

**HUBUNGAN KEPUASA N KERJA DAN MOTIVASI KERJA DENGAN  
KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT CONDONG CATUR  
YOGYAKARTA**

Disusun Sebagai Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat



Diajukan Oleh:

**HARUMI AZMI KARTINI LATUPONO**

KM. 1600545

**PEMINATAN ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN KESEHATAN  
PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT (S1)  
STIKES WIRA HUSADA YOGYAKARTA**

**2021**



## LEMBAR PENGESAHAN

HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA DENGAN  
KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT CONDONG CATUR  
YOGYAKARTA

Disusun dan Diajukan Oleh :

HARUMI AZMI KARTINI LATUPONO

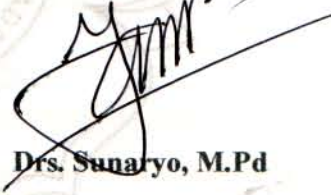
KM.16.00545

Telah dipertahankan di depan dewan penguji pada tanggal 4 Agustus 2021  
Susunan Dewan Penguji :

**Pembimbing Utama**

**Pembimbing Pendamping**

  
Dewi Ariyani Wulandari, S.K.M., M.P.H.

  
Drs. Sunaryo, M.Pd

  
**Penguji**

  
Sugiman, SE., M.P.H

Skripsi ini telah di terima sebagai salah satu persyaratan untuk  
Memperoleh gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat

Yogyakarta, 4 Agustus 2021

**Ketua Program Studi Kesehatan Masyarakat (S1)**

  
Dewi Ariyani Wulandari, S.K.M., M.P.H.



## PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Harumi Azmi Kartini Latupono  
 NIM : KM.16.00545  
 Program Studi : Kesehatan Masyarakat  
 Minat Studi : Administrasi Kebijakan Kesehatan  
 Angkatan : 2016

Menyatakan bahwa saya tidak melakukan kegiatan plagiat dalam penyusunan Skripsi dengan judul :

“Hubungan Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta”

Skripsi ini hasil karya saya sendiri dan belum pernah dipublikasikan di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Wira Husada Yogyakarta maupun di perguruan tinggi lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari saya terbukti melakukan plagiat, maka saya siap menerima sanksi akademik berupa pembatalan kelulusan, pencabutan ijazah serta gelar yang melekat.

**Mengetahui**

**Ketua Dewan Penguji**



**Dewi Ariyani Wulandari, S.KM., M.P.H**

**Yang menyatakan**



**Harumi Azmi Kartini Latupono**

## HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT CONDRONG CATUR YOGYAKARTA

Harumi Azmi Kartini Latupono<sup>1</sup>, Dewi Ariyani Wulandari<sup>2</sup>, S.KM., M.P.H,  
Drs. Sunaryo, M.Pd<sup>2</sup>

### ABSTRAK

**Latar Belakang :** Berdasarkan hasil observasi di rumah sakit condong catur bahwa terdapat 14.3% kinerja karyawan di rumah sakit condong catur masih buruk dan dibawah rata-rata. Hal demikian akan menggagu pencapaian visi dan misi rumah sakit. Dalam rangka meningkatkan derajat kesehatan, rumah sakit tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mampu berkembang dan bersaing. Dimana sumber daya manusia yang berkualitas sangat menentukan kinerja rumah sakit. Salah satunya adalah pencapaian kepuasan kerja. Selain kepuasan kerja peningkatan kinerja sumber daya manusia tergantung juga pada peran motivasi kerja.

**Tujuan :** Mengetahui hubungan kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan di rumah sakit Condong Catur Yogyakarta.

**Metode :** Jenis penelitian bersifat kuantitatif dengan menggunakan rancangan *cross sectional*. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*.

**Hasil :** berdasarkan uji chi square didapatkan hasil bahwa ada hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan di rumah sakit condong catur yogyakarta dengan nilai p-value  $0,000 < 0,005$ . Hasil uji chi square juga membuktikan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan di rumah sakit condong catur yogyakarta dengan nilai p-value  $0,000 < 0,005$ .

**Kesimpulan :** berdasarkan uji chi square pada variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan membuktikan bahwa terdapat hubungan yang bermakna. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka karyawan akan menunjukkan kinerja yang terbaik. Dan apabila motivasi kerja baik maka karyawan dapat bekerja secara maksimal.

**Kata Kunci :** **Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.**

---

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Kesehatan Masyarakat (S1) STIKES Wira Husada Yogyakarta

<sup>2</sup>Dosen Program Studi Kesehatan Masyarakat (S1) STIKES Wira Husada Yogyakarta

<sup>3</sup>Dosen Program Studi Kesehatan Masyarakat (S1) STIKES Wira Husada Yogyakarta.

