muriman, 2008). Kepuasan kerja seseorang ditentukan oleh perbedaan antara semua yang diharapkan dengan semua yang dirasakan dari pekerjaannya atau semua yang diterimanya secara aktual (Nawawi, 2006). Sujak (1990) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidaknya karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya, yang akan mempengaruhi terhadap kinerja dari seseorang dalam bekerja.

### 2.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada beberapa faktor dalam organisasi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, menurut Riva'i (2009) dan Robbins (1996) adalah :

1. Kerja yang secara mental menantang.

Karyawan lebih cenderung menyukai pekerjaan yang memberikan mereka kesempatan untuk menantang keterampilan dan kemampuan mereka dan

pekerjaan, tingkat ketrampilan individu dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan memberikan kepuasan.

3. Kondisi yang mendukung.

Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik.

4. Rekan kerja yang mendukung.

Bagi kebanyakan karyawan, interaksi sosial dibutuhkan. Oleh karena itu mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung, menghantarkan kepada kepuasan yang meningkat.

5. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

Kecocokan yang tinggi antara kepribadian seseorang karyawan dan pekerjaan akan menghasilkan individu yang terpuaskan. Orang yang dengan tipe kepribadian kongruen dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka, sehingga kemungkinan keberhasilan dalam pekerjaannya cenderung meningkat dan mempunyai probabilitas yang lebih besar untuk mencapai kepuasan yang tinggi dari pekerjaannya. Hubungan antara bawahan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam meningkatkan produktivitas kerja terhadap kerja dapat ditingkatkan melalui perhatian yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi tempat bekerja (Subanegara, 2005).

Kepuasan kerja merupakan faktor penentu bagi sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Bila pekerjaan itu menyenangkan dan sesuai dengan keinginan

1. Kepuasan terhadap gaji (*Satisfaction with pay*).

Karyawan menginginkan sistem dan kebijakan promosi yang dipersepsikan sebagai adil, tidak meragukan dan selaras dengan pengharapannya. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar pengupahan kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.

2. Kepuasan terhadap promosi (*Satisfaction with promotion*).

Promosi terjadi saat karyawan berpindah dari suatu pekerjaan ke posisi lainnya yang lainnya lebih tinggi, dengan tanggung jawab dan struktur organisasinya. Pada saat dipromosikan karyawan umumnya menghadapi peningkatan tuntutan dan keahlian, kemampuan dan tanggung jawab. Sebagian besar karyawan bersikap positif karena dipromosikan. Promosi memungkinkan perusahaan untuk mendayagunakan kemampuan dan keahlian karyawan setinggi mungkin.

3. Kepuasan terhadap rekan kerja (*Satisfaction with co-workers*).

Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat.

4. Kepuasan terhadap penyelia (*Satisfaction with supervisor*).

Supervisi mempunyai peran yang penting dalam manajemen, karena supervisi berhubungan dengan pengembangan karyawan, kepuasan karyawan meningkat apabila penyelia bersifat ramah, dapat memahami, memberikan pujian baik untuk kinerja yang baik.

5. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri (*Satisfaction with work itself*).

Karyawan lebih cenderung menyukai pekerjaan yang memberikan

### 2.2.5 Teori Kepuasan Kerja

Dalam bukunya, *Organizational Behavior and Personel Psychology* (Yukl, 1998), dan Nitisemito (1996), mengemukakan tiga macam teori kepuasan kerja. Ketiga macam teori tersebut adalah *discrepency theory*, *equity theory* dan *two factor theory*.

#### 1. *Discrepency theory*.

Orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah dipenuhi. Apabila yang dapat ternyata lebih besar daripada yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat *positive discrepency*. Sebaliknya makin jauh kenyataan yang dirasakan, maka akan menjadi *negative discrepency*, maka makin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya.

#### 2. *Equity Theory*.

Teori ini dikembangkan oleh Adams (1963). Prinsip *Equity Theory* adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas suatu situasi. Perasaan *Equity* dan *Inequity* atas suatu situasi, diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun di tempat lain.

#### 3. *Two Factor Theory*.

Prinsip *Two Factor Theory* adalah bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan suatu variabel yang kontinyu. Ada dua situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya :

a) *Satisfaction* (*Satisfaction Motivation*)

Ghiselly dan Brown dalam As'ad (2003) mengemukakan lima faktor yang menimbulkan kepuasan. Lima faktor tersebut antara lain :

1. Kedudukan (posisi). Umumnya manusia beranggapan orang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan lebih puas dari pada bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Beberapa penelitian menunjukkan hal tersebut tidak selalu benar, perubahan tingkat pekerjaanlah yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.
2. Pangkat (golongan). Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat (golongan) sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan merubah perilaku dan perasaan.
3. Umur. Dinyatakan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan umur karyawan. Umur antara 25–34 tahun dan umur 40–45 tahun adalah merupakan tingkatan usia seseorang yang bisa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan.
4. Jaminan Finansial dan Jaminan Sosial. Masalah finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja
5. Mutu Pengawasan. Hubungan antara karyawan dengan pimpinan sangat penting, artinya dalam menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja (*sence of belonging*).

Sedangkan Amil (2008) menambahkan pendapat lain yang menyatakan

- c. Gaji. Upah atau gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang yang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
- d. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.
- e. Pengawasan (*supervise*). Bagi karyawan, *supervisor* dianggap figur ayah sekaligus atasannya. *Supervisor* yang buruk dapat berakibat absensi dan *turnover*.
- f. Faktor intrinstik dari pekerjaan. Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu. Sulit dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- g. Kondisi Kerja, termasuk di sini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyiangan, kantin dan tempat parkir.
- h. Aspek Sosial pekerjaan, merupakan salah satu sikap yang digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang kepuasan atau ketidakpuasan dalam bekerja.
- i. Komunikasi yang lancar antara karyawan dan pihak manajemen banyak dipakai alasan menyukai jabatannya.
- j. Fasilitas. Baik berupa jaminan kesehatan, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Dari berbagai pendapat tersebut, As'ad (2003) menyimpulkan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja.

Faktor tersebut antara lain:

menejemen, pemimpin yang adil, kondisi kerja, kondisi tempat kerja, promosi pekerjaan dan pengawasan.

- d. Faktor finansial merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem.

Faktor-faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang, misalnya sifat pekerjaan seseorang mempunyai dampak tertentu terhadap kepuasan kerjanya. Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa apabila dalam pekerjaan seseorang mempunyai otonomi untuk bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan, memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukan yang bersangkutan akan merasa puas (Mulyanto dalam Dyah, 2013).

Secara teoritis banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, seperti gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, perilaku, *locus of control*, pemenuhan harapan penggajian, dan efektivitas kerja. Faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah: (a) isi pekerjaan, penampilan, tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kendali terhadap pekerjaan; (b) supervisi; (c) organisasi dan manajemen; (d) kesempatan untuk maju; (e) gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif; (f) rekan kerja; dan (g) kondisi pekerjaan.

## 2.3 Kinerja

### 2.3.1 Pengertian Kinerja

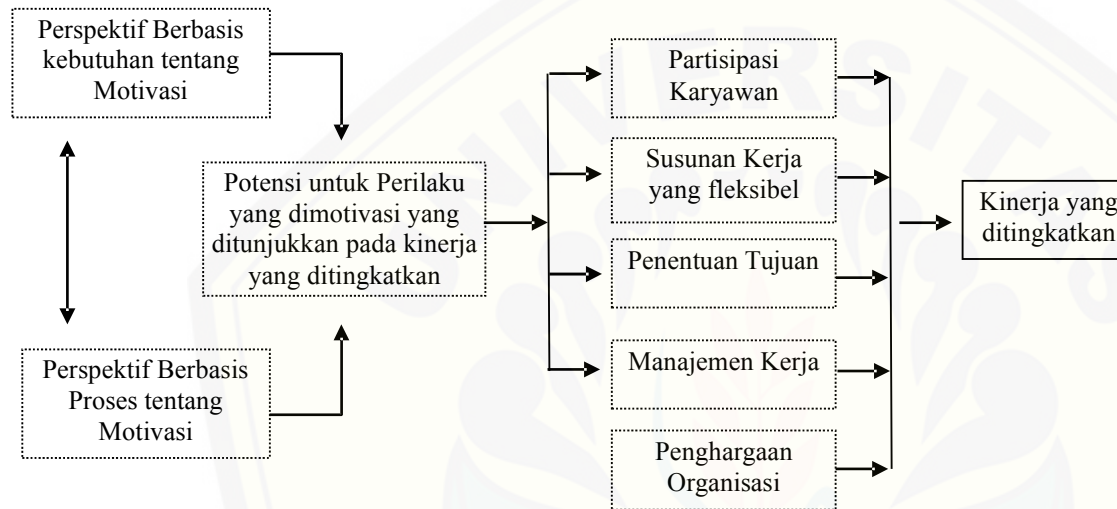
Menurut Mangkunegara (2006) dan Sigit (2003) dijelaskan bahwa kinerja



dengan wewenangnya dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral maupun etika. Berdasarkan pengertian ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*). Dengan perkataan lain bila kinerja perorangan baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Kinerja seorang individu akan baik jika orang tersebut memiliki keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, memiliki harapan (*expectation*) masa depan yang lebih baik. Mengenai gaji dan adanya harapan (*expectation*) merupakan hal yang menciptakan motivasi seseorang untuk bersedia melaksanakan kegiatan kerja dengan kinerja yang baik. Bila sekelompok individu dan atasannya mempunyai kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja organisasi yang baik pula (Gibson, 1997).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya secara legal, tanpa melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Bolton, 2003).

Berdasarkan Dessler (1998) menyatakan bahwa untuk meningkatkan kinerja itu harus bermula dengan motivasi pekerja tersebut, dimana ada prospektif motivasi yang harus diberikan kepada pekerja sehingga potensi untuk meningkatkan pekerjaan tersebut muncul dalam diri seseorang. Adapaun beberapa faktor yang dapat meningkatkan hal tersebut digambarkan sesuai tabel berikut;



Gambar 2.4 Meningkatkan kinerja dalam organisasi  
(Sumber : Dessler, 1998)

Kinerja dalam sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh partisipasi karyawan, susunan kerja yang fleksibel, penentuan kerja, manajemen kerja dan penghargaan organisasi.

### 2.3.2 Pengukuran Kinerja

Dalam mengemban tugas dan tanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas yang dikerjakan setiap karyawan diberikan penilaian oleh atasannya. Penilaian kinerja dilakukan untuk mengevaluasi apakah karyawan telah bekerja dengan baik

kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif, dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Kuantitas *output*, yaitu mengacu pada jumlah produksi atau hasil yang dicapai.
2. Kualitas *output*, yaitu mengacu pada akurasi dan margin kesalahan.
3. Jangka waktu *output*, yaitu mengacu pada penyelesaian tugas dalam waktu yang dipertahankan.
4. Kehadiran ditempat kerja, yaitu mengacu pada ketaatan pada jadwal kerja sebagaimana ditugaskan.
5. Sikap kooperatif, yaitu sikap mengacu pada kerjasama dan komunikasi dengan penyedia dan rekan kerja.

Jadi kinerja berkenaan dengan hasil pekerjaan yang dicapai oleh pegawai atau karyawan dalam suatu periode. Dalam hal ini kinerja berkaitan dengan kuantitas maupun kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Ivancevich (1983) mengatakan bahwa mengevaluasi kinerja karyawan dalam dua kategori:

- a. Terhadap karyawan teknik terdiri atas kompetensi teknis, kesanggupan mencukupi kebutuhannya sendiri, hubungan dengan orang lain, kompetensi komunikatif, inisiatif, kompetensi administratif, keseluruhan hasil kinerja karyawan teknik.
- b. Evaluasi terhadap ilmuwan meliputi kreativitas, kontribusi yang diberikan, usaha kerja kelompok dan keseluruhan hasil kinerja.

Selain itu, kinerja dapat dilihat dari perilaku individu dalam bekerja. Misalnya : prestasi seorang pekerja dapat ditunjukkan oleh kemandiriannya, kreativitas, serta adanya rasa percaya diri (Putut, 2001). Dimensi kinerja mencakup semua unsur yang akan dievaluasi dalam pekerjaan masing-masing pegawai atau karyawan dalam suatu organisasi. Dimensi ini mencakup berbagai kriteria yang sesuai untuk digunakan dalam mengukur hasil pekerjaan yang telah diselesaikan. Menurut Dharma (2006) dikemukakan bahwa hampir seluruh cara pengukuran kinerja pegawai mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

- a. Kuantitas pekerjaan adalah jumlah atau banyaknya pekerjaan yang dihasilkan pegawai. Jenis pekerjaan berkaitan dengan bidang tugasnya seperti : bidang perencanaan, pelayanan, jumlah dan alat yang tepat untuk mengukur kinerja pegawai.
- b. Kualitas pekerjaan. Salah satu cara untuk mengetahui tinggi rendahnya kualitas yang baik.
- c. Ketepatan waktu. Salah satu cara untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja pegawai apabila menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat. Ketepatan waktu dapat dilihat dari sesuai tidaknya menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang direncanakan.

### 2.3.3 Manfaat Penilaian Kinerja

Penetapan standar kinerja diperlukan untuk mengetahui apakah kinerja pegawai atau karyawan telah sesuai dengan sasaran yang diharapkan, sekaligus melihat besarnya penyimpangan dengan cara membandingkan antara hasil pekerjaan secara aktual dengan hasil yang diharapkan (Wijono, 2003). Standar

Menurut Simamora dalam Hariandja (2009) ada beberapa persyaratan yang harus dipenuhi standar kinerja pekerjaan yaitu bahwa standar kinerja harus relevan dengan individu dan organisasi :

1. Standar kinerja harus stabil dan dapat diandalkan.
2. Standar kinerja harus membedakan antara pelaksanaan pekerjaan yang baik, sedang atau buruk.
3. Standar kinerja harus dinyatakan dalam angka.
4. Standar kinerja harus mudah diukur.
5. Standar kinerja harus dipahami oleh pegawai atau karyawan dan penyedia.
6. Standar kinerja harus memberikan penafsiran yang tidak mendua.

