



DEFRAN SISKA & SILVIANA HENDRI

Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat pada RSUD Wamena di Papua, Indonesia

INTISARI: Penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor Insentif, Kompetensi, dan Fasilitas terhadap Kepuasan Kerja para perawat di RSUD (Rumah Sakit Umum Daerah) Wamena; serta untuk mengetahui dan menganalisis faktor yang berpengaruh dominan terhadap Kepuasan Kerja perawat di RSUD Wamena. Penelitian ini dilaksanakan di RSUD Wamena dengan sampel sebanyak 86 orang perawat. Metode dan analisis data yang digunakan adalah kualitatif dan deskriptif untuk menjelaskan karakteristik responden dan deskriptif penelitian. Sedangkan untuk menganalisis data kuantitatif menggunakan alat analisis regresi berganda. Penelitian ini menguji faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja para perawat di RSUD Wamena. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Insentif, Kompetensi, dan Fasilitas, secara bersama-sama, berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja para perawat di RSUD Wamena. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan terhadap ketiga variabel tersebut akan meningkatkan Kepuasan Kerja para perawat. Secara parsial, variabel Insentif dan Fasilitas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja perawat di RSUD Wamena. Sedangkan variabel Kompetensi, secara parsial, berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja perawat di RSUD Wamena. Variabel yang paling dominan dari ketiga variabel yang diujikan terhadap Kepuasan Kerja adalah variabel Kompetensi. Direkomendasikan agar Kepuasan Kerja para perawat di RSUD Wamena untuk terus dipertahankan dan ditingkatkan.

KATA KUNCI: Faktor Insentif; Kompetensi; Fasilitas; Kepuasan Kerja; Perawat; Layanan Rumah Sakit.

ABSTRACT: "Factors Analysis on Influencing Nurses' Job Satisfaction at the Wamena Public Hospital in Papua, Indonesia". The research is to know and analyze the factors of Incentives, Competencies, and Facilities on Job Satisfaction of the nurses at RSUD (Regional Public Hospital) in Wamena; as well as to know and analyze the factors that influence the dominant on the nurses' Job Satisfaction at RSUD Wamena. This research was conducted at RSUD Wamena with 86 samples of nurses. Methods and data analysis used are qualitative and descriptive to explain the characteristics of respondents and descriptive research. Meanwhile, to analyze the quantitative data using multiple regression analysis tools. This study examines the factors that affect the Job Satisfaction of the nurses at RSUD Wamena. The results showed that the Incentive, Competence, and Facility variables, together, have a positive and significant effect on Job Satisfaction for the nurses at RSUD Wamena. This shows that the increase of the three variables will increase the Job Satisfaction of the nurses. Partially, Incentive and Facility variables have no significant effect to the nurses' Job Satisfaction in RSUD Wamena. While the Competence variable, partially, has a significant effect on the nurses' Job Satisfaction in RSUD Wamena. The most dominant variable of the three variables tested on Job Satisfaction is the Competence variable. It is recommend that Job Satisfaction of the nurses in RSUD Wamena to be maintained and improved.

KEY WORD: Incentive Factor; Competence; Facility; Job satisfaction; Nurses; Hospital Services.

About the Authors: Defran Siska, S.E.,M.M. dan Silviana Hendri adalah Dosen di STISIP (Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik) Amal Ilmiah YAPIS (Yayasan Pendidikan Islam) Wamena, Kabupaten Jayawijaya, Papua, Indonesia. Untuk kepentingan akademik, penulis bisa dihubungi dengan alamat emel: defrasiskastisipwmx1@gmail.com

Suggested Citation: Siska, Defran & Silviana Hendri. (2018). "Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat pada RSUD Wamena di Papua, Indonesia" in *SIPATAHOENAN: South-East Asian Journal for Youth, Sports & Health Education*, Volume 4(1), April, pp.27-42. Bandung, Indonesia: Minda Masagi Press owned by ASPENSI, ISSN 2407-7348.

Article Timeline: Accepted (January 17, 2018); Revised (March 2, 2018); and Published (April 30, 2018).

PENDAHULUAN

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda perusahaan pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan tersebut. Di sisi lain, bagaimana mungkin roda perusahaan berjalan dengan baik, kalau karyawannya bekerja tidak produktif. Atau dengan arti kata lain bahwa karyawan yang tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja, dan memiliki moral yang rendah, maka hal semacam itu juga, pada akhirnya, akan berdampak pada kepuasan kerja, yang menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya (Winardi, 2002; dan Almes, 2004).

Begitupun pada rumah sakit, perawat memegang peran penting dalam memberikan pelayanan yang maksimal kepada pasien. Pelayanan yang baik akan tercipta, apabila perawat memiliki kepuasan kerja dalam menjalankan tugas, karena ianya menyangkut sikap. Pengertian “kepuasan kerja” mencakup berbagai hal, seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang. Kepuasan kerja itu tidak tampak serta nyata, tetapi dapat diwujudkan dalam suatu hasil pekerjaan (Amir, 2000; dan Wijono, 2011).

Salah satu masalah yang sangat penting dalam bidang psikologi industri adalah mendorong karyawan/perawat untuk bekerja dengan lebih produktif. Untuk itu, perlu diperhatikan agar karyawan/perawat, sebagai penunjang terciptanya produktivitas kerja, dalam menjalankan pekerjaannya senantiasa disertai dengan perasaan senang dan tidak terpaksa, sehingga akan tercipta kepuasan kerja para karyawan/perawat. Kepuasan kerja akan berbeda pada masing-masing individu. Sangat sulit untuk mengetahui ciri-ciri kepuasan kerja dari masing-masing individu (Ishak & Hendri, 2003; Bachtiar, 2004; dan Aditama, 2006).

Kepuasan kerja, pada dasarnya, merupakan sesuatu yang bersifat individual.

Setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda, sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya yang senang atau tidak senang, puas dan atau tidak puas dalam bekerja (Anoraga, 2005; dan Karsin, 2010).

Teori tentang kepuasan kerja, menurut Veithzal Rivai & Ella Jauvani Sagala (2011), yang cukup terkenal adalah Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*). Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan (Rivai & Sagala, 2011:856). Apabila kepuasan yang diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang itu akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy*, walaupun merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang, dengan demikian, tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai (Rivai & Sagala, 2011; dan Wijono, 2011).

Kinerja personal dapat ditingkatkan dengan melalui berbagai upaya dan dilakukan, baik oleh organisasi itu sendiri maupun oleh usaha dan personal selaku pribadi. Peningkatan kerja merupakan kebutuhan dari setiap personal untuk mendukung tujuan yang ingin dicapai oleh personal dalam organisasi. Adapun upaya peningkatan kinerja tersebut dapat dilakukan melalui intern dan ekstern organisasi. Guna menciptakan kepuasan kerja karyawan/perawat, diantaranya, bisa didasarkan dengan pemberian insentif yang layak, kompetensi yang sesuai, dan fasilitas yang memadai (Amir, 2000; dan Santoso, 2016).

Faidal Kateng (2011) menyatakan bahwa insentif adalah pengupahan dengan memberikan imbalan yang berbeda, karena memang prestasi yang berbeda. Dua orang dengan jabatan yang sama dapat menerima insentif yang berbeda, karena

bergantung pada kinerja. Insentif adalah bentuk dorongan finansial kepada karyawan sebagai balas jasa perusahaan kepada karyawan tersebut (Kateng, 2011:4).