## **THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND WORK MOTIVATION WITH EMPLOYEE PERFORMANCE AT CONDONG CATUR HOSPITAL YOGYAKARTA**

Harumi Azmi Kartini Latupono<sup>1</sup>, Dewi Ariyani Wulandari<sup>2</sup>, S.KM., M.P.H,  
Drs. Sunaryo, M.Pd<sup>2</sup>

### **ABSTRACT**

**Background :** Based on the results of observations at the Condong Catur Hospital that there are 14.3% of employees' performance at the chess inclined hospital is still poor and below average. This will interfere with the implementation of the hospital's vision and mission. In order to improve health status, hospitals need quality human resources to be able to develop and compete. Where the quality of human resources will determine the performance of the hospital. One of them is job satisfaction. In addition to job satisfaction, improving the performance of human resources also depends on the role of work motivation.

**Objective :** To determine the relationship between job satisfaction and work motivation with employee performance at the Condong Catur Hospital, Yogyakarta.

**Method :** This type of research is quantitative using a cross sectional design. The sampling technique used was purposive sampling.

**Result :** Based on the chi square test, it was found that there was a relationship between job satisfaction and employee performance at the Yogyakarta Condong Catur Hospital with a p-value of  $0.000 < 0.005$ . The results of the chi square test also prove that there is a relationship between work motivation and employee performance at the Yogyakarta Condong Catur Hospital with a p-value of  $0.000 < 0.005$ .

**Conclusion :** Based on the chi square test on the variables of job satisfaction and work motivation with employee performance proves that there is a significant relationship. This means that the higher the level of job satisfaction, the employees will show the best performance. And if the work motivation is good, the employees can work optimally.

**Keyword : Job Satisfaction, Work Motivation And Employee Performance**

---

<sup>1</sup>Student of Public Health Study Program in Stikes Wira Husada Yogyakarta

<sup>2</sup>Lecturer in the Public Health Study Program of Stikes Wira Husada

<sup>3</sup>Lecturer in the Public Health Study Program of Stikes Wira Husada

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil alamin, puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan judul “**Hubungan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta**”. Usulan penelitian ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat (S1) pada Program Studi Kesehatan Masyarakat Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Wira Husada.

Penyusunan Skripsi tidak terlepas dari keterlibatan berbagai pihak yang telah memberikan semangat dan masukan yang sangat berarti bagi penulis. Ucapan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. DR. Dra. Ning Rintiswati, M.Kes selaku Ketua STIKES Wira Husada Yogyakarta.
2. Dewi Ariyani Wulandari, S.K.M., M.P.H., selaku Ketua Program Studi Kesehatan Masyarakat (S1) dan selaku pembimbing utama yang telah meluangkan waktu dan tenaganya dengan penuh kesabaran membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan penulisan proposal ini
3. Drs. Sunaryo, M.Pd selaku pembimbing pendamping yang telah meluangkan waktu dan tenaganya dengan penuh kesabaran membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan penulisan proposal ini.

4. Sugiman, SE., M.P.H selaku Dosen penguji dan pendamping lapangan yang telah bersedia untuk membimbing selama jalannya penelitian berlangsung.
5. Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta yang telah memberikan ijin untuk melakukan studi pendahuluan yang nantinya akan dijadikan lokasi penelitian.
6. Segenap Dosen serta Staff Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Wira Husada Yogyakarta yang telah membantu terselenggaranya perkuliahan.
7. Keluargaku, Ibu tercinta, bapak tersayang, kakak-kakak dan adik-adik yang telah memberikan doa serta dukungan dengan tulus baik secara moril maupun material dalam menuntut ilmu, sehingga penyusunan usulan penelitian ini dapat terselesaikan.
8. Teman-teman IKM (S1) yang telah saling memberi motivasi dan membantu terselesainya usulan penelitian ini.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dan kelemahan dalam penulisan ini, oleh karenanya kritik dan saran yang membangun sangat membantu untuk dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi.

Yogyakarta, 04 Agustus 2021

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL.....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR SINGKATAN.....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
1. Tujuan Umum.....	7
2. Tujuan Khusus.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Keaslian Penelitian.....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>11</b>
A. Telaah Pustaka.....	11
1. Kepuasan Kerja.....	11
2. Motivasi Kerja.....	19
3. Kinerja Karyawan.....	23
4. Rumah Sakit.....	28
B. Kerangka Teori.....	30
C. Kerangka Konsep.....	31
D. Hipotesis.....	31
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>32</b>
A. Jenis Penelitian.....	32
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	32
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	33
D. Variabel Penelitian.....	35



E. Definisi Operasional.....	35
F. Teknik Pengumpulan Data.....	36
G. Instrumen Penelitian.....	37
H. Teknik Pengolahan Data .....	40
I. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	40
J. Analisis Data.....	43
K. Etika Penelitian.....	43
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>45</b>
A. Hasil Penelitian.....	45
B. Pembahasan .....	52
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>58</b>
A. Kesimpulan.....	58
B. Saran.....	59
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>59</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Kisi-kisi instrument penelitian kepuasan kerja .....	39
Tabel 3. 2 Kisi-kisi instrument penelitian motivasi kerja .....	39
Tabel 3. 3 Kisi-kisi instrument penelitian kinerja karyawan.....	39
Tabel 4. 1 Gambaran karakteristik responden berdasarkan (Jenis kelamin, Umur, Status Perkawinan, Pendidikan terakhir, Status Kepegawaian, Lama bekerja) di Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta tahun 2021. ....	47
Tabel 4. 2 Gambaran karakteristik responden berdasarkan Instansi tempat kerja di Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta tahun 2021. ....	48
Tabel 4. 3 Gambaran Karakteristik Responden berdasarkan Variabel Penelitian pada Karyawan di Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta tahun 2021.....	49
Tabel 4. 4 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta tahun 2021 (n=71).....	50
Tabel 4. 5 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta tahun 2021 (n=71).....	51