Standar kinerja pekerjaan mempunyai dua fungsi (Simamora, 1997). Pertama, menjadi tujuan atau sasaran, dari upaya pegawai atau karyawan. Jika standar telah dipenuhi maka pegawai atau karyawan akan merasakan adanya pencapaian dan penyelesaian. Kedua, standar kinerja pekerjaan merupakan kriteria pengukuran kesuksesan sebuah pekerjaan. Tanpa adanya standar tidak ada sistem pengendalian yang dapat mengevaluasi kinerja pegawai atau karyawan.

Analisis tentang kinerja pegawai atau karyawan, Gomes (1995) menyatakan bahwa senantiasa berkaitan erat dengan dua faktor utama yaitu : pertama, kesediaan atau motivasi pegawai atau karyawan untuk bekerja yang menimbulkan usaha pegawai atau karyawan dan kedua adalah kemampuan pegawai atau karyawan, untuk melaksanakan pekerjaan. Dengan kata lain kinerja adalah fungsi interaksi antara motivasi kerja dengan kemampuan atau  $p = F\{m \times a\}$ , dimana  $p = performance$ ,  $m = motivation$ , dan  $a = ability$ . Berdasarkan fungsi persamaan di atas, Robbins (1996) menyatakan bahwa “sesungguhnya, tidak ada yang lebih penting

mendukung atau tidak. Jika tidak, akan menyebabkan terganggunya kinerja pegawai atau karyawan.

Selanjutnya Pasolong (2008) mengemukakan bahwa produktivitas sebagai wujud dari kinerja merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai (*effort*) yang didukung dengan motivasi yang tinggi dengan kemampuan pegawai (*ability*) yang diperoleh melalui latihan. Disamping itu, kondisi kinerja juga turut berpengaruh dalam menentukan efisiensi dan efektivitas seorang individu dalam berkinerja. Kinerja yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi usaha selanjutnya dari organisasi.

Pembentukan kinerja yang baik dihasilkan jika terdapat komunikasi antara seluruh karyawan sehingga membentuk internalisasi budaya perusahaan yang kuat dan dipahami sesuai dengan nilai-nilai organisasi yang dapat menimbulkan persepsi yang positif antara semua tingkatan karyawan untuk mendukung dan mempengaruhi kerja sama yang diantara sesama karyawan sehingga menimbulkan kepuasan yang mempengaruhi kinerja karyawan (Setiabudi, 2003). Berdasarkan pada beberapa pengertian tentang kinerja karyawan dan cara pengukurannya, maka dalam penelitian ini yang menjadi acuan tentang kinerja karyawan adalah (Thoha, 1993; Tyas, 2006) :

- a. Kualitas hasil kerja, yaitu tingkat kesalahan dan ketelitian kerja, tingkat kerapian hasil kerja, tingkat kebersihan hasil kerja.
- b. Kuantitas hasil kerja yaitu, jumlah hasil kerja memenuhi standar minimal.
- c. Waktu yang tepat, yaitu waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan.

d. Kehadiran ditempat kerja, yaitu manajemen pada dasarnya pada individual basis yang

menjadi dua, yaitu : kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realitas (*knowledge* dan *skill*); (b). Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja.

As'ad (2000) dan Gurarti (2000) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang berhubungan dengan kinerja, antara lain adalah: (a). Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, seperti : minat, inteligensia, pendidikan, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan, (b). Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antara tenaga kerja dengan atasan atau sesama karyawan, (c). Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik dengan lingkungan kerja, meliputi : jenis pekerjaan, pengaturan jadwal kerja, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran, umur dan kondisi kesehatan karyawan itu sendiri, (d). Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi: gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan dan sebagainya.

Timple D dalam Mangkunegara (2006) mengungkapkan bahwa faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor intenal dan eksternal. Faktor intenal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat seseorang. Misalkan, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerjakeras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja buruk disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti : perilaku,

pengalaman maupun perubahan kondisi fisik dan mental seseorang. Pada umur yang lanjut usia akan mempunyai tenaga fisik relatif kecil dan terbatas, meskipun pada umumnya sudah berpengalaman. Sebaliknya pada umur muda relatif kurang mempunyai rasa tanggung jawab.

2. Pengalaman yakni masa kerja yang dimiliki sesuai dengan waktu mulai bekerja. Pengalaman kerja tersebut cenderung akan menentukan kinerja seseorang, semakin lama masa kerja atau pengalamannya maka kecakapan orang tersebut akan semakin lebih baik karena cenderung telah menyesuaikan diri dengan pekerjaannya. Dengan banyak pengalaman yang dimiliki, maka cenderung akan semakin banyak pula keterampilan yang diperolehnya dan hal tersebut akan memberikan rasa percaya diri ketika menghadapi suatu pekerjaan atau permasalahan sehingga kualitas kinerjanya akan lebih baik.

3. Jenis kelamin yakni dalam pekerjaan-pekerjaan tertentu akan lebih cocok bila dilakukan oleh pria dan sebaliknya. Pandangan terhadap situasi dan kondisi kerja antara pria dan wanita relatif mempunyai perbedaan.

4. Motivasi yaitu suatu proses sehingga seseorang menampilkan sesuatu tingkah laku atau kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan dalam suatu kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan dalam memuaskan kebutuhan-kebutuhan dirinya.

Pimpinan akan berhasil dalam memotivasi apabila mampu mengamati, memahami, mencari sebab-sebab, memperhitungkan, mengawasi, mengubah dan mengarahkan perilaku setiap bawahan sehingga akan menghasilkan perilaku setiap bawahan dengan norma dan tujuan organisasi.

Sedangkan faktor yang bersumber dari luar individu meliputi :

1. Jenis pelatihan yang berhubungan dengan bidang kerjanya akan dapat



- c. Sumber daya yaitu sumber daya dan kondisi dimana seseorang bekerja. Peralatan yang canggih disertai pedoman dan pelatihan penggunaannya akan berpengaruh terhadap kinerja.
- d. Imbalan yaitu dapat berupa honorarium maupun dalam bentuk fasilitas lain, akan berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan karyawan. Kebutuhan yang relatif cukup terpenuhi akan menyebabkan karyawan lebih dapat berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- e. Beban kerja yaitu beban kerja bukan hanya dipandang sebagai beban fisik tetapi juga berupa beban mental. Pekerja yang memiliki beban kerja berlebih akan menurunkan kualitas kerjanya dan cenderung akan melaksanakan pekerjaan tidak tepat waktu.

Penelitian Simanjuntak (2005) mengungkapkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya, individu dan organisasi. Mangkunegara (2006) mengemukakan bahwa kinerja individu dipengaruhi beberapa hal, diantaranya adalah: faktor individu dan organisasi. Faktor individu, meliputi: kemampuan dan keahlian, latar belakang serta demografi. Organisasi, meliputi: kepemimpinan, sumber daya dan imbalan. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, maka dapat diungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi (Dharma, 1995).

#### 2.3.5 Aspek Penilaian Kinerja

Yustiono (2004) mengemukakan bahwa setidaknya ada empat aspek

seorang karyawan. dengan mutu atau standar yang telah disepakati dalam tugas pokok tersebut.

3. Aspek waktu yaitu aspek yang menggambarkan tingkat kesesuaian antara waktu atau jadwal yang digunakan dalam suatu tugas pokok seorang karyawan dengan yang telah disepakati dalam tugas pokok tersebut.
4. Aspek biaya yaitu aspek yang menunjukkan tingkat kesesuaian antara besarnya biaya yang digunakan dalam suatu tugas pokok karyawan dengan yang telah disepakati dalam tugas pokok tersebut.

Prawirosentono (2002) mengemukakan bahwa dimensi kinerja terdiri atas enam, yaitu: (1) Produktivitas; (2) Efektivitas; (3) Efisien; (4) Tanggung jawab (*responsibility*); (5) Disiplin, dan (6) Inisiatif. Duncan (1981) mengungkapkan beberapa dimensi kinerja, yaitu : (1). Kualitas, yaitu mengacu pada akurasi dan tingkat kesalahan, meliputi keakuratan dan ketepatan, (2). Kuantitas, yaitu mengacu pada jumlah produksi atau hasil, meliputi penyelesaian beban kerja sebagaimana ditugaskan volume pekerjaan, (3). Ketepatan waktu, yaitu mengacu pada penyelesaian tugas, dalam waktu yang diperkenankan, meliputi: penyelesaian pekerjaan pada waktunya, penyelesaian tugas sebelum batas waktu, (4). Kehadiran, yaitu mengacu pada ketaatan pada jadwal kerja sebagaimana yang ditugaskan, meliputi: kehadiran dan ketepatan waktu dalam kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan, (5). Tanggung jawab, yaitu mengacu pada penyelesaian tugas atau pekerjaan, meliputi: tanggung jawab dalam penyelesaian tugas, menerima dan memikul tugas yang didelegasikan dengan senang hati, (6). Kerjasama, yaitu mengacu pada kerjasama dan komunikasi dengan atasan dan rekan kerja, meliputi:

1. Merumuskan tanggung jawab dan tugas yang harus dicapai oleh seorang perawat atau bidan dan disepakati oleh atasannya. Rumus ini mencakup kegiatan yang dituntut untuk memberikan kontribusi berupa hasil kerja.
2. Menyepakati sasaran kerja dalam bentuk hasil yang harus dicapai dalam kurun waktu tertentu, termasuk penetapan standar prestasi dan tolak ukurnya.
3. Melakukan *monitoring*, koreksi, memfasilitasi serta memberi kesempatan untuk perbaikan.
4. Menilai prestasi perawat atau bidan tersebut dengan cara membandingkan prestasi aktual dengan standar yang telah ditetapkan.
5. Memberikan umpan balik kepada perawat atau bidan yang dinilai berhubungan dengan hasil seluruh penilaian (Casida, dalam Muhammadnia, 2010).

Dalam penelitian ini, indikator kinerja yang dipakai adalah audit keperawatan, asuhan keperawatan, komunikasi, pengetahuan, ketaatan, tanggung jawab dan kerja sama (Direktorat Jendral Pelayanan Medik Departemen Kesehatan RI, 1998).

#### **2.4 Hubungan Motivasi dengan Kepuasan Kerja**

Pada dasarnya seorang karyawan membutuhkan seorang pemimpin yang mampu untuk memberikan dorongan dan bimbingan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi baik organisasi pemerintah, maupun swasta serta organisasi sosial lainnya (Riva'i, 2009; Satria Negara, 2009). Untuk

motivasi untuk: (1) membuat bawahan memerlukan kepuasan yang bergantung pada kinerja yang efektif, dan (2) memberikan latihan (*coaching*), bimbingan, dukungan dan ganjaran yang perlu untuk kinerja yang efektif. Adanya hubungan antara motivasi dengan kepuasan kerja didukung dengan hasil penelitian Nursiah (2004) yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dalam memotivasi dapat memberikan kepuasan kerja kepada karyawan sehingga antara motivasi dengan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan.

## **2.5 Hubungan Motivasi dengan Kinerja**

Dalam mengemban tugas dan tanggung jawab yang dikerjakan oleh setiap karyawan membutuhkan ketelitian dan waktu yang cukup untuk menyelesaikannya. Disamping itu pula dibutuhkan ketelitian untuk dapat mengerjakan pekerjaan dengan kualitas yang diinginkan. Tidak hanya kualitas yang dibutuhkan tetapi juga kuantitasnya (Suhendro, 2005). Dharma (1985) mengemukakan bahwa hampir seluruh cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut : kuantitas (jumlah yang harus diselesaikan), kualitas (mutu yang dihasilkan) dan ketepatan waktu (kesesuaian dengan waktu yang telah direncanakan). Merujuk pula dari hasil penelitian Riva'i (2003) yang menyimpulkan bahwa motivasi baik dari dalam maupun dari luar diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **2.6 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja**

Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan faktor pendorong moral, disiplin, dan prestasi kerja karyawan dalam

2.7 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

No	Judul	Penulis	Sumber Penelitian	Teori	Variabel	Hasil dan Pembahasan	Saran Penelitian
1.	“Pengaruh Motivasi kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai”	Suardi & Joko Utomo	Jurnal mandiri.co.id	Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan komitmen Organisasi dapat meningkatkan Kinerja Pegawai.	Motivasi kerja (X1), kepuasan kerja (X2), komitmen organisasi (X3) dan kinerja pegawai (Y).	Variabel motivasi memiliki korelasi positif dengan kinerja, koefisien regresi motivasi sebesar 0,257 menyatakan bahwa secara signifikan kenaikan skor motivasi sebesar satu satuan akan meningkatkan skor kinerja sebesar 0,257 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap. Variabel kepuasan memiliki korelasi positif dengan kinerja, koefisien regresi kepuasan sebesar 0,321 menyatakan bahwa secara signifikan kenaikan skor kepuasan sebesar satu satuan akan meningkatkan skor kinerja sebesar 0.321 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap. Variabel Komitmen Organisasional memiliki	Pada penelitian mendatang sebaiknya ditambahkan variabel lain selain yang sudah diteliti. Disamping bisa juga mengganti objek penelitian dengan perusahaan swasta yang sumber daya manusianya lebih variatif.