Sedangkan menurut S. Mutiara Panggabean (2007), insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang, dan diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Fungsi utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggungjawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi, sedangkan tujuan utama pemberian insentif adalah untuk meningkatkan kinerja, baik secara individu maupun kelompok (Panggabean, 2007).

Kompetensi berhubungan dengan dunia pekerjaan. Kompetensi dimaknai pula sebagai pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak. Kompetensi dapat juga tercipta melalui pendidikan dan latihan (Bachtiar, 2004; dan Ekaningsih, 2013).

Untuk itu, kompetensi seseorang mengindikasikan kemampuan berperilaku seseorang dalam setiap situasi dan cukup konsisten untuk suatu periode waktu yang cukup panjang. Bukan hal yang kebetulan semata bahwa kompetensi memiliki persyaratan yang dapat menduga dan secara empiris terbukti merupakan penyebab suatu keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi, serta dapat diimplementasikan dengan peningkatan kinerja (Spencer & Spencer, 1992; dan Almes, 2004).

Kinerja perawat pada suatu instansi kesehatan, seperti rumah sakit, merupakan serangkaian implementasi pelayanan kepada masyarakat berdasarkan pencapaian hasil yang dapat dinilai oleh masyarakat. Penilaian tersebut dapat bersifat subjektif dan objektif, tergantung kualitas pelayanan apa yang dihasilkan (Doenges, 2002; Rachnawati, 2008; dan Alamsyah, 2012).

Fasilitas merupakan hal yang sangat penting bagi para perawat, karena mereka yang menghasilkan, mengatur, dan melaksanakan pekerjaan yang berkaitan

dengan pelayanan (Rachnawati, 2008; dan Yanti, 2013). Melihat begitu besar peranan perawat RSUD (Rumah Sakit Umum Daerah) Wamena di Papua, Indonesia, sebagai pelaku utama dalam pelayanan kesehatan, maka kepuasan kerja perawat dalam pelayanan kesehatan bukanlah masalah kecil, sehingga harus selalu mendapat perhatian khusus.

Perawat RSUD Wamena bukan hanya berperan sebagai objek yang harus selalu mendapat perhatian dan perlindungan dari suatu instansi, tetapi sekaligus berperan sebagai subjek yang dapat menentukan maju dan mundurnya organisasi kesehatan. Untuk dapat merealisasikan fungsi tersebut, tentunya perawat RSUD Wamena perlu diarahkan, dibina, dan dibimbing dengan baik agar dapat menjalankan fungsinya sesuai harapan organisasi; dan menciptakan kepuasan kerja terhadap perawat tersebut dengan memperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Wamena, yaitu insentif, kompetensi, dan fasilitas yang memadai.

Insentif, kompetensi, dan fasilitas, yang merupakan indikator penentu dan faktor yang perlu mendapat kajian, seberapa besar pengaruhnya terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Wamena. Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan, maka yang menjadi pokok adalah: (1) Apakah faktor insentif, kompetensi, dan fasilitas berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Wamena?; dan (2) Faktor manakah yang dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Wamena?

Mengenai Kepuasan Kerja.

Kepuasan kerja merupakan hal penting, yang dimiliki oleh individu didalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda; dan pada akhirnya, dampaknya pun tidak sama antara yang satu dengan yang lainnya. Kepuasan kerja yang tinggi sangat memungkinkan untuk mendorong terwujudnya tujuan perusahaan. Sementara itu, tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman dan akan membawa

kehancuran perusahaan, baik dengan segera maupun secara perlahan (Gomes, 2007; dan Mardiono, 2014).

Sesuai dengan kodratnya, kebutuhan manusia sangat beragam, baik jenis maupun tingkatannya. Bahkan, manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tak terbatas; artinya, kebutuhan manusia selalu bertambah dari waktu ke waktu, dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang ingin dimiliki, dicapai, dan dinikmati. Untuk itu, manusia terdorong untuk melakukan aktivitas yang disebut dengan “kerja”, meskipun tidak semua kegiatan dikatakan kerja (Anoraga, 2005; dan Davis & Newstrom, 2014).

Kepuasan kerja, pada dasarnya, merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, baik senang atau tidak senang, serta puas atau tidak puas dalam bekerja (Karsin, 2010; dan Sutanto & Gunawan, 2013).

Kepuasan kerja, secara umum, merupakan sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi terhadap aspek-aspek yang berbeda bagi pekerja. Sikap seseorang terhadap pekerjaannya tersebut menggambarkan pengalaman-pengalaman, baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam pekerjaan, dan harapan-harapan mengenai pengalaman di masa mendatang (Steers & Lyman, 1983; dan Amang, 2009).

Teori tentang kepuasan kerja, menurut Veithzal Rivai & Ella Jauvani Sagala (2011), ada beberapa yang sudah cukup dikenal, sebagai berikut:

Pertama, *Teori Ketidaksesuaian atau “Discrepancy Theory”*. Teori ini

mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy*, walaupun ianya merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai (*cf* Higgins, 1987 dan 1989; dan Rivai & Sagala, 2011).

Kedua, *Teori Keadilan atau “Equity Theory”*. Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini, komponen utama dalam Teori Keadilan adalah *input*, hasil, keadilan, dan ketidakadilan. *Input* adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas, dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaan. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti: upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan, dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri (Al-Zawahreh & Al-Madi, 2004; dan Rivai & Sagala, 2011).

Sementara itu, orang selalu membandingkan, baik berupa pekerjaan seseorang di perusahaan yang sama di tempat lain atau bisa juga dengan dirinya di masa lalu. Menurut teori ini, setiap karyawan akan membandingkan rasio *input* hasil orang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas; tapi bila perbandingan itu tidak seimbang, tetapi menguntungkan, ianya bisa menimbulkan kepuasan, dan bisa pula tidak. Namun, bila perbandingan itu tidak seimbang, maka akan timbul ketidakpuasan (Rachnawati, 2008; dan Sutanto & Gunawan, 2013).

Ketiga, *Teori Dua Faktor atau “Two Factors Theory”*. Menurut teori ini, kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja

itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinyu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok, yaitu: *satisfies* atau motivator dan *dissatisfies*. Mengenai *satisfies*, ianya merupakan faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja, yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, serta kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor-faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor-faktor itu tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan (Suparno, 2004; dan Rivai & Sagala, 2011).

Mengenai *dissatisfies* atau *hygiene factors* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari: gaji/upah, pengawasan, hubungan antara pribadi, kondisi kerja, dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor-faktor tersebut, maka karyawan tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor-faktor itu memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, maka karyawan tidak akan kecewa, meskipun belum terpuaskan (Gomes, 2007; dan Puspasari, 2011).

Dalam dunia kerja, kepuasan itu salah satunya bisa mengacu kepada kompensasi yang diberikan oleh pengusaha, termasuk gaji atau imbalan dan fasilitas kerja lainnya, seperti rumah dinas dan kendaraan kerja (Puspasari, 2011; dan Yuliana, Rizal & Nurdin, 2015). Konteks “puas” dapat dilihat dari dua sisi, yaitu: individu akan merasa puas apabila dia mengalami dua hal, sebagai berikut:

Pertama, apabila hasil atau imbalan yang didapat atau diperoleh individu tersebut lebih dari yang diharapkan. Masing-masing individu memiliki target pribadi. Apabila mereka termotivasi untuk mendapatkan target tersebut, maka mereka akan bekerja keras. Pencapaian hasil dari kerja keras tersebut akan membuat individu merasa puas. Apabila individu memperoleh hasil yang lebih besar dari standar yang

ditetapkan oleh perusahaan, maka individu tersebut memiliki produktivitas yang tinggi dan layak mendapatkan penghargaan dari perusahaan (Davis & Newstrom, 2014; dan Yuliana, Rizal & Nurdin, 2015).

