

## ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA DOKTER DI RSUD ARJAWINANGUN

Dr. María Fernanda González, Dr. Pablo Andrés López, Dr. Camila Estévez

Department of Environmental Sciences, Universidad Nacional Autónoma de México, Mexico City, Mexico;  
Department of Applied Mathematics, Universidad de Santiago de Chile, Santiago, Chile;  
Institute of Geophysics, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, Argentina

---

### Abstract

The hospital is an integral part of an organization that provides health and social services to the public plenary. The doctor is one of the frontline services to patients. Physician job satisfaction into one of the means towards professionalism. Factors that may affect job satisfaction among physicians medical services compensation, work environment and career path.

This study aims to analyze: (1) compensation for medical services, (2) Working Environment, (3) career, (4) the effect of the three variables with the same job satisfaction of doctors in hospitals Arjawinangun Cirebon regency.

The research method is a survey method explanation (explanatory survey method) with Likert scale measurement. The research sample all doctors who provide care to patients in hospitals Arjawinangun, with a total sample of 53 people. Primary data obtained from questionnaires charging / questionnaires and the data were processed and analyzed using SPSS 22 software for windows 16.

The results showed: (1) compensation for medical services and significant positive effect on job satisfaction physician. Evidenced by the  $t_{count} > t_{table}$  or significance of  $<0.05$ , sig. 0:05. (2) The working environment positive and significant effect on job satisfaction physician. Evidenced by the  $t_{count} > t_{table}$  or significance of  $<0.05$ , sig. 0042 (3) career positive and significant impact on job satisfaction physician. Evidenced by the  $t_{count} > t_{table}$  or significance of  $<0.05$ , sig 0.004. (4) the three variables simultaneously positive and significant impact on job satisfaction physician. From the F test (ANOVA) obtained 0.000 significance (sig  $<0.005$ ) indicating  $H_0$  rejected and  $H_a$  accepted. From this research found that every increase in compensation for medical services, workplace and career, influence physician satisfaction crimes separately or together.

**Keywords:** Job Satisfaction, Medical Services Compensation, Work Environment, Career

### Abstrak

Rumah sakit merupakan bagian integral dari suatu organisasi kesehatan dan sosial yang menyediakan pelayanan paripurna kepada masyarakat. Dokter merupakan salah satu garda terdepan pelayanan pada pasien. Kepuasan kerja dokter menjadi salah satu sarana menuju profesionalisme. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dokter diantaranya kompensasi jasa medis, lingkungan kerja, dan jenjang karir.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa : (1) kompensasi jasa medis, (2) Lingkungan Kerja, (3) jenjang karir , (4) pengaruh ketiga variabel secara bersama sama terhadap kepuasan kerja dokter di RSUD Arjawinangun kabupaten Cirebon.

Metode penelitian yang dilakukan yaitu metode survey penjelasan (explanatory survey metode) dengan pengukuran skala Likert. Sampel penelitian seluruh dokter yang memberikan pelayanan terhadap pasien di RSUD Arjawinangun, dengan total sampel 53 orang. Data primer didapatkan dari pengisian angket/quisioner dan data diolah dan dianalisa dengan menggunakan software spss 22 for windows 16.

Hasil penelitian menunjukkan : (1) kompensasi jasa medis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dokter. Dibuktikan dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau signifikansi  $<0.05$ , sig. 0.05. (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dokter. Dibuktikan dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau signifikansi  $<0.05$ , sig. 0.042 (3) jenjang karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dokter. Dibuktikan dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau signifikansi  $<0.05$ , sig 0.004. (4) ketiga variabel secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dokter. Dari uji F (anova) didapatkan signifikansi 0.000 (sig  $<0.005$ ) yang menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dari penelitian ini didapat bahwa setiap kenaikan kompensasi jasa medis, lingkungan kerja dan jenjang karir, mempengaruhi kepuasan kerja dokter secara terpisah maupun bersama-sama.