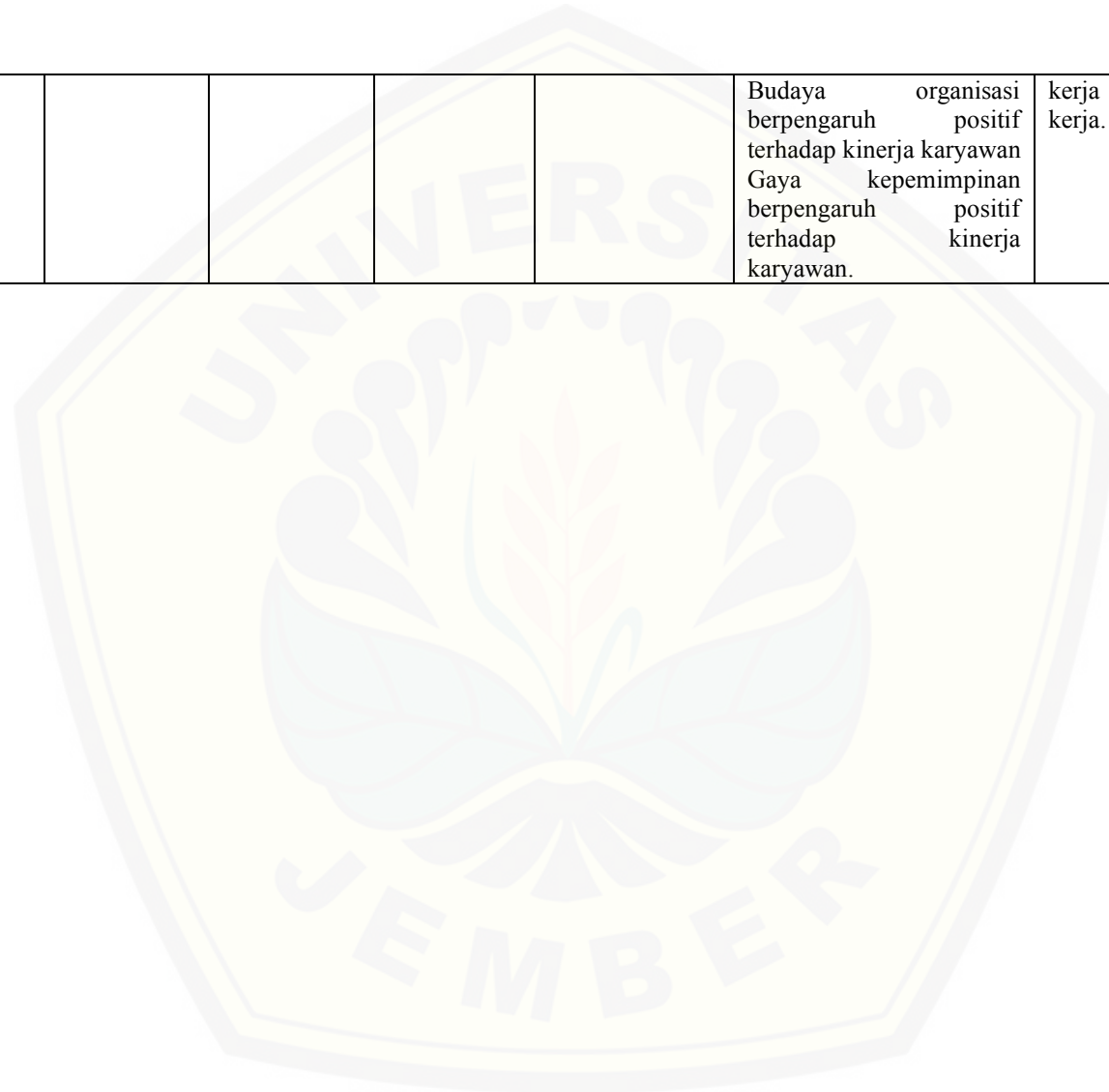
						korelasi positif dengan kinerja. Koefisien regresi Komitmen Organisasional sebesar 0,393 menyatakan bahwa secara signifikan kenaikan skor Komitmen Organisasional sebesar satu satuan akan meningkatkan skor kinerja sebesar 0,393 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap.	
2.	“Analisis Pengaruh keadilan Kompensasi, Peran Kepemimpinan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan”	Sudarwati Retnaningsih SE	Jurnal mandiri.co.id	Keadilan kompensasi, peran kepemimpinan dan kepuasan kerja menimbulkan komitmen organisasi yang akan terbentuk Kinerja Karyawan.	Kinerja Karyawan, Keadilan Kompensasi, Peran Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi.	Terdapat pengaruh signifikan positif antara keadilan kompensasi terhadap komitmen organisasional Terdapat pengaruh signifikan positif antara peran kepemimpinan terhadap komitmen organisasional Terdapat pengaruh signifikan positif antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional Terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.	Perluasan penelitian disarankan dari penelitian ini dengan menambah variabel independen yang mempengaruhi kinerja karyawan. Nilai residual dari komitmen organisasional masih tinggi yaitu 0,23 sehingga perlu dilakukan penelitian mendatang variabel lain yang mempengaruhi komitmen organisasional. Selain itu kinerja karyawan juga tidak hanya dipengaruhi oleh komitmen organisasional. Selain itu indikator penelitian yang digunakan dalam penelitian ini hendaknya diperinci untuk dapat menggambarkan bagaimana strategi yang dijalankan dan target yang ditetapkan perusahaan dalam mengoptimalkan karyawan PT. Sentral pengolahan Pos.

3.	<p>“Analisis Pengaruh Faktor-faktor kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Danamon Semarang, Pemuda )”</p>	Tunggul Judanto	Jurnal mandiri.co.id	<p>Pemberdayaan Karyawan, Pelatihan kerja karyawan, Upah/gaji, lingkungan kerja, Kesempatan berpromosi, Hubungan interpersonal, keamanan kerja, kemampuan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan.</p>	<p>Lebih melakukan pemberdayaan karyawan dengan mengikuti pelatihan kerja maka lingkungan yang nyaman akan timbul jika diimbangi dengan gaji yang sesuai dan meningkatkan hubungan interpersonal antar pekerja.</p>	<p>H1 yang menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan kerja  H2 pelatihan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kemampuan kerja  H3 upah/gaji mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi kerja  H4Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap lingkungan kerja  H5 kesempatan promosi memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja  H6 hubungan interpersonal memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja  H7 keamanan dan keselamatan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi kerja  H8 kemampuan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Untuk penelitian mendatang bisa memperluas lingkup penelitian pada seluruh wilayah operasional bank Danamon.  Penambahan variabel-variabel dapat memperdalam analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.</p>
----	---	-----------------	----------------------	--	---	--	--

						H9 motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	
4.	“Analisis faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja karyawan (Studi Empiris Pada PT. Bank tabungan Negara Cabang Bandung)”	Rakhmat Nugroho	Jurnal mandiri.co.id	Kepemimpinan, budaya organisasi, dan Kinerja Karyawan	Mengedepankan Kepemimpinan budaya organisasi sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan PT. Bank tabungan Negara Cabang Bandung. Terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank tabungan Negara Cabang Bandung. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel moderat (interaksi X1 dan X2) terhadap kinerja karyawan PT. Bank tabungan Negara Cabang Bandung.	Bisa menambah variabel bebas seperti kompensasi, kedisiplinan dan pemberdayaan. Dengan memperluas wilayah penelitian yaitu se wilayah kerja propinsi atau secara nasional.
5.	“Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Semarang)”	Ratna Kusumawati	Jurnal mandiri.co.id	Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Kinerja karyawan.	Pengembangan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan akan meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.	Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Penelitian selanjutnya sebaiknya dilakukan pada objek yang berbeda. Contoh lokasi yang berbeda atau stratifikasi yang berbeda. Responden pada penelitian ini berprofesi pada karyawan para medis, sedangkan penelitian selanjutnya bisa dicoba pada profesi yang lain. Bisa dengan menambah variabel yang bisa mempengaruhi kepuasan



					<p>Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p> <p>Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>kerja atau dipengaruhi kepuasan kerja.</p>
--	--	--	--	--	--	---



Perbedaan dan persamaan antara jurnal nomer 1 dengan tesis adalah variabel yang dipakai dalam jurnal ini lebih banyak (motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi) dalam pengaruhnya pada kinerja pegawai di kabupaten Pati, ketiga variabel dalam penelitian ini berpengaruh positif dalam peningkatan kinerja. Sedangkan persamaan antara jurnal dan tesis ini tempat penelitian dilakukan di institusi pemerintah atau BUMN.

Perbedaan jurnal nomer 2 dengan tesis adalah variabel pada jurnal yang dipakai lebih banyak, yaitu keadilan kompensasi, peran kepemimpinan, kepuasan kerja yang berpengaruh kepada komitmen organisasi yang berdampak pada kinerja karyawan. Pada jurnal ini pengaruh paling besar adalah keadilan kompensasi yang berpengaruh kepada komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Sedangkan persamaan antara jurnal dan tesis ini tempat penelitian dilakukan di institusi pemerintah atau BUMN.

Perbedaan tesis dengan jurnal nomer 3 adalah variabel yang dipakai dalam jurnal ada 11, dengan hipotesis sebanyak 9, dengan semua variabel berpengaruh positif pada kinerja karyawan dan perbedaan yang lain penelitian yang dilakukan pada jurnal dilakukan dalam institusi swasta.

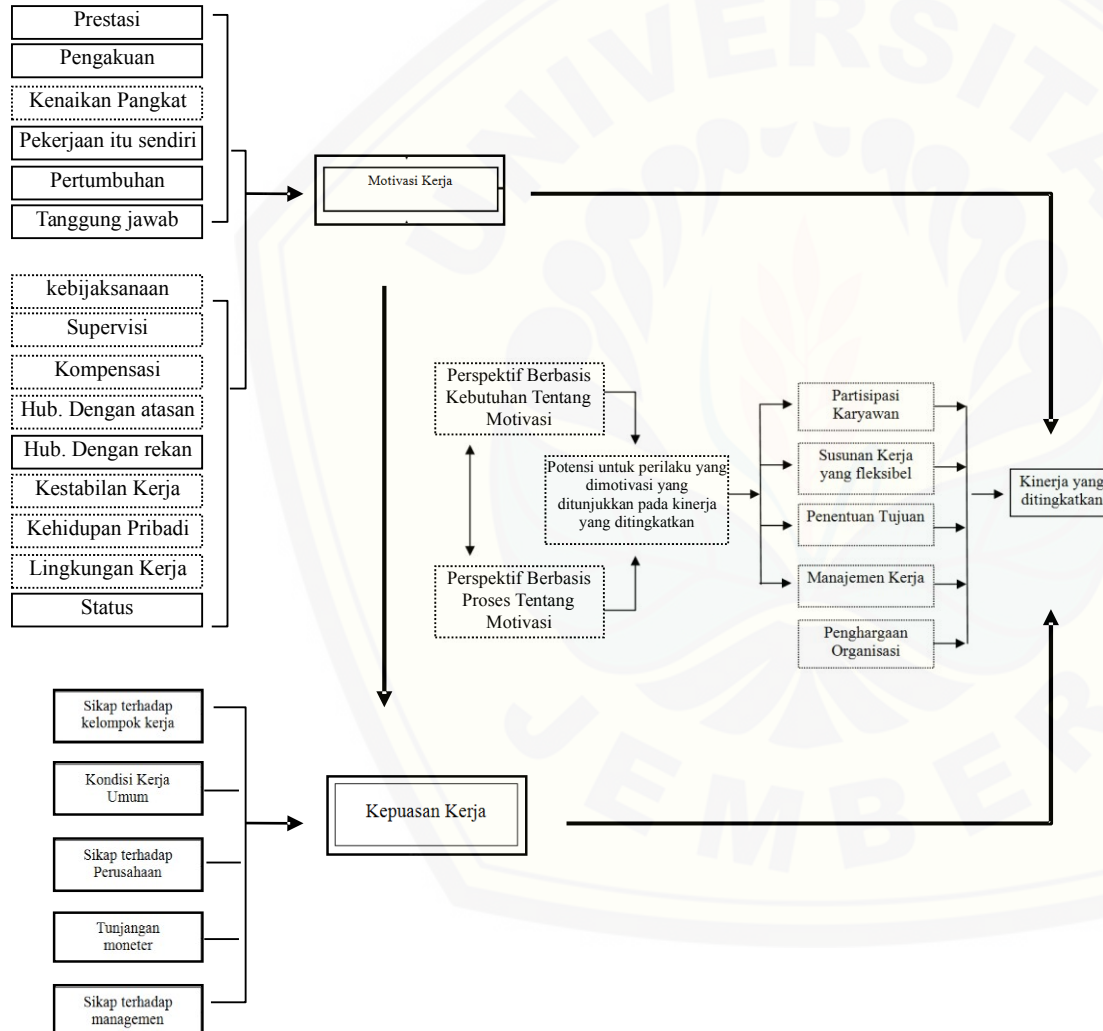
Persamaan antara jurnal nomer 4 dan tesis. Variabel yang diteliti dalam jurnal maupun tesis sama ada 3 variabel. Dalam jurnal penelitian yang dilakukan meliputi gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja. Sedangkan tesis yang diteliti, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. persamaan yang lain penelitian dalam jurnal dilakukan di institusi pemerintah atau BUMN.

Perbedaan variabel yang diteliti dalam jurnal nomer 5 dengan tesis ini ada 4 yaitu budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kepemimpinan basis dan kinerja karyawan

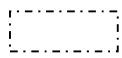
dari respondennya. Sedangkan persamaan penelitian yang dilakukan ini dengan penelitian terdahulu adalah menganalisis variabel-variabel motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.



2.8 Kerangka Teori



Ket.



: Tidak diteliti

## 2.9 Kerangka Konseptual

Motivasi adalah suatu cara atau teknik tertentu untuk memberikan dorongan baik yang tumbuh dari dalam diri sendiri (instrinsik) atau motivasi diri seperti kesadaran, keikhlasan dan kemauan maupun yang bersumber dari lingkungan luar diri (ekstrinsik) seperti dorongan keluarga, status dan pendapatan kepada seseorang maupun kelompok (Martoyo, 2002).

Motivasi dapat dipergunakan dalam berbagai macam sasaran seperti pengembangan potensi diri, sikap sosial, cara pandang atau pola pikir, pengembangan organisasi dan aktualisasi diri. Pemberian motivasi kepada karyawan pada dasarnya untuk menumbuhkan kesadaran dan tanggung jawab, menumbuhkan kesadaran dan tanggung jawab, menumbuhkan inovasi, kebanggaan diri, produktivitas, efisiensi kerja dan kepuasan (Drummond, 2000). Kepuasan kerja menjadi faktor yang penting untuk diteliti karena kepuasan dapat menjadi faktor yang positif, jika dikondisikan secara positif pula baik oleh dirinya sendiri maupun orang lain (pemimpin). Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyenangkan atau positif yang merupakan hasil dari penilaian atas pekerjaan atau pengalaman seseorang (Riva'i, 2003).