Kedua, apabila yang didapat oleh karyawan sesuai dengan persyaratan yang diminta dan ditambah dengan ekstra yang menyenangkan, maka secara konsisten untuk setiap saat serta dapat ditingkatkan setiap waktu (Puspasari, 2011; dan Yuliana, Rizal & Nurdin, 2015).

Mengenai Indikator dan Pengukuran Kepuasan Kerja.

Terdapat beberapa indikator tentang kepuasan kerja, yang mempengaruhi kinerja karyawan. Indikator-indikator itu sendiri, dalam peranannya, memberikan kepuasan kepada karyawan dan tergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Lise M. Saari & Timothy A. Judge (2004) dan Sutrisno (2007) menemukan bahwa hal-hal yang menyebabkan rasa puas adalah prestasi, penghargaan, kenaikan jabatan, dan pujian. Sedangkan faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan adalah kebijakan perusahaan, supervisor, kondisi kerja, dan gaji (Saari & Judge, 2004; dan Sutrisno, 2007).

Pendapat lain dikemukakan oleh R.F. Ghiselli, J.M. La Lopa & B. Bai (2001) dan Mohammad As’ad (2007), yang menyatakan bahwa faktor yang menimbulkan kepuasan kerja karyawan adalah kedudukan, pangkat, umur, jaminan finansial, jaminan sosial, dan mutu pengawasan (Ghiselli, La Lopa & Bai, 2001; dan As’ad, 2007). Berdasarkan indikator yang menimbulkan kepuasan kerja tersebut akan dapat dipahami tentang sikap individu terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Karena setiap individu memiliki kepuasan kerja yang berbeda-beda, sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya, maka akan adanya perbedaan persepsi pada masing-masing individu tersebut. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya. Oleh karena

itu, sumber kepuasan kerja seorang karyawan, secara subjektif, menentukan bagaimana pekerjaan yang dilakukan itu memuaskan atau tidak. Meskipun untuk batasan kepuasan kerja ini belum ada keseragaman, tetapi yang jelas dapat dikatakan bahwa tidak ada prinsip-prinsip ketetapan kepuasan kerja yang mengikat dari padanya (Smith, Kendall & Hulin, 1969; Ghiselli, La Lopa & Bai, 2001; Gomes, 2007; dan Gerson, 2012).

Sementara itu, MSQ (*Minnesota Satisfaction Questionnaire*) adalah suatu instrumen atau alat pengukur kepuasan kerja, yang dirancang sedemikian rupa dan didalamnya memuat secara rinci unsur-unsur yang terkategori dalam unsur kepuasan dan unsur ketidakpuasan kerja (Furtwengler, 2007; dan Martins & Proença, 2012). Skala MSQ mengukur berbagai aspek pekerjaan yang dirasakan sangat memuaskan, memuaskan, tidak dapat memutuskan, tidak memuaskan, dan sangat tidak memuaskan. Karyawan diminta untuk memilih satu alternatif jawaban, yang sesuai dengan kondisi pekerjaannya (Gerson, 2012; dan Martins & Proença, 2012).

JDI (*Job Descriptive Index*) adalah suatu instrumen pengukur kepuasan kerja, yang dikembangkan oleh P.C. Smith, L. Kendall & C.L. Hulin (1969). Dengan instrumen ini dapat diketahui secara luas bagaimana sikap karyawan terhadap komponen-komponen dari pekerjaan itu. Variabel yang diukur adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan, promosi, supervisi, dan mitra kerja (*cf* Smith, Kendall & Hulin, 1969; Gerson, 2012; dan Tasios & Giannouli, 2017).

PNSQ (*Porter Need Satisfaction Questionnaire*) adalah suatu instrumen pengukur kepuasan kerja, yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja para manajer. Pertanyaan yang diajukan lebih memfokuskan diri pada permasalahan tertentu dan tantangan yang dihadapi oleh para manajer (Pierson, Archambault & Iwanicki, 1985; dan Furtwengler, 2007).

Manakala CI (*Critical Incidents*) telah dikembangkan oleh Frederick Herzberg (2011). Beliau menggunakan teknik ini

dalam penelitiannya tentang Teori Motivasi Dua Faktor. Dalam penelitiannya tersebut, Frederick Herzberg mengajukan pertanyaan kepada para karyawan tentang faktor-faktor apa saja yang membuat mereka puas dan tidak puas dalam bekerja (Herzberg, 2011).

Interview adalah juga alat untuk mengukur kepuasan kerja, dengan menggunakan wawancara yang dilakukan terhadap para karyawan secara individu. Dengan metode ini dapat diketahui secara mendalam mengenai bagaimana sikap karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan. Dari beberapa cara pengukuran tersebut, menggunakan *rating scale* adalah yang paling sering dilakukan (Furtwengler, 2007; Gerson, 2012; dan Santoso, 2015).

Adapun faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dalam konteks kajian ini, dibagi menjadi tiga, yaitu: *Insentif*, *Kompetensi*, dan *Fasilitas*. Penjelasannya adalah sebagai berikut:

Pertama, *Pengaruh Insentif*. Insentif adalah suatu bentuk dorongan finansial kepada karyawan sebagai balas jasa perusahaan atas prestasi karyawan tersebut. Insentif merupakan sejumlah uang yang ditambahkan pada upah dasar, yang diberikan perusahaan kepada karyawan, guna memperoleh kepuasan kerja karyawan tersebut (Murray & Winardi, 2002; dan Andini, 2017). Menurut M. Manulang (2007), tipe insentif ada dua, yaitu: finansial insentif dan non-finansial insentif (Manulang, 2007).

Finansial insentif merupakan dorongan yang bersifat keuangan, bukan saja meliputi gaji-gaji yang pantas, tetapi juga termasuk didalamnya kemungkinan memperoleh bagian dari keuntungan perusahaan; dan soal-soal kesejahteraan lainnya, yang meliputi pemeliharaan jaminan hari tua, rekreasi, kesehatan, dan lain-lain (Manulang, 2007; dan Andini, 2017).

Manakala dalam non-finansial insentif, ada dua elemen utama yang penting diperhatikan, yaitu: (1) Keadaan pekerjaan yang memuaskan, yang meliputi tempat kerja, jam kerja, tugas, dan rekan kerja; serta (2) Sikap pimpinan terhadap keinginan masing-masing karyawan, seperti

jaminan pekerjaan, promosi, keluhan-keluhan, hiburan-hiburan, dan hubungan dengan atasan (Manulang, 2007; dan Lameck, 2011).

Kedua, *Pengaruh Kompetensi*. Istilah “kompetensi” berhubungan dengan dunia pekerjaan, dimana kompetensi mengandung pengertian memiliki keahlian, keterampilan, dan pengetahuan, baik melalui pendidikan dan pelatihan maupun pengalaman untuk menduduki atau memposisikan diri pada pekerjaan tertentu (Amrin, 2000; dan Iskandar & Juhana, 2014). Dalam konteks ini, Robert L. Mathis & John H. Jackson (2007) menyatakan bahwa kompetensi adalah proses pengembangan keahlian dan keterampilan kerja, latihan kerja yang menekankan pada kemampuan profesional, dan mengutamakan praktek dari pada teori (Mathis & Jackson, 2007).