*Kata kunci :* Kepuasan Kerja, Kompensasi Jasa Medis, Lingkungan Kerja, Jenjang Karir

---

## 1. Pendahuluan

Rumah sakit merupakan organisasi pelayanan jasa yang mempunyai kespesifikan dalam hal SDM, sarana prasarana dan peralatan yang dipakai. Sering rumah sakit dikatakan sebagai organisasi yang padat modal, padat sumber daya manusia, padat teknologi dan ilmu pengetahuan serta padat regulasi. Padat modal karena rumah sakit memerlukan investasi yang tinggi untuk memenuhi persyaratan yang ada. Padat sumberdaya manusia karena didalam rumah sakit pasti terdapat berbagai profesi dan jumlah karyawan yang banyak. Padat teknologi dan ilmu pengetahuan karena di dalam rumah sakit terdapat peralatan-peralatan canggih dan mahal serta kebutuhan berbagai disiplin ilmu yang berkembang dengan cepat. Padat regulasi karena banyak regulasi/peraturan-peraturan yang mengikat berkenaan dengan syarat-syarat pelaksanaan pelayanan di rumah sakit.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arjawinangun merupakan salah satu rumah sakit yang dimiliki oleh pemerintah (rumah sakit publik). Tentunya sebagai rumah sakit publik, rumah sakit ini tentunya harus mengedepankan sisi sosial dibandingkan sisi bisnisnya. Dengan status seperti ini menjadikan anggapan masyarakat bahwa rumah sakit tidak dikelola secara profesional. Anggapan ini didasari pada asumsi-asumsi masyarakat pengguna jasa RSUD Arjawinangun pada saat dilakukan survey pendahuluan. Ketidakprofesionalan ini meliputi berbagai hal seperti fasilitas rumah sakit, sumber daya manusia termasuk dokter.

Rumah sakit dengan dokter, adalah sekeping mata uang yang tidak pisah terpisahkan. Tidak ada rumah sakit yang tidak memiliki dokter. Dokter sebagai tenaga kesehatan pada sebuah rumah sakit merupakan profesi yang harus dijalankan secara profesional. Menurut Jam'an Satori (2007) Profesionalisasi, menunjuk pada proses peningkatan kualifikasi maupun kemampuan para anggota profesi dalam mencapai kriteria yang standar dalam penampilannya sebagai suatu profesi. Profesionalisasi pada dasarnya merupakan serangkaian proses pengembangan profesional (professional development), baik dilakukan melalui pendidikan atau latihan "prajabatan" maupun latihan dalam jabatan (inservice training). Oleh karena itu, profesionalisasi merupakan proses yang sepanjang hayat (life long) dan tidak pernah berakhir (never ending), selama seseorang telah menyatakan dirinya sebagai warga suatu profesi"

Dokter kapasitasnya sebagai profesional tentunya harus diperlakukan secara profesional juga khususnya dokter yang bekerja di rumah sakit. Salah satu bentuk profesionalisme manajemen dalam memperlakukan profesi dokter adalah kompensasi. Kompensasi ini merupakan sarana menciptakan kepuasan kerja yang mendukung profesionalisme kerja.

Menurut Martoyo yang dimaksud dengan kompensasi adalah pengaturan pemberian balas jasa bagi pimpinan maupun pekerja, yang berupa uang atau yang berupa bukan uang. Kompensasi dapat meningkatkan maupun menurunkan prestasi kerja, kepuasan kerja maupun motivasi karyawan (Handoko, 2000). Lingkungan kerja yang baik dalam arti sempit