Kinerja SDM tetap merupakan substansi menarik untuk dikaji melalui berbagai penelitian sejalan dengan dinamika perubahan global. Kinerja SDM yang dimaksudkan disini lebih difokuskan pada kinerja karyawan. Faktor-faktor apakah yang berpengaruh terhadap kinerja, sehingga kinerja meningkat untuk menjawab pertanyaan tersebut diatas dapat ditemukan dalam kajian empiris oleh para ahli. Nursiah dalam kajian empiris mengemukakan pengaruh gaya kepemimpinan dan kemampuan berinisiatif terhadap kinerja karyawan (Nursiah, 2004). Motivasi karyawan

**MOTIVASI KERJA**

- a. Kesesuaian pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dengan kebutuhan kerja sehari-hari sebagai Karyawan
- b. Kesesuaian dengan lingkungan kerja.
- c. Kesesuaian pekerjaan dengan harapannya sendiri.
- d. Melayani orang sakit merupakan panggilan jiwa.
- e. Tingkat kesulitan kerja yang memadai.
- f. Keinginan untuk mencapai prestasi kerja terbaik.
- g. Rasa tanggung jawab terhadap penuntasan tugas/kewajiban sebagai karyawan.
- h. Posisi karyawan yang sekarang ini memiliki peluang untuk mengembangkan karier dan kualitas diri.
- i. Pentingnya pengakuan masyarakat sekitar terhadap pekerjaan sebagai perawat/bidan.

**KEPUASAN KERJA**

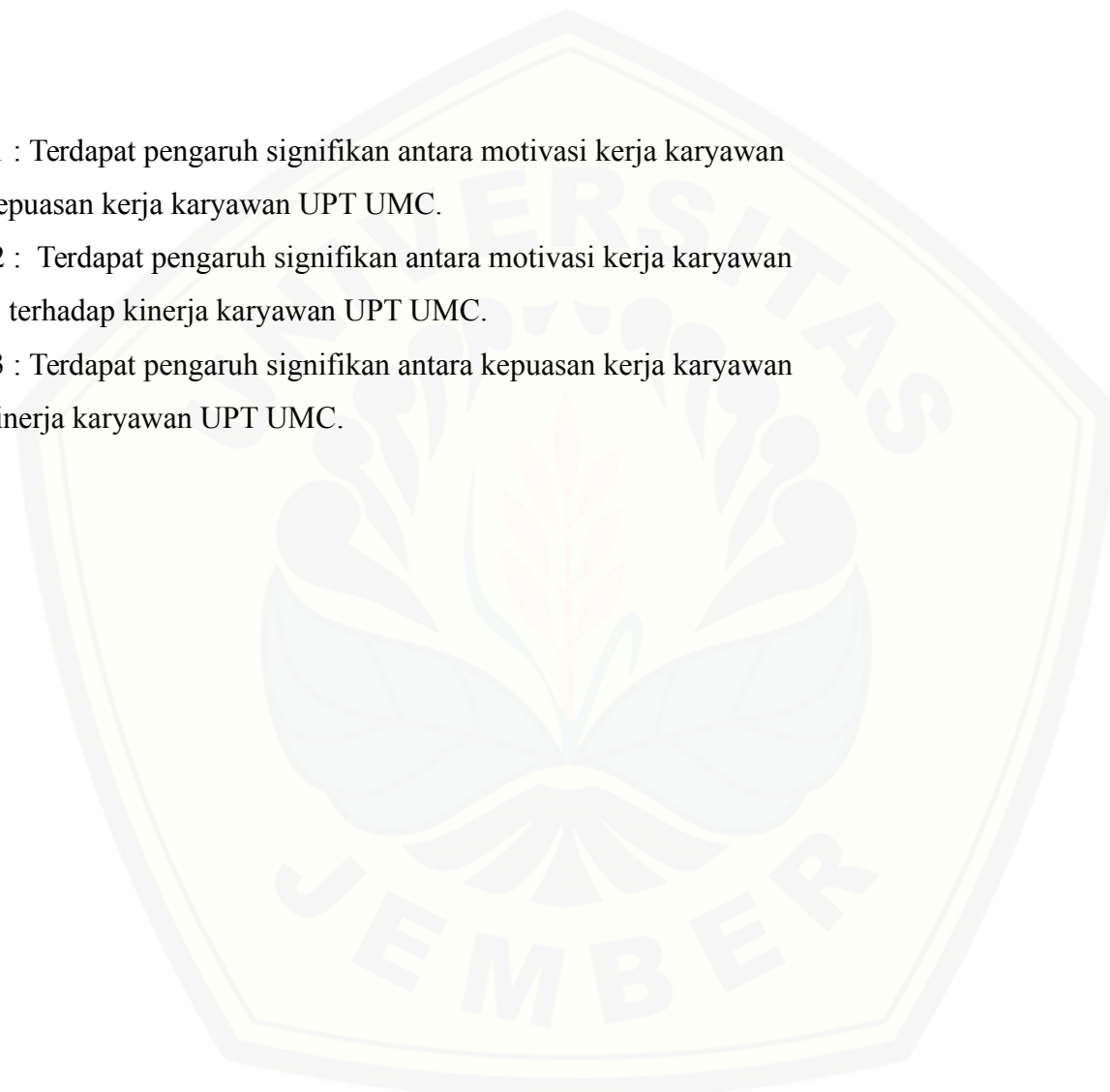
- a. Lingkungan fisik di tempat kerja, bersih, tidak bising, dan aman, sehingga cukup nyaman untuk bekerja.
- b. Tindakan supervisi oleh atasan memberikan pemahaman yang lebih baik untuk kualitas penuntasan kerja.
- c. Kesesuaian gaji yang diterima dengan kesulitan kerja.
- d. Kesesuaian insentif yang diterima dengan prestasi kerja.
- e. Peraturan dan kebijakan yang diberlakukan di tempat kerja memudahkan penuntasan kerja.
- f. Ada kesesuaian kerja dengan sesama rekan kerja, sehingga dapat menimbulkan kerjasama yang saling mendukung.
- g. Perasaan bahwa pekerjaan yang telah

**KINERJA KARYAWAN**

- a. Pemahaman terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
- b. Kualitas hasil kerja sesuai dengan standard kualitas yang diterapkan UPT UMC .
- c. Kuantitas hasil kerja sesuai dengan standard target yang telah ditentukan.
- d. Penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standard waktu penyelesaian seperti yang telah ditentukan UPT UMC .
- e. Kesadaran terhadap pentingnya prinsip efisiensi biaya dalam bekerja.
- f. Kesadaran tentang pentingnya bekerja sama dengan rekan kerja untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik.
- g. Pentingnya menekan tingkat ketidakhadiran (absen dalam bekerja), agar kerja tim tidak terganggu.
- h. Beban kerja yang menjadi tugasnya tidak dirasakan memberatkan, dan bahkan menjadi tantangan pribadi untuk menuntaskannya dengan baik.
- i. Tingkat rasa ikut memiliki UPT UMC , melalui penuntasan pekerjaan dengan baik.
- j. Tingkat kedisiplinan yang diperlihatkan melalui perilaku

**2.10 Hipotesis**

1. Hipotesis 1 : Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan UPT UMC.
2. Hipotesis 2 : Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja karyawan UPT UMC terhadap kinerja karyawan UPT UMC.
3. Hipotesis 3 : Terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan UPT UMC.



## BAB 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Jenis Penelitian

Berdasarkan jenisnya, rancangan penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai penelitian penjelasan (*explanatory research*) yang mencoba menjelaskan hubungan kausalitas antara motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan melalui pengujian hipotesis (Sekaran, 2006; Santoso, 2001). Metode yang digunakan adalah survei (Singarimbun dan Effendi, 1995).

### 3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

#### 3.2.1 Tempat Penelitian

Lokasi penelitian adalah di UPT UMC (*Unej Medical Centre*).

#### 3.2.2 Waktu Penelitian

Waktu pengumpulan data penelitian dilakukan dua bulan (Juni sampai dengan Agustus) tahun 2017.

### 3.3 Penentuan Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi Penelitian

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perawat atau bidan yang bekerja di UPT UMC (*Unej Medical Centre*) yang berjumlah 39 orang.

#### 3.3.2 Sampel Penelitian

Sampel penelitian menggunakan total sampling dimana semua karyawan yang bekerja di UPT UMC adalah sebanyak 39 orang dengan pembagian 5 orang berprofesi sebagai PNS, 21 orang berprofesi sebagai honorer dan 13 orang sebagai



motivasi kerja dan kepuasan kerja, sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Bisa juga variabel bebasnya adalah motivasi sedangkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan merupakan variabel terikatnya.

### 3.4.2 Definisi Operasional

Tabel 3.1 Variabel dan Definisi Operasional

No.	Variabel	Definisi Operasional	Cara Pengukuran	Hasil Pengukuran	Skala Data
1	Motivasi kerja	faktor pendorong orang untuk bertindak atau menginspirasi orang lain untuk berbuat seperti yang diharapkan. Variabel ini diposisikan sebagai variabel eksogen, atau variabel yang diperkirakan berpengaruh terhadap variabel lainnya. Karena variabel ini bersifat laten, maka telah dikembangkan sembilan indikator pengukurannya, yaitu : a. Kesesuaian pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dengan kebutuhan kerja sehari-hari sebagai Karyawan b. Kesesuaian dengan lingkungan kerja. c. Kesesuaian pekerjaan dengan harapannya sendiri. d. Melayani orang sakit merupakan panggilan jiwa. e. Tingkat kesulitan kerja yang memadai. f. Keinginan untuk mencapai prestasi kerja terbaik. g. Rasa tanggung jawab terhadap penuntasan tugas/kewajiban	Kuesioner	- Sangat setuju = 1 - Tidak setuju = 2 - Ragu-ragu = 3 - Setuju = 4 - Sangat setuju = 5  - Skor minimal 15 - Skor maksimal 75  - Dikatakan kurang bila total Skor < 35 - Dikatakan cukup bila $\geq 35$ - < 55 - Dikatakan baik bila total Skor $\geq 55$	Ordinal

No.	Variabel	Definisi Operasional	Cara Pengukuran	Hasil Pengukuran	Skala Data
		<p>variabel antara (intervening), karena diperkirakan ada pengaruh tidak langsung dari motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Karena variabel ini bersifat laten, maka dikembangkan sembilan indikator pengukurannya, yaitu :</p> <p>a. Lingkungan fisik di tempat kerja, bersih, tidak bising, dan aman, sehingga cukup nyaman untuk bekerja.</p> <p>b. Tindakan supervisi oleh atasan memberikan pemahaman yang lebih baik untuk kualitas penuntasan kerja.</p> <p>c. Kesesuaian gaji yang diterima dengan kesulitan kerja.</p> <p>d. Kesesuaian insentif yang diterima dengan prestasi kerja.</p> <p>e. Peraturan dan kebijakan yang diberlakukan di tempat kerja memudahkan penuntasan kerja.</p> <p>f. Ada kesesuaian kerja dengan sesama rekan kerja, sehingga dapat menimbulkan kerjasama yang saling mendukung.</p> <p>g. Perasaan bahwa karyawan telah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP atau TUPOKSI.</p> <p>h. Kebijakan promosi karyawan yang terukur, memungkinkan untuk dicapai, dan adil.</p> <p>i. Pengaturan jam kerja atau shift kerja yang adil.</p>		<p>- Tidak Pernah = 0</p> <p>- Skor minimal 0</p> <p>- Skor maksimal 60</p> <p>- Dikatakan kurang bila total Skor &lt; 20</p> <p>- Dikatakan cukup bila total Skor <math>\geq</math> 20</p> <p>- 40</p> <p>- Dikatakan baik bila total Skor <math>\geq</math> 40</p>	
3	Kinerja Karyawan	<p>hasil dari keterkaitan antara usaha, kemampuan, dan persepsi tugas. Artinya bahwa hasil yang diperoleh dari kerja keras seseorang karyawan berdasarkan beban kerja dan waktu</p>	Kuesioner	<p>- Sangat setuju = 1</p> <p>- Tidak setuju = 2</p> <p>- Ragu-ragu = 3</p> <p>- Setuju = 4</p>	Ordinal

No.	Variabel	Definisi Operasional	Cara Pengukuran	Hasil Pengukuran	Skala Data
		d. Penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standard waktu penyelesaian seperti yang telah ditentukan UPT UMC .		Skor $\geq$ 65,3- <102,6	
		e. Kesadaran terhadap pentingnya prinsip efisiensi biaya dalam bekerja.		- Dikatakan baik bila total	
		f. Kesadaran tentang pentingnya bekerja sama dengan rekan kerja untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik.		Skor $\geq$ 102,6	
		g. Pentingnya menekan tingkat ketidakhadiran (absen dalam bekerja), agar kerja tim tidak terganggu.			
		h. Beban kerja yang menjadi tugasnya tidak dirasakan memberatkan, dan bahkan menjadi tantangan pribadi untuk menuntaskannya dengan baik.			
		i. Tingkat rasa ikut memiliki UPT UMC , melalui penuntasaan pekerjaan dengan baik.			
		j. Tingkat kedisiplinan yang diperlihatkan melalui perilaku kepatuhannya terhadap peraturan yang diterapkan dalam UPT UMC.			

### 3.5 Data dan Sumber Data

Sumber data dihimpun dari data sekunder dan data primer. Data sekunder bersumber dari data laporan hasil pelayanan UPT UMC, dan karakteristik (latar belakang) subyek yaitu nama, umur, jenis kelamin, lama bekerja, status kepegawaian dan pelatihan yang pernah di ikuti. Sedang data primer diperoleh dari

1. Penggunaan kuesioner yang diberikan kepada seluruh karyawan UPT UMC yang telah memenuhi kriteria inklusif.
2. Penelusuran literatur yaitu penggunaan buku-buku (*text-book*, jurnal) yang mendukung penelitian tersebut.

### 3.6.2 Alat Perolehan Data

Kuesioner yang telah diisi oleh seluruh karyawan UPT UMC kemudian dilakukan pentabulasian data sehingga didapatkan hasil yang kemudian diproses dengan komputer.

## 3.7 Teknik Penyajian dan Analisis Data

### 3.7.1 Teknik Penyajian Data

Data disajikan dalam tabel dan grafik yang dinarasikan sesuai hasil penyajian data dan uji SPSS.