Tegasnya, nilai-nilai masyarakat yang menyangkut sikap mental, moral, dan dedikasi seseorang yang dikembangkan melalui pendidikan formal. Sementara itu, sikap mental, moral, dan dedikasi terhadap pelaksanaan tugas dapat dikembangkan melalui sistem pelatihan kerja. Nilai-nilai pengembangan bakat, kreativitas, inovasi, keterampilan, dan motivasi kerja biasanya ditumbuhkan dalam lingkungan pendidikan formal dan dikembangkan dalam proses pelatihan kerja, sehingga dalam hal ini program latihan dapat memberikan nilai tambah bagi keluaran sistem pendidikan formal (Murray & Winardi, 2002; dan Sujanto, 2015).

Kompetensi merupakan karakteristik dasar seorang pekerja dalam menggunakan bagian kepribadianya yang paling dalam, dan dapat mempengaruhi perilakunya ketika ia menghadapi pekerjaan. Kompetensi juga merupakan karakteristik dasar seorang pekerja, yang pada akhirnya mempengaruhi kemampuan untuk meningkatkan prestasi kerja. Sedangkan kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan enak dan tidak enak, dimana karyawan menemukan suasana kerja mereka (Amang, 2009; dan Indrasari, 2017).

Apabila seorang karyawan memiliki

tingkat kompetensi yang tinggi, maka akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi pula, karena dengan memiliki kompetensi, secara beriringan, kepuasan akan pekerjaannya akan timbul dalam diri karyawan. Dengan demikian dapat dipahami bahwa karyawan yang mempunyai kompetensi tinggi dan tercukupi kebutuhan hidupnya, maka akan menunjukkan kepuasan kerja yang lebih baik (Amrin, 2000; dan Indrasari, 2017).

Ketiga, *Pengaruh Fasilitas*. Fasilitas merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi proses pelaksanaan kegiatan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, begitupun pada perawat yang bekerja di instansi kesehatan (Dahlius & Ibrahim, 2016). Menurut Sutrisno (2007), kantor atau rumah sakit merupakan tempat dilaksanakannya aktivitas kerja organisasi, dan berfungsi sebagai tempat pemberian pelayanan kepada masyarakat. Karena orientasi pelayanan adalah kepuasan, maka untuk memenuhinya diperlukan lingkungan yang kondusif untuk tugas-tugas pelayanan. Oleh karena itu, analisis berdasarkan diagnosa lingkungan kerja dewasa ini merupakan hal yang paling mendasar bagi institusi publik, yang berorientasi pelayanan terhadap masyarakat (*cf* Murray & Winardi, 2002; Sutrisno, 2007; Amang, 2009; dan Dahlius & Ibrahim, 2016).

F. William Glueck & R. Lawrence Jauch (1999), sebagaimana dikutip juga oleh Surya Dharma (2010) dan Endang Murtiningsih (2012), menyatakan bahwa kualitas sarana produksi adalah analog dengan fasilitas operasional yang dimiliki oleh operator komputer, dan ianya berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja. Apabila fasilitas operasional yang digunakan tidak baik, kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan biaya operasional yang dibutuhkan (Glueck & Jauch, 1999; Dharma, 2010; dan Murtiningsih, 2012).

Pada dasarnya, aspek teknologi itu mencakup empat komponen utama yang terintegrasi, yakni: (1) Teknologi yang terkandung pada manusia, yang terdiri atas pengetahuan, keterampilan, sikap, perilaku, dan budaya; (2) Teknologi yang terandung

dalam barang berupa mesin-mesin dan peralatan produk, baik barang dan/ atau jasa; (3) Teknologi yang membantu manusia untuk dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien; serta (4) Teknologi yang terkandung dalam dokumen-dokumen berupa informasi, yang dihasilkan oleh manusia untuk membantu dalam melakukan pekerjaan (Guston, 2000).

Teknologi-teknologi tersebut dapat tersimpan dalam dokumen paten, rumus-rumus, gambar, buku-buku, majalah, disket, mikrofilm, dan bentuk lainnya. Dalam konteks ini, Vincent Gaspersz (2007) menegaskan bahwa lingkungan dan sarana teknologi merupakan hal yang paling mendasar bagi institusi publik untuk membantu dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai dalam rangka pelayanan masyarakat (Gaspersz, 2007).

Akhirnya, tujuan dilakukan penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) untuk menganalisis pengaruh Insentif, Kompetensi, dan Fasilitas terhadap Kepuasan Kerja para perawat RSUD, atau Rumah Sakit Umum Daerah, di Wamena, Papua, Indonesia; serta (2) untuk menganalisis faktor yang dominan dan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja para perawat RSUD di Wamena, Papua, Indonesia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada RSUD (Rumah Sakit Umum Daerah) di Wamena, Papua, Indonesia. Penelitian dilaksanakan pada bulan Juli 2017 sampai dengan bulan September 2017.

Sekaitan dengan data, dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang didapatkan melalui penyebaran kuesioner dan wawancara kepada pegawai atau perawat perihal selama bertugas di RSUD Wamena. Berkenan dengan penelitian, juga dilakukan wawancara dan pengisian daftar pertanyaan (kuisisioner), yang telah dipersiapkan terlebih dahulu (Etta & Sopiah, 2010; dan Prastowo, 2010). Manakala data sekunder ialah data yang diperoleh dari literatur-literatur di bidang

peningkatan prestasi kerja pegawai atau perawat; peraturan perundang-undangan yang berlaku; serta pedoman-pedoman dan petunjuk teknis tentang prestasi kerja pegawai yang diterbitkan oleh pemerintah pusat dan daerah (UMI, 2007; dan Prastowo, 2010).

Berkenan dengan objek penelitian, populasi yang digunakan adalah perawat yang berada pada RSUD Wamena sebanyak ± 105 orang. Teknik pengambilan sampelnya dengan menggunakan *method of probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dimana sebagian dari populasi dijadikan anggota sampel pada RSUD Wamena. Adapun mengenai besarnya sampel, penelitian ini menggunakan metode dari Robert V. Krejcie & Daryle W. Morgan (1970), dimana dalam melakukan perhitungan sampelnya didasarkan atas kesalahan 5%, sehingga sampel yang diperoleh mempunyai kepercayaan 95% (cf Krejcie & Morgan, 1970; Setiawan, 2007; dan Sugiyono, 2013).

Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 86 responden. Jumlah tersebut telah memadai bila ditinjau dari sudut pandang persyaratan metodologis dan dari keterwakilan populasi yang diteliti (Setiawan, 2007; Etta & Sopiah, 2010; dan Sugiyono, 2013). Adapun pengukuran variabel yaitu dengan menggunakan metode skala *Likert*, yaitu: tidak berpengaruh = 1; berpengaruh = 2; kurang berpengaruh = 3; cukup berpengaruh = 4; dan sangat berpengaruh = 5 (Dawes, 2008; dan Sugiyono, 2013).

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: (1) Pengamatan langsung pada objek yang diteliti; (2) Wawancara, yaitu pengumpulan data dengan bentuk tanya-jawab secara lisan terhadap Responden, dengan menggunakan pedoman wawancara yang telah disiapkan, sehingga dapat diperoleh data atau informasi yang berkaitan dengan objek penelitian; (3) Kuisisioner yang dibuat secara berstruktur dalam bentuk tertutup, yang dibagikan pada responden perawat RSUD Wamena. Pertanyaan-pertanyaan dalam kuisisioner dirancang sedemikian rupa

agar dapat memperoleh data dan informasi penting yang dibutuhkan dalam penelitian. Pada variabel dependen “Kepuasan Kerja” menggunakan kuesioner yang diadaptasi dari MSQ atau *Minnesota Satisfaction Questionnaire*; serta (4) Dokumentasi, yaitu menggunakan literatur, majalah ilmiah, dan catatan yang berhubungan dengan objek penelitian (UMI, 2007; Etta & Sopiah, 2010; dan Martins & Proença, 2012).