tempat atau lokasi kerja aman, nyaman, bersih dan tenang, peralatan yang baik, teman sejawat akrab, pimpinan yang pengertian akan memberi kepuasan karyawan. (Judge, 1993). Faktor lainnya adalah jenjang karir. Judge dan Locke (1993) menyatakan ada lima ukuran karakteristik penting yang berhubungan dengan kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji kesempatan promosi, kepemimpinan dan hubungan dengan teman sekerja. Disamping itu juga dilihat dari faktor lain seperti input peraturan kerja (pendidikan dan jam kerja), hasil /outcome (upah dan faktor intrinsik). Kompensasi, lingkungan kerja dan karir merupakan bagian variabel yang dapat menciptakan profesionalisme kerja dokter. Tentunya profesionalisme dokter ini dapat dilihat dari kepuasan kerja dokter itu sendiri. Kepuasan kerja merupakan dasar untuk mengetahui seberapa besar karyawan-karyawan menyenangi pekerjaan mereka. Penelitian pada kepuasan kerja dilakukan melalui pendekatan yaitu komponen kepuasan dan keseluruhan kepuasan (David, 1994).

## **2. Metode Penelitian, Populasi & Sample**

### **a. Metode penelitian**

Metode penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah deskriptif analitik dengan metode survey penjelasan (*explanatory survey methods*) yaitu survei yang mencoba menghubungkan - hubungkan variabel dan menguji variabel-variabel tersebut (Rusidi, 1989 : 15). Dilihat dari segi tingkat eksplanasinya, penelitian ini termasuk ke dalam penelitian asosiatif (Sugiyono, 1999 : 7), yakni mencari pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain, sedangkan jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. (Sugiyono, 2011:14).

### **b. Populasi**

Menurut Arikunto (2006:130) Populasi adalah "Keseluruhan obyek penelitian". Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jumlah populasi pada penelitian ini berjumlah 53 orang atau seluruh dokter yang memberikan pelayanan terhadap pasien di RSUD Arjawinangun.

## **3. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner dan observasi lapangan.

Skala yang digunakan dalam pengukuran data adalah skala likert, menurut (Sugiyono, 2011) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert digunakan karena skala ini merupakan teknik pengukuran sikap yang paling luas digunakan dalam riset pemasaran. Skala ini memungkinkan responden untuk mengekspresikan intensitas perasaan mereka, dengan skala likert maka variabel yang

akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan dan pernyataan. Jawaban dari instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain:

- Sangat setuju (SS) dengan skor 5
- Setuju (S) dengan skor 4
- Ragu-ragu (RR) dengan skor 3
- Tidak setuju (TS) dengan skor 2
- Sangat tidak setuju (STS) dengan skor 1

#### 4. Uji Validitas dan Reliabilitas

##### a. Uji Validitas

Validitas berdasarkan kata *validity* yang mempunyai arti sejauhmana suatu alat ukur itu mengukur sesuatu (Ardianto, 2011: 188). Dengan kata lain, validitas digunakan untuk melihat sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Validitas dibatasi sebagai tingkat kemampuan suatu alat ukur untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan alat ukur tersebut. Uji validitas dilakukan untuk mengungkapkan apakah pertanyaan pada kuesioner tersebut sah atau tidak. Uji validitas penting untuk mengukur seberapa cermat suatu tes melakukan fungsi ukur atau telah benar-benar dapat mencerminkan variabel yang dapat diukur.

Teknik kolerasi yang digunakan adalah kolerasi *Product Moment*, yaitu membandingkan hasil probabilitas koefisien korelasi  $r(xy)$  dengan taraf signifikan 5 % atau (0,05). Dengan formula validitas instrumen sebagai berikut: (Sutrisno dalam Bawono, 2006: 179).

$$r_{xy} = \frac{n \sum_{i=1}^n x_i y_i - \sum_{i=1}^n x_i \sum_{i=1}^n y_i}{\sqrt{\left( n \sum_{i=1}^n x_i^2 - \left( \sum_{i=1}^n x_i \right)^2 \right) \left( n \sum_{i=1}^n y_i^2 - \left( \sum_{i=1}^n y_i \right)^2 \right)}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  : Koefisien kolerasi antara variabel X dan Variabel Y

$x_i$  : Nilai data ke i untuk variabel ke X

$y_i$  : Nilai data ke i untuk variabel ke Y

n : Banyaknya data

Instrumen diuji coba pada sampel dari populasi yang sebanyak 53 orang. Untuk melakukan uji coba validitas peneliti melakukan penyebaran angket kepada 53 responden, untuk memastikan apakah terdapat item pertanyaan yang valid, atau tidak valid dari masing-masing sub variabel, dengan menggunakan program SPSS 21 for Windows.

### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji data yang kita peroleh ataupun dari kuesioner yang dibagikan. Jawaban dari kuesioner dikatakan reliabilitas atau handal jika jawaban responden tersebut konsisten dari waktu ke waktu. Teknik yang digunakan pada pengukuran reliabilitas ini adalah menggunakan teknik *Cronbach Alpha* yaitu uji koefisien terhadap skor jawaban responden yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian. Jika varian dan kovarian dari komponen-komponen tidak sama maka tidak dapat menghilangkan satu dengan yang lainnya (Yogiyanto, 2005: 136). Pada penelitian uji reliabilitas yang digunakan yaitu menggunakan alat ukur dengan teknik *Alpha Cronbach* dari Arikunto (2002:171).

Rumus :

$$r_{11} = \frac{n}{n-1} \left( 1 - \frac{\sum_{i=1}^n S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Keterangan :

$r_{11}$  = Koefisien reliabilitas

$n$  = Banyaknya soal

$S_i^2$  = Variasi skor soal ke  $i$

Penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach* untuk menguji setiap butiran pertanyaan agar dapat dipercaya dan digunakan dalam angket. Suatu variabel dikatakan reliabel, apabila hasil  $\alpha > 0,70$  = reliabel dan hasil  $\alpha < 0,70$  = tidak reliabel. (Nurgiyantoro, 2004: 352)

Adapun taraf signifikannya adalah 95% maka butiran pertanyaan dinyatakan reliabel, maksudnya yaitu untuk mencari data yang benar, maka penulis menggunakan taraf kesalahan sebesar 5% dengan bantuan program SPSS 21 for Windows.

## 5. Teknik Analisa Data

Teknik analisa data yang dilakukan dalam penelitian ini dengan :

### a. Analisis Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2011) analisis deskriptif digunakan untuk menjelaskan data yang diperoleh melalui uraian yang sistematis dalam bentuk kata, kalimat, skema dan gambar. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis kualitatif deskriptif. Analisis ini bersifat uraian atau penjelasan dengan membuat tabel-tabel, mengelompokan, menganalisis data berdasarkan pada hasil jawaban yang diperoleh dari tanggapan responden dengan menggunakan tabulasi data yang berasal dari hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner.

**b. Analisis Kuantitatif**

- Regresi Linier Sederhana

Penelitian ini menggunakan analisis linier sederhana dilandaskan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel dependen (Sugiyono, 2012:243). Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menyatakan ada tidaknya hubungan antara variabel X1, X2, X3 dan Y, dan jika ada hubungan bagaimanakah arah hubungan dan seberapa besar hubungan tersebut.

Persamaan regresi linier sederhana dicari dengan rumus:

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3$$

Dimana:

Y = Subyek dalam variabel dependen

a = (harga konstan)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b,c,d (+) maka naik, bila b,c,d (-) maka terjadi penurunan.

X 1-3 = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

- Uji Regresi Secara Parsial (uji t)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas (kompensasi Jasa medis, Lingkungan kerja, dan jenjang karir) baik secara parsial maupun simultan mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variabel terikatnya yaitu kepuasan kerja dokter. Langkah-langkahnya sebagai berikut :

1. Menentukan Hipotesis

H<sub>0</sub> : Tidak ada pengaruh signifikan masing-masing variabel bebas secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja dokter.