### 3.7.2 Analisa Data

#### a. Analisa Regresi Berganda

Mengukur seberapa jauh pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan analisa regresi linear berganda menggunakan aplikasi SPSS 18.0 maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 \cdot x_1 + b_2 \cdot x_2$$

(dalam Nugroho tahun 2005)

b. Analisa Korelasi

Korelasi itu berarti hubungan, begitu pula analisis korelasi yaitu suatu analisis yang digunakan untuk melihat hubungan antara dua variabel. Uji korelasi tidak membedakan jenis variabel (baik variabel dependent maupun independent). Digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan yang bisa ditentukan dengan klasifikasi koefisien korelasi yang digunakan dimana nilai korelasi dapat dikelompokkan dalam Nugroho, (2005) sebagai berikut : 0,41 s/d 0,70 korelasi keeratan kuat, 0,71 s/d 0,90 sangat kuat dan 0,91 s/d 0,99 sangat kuat sekali dan jika 1 berarti sempurna. Nilai koefisien korelasi diperoleh melalui pengolahan data hasil kuisioner dengan menggunakan program SPSS 18.0.

c. Uji T –test

Uji statistik T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis tersebut adalah :

$$t = \frac{rs\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-rs^2}}$$

Keterangan :

n = jumlah data

r = koefisien korelasi

Langkah-langkah uji hipotesis

H0 : ts < 0 : menunjukkan tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja

dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan

## d. Uji F

Uji F digunakan untuk menentukan apakah secara serentak variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik atau apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis tersebut adalah :

$$F \text{ hitung} = \frac{R^2 / (k-1)}{(1-R^2) / (N-k)}$$

Dimana :

R<sup>2</sup> = koefisien determinasi

N = Banyaknya sampel (observasi)

K = Banyaknya parameter/koefisien regresi plus konstanta

(dalam Nugroho tahun 2005)

Kriteria Pengujian :

1. Apabila nilai F hitung < F tabel, maka H<sub>0</sub> diterima. Artinya semua koefisien regresi secara bersama-sama tidak signifikan pada taraf signifikansi 5%
2. Apabila nilai F hitung > F tabel, maka H<sub>0</sub> ditolak. Artinya semua koefisien regresi secara bersama-sama signifikan pada taraf signifikansi 5%.

sama dengan 0 maka ini menunjukkan bahwa variable dependent tidak bisa dijelaskan oleh variable independent.

### 3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

#### 3.8.1 Uji validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Uji validitas digunakan untuk menguji seberapa cermat suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (*corrected item total correlation*) yang penyelesaiannya dilakukan dengan menggunakan program SPSS 18.0. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara  $r$  hitung dengan  $r$  tabel melalui tahapan analisis yang disesuaikan dalam Sugiyono dan Wibowo tahun 2004 adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan:

X = Skor masing-masing variabel yang ada pada kuesioner

Y = Skor total semua variabel kuesioner

n = Jumlah responden

$r^{xy}$  = Korelasi antara variabel X dan Y. Kriteria pengujian adalah:

$r^{hitung} > r^{tabel} \rightarrow$  valid

$r^{hitung} < r^{tabel} \rightarrow$  tidak valid

Hasil dari uji validitas yang dilakukan oleh peneliti adalah dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 20 orang maka nilai  $n$  tabel dapat

1. Nilai  $r = +1$  atau mendekati 1, maka korelasi antara X dan Y dikatakan positif dan sangat kuat sekali.
2. Nilai  $r = -1$  atau mendekati -1, maka korelasi antara X dan Y dikatakan kuat dan negatif.
3. Nilai  $r = 0$  atau mendekati 0, maka hubungan antara kedua variabel sangat lemah atau tidak ada hubungan sama sekali.

### 3.8.2 Uji Reliabilitas (*Test of Reliabilitas*)

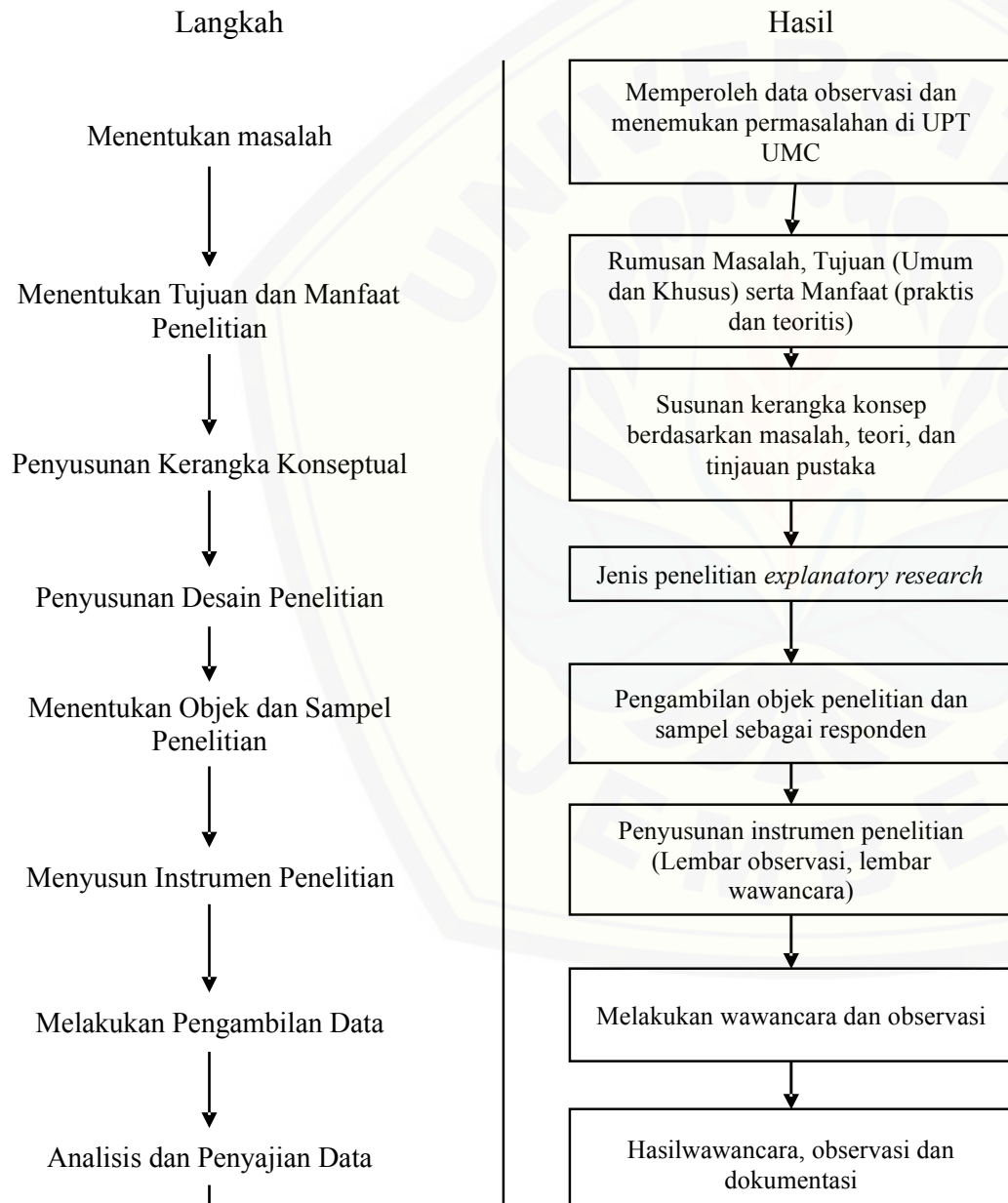
Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala-gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Uji reliabilitas dilakukan terhadap pertanyaan yang telah *valid*. Rumus yang dipakai adalah untuk menguji reliabilitas dalam penelitian adalah dengan melihat hasil *Cronbach Alpha* yang penyelesaiannya dilakukan dengan membandingkan antara  $r$  alpha dan  $r$  tabel dengan hasil output uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS menunjukkan bahwa besar nilai Cronbach's Alpha 0,876. sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk pertanyaan adalah reliabel.

Secara umum keandalan dalam kisaran 0,00 s/d 0,20 kurang baik, > 0,20 s/d 0,40 agak baik, > 0,40 s/d 0,60 cukup baik, > 0,60 s/d 0,80 baik, serta dalam kisaran > 0,80 s/d 1.00 dianggap sanggap baik. (Santoso, 2001 : 227). Rumus Cronbach's Alpha adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum}{k-1} \right)$$



### 3.9 Alur Penelitian



## BAB 5. PENUTUP

### 5.1 Kesimpulan

- a. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa kepuasan responden pada UPT UMC yaitu merasakan cukup puas.
- b. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa motivasi karyawan, kinerja karyawan dan kepuasan kerja menyatakan baik.
- c. Hasil dari kinerja karyawan pada UPT UMC dipengaruhi terhadap variabel motivasi.
- d. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa karyawan menyatakan baik yang bekerja di UPT UMC.
- e. Motivasi kerja karyawan UPT UMC berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UPT UMC dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UPT UMC.

### 5.2 Saran

- a. Untuk UPT UMC

Untuk lebih meningkatkan kepuasan karyawan yang berujung pada meningkatnya kinerja maka sangat dibutuhkan kenaikan gaji yang terstandar, jenjang karir yang jelas, lebih meningkatkan karyawan untuk mengikuti pelatihan demi peningkatan kepuasan serta perlu ditambah layanan rawat inap untuk meningkatkan motivasi, kepuasan dan kinerja. Untuk peningkatan kinerja karyawan sebaiknya ditempuh lewat peningkatan motivasi karyawan terlebih

komponen lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan yang belum penulis saat ini lakukan penelitian.



**DAFTAR PUSTAKA**

- Abdurrahim, M. I. 1990. Sikap Tauhid dan Motivasi Kerja. *Jurnal Ulumul Qur'an* No. 6 Vol. II/. Lembaga Studi Agama dan Filsafat: Jakarta.
- Ahmad, R. 2005. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi dan dampaknya Terhadap Kinerja di RSUD Dr. Soebandi Jember. *Tesis* Program Pasca Sarjana Universitas Jember. Tidak Dipublikasikan.
- Amil. 2008. Analisa Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Non Edukatif di Universitas Muhammadiyah Mataram Nusa Tenggara barat. *Tesis* Program Pasca Sarjana Universitas Jember. Tidak dipublikasikan.
- Arab, M., Tajvar, M., Akbari, F., 2006. 'Selection an appropriate leadership style to direct hospitel manpower', *Dept. Of health management and economic sciences, school of public health, tehram university of medical sciences.* Iran. vol. 35, No.3, pp 64 – 69.
- Arief, B. 2003. Pengaruh Perilaku Pemimpin terhadap Motivasi dan Dampak Terhadap Kinerja. *Tesis.* Program Pasca Sarjana Universitas Jember. Tidak dipublikasikan.
- Arikunto, 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan.* Jakarta : Rienika Cipta.
- Armanu, T. 2005. Hubungan Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Strategi, dan Kinerja. *Tesis.* Program Pasca Sarjana Universitas Brawijaya. Tidak dipublikasikan.
- Armstrong. M, 2004. *Perfomance management* (alih bahasa : Tony Setiawan). Yogyakarta : Tugu Publeser.
- As'ad. 2000. *Psikologi Industri.* Cetakan Kelima. Yogyakarta: Liberty.
- Assaf, A.F. 2009, *Mutu Pelayanan Kesehatan Perspektif Internasional*, EGC,

- Byars, L. dan Lesli, W. R., 1984, *Human Resources and Personal Management*. Richard D. Irwin Inc, Homewood Illionis.
- Casida, J. M., 2007. *The relationship of nuerse managers leasdership styles and nursing unit organization culture in acutecarehospitals in newjersey*, tesis, Seton Hall University.
- CDC, 2003, *Health Care in America Trends in Utilization*, Laporan Tahunan, American.
- Data Unit Pelaksana Teknis, 2017, UMC, Universitas Jember, Jember.
- Davis, K, N, J. W., 1996, *Prilaku Dalam Organisasi Jilid I (terjemahan)*, Erlangga, Jakarta.
- Departemen Kesehatan RI, 1998, *Direktori Jenderal Pelayanan Medik*, Departemen Kesehatan RI,
- Dessler, G., 1998, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, terjemahan, Prehalindo, Jakarta.
- Dharma, A., 1985, *Manajemen Prestasi Kerja*, Edisi Pertama. Rajawali Jakarta.
- Dinas Kesehatan Kabupaten Jember, 2010, *Direktori Dinas Kesehatan Tingkat II*. Dinas Kesehatan. Jember,
- Draper, D. A., Felland, L. E., Liebhaber, A., Melichar, L., 2008, 'The role of nurses in hospitel quality improvement' Center fors tudyng Health system change, No. 03, hh. 01 – 08.
- Drummond, H. 2000. *Introductional to Organizational Behavior*. McGraw Hill Book Co., New York.
- Duncan, J. W. 1981. *Organizational Behaviour*. Houghton Mifflin Coy. Boston.
- Faizah, 2003, *Pengaruh Variabel Motivasi Terhadap Produktivitas kerja karyawan* PT. Tiga Belas Satria Divisi Blue Cage Surabaya. Tesis Program Pasca

- Gurati, D. 2000. *Ekonometrika*. Jakarta: Erlangga.
- Hariandja, M. T. E., 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta.
- Hersey, P., dan Ken, B., 1999. *Manajemen Perilaku Organisasi*, Edisi Kelima, Terjemahan Agus Dharma, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Ivancevich, J. M., dan Donnelly, J. H., 1992. *Organisasi : Perilaku, Struktur dan Proses*. Jilid I. Edisi V Alih Bahasa : Djarkasin. Jakarta. Erlangga.
- Khoiridin. 2002. *Pengaruh Beberapa Komponen Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Universitas Jember.
- Kotler, J.P., dan Heskett, J.L., 2003. *Corporate Culture and Performance*. New York. The Free Press.
- Laurance. 2013. *Teori Manajemen Komperenhensip Integralistik*. Salemba 4. Jakarta
- Mangkunegara, A. A., Anwar, P., 2006, *Evaluasi Kinerja SDM*, Refika Aditama, Bandung.
- Mangkunegoro, A. A., Anwar, P., 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Rosdakarya, Bandung.
- Martoyo, S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. BPFE. Yogyakarta.
- Mathis, L. R., dan Jackson, H. J., 2002. *Managemet Sumber daya Manusia*. Salemba Empat (PT. Salemba Empat Patria). Jakarta.
- Meyer, J. A. Dan Stepnick, L. S., 2004, 'Hospital Quality : Ingredients For Success Overview And Lessons Learned, The Common wealth Fund, hh. 01 – 30.
- Moorhead, Gregory, Ricky Griffin. 2013. *Perilaku Prganisasi*. Salemba Empat. Jakarta