Hipotesis dalam penelitian ini, yang berkenaan dengan Insentif, Kompetensi, dan Fasilitas, adalah sebagai berikut:

- H1: “Insentif berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja perawat RSUD Wamena”.
H2: “Kompetensi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja perawat RSUD Wamena”.
H3: “Fasilitas berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja perawat RSUD Wamena”.

Data yang diperoleh dalam penelitian ini diseleksi berdasarkan Uji Validitas Konstruk, yaitu menguji validitas tiap variabel: Insentif (X₁), Kompetensi (X₂), Fasilitas (X₃), serta Kepuasan Kerja (Y), dengan menggunakan bantuan *software* Microsoft Excel 2010, untuk mengkorelasikan skor-skor setiap item angket dengan skor total variabelnya (Sugiyono, 2006; dan Etta & Sopiah, 2010). Kriterianya: suatu item instrumen valid, jika nilai korelasinya adalah positif dan lebih besar atau sama dengan r tabel ($\alpha : 0.05$).

Setelah meniadakan item yang tidak valid, kemudian dilanjutkan dengan Uji Reliabilitas, yang menggunakan bantuan program Microsoft Excel 2010, dengan metode *Split Half*, yaitu membagi item-item bernomor ganjil dan genap, kemudian mengkorelasikan skor total masing-masing kelompok (item bernomor ganjil dan item bernomor genap), maka diperoleh nilai korelasi (r). Kemudian nilai r tersebut dimasukkan ke dalam rumus Spearman Bowman (dalam Eisinga, Te Grotenhuis & Pelzer, 2013), sebagai berikut:

$$R = \frac{2r}{1+r}$$

Adapun kriteria yang digunakan adalah jika nilai R (Reliabilitas) lebih besar dari 0.60, maka instrumen dikatakan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi (Ghozali, 2016). Selanjutnya dianalisis dengan menggunakan persamaan regresi linier berganda, sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

Y= Kepuasan Kerja para perawat
X₁= Insentif
X₂= Kompetensi
X₃= Fasilitas
b₁, b₂, dan b₃ = Koefisien Regresi
b₀ = Konstanta

Penggunaan model *Multiple Regression* membantu untuk melakukan identifikasi setiap variasi independen yang diteliti, sehingga nampak variabel mana dari variabel bebas yang sangat berpengaruh terhadap dependen variabel, baik secara parsial maupun secara serempak. Analisis model *Multiple Regression* tersebut dilakukan dengan memperhatikan uji asumsi klasik, yaitu: Normalitas, Heteroskedastisitas, Autokorelasi, dan Multikolinearitas (Sugiyono, 2006; Denziana, Indrayenti & Fatah, 2014; dan Ghozali, 2016).

Untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis, dilakukan uji F. Uji bermakna jika F – hitung > F – tabel, dengan tingkat kepercayaan 95% atau P < 0.05, dengan demikian hasilnya adalah tolak Ho dan terima Ha. Sebaliknya, jika p > 0.05 maka terima Ho dan tolak Ha. Uji F ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel-ariabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2006; Etta & Sopiah, 2010; dan Ghozali, 2016).

Untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel independen secara individu terhadap variabel dependen dengan membandingkan t – hitung dengan t – tabel. Uji R² adalah untuk melihat pengaruh antara variabel dependen terhadap variabel independen, sedangkan r adalah untuk melihat hubungan secara parsial setiap variabel independen terhadap variabel dependennya (Sugiyono, 2006; UMI, 2007; dan Ghozali, 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dengan memperhatikan tujuan penelitian, pada tahap ini peneliti berhasil menguji instrumen penelitian dan menetapkan instrumen yang digunakan pada penelitian.

Pertama, Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen. Berdasarkan Uji Validitas Konstruktif, yaitu menguji validitas tiap item pertanyaan pada variabel: Insentif (X1), Kompetensi (X2), dan Fasilitas (X3), serta Kepuasan Kerja (Y), dengan menggunakan bantuan *software* Microsoft Excel 2010, untuk mengkorelasikan skor-skor setiap item angket, dengan skor total variabelnya (rumus = $\text{correl} [\text{skor total item pada konstruk} : \text{skor total keseluruhan}]$). Didapat *output*, sebagaimana nampak dalam tabel 1.

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh item pada tiap konstruk, yaitu variabel independen Insentif (X1), Kompetensi (X2), dan Fasilitas (X3) dapat dinyatakan valid, karena nilai korelasi (r) tiap item lebih besar dibandingkan dengan r tabel, dengan jumlah N = 103 pada taraf signifikansi 5%.

Sedangkan pada variabel dependen Kepuasan Kerja (Y), setelah dilakukan uji validitas dengan cara yang sama, yaitu mengkorelasikan skor tiap item dengan skor total (rumus = $\text{correl} [\text{skor total item} : \text{skor total keseluruhan}]$) menggunakan bantuan *software* Microsoft Excel 2010, maka didapat nilai r seperti pada *output* dalam tabel 2.

Berdasarkan data dari tabel 2 dapat dilihat bahwa item pertanyaan pada variabel Y terdapat 2 item yang tidak valid, karena nilai r kedua item tersebut lebih kecil dibandingkan dengan r tabel pada taraf signifikansi 5%. Maka kedua item tersebut, yaitu item nomor 8 dan 10, harus dihilangkan; sedangkan sisanya dapat dinyatakan valid dan dapat dilanjutkan pada proses selanjutnya.

Setelah menyeleksi data yang tidak valid, maka data tersebut harus diuji lagi dengan uji Reliabilitas menggunakan bantuan program Microsoft Excel 2010, dengan metode *Split Half*, yaitu membagi

atau mengelompokkan item-item bernomor ganjil dan genap, kemudian mengkorelasikan skor total masing-masing kelompok (item bernomor ganjil dan item bernomor genap), maka diperoleh nilai korelasi (r). Nilai korelasi (r) tiap item pada variabel independen Insentif (X1), Kompetensi (X2), Fasilitas (X3), dan variabel dependen Kepuasan Kerja (Y) dapat ditunjukkan pada tabel 3.

Kemudian nilai r tersebut dimasukkan ke dalam rumus Spearman Bowman (dalam Eisinga, Te Grotenhuis & Pelzer, 2013), sebagai berikut:

$$R = \frac{2r}{1+r}$$

Adapun kriteria yang digunakan adalah jika nilai R (Reliabilitas) lebih besar dari 0.60, maka instrumen dikatakan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi (Ghozali, 2016). Hasil perhitungan dengan rumus Spearman Bowman (dalam Eisinga, Te Grotenhuis & Pelzer, 2013) dapat dilihat pada tabel 4.

Berdasarkan data dari tabel 4 dapat dikatakan bahwa seluruh instrumen adalah reliabel, karena seluruh nilai R yang didapat lebih tinggi dari kriteria yang telah ditentukan, yaitu di atas 0.60 atau > 0.60.

Untuk lebih meyakinkan bahwa instrumen tersebut reliabel, peneliti juga melakukan uji reliabilitas menggunakan *software* Minitab 16, yaitu dengan memperhatikan nilai *Cronbach's Alpha*. Adapun kriteria pengujian yang digunakan adalah jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih tinggi dari 0.60, maka instrumen dapat dikatakan reliabel (Sugiyono, 2006; dan Bonett, 2010). Hasil pengujian pada *software* Minitab 16 dapat dilihat pada *output session* Minitab, sebagaimana nampak dalam tabel 5.