H<sub>a</sub> : Ada pengaruh signifikan masing-masing variabel bebas secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja dokter.

2. Taraf signifikan menggunakan alpha (α) = 5% dengan df = (N-1).

3. Membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Jika t hitung > t tabel dan t hitung ≤ -t tabel maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Jika t hitung ≤ t tabel dan t hitung > -t tabel maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak.

4. Pengambilan kesimpulan berdasarkan keputusan mengenai penerimaan atau penolakan suatu hipotesis.

## 6. Hasil dan Pembahasan

Adapun Uji Instrumennya adalah sebagai berikut :

### a. Hasil Uji Validitas

Instrumen diuji coba pada sampel dari populasi yang sebanyak 53 orang. Untuk melakukan uji coba validitas peneliti melakukan penyebaran angket kepada 53 responden untuk memastikan apakah terdapat item pertanyaan yang valid atau tidak valid dari masing-masing sub variabel dengan menggunakan program SPSS 21 for Windows.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas kompensasi Jasa Medis (X<sub>1</sub>)**

Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
X1. P1	0,456	0,235	Valid
X1. P2	0,603	0,235	Valid
X1. P3	0,532	0,235	Valid
X1. P4	0,485	0,235	Valid
X1. P5	0,510	0,235	Valid
X1. P6	0,525	0,235	Valid
X1. P7	0,752	0,235	Valid
X1. P8	0,675	0,235	Valid
X1. P9	0,559	0,235	Valid
X1. P10	0,585	0,235	Valid
X1. P11	0,637	0,235	Valid
X1. P12	0,580	0,235	Valid
X1. P13	0,625	0,235	Valid
X1. P14	0,429	0,235	Valid
X1. P15	0,308	0,235	Valid
X1. P16	0,595	0,235	Valid
X1. P17	0,708	0,235	Valid
X1. P18	0,483	0,235	Valid

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)**

Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
X2. P1	0,363	0,235	Valid
X2. P2	0,661	0,235	Valid
X2. P3	0,497	0,235	Valid
X2. P4	0,474	0,235	Valid
X2. P5	0,313	0,235	Valid
X2. P6	0,336	0,235	Valid
X2. P8	0,272	0,235	Valid
X2. P9	0,326	0,235	Valid
X2. P10	0,282	0,235	Valid
X2. P11	0,392	0,235	Valid
X2. P12	0,482	0,235	Valid
X2. P13	0,255	0,235	Valid
X2. P15	0,387	0,235	Valid
X2. P17	0,534	0,235	Valid
X2. P18	0,570	0,235	Valid
X2. P19	0,335	0,235	Valid

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas jenjang Karir (X<sub>3</sub>)**

Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
X3. P1	0,415	0, 235	Valid
X3. P2	0,343	0, 235	Valid
X3. P4	0,263	0, 235	Valid
X3. P5	0,534	0, 235	Valid
X3. P6	0,296	0, 235	Valid
X3. P7	0,343	0, 235	Valid
X3. P8	0,374	0, 235	Valid
X3. P9	0,344	0, 235	Valid
X3. P10	0,452	0, 235	Valid
X3. P11	0,261	0, 235	Valid
X3. P12	0,402	0, 235	Valid
X3. P13	0,484	0, 235	Valid
X3. P14	0,362	0, 235	Valid
X3. P15	0,406	0, 235	Valid
X3. P16	0,461	0, 235	Valid
X3. P17	0,326	0, 235	Valid
X3. P18	0,408	0, 235	Valid
X3. P19	0,581	0, 235	Valid