- Muriman, C. 2008, Pengaruh Budaya Organisasi dan Stress Terhadap Komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan, Desertasi, UnivBrawijaya, Malang.
- Musafak, A. 2008. *Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi Efektif dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Jember.
- Nawawi, H., 2006, *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nitisemito, A. S.K., 1996. *Wawasan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Nursadah, I, T, A., dan Al Musadieq. 2008, Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal From GDLPOLINEMA* Volume 6, Nomor 2, September 2008 – ISSN 1412-6435.
- Nursiah, 2004, Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol.4 No.2. Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara. Versi Online : <http://www.manbisnis.tripod.com>.
- Pasolong, H., 2008. *Kepemimpinan Birokrasi*. Alfabeta, Bandung.
- Peltier, J., dan Dahl, A., 2009, 'The relationship between employee satisfaction and hospital patient experiences', *Forum for people performance management and measurement*. Hh.
- Pohan, I. S., 2007. *Jaminan Mutu Layanan Kesehatan: Dasar-dasar Pengertian dan Penerapan*, EGC, Jakarta.
- Prawirosentono. 2002. *Analisis Kinerja Organisasi*. Bandung. PT. Renika Cipta.Press.
- Putut. 2001. Pengaruh Perilaku Pemimpin, Iklim Organisasi dan Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Dinas Pendapatan Propinsi Daerah Jawa

- Robbins, S. P., 1996, *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroveersi, dan Aplikasi*, Jilid I dan 2, PT. Prehalindo, Jakarta.
- Sabarguna, B, S, 2009, *Buku Pegangan Mahasiswa Manajemen Rumah Sakit*, Sugeng Seto, Jakarta.
- Santoso, S, 2001. *Buku Latihan SPSS Statisk Parametrik*. PT Elex Media Kompotindo Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Satrianegara, M, Sitti Saleha, 2009, *Organisasi dan Manajemen Pelayanan Kesehatan serta Kebidanan*, Salemba Medika, Jakarta.
- Sekaran, U, 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis Buku 2*. Salemba Empat.
- Setiabudi, F, 2003. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Gaya Komunikasi Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Jember). *Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Jember*. Tidak Dipublikasikan.
- Sigit S, 2003. *Perilaku Organisasi. Edisi Pertama*, BPFE, Yogyakarta.
- Simanjutak P. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : Fakultas Ekonomi – Universitas Indonesia.
- Simamora, H, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Singarimbun, M, S, 1995. *Metode Penelitian Surey LP3ES*. Jakarta.
- Soehardi, S, 2003, *Perilaku Organisasi. Edisi Pertama*, BPFE, UGM, Yogyakarta.
- Strauss, G, L, 1996, *Manajemen Personalia, Segi Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta : PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Subanegara, H, 2005, *Diamond Head Dreal & Kepemimpinan dalam Manajemen Rumah Sakit*, Andi, Yogyakarta.



- Sylviana, A. 2003. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Anggota Polri. *Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Jember*. Tidak Dipublikasikan.
- Thoha, M, 1993, *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar Aplikasinya*, Rajawali, Jakarta.
- Tias, R, S, 2006. Karya Variabel-variabel yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Polisi Pamong Praja Kabupaten Jember. *Tesis Magister Manajemen Universitas Jember* (Tidak dipublikasikan).
- Timpe, a. D, 1999. *Memotifasi Pegawai. Cetakan Keempat*. Jakarta : PT Gramedia Ari Media.
- Triprasetyo. 2001. Pengaruh Perilaku Pemimpin, Iklim Organisasi dan Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja. Universitas Jember.
- Trisnantoro, L, 2005, *Memahami Penggunaan Ilmu Ekonomi dalam Manajemen Rumah Sakit*, Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- UPT UMC. 2017. *Profil Unit Pelayanan Teknis Unej Medical Centre*. Unej Press. Jember
- Wijono, D, 1999, *Manajemen Mutu Pelayanan kesehatan*, Airlangga University Press, Surabaya.
- Wijono, D, 2008, *Manajemen Mutu Rumah Sakit dan Kepuasan Pasien – Prinsip dan Praktik*, Duta Prima Airlangga, Surabaya.
- World Health Organization, 2003, *How Can hospital Performance be Measured and Monitored?*, WHO Regional Office For Europe.
- Yang, C, W, 2009. ‘A Study on the leadership behavior, safety Culture, and safety performance of the healthcare industry’, *World academy of science, engineering and technology 2009*.

## LAMPIRAN

## 1. Uji Validitas dan Uji Realibilitas

## Varibel Y (Kuesioner Kinerja)

Tabel Uji Validitas Kinerja

No	Pertanyaan	Pearson Correlation	Keterangan
1	Menurut saya, pengetahuan saya, sangat mendukung melaksanakan tugas sehari – hari saya	0,651	Valid
2	Menurut saya, pemahaman sangat dibutuhkan dalam menjalankan pedoman kerja sehari - hari	0,434	Valid
3	Menurut saya, semua tugas yg saya terima sudah sesuai dengan pengetahuan yang saya miliki	0,416	Valid
4	Menurut saya, semua tugas bisa saya selesaikan dengan baik dan memuaskan	0,417	Valid
5	Menurut saya, kerja sama dengan rekan – rekan adalah yang terbaik	-0,005	Tidak Valid
6	Menurut saya, saya akan melaksanakan tugas saya tanpa disuruh oleh atasan	0,618	Valid
7	Menurut saya, saya tidak akan meninggalkan tugas, sebelum jam kantor usai	0,429	Valid
8	Menurut saya, saya tidak akan meninggalkan pekerjaan saya, walaupun ada kepentingan pribadi	0,182	Tidak Valid

No	Pertanyaan	Pearson Correlation	Keterangan
12	Menurut saya, pekerjaan saya kerjakan sering mendapat pujian	0,808	Valid
13	Menurut saya, kualitas pekerjaan yang utama dalam menyelesaikan semua tugas saya	0,534	Valid
14	Menurut saya, kuantitas bukan tujuan penyelesaian tugas saya	0,771	Valid
15	Menurut saya, setiap karyawan harus menyelesaikan tugas dengan terbaik	0,263	Tidak Valid
16	Menurut saya, setiap karyawan harus mampu mencapai standar kualitas yang diminta rumah sakit	0,558	Valid
17	Menurut saya, saya bangga dengan prestasi kerja saya	0,647	Valid
18	Menurut saya, saya bisa menyelesaikan pekerjaan yang diminta pimpinan	0,197	Tidak Valid
19	Menurut saya, saya harus menjadi karyawan terbaik	0,480	Valid
20	Menurut saya, saya tidak merasa bangga bila teman menyelesaikan pekerjaan dengan asal – asalan	0,588	Valid
21	Menurut saya, saya akan bekerja terbaik walaupun pimpinan tidak ada	0,441	Valid
22	Menurut saya, saya merasa malu bila kualitas pekerjaan saya lebih jelek dibanding pekerjaan teman saya	0,421	Valid
23	Menurut saya, saya akan menaiki jabatan lebih tinggi	0,720	Valid

No	Pertanyaan	Pearson Correlation	Keterangan
27	Menurut saya, saya akan mengoreksi pimpinan bila pimpinan bersikap merugikan rumah sakit	0,645	Valid
28	Menurut saya, saya tidak akan menyalahgunakan jam istirahat saya.	0,539	Valid

Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 39 orang, maka nilai **r-tabel** dapat diperoleh melalui  $df(\text{degree of freedom}) = n$ , dimana  $n$  adalah jumlah responden. Berdasarkan **r-tabel** dengan  $n = 39$  diperoleh nilai r-tabel sebesar 0,316. Apabila besar *Pearson Correlation* kurang dari besar **r-tabel** maka item pertanyaan valid. Hasil uji menunjukkan bahwa terdapat 6 pertanyaan yang tidak dapat digunakan dalam penelitian, yaitu pertanyaan nomor 5, 8, 10, 11, 15 dan 18.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas kuesioner dapat diketahui dengan melihat besar nilai Cronbach's Alpha dengan menggunakan aplikasi SPSS. Apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, maka kuesioner memenuhi kriteria reliabel.

**Tabel Reliability Statistics Kinerja**

Cronbach's Alpha	N of Items
0,904	22

1	Dorongan dalam diri saya untuk membantu pekerjaan rekan rekan saya	0,438	Real
2	Dorongan dalam diri saya untuk bekerja dengan baik	0,317	Real
3	Dorongan dalam diri saya untuk mengabdikan pada orang sakit	0,442	Real
4	Dorongan dalam diri saya untuk selalu berdiskusi dengan teman kerja	0,497	Real
5	Dorongan dalam diri saya untuk berprestasi yang terbaik	0,483	Real
6	Dorongan dalam diri saya untuk mendapatkan nilai tambah	0,500	Real
7	Dorongan dalam diri saya untuk selalu ingin cepat naik pangkat	0,690	Real
8	Dorongan dalam diri saya untuk selalu memberikan motivasi kepada pasien agar cepat sembuh	0,312	Tidak Real
9	Dorongan dalam diri saya untuk selalu menepati janji	0,229	Tidak Real
10	Dorongan dalam diri saya untuk selalu bekerja lebih keras supaya bias menjadi seorang pemimpin	0,659	Real
11	Dorongan dalam diri saya untuk selalu bersaing sehat dengan teman sekerja	0,625	Real
12	Dorongan dalam diri saya untuk selalu berbuat terbaik dan terhindar dari kesalahan	0,473	Real
13	Dorongan dalam diri saya untuk melaksanakan tugas yang terbaik	0,403	Real
14	Dorongan dalam diri saya untuk selalu mengerjakan	0,425	Real

valid. Hasil uji menunjukkan bahwa terdapat 2 pertanyaan yang tidak dapat digunakan dalam penelitian, yaitu pertanyaan nomor 8 dan 9.

### 3. Uji Reliabilitas

Reliabilitas kuesioner dapat diketahui dengan melihat besar nilai Cronbach's Alpha dengan menggunakan aplikasi SPSS. Apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, maka kuesioner memenuhi kriteria reliabel.

**Tabel Reliability Statistics Motivasi**

Cronbach's Alpha	N of Items
0,755	13

Hasil output uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS menunjukkan bahwa besar nilai Cronbach's Alpha 0,755. sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk pertanyaan adalah reliabel.

### Variabel X2 Kepuasan Kerja Karyawan

Tabel Uji Validitas Kepuasan Kerja

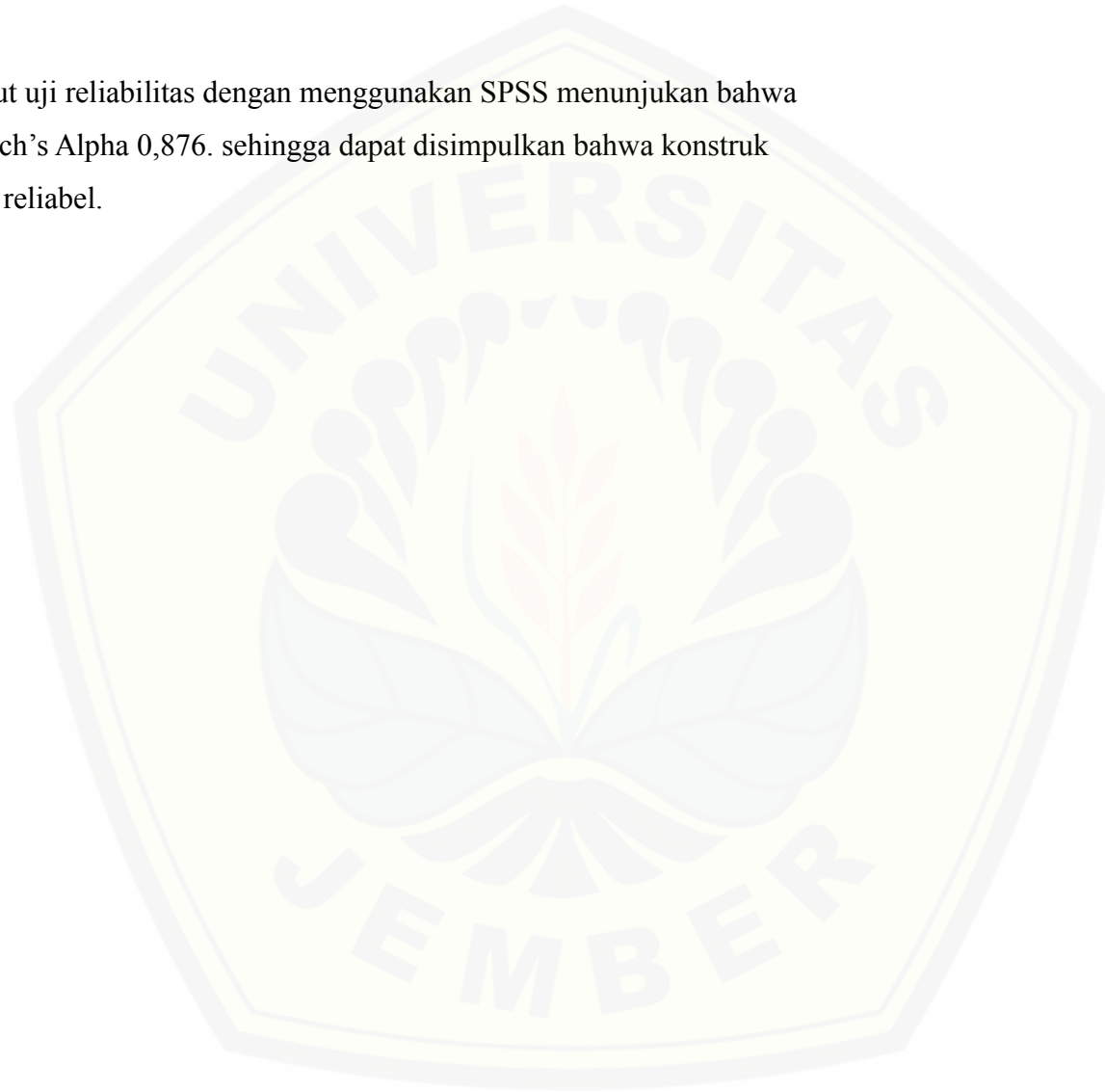
No	Pertanyaan	Hasil Uji	Keterangan
1	Setiap tugas yang diberikan kepada saya akan selalu saya laksanakan dengan baik agar menimbulkan kepuasan	0,678	Valid
2	Tugas yang sulit dilaksanakan akan koordinasikan dengan atasan sehingga bisa terselesaikan	0,588	Valid
3	Tugas yang diberikan atasan kepada saya terasa adil	0,414	Valid

8	Tugas yang terselesaikan menyebabkan kebanggaan tersendiri	0,760	Valid
9	Tugas yang diberikan kepada saya selalu menyenangkan	0,725	Valid
10	Tugas yang diberikan kepada saya merupakan pengakuan bahwa saya mampu melakukan	0,705	Valid
11	Tugas yang diberikan kepada saya akan saya laksanakan dengan penuh tanggung jawab	0,445	Valid
12	Sebagai bentuk pertanggung jawaban saya pada atasan maka saya akan selalu melaporkan kegiatan saya	0,596	Valid
13	Pekerjaan yang ada merupakan tantangan yang harus saya selesaikan	0,651	Valid
14	Saya tanamkan dalam diri saya agar saya bekerja karena saya butuh	0,520	Valid
15	Saya bekerja merupakan bentuk pengabdian diri	0,390	Valid

Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 39 orang, maka nilai **r-tabel** dapat diperoleh melalui  $df$  (*degree of freedom*) = n, dimana n adalah jumlah responden. Berdasarkan **r-tabel** dengan n = 39 diperoleh nilai **r-tabel** sebesar 0,316. Apabila besar *Pearson Correlation* kurang dari besar **r-tabel** maka item pertanyaan valid. Hasil uji menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan dapat digunakan dalam penelitian.