Dari data pada *output session* Minitab di atas menunjukkan bahwa instrumen, baik pada variabel X1 dan X2 maupun X3, secara berturut-turut dapat dikatakan reliabel berdasarkan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Sedangkan hasil pengujian instrumen Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 1:
Output Uji Validitas Instrumen Variabel X1, X2, X3

No. Item X1	Variabel				r table, N-2 = 103, $\alpha = 0.05$	Keterangan	
	r	No. Item X2	r	No. Item X3			r
1	0.691	6	0.769	11	0.838	0.176	Valid
2	0.666	7	0.798	12	0.801	0.176	Valid
3	0.818	8	0.715	13	0.810	0.176	Valid
4	0.772	9	0.749	14	0.707	0.176	Valid
5	0.773	10	0.837	15	0.850	0.176	Valid

Tabel 2:
Output Uji Validitas Instrumen Variabel Y

No. Item Y	R	r tabel, N-2 = 103, $\alpha = 0.05$	Keterangan
1	0.652	0.176	Valid
2	0.533	0.176	Valid
3	0.440	0.176	Valid
4	0.622	0.176	Valid
5	0.697	0.176	Valid
6	0.563	0.176	Valid
7	0.437	0.176	Valid
8	0.139	0.176	Tidak Valid
9	0.450	0.176	Valid
10	0.148	0.176	Tidak Valid
11	0.333	0.176	Valid
12	0.474	0.176	Valid
13	0.583	0.176	Valid
14	0.604	0.176	Valid
15	0.473	0.176	Valid
16	0.502	0.176	Valid
17	0.532	0.176	Valid
18	0.376	0.176	Valid
19	0.594	0.176	Valid
20	0.661	0.176	Valid

Tabel 3:
Output Uji Reliabilitas Instrumen

No.	Variabel	Nilai r
1.	Insentif (X1)	0.872
2.	Kompetensi (X2)	0.750
3.	Fasilitas (X3)	0.826
4.	Kepuasan Kerja (Y)	0.860

Tabel 4:
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

No.	Variabel	Nilai R (Reliabilitas)	Keterangan
1.	Insentif (X1)	0.932	Reliabel
2.	Kompetensi (X2)	0.857	Reliabel
3.	Fasilitas (X3)	0.905	Reliabel
4.	Kepuasan Kerja (Y)	0.925	Reliabel

Tabel 5:
 Output Session Minitab 16

Variabel X1 Cronbach's Alpha = 0.7984 Omitted Item Statistics					
Omitted Variable	Adj. Total Mean	Adj.		Squared	
		Total StDev	Item-Adj. Total Corr	Multiple Corr	Cronbach's Alpha
X1.1	13.256	4.134	0.5059	0.4059	0.7828
X1.2	13.488	4.275	0.5078	0.3567	0.7819
X1.3	13.663	3.888	0.6831	0.5311	0.7253
X1.4	13.802	3.886	0.5907	0.4138	0.7591
X1.5	13.605	4.033	0.6303	0.5220	0.7448
Variabel X2 Cronbach's Alpha = 0.8330 Omitted Item Statistics					
Omitted Variable	Adj. Total Mean	Adj.		Squared	
		Total StDev	Item-Adj. Total Corr	Multiple Corr	Cronbach's Alpha
X2.1	15.826	3.959	0.6226	0.4980	0.8022
X2.2	15.860	3.896	0.6617	0.4791	0.7910
X2.3	15.593	4.143	0.5741	0.4145	0.8156
X2.4	15.628	4.050	0.6087	0.5071	0.8062
X2.5	15.698	3.742	0.7050	0.5989	0.7785
Variabel X3 Cronbach's Alpha = 0.8579 Omitted Item Statistics					
Omitted Variable	Adj. Total Mean	Adj.		Squared	
		Total StDev	Item-Adj. Total Corr	Multiple Corr	Cronbach's Alpha
X3.1	15.826	3.817	0.7281	0.6555	0.8138
X3.2	15.791	3.923	0.6801	0.7252	0.8268
X3.3	15.651	3.889	0.6902	0.6905	0.8241
X3.4	16.116	4.001	0.5296	0.4277	0.8669
X3.5	15.500	3.910	0.7620	0.6773	0.8082

pada *software* Minitab 16 dapat dilihat pada *output session* Minitab, sebagaimana nampak dalam tabel 6.

Berdasarkan data pada *output session* Minitab di atas, maka dapat dikatakan bahwa instrumen pada variabel Kepuasan Kerja (Y) reliabel dengan derajat yang tinggi, karena berada di atas 0.60. Dengan demikian, keseluruhan instrumen pada variabel independen X1, X2, X3, dan

instrumen pada variabel Y, secara berturut-turut, dapat dikatakan valid dan reliabel, sehingga keseluruhan instrumen dapat digunakan dan dilanjutkan pada proses analisis berikutnya.

KESIMPULAN

Variabel Insentif, Kompetensi, dan Fasilitas secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan

Tabel 6:
Output Session Minitab 16

Cronbach's Alpha = 0.8500
Omitted Item Statistics

Omitted Variable	Adj.Total Mean	Adj.		Squared	
		Total StDev	Item-Adj. Total Corr	Multiple Corr	Cronbach's Alpha
Y_Item_1	59.128	9.411	0.5880	0.6177	0.8376
Y_Item_2	59.581	9.353	0.4152	0.6056	0.8449
Y_Item_3	59.605	9.532	0.3328	0.5732	0.8480
Y_Item_4	58.953	9.291	0.5738	0.7212	0.8366
Y_Item_5	59.279	9.280	0.6550	0.7300	0.8336
Y_Item_6	59.291	9.389	0.4952	0.6027	0.8404
Y_Item_7	59.151	9.569	0.3744	0.4379	0.8457
Y_Item_9	59.070	9.617	0.4237	0.5137	0.8445
Y_Item_11	59.663	9.677	0.2419	0.5429	0.8509
Y_Item_12	59.465	9.457	0.3916	0.4766	0.8453
Y_Item_13	60.070	9.297	0.4967	0.5853	0.8402
Y_Item_14	59.430	9.373	0.4908	0.4554	0.8406
Y_Item_15	58.942	9.544	0.4074	0.5116	0.8444
Y_Item_16	60.360	9.346	0.4084	0.6335	0.8455
Y_Item_17	59.826	9.417	0.4496	0.4201	0.8425
Y_Item_18	59.953	9.541	0.2925	0.4413	0.8505
Y_Item_19	59.442	9.286	0.5376	0.5225	0.8381
Y_Item_20	59.198	9.256	0.6240	0.5689	0.8343

Kerja para perawat RSUD (Rumah Sakit Umum Daerah) Wamena di Papua, Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan terhadap ketiga variabel tersebut akan meningkatkan Kepuasan Kerja para pekerja, khususnya perawat.

Secara parsial, variabel Insentif dan Fasilitas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja para perawat di RSUD Wamena. Sedangkan variabel Kompetensi, secara parsial, berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja para perawat di RSUD Wamena. Variabel yang paling dominan dari ketiga variabel yang diujikan terhadap Kepuasan Kerja adalah variabel Kompetensi.

Berdasarkan temuan-temuan dan masalah-masalah yang diperoleh dari penelitian ini terdapat beberapa saran, baik bagi manajemen Rumah Sakit RSUD Wamena maupun bagi peneliti selanjutnya tentang Kepuasan Kerja.