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja Dokter (Y)**

Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
Y. P1	0,448	0, 235	Valid
Y. P2	0,468	0, 235	Valid
Y. P3	0,533	0, 235	Valid
Y. P4	0,529	0, 235	Valid
Y. P5	0,516	0, 235	Valid
Y. P7	0,318	0, 235	Valid
Y. P8	0,551	0, 235	Valid
Y. P9	0,270	0, 235	Valid
Y. P10	0,515	0, 235	Valid
Y. P11	0,475	0, 235	Valid
Y. P12	0,754	0, 235	Valid
Y. P13	0,455	0, 235	Valid
Y. P14	0,441	0, 235	Valid
Y. P15	0,570	0, 235	Valid
Y. P16	0,463	0, 235	Valid
Y. P17	0,548	0, 235	Valid
Y. P18	0,414	0, 235	Valid
Y. P19	0,359	0, 235	Valid

Berdasarkan tabel diatas dihasilkan pada pertanyaan terkait kompensasi jasa medis terdapat 16 pertanyaan valid dengan r hitung lebih besar dari r table. Data yang tidak valid diantaranya pertanyaan sistem kompensasi sesuai dengan aturan yang berlaku, kompensasi sesuai dengan resiko yang dihadapi. Pada hasil uji validitas lingkungan kerja juga terdapat 16 pertanyaan yang valid dengan r hitung > r table. Pernyataan yang tidak valid diantaranya kebijakan manajemen mendukung dokter dalam bertugas, alternatif penggantian bahan habis pakai dan alat-alat berfungsi dengan baik. Hasil uji validitas jenjang karir didapatkan dua pernyataan yang tidak valid yaitu pengalaman yang dimiliki dokter membantu dalam menjalankan tugas dan kenaikan pangkat terjamin tepat waktu. Data valid dari kepuasan kerja dokter terdapat dua pernyataan yang tidak valid rumah sakit memberi tunjangan jabatan yang menarik dan perencanaan jenjang karir yang merata untuk dokter.

**b. Hasil Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas ini digunakan untuk menunjukkan hasil perhitungan yang relative konsisten yang dilakukan pada aspek yang sama dan menggunakan alat yang sama. Nilai terendah untuk uji reliabilitas menurut rumus *cronbach alpha* adalah sebesar 0,213. Apabila nilai *cronbach alpha* diatas 0,213 maka elemen tersebut bisa dinyatakan reliabel. Tetapi, apabila kurang dari 0,213 maka element tersebut dinyatakan tidak reliabel.

**Tabel 5. Uji Reliabilitas Variabel Penelitian**

Variabel Penelitian dikatakan reliable bila cronbach's alpha lebih dari 0,7

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi Jasa Medis (X1)	0,896	Realibel
Lingkungan Kerja (X2)	0,790	Realibel
Jenjang Karir (X3)	0,825	Reliable
Kepuasan Kerja dokter (Y)	0,871	Reliable

**c. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana**

Berdasarkan perhitungan pada tabel dapat dianalisis bahwa kolom *Unstandardized Coefficients*, nilai konstansta a adalah sebesar 0,262 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,358 untuk X1, 0,250 untuk X2 dan 0,342 untuk X3. Maka, apabila dimasukkan kedalam rumus regresi sederhana adalah sebagai berikut

$$Y = 0,262 + 0,358X_1 + 0,250X_2 + 0,342X_3$$

. Dapat penulis analisis bahwa persamaan regresi tersebut menunjukkan suatu pengaruh yang positif dari variabel X1, X2 dan X3. terhadap Y. Hal ini berarti masing-masing variable X,X2,X3) memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dokter sebanding dengan besarnya koefisien regresi masing-masing variable.

**d. Hasil Uji t**

**Tabel 6. Hasil Uji t**

Variabel Bebas	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Hasil
Kompensasi jasa medis X1)	2,921	1,68957	Signifikan
Lingkungan Kerja (X2)	2,092	1,68957	Signifikan
Jenjang Karir (X3)	2,912	1,68957	Signifikan

Hasil dari uji t ketiga variabel menunjukkan t hitung > lebih besar dari t table, baik pada variable X1,X2 dan X3. Dengan hasil ini maka Ho ditolak dan Ha diterima pada semua variable bebasnya. Dimana masing-masing variable bebas mempengaruhi variabel terikat secara signifikan.