#### 4. Uji Reliabilitas

Hasil output uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS menunjukkan bahwa besar nilai Cronbach's Alpha 0,876. sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk pertanyaan adalah reliabel.





**Lampiran A. Kuesioner****KUESIONER****Analisis Motivasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja dan Pengaruhnya Pada  
Kinerja Karyawan Unit Pelayanan Teknis Universitas Jember *Medical  
Center***

Penelitian ini bertujuan mengukur kinerja karyawan di unit kerja tempat mereka bertugas, menurut persepsi mereka sendiri. Disamping itu, penelitian juga bertujuan mengetahui hubungan antara kinerja perawat dengan motivasi kerja dan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu mengembangkan kebijakan pimpinan di UPT UMC mendorong peningkatan kinerja perawat. Oleh karena itu peneliti meminta kesediaan para perawat/bidan di unit unit kerja perawatan rela mengisi formulir instrumen penelitian ini dengan jujur.

Formulir isian terdiri atas 4 bagian yaitu;

- A. Identitas responden.
- B. Kinerja karyawan.
- C. Motifasi kerja
- D. Kepuasan kerja

Mohon partisipasi dari bapak atau ibu perawat dan bidan yang terpilih untuk kepentingan penelitian ini. Atas partisipasi bapak atau ibu sekalian peneliti menyampaikan banyak terimakasih.

**Lampiran B. Lembar Persetujuan****INFORMED CONSENT****Pernyataan Kesediaan Menjadi Responden**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama :  
Umur :  
Jenis Kelamin :  
Status Perkawinan :  
Pekerjaan :  
Pendidikan terakhir :

Menyatakan bersedia untuk berpartisipasi sebagai responden atau subjek penelitian yang dilakukan oleh :

Nama : dr. Rony Prasetyo  
NIM : 152520102048  
Fakultas : Program Pasca Sarjana Ilmu Kesehatan Masyarakat  
Judul Penelitian : Analisis Motivasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja dan Pengaruhnya pada Kinerja Karyawan Unit Pelayanan Teknis Universitas Jember *Medical Center*  
Pembimbing : dr. Al Munawir, M.Kes., Ph.D  
Dr. Hadi Prayitno, Drs., M.Kes.

Dengan catatan sebagai berikut :

1. Penelitian ini tidak beresiko membahayakan diri saya
2. Penelitian ini berguna untuk meningkatkan pengetahuan tentang motivasi, kepuasan dan kinerja karyawan
3. Data dan catatan pribadi tentang penelitian ini hanya dirahasiakan dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian
4. Saya berhak mengundurkan diri dari penelitian tanpa ada sanksi

Demikian secara sukarela menjadi responden dalam penelitian analisis

**Lampiran C. Identitas Responden**

Responden adalah perawat atau bidan yang saat pengumpulan data, bertugas di unit-unit pelayanan medik (11 unit kerja).

Petunjuk pengisian : tuliskan jawaban atas pertanyaan pada identitas responden dibawah ini sesuai yang diminta.

NO	PERTANYAAN	JAWABAN
1	Nama responden.....	.....
2	Nama unit kerja .....	.....
3	Profesi responden	Perawat atau bidan
4	Usia saat ini	.....tahun
5	Jenis kelamin	Laki laki atau perempuan
6	Status perkawinan	Belum kawin/kawin/duda/cerai
7	Status kepegawaian	PNS/HONORER/KONTRAK/MAGANG
8	Lama bertugas di UPT UMC	.....bulan/tahun
9	Nama Unit kerja saat ini	.....
10	Lama bertugas di unit kerja /tempat tugas saat ini	.....bulan/ tahun

**Lampiran D. Kuesioner Kinerja**

PETUNJUK PENGISIAN ; Bacalah pertanyaan tiap nomer kemudian beri tanda silang (X) pada kolom yang sesuai dengan perasaan anda saat ini. (Sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju).

No	Pertanyaan	Sangat setuju	Setuju	Kurang setuju	Tidak setuju	Sangat tidak setuju
1	Menurut saya, pengetahuan saya, sangat mendukung melaksanakan tugas sehari – hari saya					
2	Menurut saya, pemahaman sangat dibutuhkan dalam menjalankan pedoman kerja sehari - hari					
3	Menurut saya, semua tugas yg saya terima sudah sesuai dengan pengeta-huan yang saya miliki					
4	Menurut saya, semua tugas bisa saya selesaikan dengan baik dan memuaskan					
5	Menurut saya, kerja sama dengan rekan – rekan adalah					

No	Pertanyaan	Sangat setuju	Setuju	Kurang setuju	Tidak setuju	Sangat tidak setuju
8	Menurut saya, saya tidak akan meninggalkan pekerjaan saya, walaupun ada kepentingan pribadi yang mendesak saya					
9	Menurut saya, kreativitas sangat menunjang keberhasilan pekerjaan saya					
10	Menurut saya, perlu dibina kerja sama yang harmonis antara saya dengan atasan, agar semua tugas dapat terselesaikan					
11	Menurut saya, tidak ada pekerjaan yang terbengkalai jika kita mau bekerja sama					
12	Menurut saya, pekerjaan saya kerjakan sering mendapat pujian					
13	Menurut saya, kualitas pekerjaan yang utama dalam menyelesaikan semua tugas					

No	Pertanyaan	Sangat setuju	Setuju	Kurang setuju	Tidak setuju	Sangat tidak setuju
16	Menurut saya, setiap karyawan harus mampu mencapai standar kualitas yang diminta rumah sakit					
17	Menurut saya, saya bangga dengan prestasi kerja saya					
18	Menurut saya, saya bisa menyelesaikan pekerjaan yang diminta pimpinan					
19	Menurut saya, saya harus menjadi karyawan terbaik					
20	Menurut saya, saya tidak merasa bangga bila teman menyelesaikan pekerjaan dengan asal – asalan					
21	Menurut saya, saya akan bekerja terbaik walaupun pimpinan tidak ada					
22	Menurut saya, saya merasa malu bila kualitas pekerjaan saya lebih jelek dibanding					

No	Pertanyaan	Sangat setuju	Setuju	Kurang setuju	Tidak setuju	Sangat tidak setuju
25	Menurut saya, saya akan mampu bersaing secara sehat dengan siapa saja					
26	Menurut saya, kenaikan pangkat didapat lebih cepat bila kita mempunyai kemampuan yang lebih					
27	Menurut saya, saya akan mengoreksi pimpinan bila pimpinan bersikap merugikan rumah sakit					
28	Menurut saya, saya tidak akan menyalahgunakan jam istirahat saya.					

**Lampiran E. Kuesioner Motivasi Karyawan**

PETUNJUK PENGISIAN ; Bacalah pertanyaan tiap nomer kemudian beri tanda silang (X) pada kolom yang sesuai dengan perasaan anda saat ini. (Sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju).

No	Pertanyaan	Sangat setuju	Setuju	Kurang setuju	Tidak setuju	Sangat tidak setuju
1	Dorongan dalam diri saya untuk membantu pekerjaan rekan rekan saya					
2	Dorongan dalam diri saya untuk bekerja dengan baik					
3	Dorongan dalam diri saya untuk mengabdikan pada orang sakit					
4	Dorongan dalam diri saya untuk selalu berdiskusi dengan teman kerja					
5	Dorongan dalam diri saya untuk berprestasi yang					



No	Pertanyaan	Sangat setuju	Setuju	Kurang setuju	Tidak setuju	Sangat tidak setuju
8	Dorongan dalam diri saya untuk selalu memberikan motivasi kepada pasien agar cepat sembuh					
9	Dorongan dalam diri saya untuk selalu menepati janji					
10	Dorongan dalam diri saya untuk selalu bekerja lebih keras supaya bias menjadi seorang pemimpin					
11	Dorongan dalam diri saya untuk selalu bersaing sehat dengan teman sekerja					
12	Dorongan dalam diri saya untuk selalu berbuat terbaik dan terhindar dari kesalahan					
13	Dorongan dalam diri saya untuk melaksanakan tugas yang terbaik					
14	Dorongan dalam diri saya untuk selalu mengerjakan tugas dengan baik walaupun berat					
15	Dorongan dalam diri saya untuk selalu bekerja keras					

**Lampiran F. Kepuasan Kerja Karyawan**

PETUNJUK PENGISIAN ; Bacalah pertanyaan tiap nomer kemudian beri tanda silang (X) pada kolom yang sesuai dengan perasaan anda saat ini. (Selalu, Sering, kadang-kadang, jarang dan tidak pernah)

No	Pertanyaan	Selalu	Sering	Kadang-kadang	Jarang	Tidak Pernah
1	Setiap tugas yang diberikan kepada saya akan selalu saya laksanakan dengan baik agar menimbulkan kepuasan					
2	Tugas yang sulit dilaksanakan akan koordinasikan dengan atasan sehingga bisa terselesaikan					
3	Tugas yang diberikan atasan kepada saya terasa adil walau kadang memberatkan					
4	Sapaan dari atasan akan membuat puas dalam diri saya					
5	Penghargaan yang saya dapatkan dari prestasi kerja saya menimbulkan kepuasan tersendiri					
6	Tugas yang diberikan kepada saya sesuai dengan keahlian dan pengalaman saya					

No	Pertanyaan	Selalu	Sering	Kadang-kadang	Jarang	Tidak Pernah
11	Tugas yang diberikan kepada saya akan saya laksanakan dengan penuh tanggung jawab					
12	Sebagai bentuk pertanggung jawaban saya pada atasan maka saya akan selalu melaporkan kegiatan saya					
13	Pekerjaan yang ada merupakan tantangan yang harus saya selesaikan					
14	Saya tanamkan dalam diri saya agar saya bekerja karena saya butuh					
15	Saya bekerja merupakan bentuk pengabdian diri					

### Gambaran Umum Penelitian

Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelayanan Kesehatan Universitas Jember (UNEJ *Medical Centre*) atau lebih dikenal sebagai UPT Pelayanan Kesehatan berdiri berdasarkan SK Rektor Universitas Jember no. 8404/J25/KP/2004 pada tanggal 29 Nopember 2004. Sebelum menjadi UPT Pelayanan Kesehatan telah melalui proses yang panjang dalam memberikan pelayanan kesehatan civitas akademika Universitas Jember. Cikal bakal UPT Pelayanan Kesehatan dimulai pada tanggal 22 Desember 1971 saat berdirinya Balai Kesehatan Universitas Negeri Jember yang saat itu masih berupa sarana penunjang Universitas Jember dalam melayani kesehatan civitas akademika yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Rektor Universitas Jember. Setelah dipandang perlu untuk memberikan pelayanan yang berkualitas dan paripurna dengan didukung sistem JPK-PT (Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Perguruan Tinggi) yang diinstruksikan pemerintah, maka terbitlah SK Rektor Universitas Jember nomor 5867/J25/KP/2002 tanggal 26 Agustus 2002 tentang pembentukan Poliklinik Universitas Jember sebagai pengganti Balai Kesehatan Universitas Jember. Setelah dipandang perlu dan mampu memberikan pelayanan kesehatan yang paripurna serta memberikan RGA kepada Universitas Jember maka Poliklinik Universitas Jember dinaikkan statusnya menjadi Unit Pelaksana Teknis (UPT).

Karena UPT Pelayanan Kesehatan merupakan institusi pelayanan kesehatan swasta di Kabupaten Jember maka setiap 5 tahun sekali UPT Pelayanan Kesehatan mengajukan proses perijinan penyelenggaraan pelayanan kesehatan. Ijin pertama kalinya diperoleh pada tanggal 25 Maret 1992 melalui SK Kepala Kantor Wilayah

“Menjadi institusi unggulan Universitas Jember dalam pelayanan kesehatan yang berkualitas dan profesional serta berkomitmen tinggi”.

### **MISI**

Memberikan pelayanan kesehatan dengan pendekatan holistik, komprehensif, berkualitas, efektif, efisien, dan humanis kepada seluruh civitas akademika dan masyarakat.

1. Mengembangkan konsep dan sistem pelayanan, melalui penelitian dan pendidikan untuk mendukung pelayanan yang berkualitas.
2. Sebagai salah satu pusat riset dan penelitian bidang kesehatan untuk mendukung peningkatan pengetahuan dan pendidikan di Universitas Jember.
3. Menjadi salah satu unit penunjang yang mampu menghasilkan *revenue generating* bagi Universitas Jember.
4. Menjadi salah satu unit penunjang yang mendukung kegiatan pengabdian dalam bidang kesehatan kepada masyarakat.