Dengan memperhatikan pentingnya Kepuasan Kerja terhadap produktivitas atau kualitas asuhan para perawat RSUD

Wamena, maka perlu meningkatkan Kompetensi para perawat dengan mengadakan pelatihan dan pendidikan formal lainnya.

Meskipun demikian, dalam rangka meningkatkan Kepuasan Kerja para perawat, juga harus memperhatikan peningkatan variabel-variabel lain, seperti Insentif dan Fasilitas, serta variabel-variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.¹

Referensi

Aditama, Yoga. (2006). *Manajemen Administrasi Rumah Sakit*. Jakarta: Penerbit UI [Universitas Indonesia] Press.

'Pernyataan: Kami, dengan ini, menyatakan bahwa artikel ini merupakan hasil penelitian dan pemikiran kami sendiri; jadi, ianya bukanlah hasil plagiat, karena sumber-sumber yang kami rujuk sangat jelas dinyatakan dalam Daftar Pustaka atau Referensi. Artikel ini juga belum direviu dan tidak dikirimkan kepada jurnal lain untuk diterbitkan. Kami bersedia menerima hukuman secara akademik apabila di kemudian hari ternyata pernyataan yang kami buat ini tidak benar.

- Alamsyah. (2012). *Manajemen Pelayanan Kesehatan*. Yogyakarta: Nuham Medika.
- Almes, Amedian. (2004). "Analisis Faktor-faktor Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kesehatan Kabupaten Mamuju". *Disertasi Doktor Tidak Diterbitkan*. Makassar: UMI [Universitas Muslimin Indonesia].
- Al-Zawahreh, A. & F. Al-Madi. (2004). "The Utility of Equity Theory in Enhancing Organizational Effectiveness" in *European Journal of Economics, Finance, and Administrative Sciences*, Vol.5(1).
- Amang. (2009). "Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen pada Perguruan Tinggi Swasta di Sulawesi Selatan". *Disertasi Doktor Tidak Diterbitkan*. Makassar: UNHAS [Universitas Hasanuddin].
- Amir. (2000). *Pengelolaan Sumberdaya Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Malak Mandar Maju.
- Amrin. (2000). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga, edisi ke-7.
- Andini, Shelvia Putri. (2017). "Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada AJB Bumiputera 1912 KPR Pekanbaru" dalam *Jurnal JOM FISIP*, Vol.4, No.1 [Februari]. Tersedia secara online juga di: <https://media.neliti.com/media/publications/123123-ID-pengaruh-insentif-dan-lingkungan-kerja-t.pdf> [diakses di Wamena, Papua, Indonesia: 9 Februari 2018].
- Anoraga, P. (2005). *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta, cetakan ketiga.
- As'ad, Mohammad. (2007). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Penerbit Liberty, edisi keempat.
- Bachtiar. (2004). "Faktor-faktor Berpengaruh terhadap Kinerja pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah di Provinsi Sulawesi Selatan". *Disertasi Doktor Tidak Diterbitkan*. Makassar: UNHAS [Universitas Hasanuddin].
- Bonett, D.G. (2010). "Varying Coefficient Meta-Analytic Methods for Alpha Reliability" in *Psychological Methods*, Volume 15, pp.368-385.
- Dahlius, Apri & Mariaty Ibrahim. (2016). "Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan, Kabupaten Kuantan Singingi" dalam *Jurnal JOM FISIP*, Vol.3, No.2 [Oktober]. Tersedia secara online juga di: <https://media.neliti.com/media/publications/33207-ID> [diakses di Wamena, Papua, Indonesia: 9 Februari 2018].
- Davis, K. & K. Newstrom. (2014). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga, Terjemahan, edisi ke-7.
- Dawes, John. (2008). "Do Data Characteristics Change According to the Number of Scale Points Used? An Experiment Using 5-Point, 7-Point, and 10-Point Scales" in *International Journal of Market Research*, Volume 50(1), pp.61-77.
- Denziana, Angrita, Indrayenti & Ferdinan Fatah. (2014). "Corporate Financial Performance Effects of Macro Economic Factors Against Stock Return" dalam *Jurnal Akuntansi & Keuangan*, Vol.5, No.2 [September], hlm.17-40. Tersedia secara online juga di: <https://media.neliti.com/media/publications/94593-ID-none.pdf> [diakses di Wamena, Papua, Indonesia: 9 Februari 2018].
- Dharma, Surya. (2010). *Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori, dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Doenges, M.E. (2002). *Penerapan Proses Keperawatan dan Diagnosa Keperawatan*. Jakarta: Penerbit EGC.
- Eisinga, R., M. Te Grotenhuis & B. Pelzer. (2013). "The Reliability of a Two-Item Scale: Pearson, Cronbach, or Spearman-Brown?" in *International Journal of Public Health*, Volume 58(4), pp.637-642.
- Ekaningsih, Ana Sri. (2013). "Peran Pendidikan dan Pelatihan serta Kompetensi dalam Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Aparatur: Studi pada Dinas Perhubungan Kota Tarakan" dalam *Jurnal Borneo Administrator*, Vol.9, No.2. Tersedia secara online juga di: <https://media.neliti.com/media/publications/52326-ID-peran-pendidikan-dan-pelatihan-serta-kom.pdf> [diakses di Wamena, Papua, Indonesia: 9 Februari 2018].
- Etta, Mamang Sangadji & Sopiah. (2010). *Metodologi Penelitian: Pendekatan Praktis dalam Penelitian*. Makassar: Penerbit UMI Press.
- Furtwengler, Dale. (2007). *Penilaian Kinerja*. Jakarta: PT Golden Terayon Press, Terjemahan.
- Gaspersz, Vincent. (2007). *Total Quality Management*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka, Terjemahan.
- Gerson, F. (2012). *Mengukur Kepuasan Pelanggan*. Jakarta: Penerbit PPM, Terjemahan, cetakan kedua.
- Ghiselli, R.F., J.M. La Lopa & B. Bai. (2001). "Job Satisfaction, Life Satisfaction, and Turnover Intent" in *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, Volume 42(2), pp.28-37.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM, SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP [Universitas Diponegoro].
- Glueck, F. William & R. Lawrence Jauch. (1999). *Manajemen Strategi dan Kebijakan Perusahaan*. Jakarta: Penerbit Erlangga, edisi kedua.
- Gomes, Cardoso Faustino. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset, Terjemahan.
- Guston, David H. (2000). *Between Politics and Science: Assuring the Integrity and Productivity of Research*. New York: Cambridge University Press.
- Herzberg, Frederick. (2011). *Work and the Nature of Man*. New York: The World Publishing, Co. and Cleveland.
- Higgins, E. Tory. (1987). "Self-Discrepancy: A Theory Relating Self and Affect" in *Psychological Review*, Vol.94, No.3, pp.319-340.
- Higgins, E. Tory. (1989). *Self Discrepancy Theory: What Patterns of Self-Beliefs Cause People to Suffer?* New York: Academic Press.
- Indrasari, Meithiana. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Tinjauan dari Dimensi*