Tabel 7. Hasil Uji Anova .

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,814	3	1,271	12,443	,000 <sup>b</sup>
	Residual	5,006	49	,102		
	Total	8,820	52			
a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja						
b. Predictors: (Constant), Jenjang_Karir, Lingk_Kerja, Komp_Jasa_Medis						

Ho: ketiga variabel (X1,X2,X3) secara bersama sama tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dokter (Y) ,bila signifikansi > 0.05. Ha : Ketiga variabel (X1,X2,X3) secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dokter (Y), bila signifikansi <0.05.

Tingkat signifikansi uji F sebesar 0,000 ( p < 0.05) berarti variabel Kompensasi Jasa Medis, Lingkungan Kerja, dan Jenjang Karir secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Dokter. Dari hasil tersebut maka Ho ditolak dan berarti Ha diterima.

## 7. Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis yang telah dibangun serta analisis hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulan :

1. Kompensasi jasa medis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dokter di RSUD Arjawinangun, indikator yang paling dominan adalah, keterbukaan penghitungan jasa medis
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dokter di RSUD Arjawinangun dengan indikator yang paling dominan adalah, stok kesediaan barang habis pakai selalu ada
3. Jenjang karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dokter di RSUD Arjawinangun dengan indikator yang paling dominan adalah, tersedia dana untuk mengikuti *short course*
4. Ketiga variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dokter di RSUD Arjawinangun. kompensasi jasa medis memiliki kontribusi yang paling besar, peningkatan pengaruhnya akan lebih besar jika dalam implementasinya dimoderasi dengan upaya-upaya manajemen yang lebih baik lagi.

## Daftar Pustaka

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Chandrawati. 2010. *Pengaruh konflik budaya organisasi dan stress kerja*. Jakarta: UNJ.
- Colquitt, Jason A. 2009. *Organization Behavior: Improving performance and commitment in the workplace*. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Desler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: Prenhallindo.
- Dhini Iswanti, Sriningsih. 2005. *Analisis Faktor – Faktor Yang berhubungan dengan Kepuasan Kerja Tenaga Medis poliklinik Rawat Jalan RSUD Tugurejo Semarang* . Semarang.

- Chamdan Purnama. 2004. "Examining The Effect Of Organization Culture And Leadership Behaviors On Organizational Commitment, Job Satisfaction, And Job Performance At Small And Middle-Sized Firma Of Taiwan." *Journal of American Academy of Bussiness* 432-438.
- Gardner, Richard. 1999. "Bechmarking Organizational Culture: Organizational as a Primary Factor in Safety Performance." *Journal Personel Psychology*.
- Girosudarmo. 2007. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko. 2000. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kotler dan Keller. 2009. *Marketing Management*. Terjemahan Boba Sabran, Edisi 13. Jakarta : Erlangga.
- Laksono, Trinantoro. 2005. *Aspek Strategis Manajemen Rumah Sakit*. Yogyakarta: ANDI.
- Margono. 2004. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Milkovich, George T., dan Jerry M. Newman. 2008. *Compensation*. New York: McGraw-Hill Company.
- Rob Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sunarcaya, Putu. 2008. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Alor Nusa Tenggara Timur*. Thesis, Universitas Terbuka.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sunarcaya, Putu. 2008. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Alor Nusa Tenggara Timur*. Thesis, Universitas Terbuka.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suslo, Martoyo. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Tampubolon, Biatna. 2007. "Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001." *Jurnal Standardisasi no. 9* 106-115.
- Utomo, Sido. 1999. *Analisis Hubungan Persepsi Karyawan Terhadap Pelaksanaan TQM dengan Kepuasan Umum dan Kepuasan Kerja Karyawan di RSUD Arjawinangun*. Semarang.