### **Tugas Pokok dan Fungsi**

Tupoksi Kepala UPT Pelayanan Kesehatan (UPT Yankes)

Tugas Pokok Kepala UPT Pelayanan Kesehatan adalah membantu rektor dalam merumuskan kebijakan, melaksanakan koordinasi, perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan terhadap seluruh kegiatan UPT Pelayanan Kesehatan.

Adapun fungsi Kepala UPT Pelayanan Kesehatan adalah:

1. Bertanggungjawab atas seluruh kegiatan UPT Pelayanan Kesehatan.
2. Memimpin pelaksanaan tugas, fungsi pokok UPT.
3. Merumuskan program kerja berdasarkan tugas pokok dan fungsi UPT.
4. Menetapkan program dan tugas UPT Yankes sesuai program kerja yang

8. Melakukan pengawasan melekat bagi seluruh kegiatan program dan pengelolaan keuangan.
9. Mengadakan koordinasi dengan rektorat dalam upaya peningkatan derajat kesehatan di lingkungan Universitas Jember.
10. Memonitor dan mengevaluasi kegiatan UPT Pelayanan Kesehatan.
11. Melaporkan kegiatan program ke Rektorat, baik berupa laporan rutin maupun laporan khusus.

#### Tugas Pokok Sekretaris UPT Pelayanan Kesehatan

Tugas Pokok Sekretaris UPT Pelayanan Kesehatan adalah membantu kepala UPT Pelayanan Kesehatan dalam merumuskan kebijakan, melaksanakan koordinasi, perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan kegiatan di lingkungan UPT Pelayanan Kesehatan.

Adapun fungsi dari Sekretaris UPT Pelayanan Kesehatan adalah:

1. Membantu kepala UPT yankes dalam merumuskan program kerja berdasarkan tugas pokok dan fungsi UPT.
2. Membantu kepala UPT dalam menentukan sasaran dan tujuan UPT Yankes sesuai program kerja yang telah ditetapkan.
3. Membantu kepala dalam membagi tugas pekerjaan kepada bawahan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing.
4. Membantu kepala UPT dalam memberikan arahan bahan petunjuk teknis secara jelas mengenai tugas yang akan dilaksanakan oleh bawahan.
5. Membantu kepala UPT dalam membina kerjasama karyawan atau karyawan

Tugas Pokok Kasubag Tata Usaha adalah memberi petunjuk membagi tugas, membimbing, memeriksa, mengoreksi, mengawasi dan merencanakan kegiatan urusan keorganisasian dan ketatalaksanaan umum. Kepegawaian, perlengkapan, program dan pelaporan serta keuangan dalam rangka mendukung mekanisme kerja Unit Pelaksana Teknis.

Adapun fungsi Kasubag TU adalah:

1. Perencanaan kegiatan kerja Sub Bagian Tata Usaha meliputi urusan keorganisasian dan ketatalaksanaan, umum, kepegawaian, perlengkapan, program dan pelaporan serta keuangan.
2. Pemberian petunjuk pengelolaan urusan keorganisasian dan ketatalaksanaan, umum, kepegawaian, perlengkapan program dan pelaporan serta keuangan.
3. Pembagian tugas pengelolaan urusan keorganisasian dan ketatalaksanaan, umum, kepegawaian, perlengkapan program dan pelaporan serta keuangan;
4. Pembimbingan pelaksanaan tugas Sub bagian Tata Usaha.
5. Pemeriksaan dan pengawasan pengelolaan urusan keorganisasian dan ketatalaksanaan umum, kepegawaian perlengkapan program dan pelaporan serta keuangan.
6. Pengoreksian pelaksanaan tugas Sub bagian Tata Usaha.
7. Pengawasan bawahan dalam lingkup bidang tugasnya.
8. Laporan pelaksanaan tugas Sub bagian Tata Usaha.
9. Pelaksanaan tugas kedinasan lainnya berdasarkan arahan atasan dalam lingkup bidang tugasnya.

2. Mengkordinasi dan mengawasi semua laporan layanan kesehatan rawat jalan di UPT Pelayanan Kesehatan.
3. Mengkordinasi dan mengawasi di bidang pelayanan kesehatan pada UPT Pelayanan Kesehatan yang meliputi : bagian pendaftaran layanan kesehatan, bagian Poli Umum, Bagian Poli Gigi, Bagian Unit Gawat Darurat (UGD ) bagian Laboratorium klinik kesehatan, bagian layanan Obat.
4. Mengkordinasi dan mengawasi dalam membagi tugas ke bagian Pendaftaran Layanan kesehatan, bagian Poli Umum, Poli Gigi, Unit Gawat Darurat (UGD), Laboratorium, Bagian Layanan Obat.
5. Mengkordinasi dan mengawasi dalam pengelolaan tugas tugas pelayanan Kesehatan di UPT Pelayanan Kesehatan.
6. Mengkordinasi dalam pengadaan alat alat kesehatan di UPT Pelayanan Kesehatan.
7. Mengkordinasi dan mengawasi dalam pencatatan dan pelaporan kegiatan kegiatan medis di UPT Pelayanan Kesehatan.
8. Mengkordinasi dan mengawasi dalam pembuatan jadwal jaga bulanan (dokter umum, dokter gigi, perawat, petugas layanan obat, bagian pendaftaran dan laboratorium).
9. Mengkordinasi dan mengawasidalam pembuatan rekapan daftar hadir petugas bulanan (dokter umum, dokter gigi, perawat, petugas layanan obat hari sabtu).
10. Mengkordinasi dan mengawasidalam layanan kesehatan peserta Asuransi Kesehatan (ASKES).
11. Mengkordinasi dan mengawasi dalam pembuatan jadwal jaga bulanan



13. Mengkordinasi dan mengawasi pelaksanaan rekapan bulanan daftar petugas (dokter umum, dokter gigi, perawat, bagian layanan obat, bagian pendaftaran dan bagian laboratorium).
14. Melaporkan ke pimpinan UPT Pelayanan Kesehatan tentang layanan kesehatan tiap bulan.

#### Tupoksi Koordinator Kefarmasian dan Laboratorium

Tugas pokok Koordinator Kefarmasian dan Laboratorium adalah melaksanakan program pembinaan dan pengendalian kefarmasian dan laboratorium serta tugas lain yang diberikan oleh kepala dan sekretaris.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, koordinator kefarmasian dan laboratorium mempunyai fungsi meliputi :

6. Pelaksanaan perencanaan program pengadaan obat, alat kesehatan dan bahan laboratorium.
7. Pelaksanaan pengelolaan persediaan kefarmasian dan laboratorium yang efektif dan efisien.
8. Pelaksana dalam mewujudkan sistem informasi pelayanan kefarmasian dan laboratorium yang tepat guna, mudah dievaluasi dan berdaya guna untuk pengembangan pelayanan kesehatan.
9. Pelaksana pengendali mutu sebagai dasar setiap langkah pelayanan untuk peningkatan mutu pelayanan.
10. Pelaksana administrasi ketatausahaan dibidang kefarmasian dan laboratorium.

penghimpunan rencana program atau kegiatan dan pengembangan dari masing-masing bidang di UPT Pelayanan Kesehatan serta bertugas membantu menjalin dan membuat kegiatan pengembangan kerjasama yang berasaskan kesetaraan, keadilan dan saling menguntungkan.

Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana tersebut di atas, bidang Perencanaan, Pengembangan dan Kerjasama mempunyai Fungsi:

1. Perencanaan, pengembangan kegiatan dan kerjasama yang meliputi penghimpunan rencana program atau kegiatan dari masing-masing bidang untuk diolah dan dievaluasi bersama.
2. Pelaksanaan perencanaan, pengembangan kegiatan dan kerjasama yang meliputi penghimpunan rencana program atau kegiatan dari masing-masing bidang di UPT Pelayanan Kesehatan Universitas Jember.
3. Pembagian pelaksanaan tugas perencanaan serta pengembangan kegiatan dan kerjasama.
4. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dalam melaksanakan fungsinya sebagaimana tersebut di atas, bagian Perencanaan, Pengembangan dan Kerjasama mempunyai uraian tugas sebagai berikut:

1. Merencanakan kegiatan di bagian atau bidang perencanaan, pengembangan dan kerjasama UPT Pelayanan Kesehatan Universitas Jember.
2. Menyusun bahan Rencana Strategis (RENSTRA) dan Rencana Kerja (RENJA) dari masing-masing bidang di UPT Pelayanan Kesehatan

6. Menghimpun, memaduserasikan dan mengolah perencanaan program dan kegiatan dari bidang-bidang di UPT Pelayanan Kesehatan.
7. Menghimpun dan mengolah bahan evaluasi program dan kegiatan UPT Pelayanan Kesehatan.
8. Menyusun bahan laporan akuntabilitas kinerja UPT Pelayanan Kesehatan sebagai bahan pertanggungjawaban kepada Rektor.
9. Menghimpun, mengolah dan menganalisa data serta penyajian data hasil kegiatan masing-masing bidang.
10. Mengevaluasi pelaksanaan tugas perencanaan, pengembangan kegiatan dan kerjasama dan menginventarisasi permasalahan di lingkup tugas masing-masing bidang serta mencari alternatif pemecahannya.
11. Mempelajari, memahami dan melaksanakan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan bidang perencanaan, pengembangan kegiatan dan kerjasama sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas.
12. Memberikan saran dan pertimbangan teknis kepada atasan.
13. Membagi tugas kepada staf agar pelaksanaan tugas dapat berjalan lancar sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
14. Memberi petunjuk kepada staf agar pelaksanaan tugas berjalan sesuai dengan pedoman dan ketentuan yang berlaku.
15. Menilai hasil kerja staf dengan jalan memonitor dan mengevaluasi hasil kerja.
16. Menyusun laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan kepada atasan; dan;
17. Melaksanakan tugas-tugas lainnya sesuai instruksi atasan.

2. Penyusunan pedoman pelaksanaan dan penjabaran standart pelayanan penunjang kesehatan.
3. Pelaksanaan administrasi ketatausahaan.
4. Pelaksanaan pengawasan dan penyuluhan dalam peningkatan kesehatan ditingkat civitas akademika dan masyarakat umum sekitar.

### **Sarana dan Prasarana**

#### 1. Luas Tanah

Sampai saat ini status kepemilikan tanah adalah hak pakai milik Universitas Jember yang merupakan sebidang tanah yang terletak di Kelurahan Sumbersari Kecamatan Sumbersari Kabupaten jember dengan luas tanah 1500 m<sup>2</sup> dengan pemanfaatan 525 m<sup>2</sup> untuk bangunan utama dan selebihnya masih berupa halaman. Perijinan yang dimiliki UPT Pelayanan Kesehatan yang berkaitan dengan pertanahan adalah:

- a. Surat Ijin Gangguan (HO)
- b. Surat Ijin Mendirikan Bangunan (IMB)

Sedangkan untuk sertifikat tanah yang dimiliki Universitas Jember masih dalam proses.

#### 2. Gedung

UPT Pelayanan kesehatan memiliki gedung utama seluas 525 m<sup>2</sup> yang terbagi atas : (Denah ruangan terlampir)

1. Ruang resepsionis dan ruang tunggu

2. Ruang dan alat

10. Ruang UGD
11. Ruang Laboratorium
12. Kamar mandi
13. Gudang
14. Dapur

Dari beberapa ruang tersebut terdapat ruangan yang telah dilengkapi fasilitas penyejuk ruangan (AC) yaitu :

2. Ruang resepsionis dan ruang tunggu
3. Ruang depo obat
4. Ruang pemeriksaan dokter gigi
5. Ruang pemeriksaan dokter umum
6. Ruang pemeriksaan komplementer
7. Ruang anamnesa
8. Ruang Pimpinan
9. Ruang rapat
10. Ruang UGD
11. Ruang Spesialis
12. Ruang Laboratorium

### 3. Peralatan

#### b. Peralatan medis

Peralatan medis yang dimiliki UPT Pelayanan Kesehatan antara lain :

*Dental Chair set, Instrumen gigi, Camera intra oral, Sterilisator kering, ECG*

*(Electro Cardiocardiography), Nebulizer, Tabung O<sub>2</sub>, Minum Susu, Set, Termometer*

beroda, kamera digital, mebelair, dan lain-lain. Semua peralatan telah memenuhi standar yang ditetapkan oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Jember.

d. Sarana pendukung

1. Genset, ini sangat dibutuhkan ketika terjadi pemadaman listrik atau gangguan arus listrik dari PLN sehingga dengan adanya alat ini pelayanan kesehatan tidak akan mengalami gangguan.
2. Lahan parkir yang luas dan telah terpisah antara roda 2 dan roda 4.

e. Pengelolaan Sarana

Selama ini pengelolaan sarana dan prasarana UPT Pelayanan Kesehatan dilakukan secara mandiri oleh UPT Pelayanan Kesehatan dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada civitas akademika dan masyarakat

f. Pemanfaatan dan Pemeliharaan

Pemanfaatan sarana prasarana UPT Pelayanan Kesehatan didasarkan pada aspek efektif dan efisien dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada civitas akademika dan masyarakat umum. Pemeliharaan sarana prasarana UPT Pelayanan Kesehatan dilakukan dengan koordinasi dengan bagian umum dan perlengkapan kantor pusat Universitas Jember dimana UPT Pelayanan Kesehatan mengajukan permohonan dana untuk pemeliharaan sarana prasarana UPT Pelayanan Kesehatan yang nantinya dilaksanakan oleh bagian umum dan perlengkapan kantor pusat Universitas Jember dengan menunjuk rekanan atau proses lainnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Jember

g. Ketersediaan dan Kualitas

Dalam penyediaan sarana dan prasarana UPT Pelayanan Kesehatan menggunakan dana PNBP dengan melalui prosedur yang berlaku di Universitas

Mulai tahun 2005 UPT Pelayanan Kesehatan telah menggunakan sistem komputerisasi dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada civitas akademika dan masyarakat umum, begitu juga untuk bagian administrasi. Diruang administrasi terdapat 2 komputer dan 2 printer, sehingga seluruh kegiatan administrasi sebagian besar sudah terkomputerisasi.