- Iklm Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka. Tersedia secara online juga di: <http://repository.unitomo.ac.id/549/1/Kepuasan%20Kerja%20dan%20Kinerja%20Karyawan.pdf> [diakses di Wamena, Papua, Indonesia: 9 Februari 2018].
- Ishak, A. & T. Hendri. (2003). *Manajemen Motivasi*. Jakarta: Penerbit Grasindo.
- Iskandar, Sentot & Enceng Juhana. (2014). "Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Guru di SDN Baros Mandiri 5 Kota Cimahi" dalam *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, Vol.8, No.2 [Oktober], hlm.86-98. Tersedia secara online juga di: <https://media.neliti.com/media/publications/41300-ID> [diakses di Wamena, Papua, Indonesia: 9 Februari 2018].
- Karsin, Abd. (2010). "Pengaruh Faktor Kemampuan dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan". *Tesis Magister Tidak Diterbitkan*. Makassar: UMI [Universitas Muslimin Indonesia].
- Kateng, Faidal. (2011). "Pengaruh Komitmen dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pemerintah Provinsi Sulteng". *Disertasi Doktor Tidak Diterbitkan*. Makassar: UMI [Universitas Muslimin Indonesia].
- Krejcie, Robert V. & Daryle W. Morgan. (1970). "Ditermining Sample Size for Research Activities" in *Educational and Psychological Measurement*, Volume 30, pp.607-610.
- Lameck, Wilfred Uronu. (2011). "Non-Financial Motivation as Strategi for Improving Performance of Police Force" in *International Journal of Management and Business Studies*, Volume 1(4), pp.57-64.
- Manulang, M. (2007). *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mardiono, Dian. (2014). "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan" dalam *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, Vol.3, No.3. Tersedia secara online juga di: <https://ejournal.stiesia.ac.id/jirm/article/viewFile/471/448> [diakses di Wamena, Papua, Indonesia: 9 Februari 2018].
- Martins, Helena & Teresa Proença. (2012). "Minnesota Satisfaction Questionnaire: Psychometric Properties and Validation in a Population of Portuguese Hospital Workers" in *Research Work in Progress*, No.471 [October]. Available online also at: <https://www.fep.up.pt/investigacao/workingpapers/wp471.pdf> [diakses di Wamena, Papua, Indonesia: 19 Desember 2017].
- Mathis, Robert L. & John H. Jackson. (2007). *Manajemen Sumberdaya Manusia, Volume 1*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat, Terjemahan.
- Murrai & Winardi. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi, edisi pertama, cetakan keempat.
- Murtiningsih, Endang. (2012). "Pengaruh Motivasi, Kesejahteraan, dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kediri" dalam *REVITALISASI: Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol.1, No.3 [Desember]. Tersedia secara online juga di: <http://publikasi.uniska-kediri.ac.id/data/uniska/revitalisasi> [diakses di Wamena, Papua, Indonesia: 19 Desember 2017].
- Panggabean, S. Mutiara. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Pierson, D., F.X. Archambault & E.F. Iwanicki. (1985). "A Cross Validation of the Porter Needs Satisfaction Questionnaire for Educators" in *Educational and Psychological Measurement*, Volume 45. Available online also at: <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/001316448504500329> [diakses di Wamena, Papua, Indonesia: 9 Februari 2018].
- Prastowo, Andi. (2010). *Menguasai Teknik-teknik Koleksi Data Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Diva Press.
- Puspasari, Septya R. (2011). "Gambaran Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum DKI Jakarta (PAM JAYA) Jakarta Pusat" dalam *Jurnal Psikologi*, Vol.9, No.2 [Desember]. Tersedia secara online juga di: <http://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Journal-5008-Septya%20Puspasari.pdf> [diakses di Wamena, Papua, Indonesia: 9 Februari 2018].
- Rachnawati, Ike K. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Rivai, Veithzal & Ella Jauvani Sagala. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Saari, Lise M. & Timothy A. Judge. (2004). "Employee Attitudes and Job Satisfaction" in *Human Resource Management*, Vol.43, No.4 [Winter], pp.395-407. Available online also at: <https://www.utm.edu/staff/mikem/documents/jobsatisfaction.pdf> [diakses di Wamena, Papua, Indonesia: 19 Desember 2017].
- Santoso, Anton Budi. (2015). "Analisis Kepuasan Kerja Pegawai PT Bank 'X' Bandung". Tersedia secara online di: <https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789> [diakses di Wamena, Papua, Indonesia: 9 Februari 2018].
- Santoso, Fahrul Budi. (2016). "Pengaruh Pemberian Insentif dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PG Madukismo Yogyakarta". *Skripsi Sarjana Tidak Diterbitkan*. Yogyakarta: FE UNY [Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta]. Tersedia secara online juga di: http://eprints.uny.ac.id/33270/1/FahrulBudiSantoso_11408144060.pdf [diakses di Wamena, Papua, Indonesia: 9 Februari 2018].
- Setiawan, Nugraha. (2007). "Penentuan Ukuran Sampel Memakai Rumus Slovin dan Tabel Krejcie-Morgan: Telaah Konsep dan Aplikasinya". *Makalah* disampaikan pada Diskusi Ilmiah Jurusan Sosial Ekonomi Fakultas Peternakan

- UNPAD (Universitas Padjadjaran) di Bandung, Jawa Barat, Indonesia: Kamis, 22 November. Tersedia secara online juga di: http://repository.unpad.ac.id/752/1/penentuan_ukuran_sampel_memakai_rumus_slovin.pdf [diakses di Wamena, Papua, Indonesia: 19 Desember 2017].
- Smith, P.C., L. Kendall & C.L. Hulin. (1969). *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*. Chicago: Rand McNally.
- Spencer, M.L. & M.S. Spencer. (1992). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Son, Inc.
- Steers, Ricard M. & Porter W. Lyman. (1983). *Motivation and Work Behaviour*. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Sugiyono. (2006). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sujanto, Alex. (2015). "Analisis Kesesuaian Standar Kompetensi Pengelola Kursus dengan Tuntutan Kompetensi Tenaga Kerja pada Era Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA)" dalam *Jurnal INFOKAM*, Th.XI, No.I [Maret].
- Suparno, Paul. (2004). *Teori Inteligensi Ganda dan Aplikasinya di Sekolah*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.
- Sutanto, Eddy M. & Carin Gunawan. (2013). "Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Turnover Intentions" dalam *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Vol.4, No.1 [April], hlm.76-88.
- Sutrisno. (2007). *Manajemen Keuangan: Teori, Konsep, dan Aplikasi*. Yogyakarta: Penerbit Ekonisia.
- Tasios, Theodosios & Vaita Giannouli. (2017). "Job Descriptive Index (JDI): Reliability and Validity Study in Greece" in *Archives of Assessment Psychology*, Vol.7, No.1, pp.31-61. Available online also at: <file:///C:/Users/Mas%20Andi/Downloads/109-382-1-PB.pdf> [diakses di Wamena, Papua, Indonesia: 9 Februari 2018].
- UMI [Universitas Muslim Indonesia]. (2007). *Pedoman Penyusunan Tesis Magister*. Makassar: Penerbit UMI Press.
- Wijono, S. (2011). *Psikologi Industri dan Organisasi dalam suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenanda Media Group.
- Winardi, J. (2002). *Motivasi dan Pemativasian dalam Manajemen*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Yanti, Nur. (2013). "Gambaran Kepuasan Pasien terhadap Fasilitas dan Pelayanan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Andi Djemma Masamba, Kabupaten Luwu Utara". *Skripsi Sarjana Tidak Diterbitkan*. Makassar: FIK UIN [Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Islam Negeri] Sultan Alauddin. Tersedia secara online juga di: http://repository.uin-alauddin.ac.id/3131/1/Nur%20Yanti_70300109053_Keperawatan_Fikes_opt.pdf [diakses di Wamena, Papua, Indonesia: 9 Februari 2018].
- Yuliana, Yon Rizal & Nurdin. (2015). "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja". Tersedia secara online di: <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=373145> [diakses di Wamena, Papua, Indonesia: 19 Desember 2017].