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 . Persentase Penilaian Kinerja Karyawan di RS Condong Catur Yogyakarta.....	5
Gambar 2. 1 . Kerangka Teori Hubungan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta.....	30
Gambar 2. 2 Kerangka Konsep Hubungan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta.....	31

**DAFTAR SINGKATAN**

RS	: Rumah Sakit
RSU	: Rumah Sakit Umum
RSUD	: Rumah Sakit Umum Daerah
SDM	: Sumber Daya Manusia
SPSS	: Statistical Product and Service Solutions
WHO	: World Health Organization

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dalam era globalisasi seperti sekarang, mutu pelayanan sangat menentukan untuk memenangkan persaingan dalam memenuhi kebutuhan konsumen. Mutu pelayanan merupakan suatu hal yang sangat penting untuk tetap dapat menjaga performance rumah sakit. Setiap rumah sakit harus mampu mengembangkan dan meningkatkan pelayanan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja para karyawan.

Banyak faktor yang terkait dalam perbaikan kinerja rumah sakit. Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh rumah sakit dalam mencapai tujuannya adalah faktor sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan faktor utama karena eksistensi rumah sakit tergantung pada manusia-manusia yang terlibat di belakangnya. Untuk dapat mencapai tujuan rumah sakit diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dalam melaksanakan tugasnya. Pengelolaan terhadap sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan.

Kinerja (*performance*) menjadi isu dunia saat ini. Hal tersebut terjadi sebagai konsekuensi tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan prima atau pelayanan yang bermutu tinggi. Mutu tidak dapat terpisahkan dari standar, karena kinerja diukur berdasarkan standar. Melalui kinerja karyawan, diharapkan dapat menunjukkan kontribusi profesionalnya secara nyata dalam

meningkatkan mutu pelayanan, agar berdampak terhadap pelayanan kesehatan secara umum pada organisasi tempatnya bekerja, dan dampak akhir bermuara pada kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat

Rumah sakit adalah salah satu sarana kesehatan tempat menyelenggarakan upaya kesehatan dengan memberdayakan berbagai kesatuan personil terlatih dan terdidik dalam menghadapi dan menangani masalah medik untuk pemulihan dan pemeliharaan kesehatan yang baik. Upaya kesehatan adalah setiap kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan yang bertujuan untuk mewujudkan derajat kesehatan yang optimal bagi masyarakat dan tempat yang digunakan untuk menyelenggarakannya disebut sarana kesehatan. Sarana kesehatan berfungsi melakukan upaya kesehatan dasar, kesehatan rujukan dan upaya kesehatan penunjang (Aditama, 2003).

Rumah Sakit merupakan salah satu mata rantai dalam pemberian pelayanan kesehatan serta suatu organisasi dengan sistem terbuka dan selalu berinteraksi dengan lingkungannya untuk mencapai suatu keseimbangan yang dinamis mempunyai fungsi utama melayani masyarakat yang membutuhkan pelayanan kesehatan. Kinerja adalah penampilan hasil karya personal baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi (Ilyas, 2001). Dalam usaha pencapaian tujuan rumah sakit, permasalahan yang dihadapi manajemen, bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat - alat kerja, mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja tetapi juga menyangkut karyawan yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya (Rivai, 2009).

Dalam rangka meningkatkan derajat kesehatan, rumah sakit tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mampu berkembang dan bersaing. Dimana sumber daya yang berkualitas sangat menentukan kinerja rumah sakit (Anggoronggang, 2014). Salah satunya adalah pencapaian kepuasan kerja, yang merupakan kondisi emosional yang menyokong atau tidak dalam diri pegawai yang berhubungan dengan penilaian karyawan terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja (Sari dan Susilo, 2018).

Untuk memenuhi tugas dan fungsinya, rumah sakit memerlukan beberapa sumber daya salah satunya yaitu sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas sebagai penyedia layanan kesehatan. Sumber daya manusia sangat penting di rumah sakit karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional di rumah sakit.

Kelangsungan rumah sakit di masa mendatang akan bergantung pada kemampuan tenaga kesehatan untuk memberikan respon terhadap kebutuhan konsumen melalui pelayanan yang berkualitas. Untuk mencapai pelayanan yang berkualitas setidaknya dibutuhkan kinerja yang baik didalam rumah sakit yang bersangkutan. Kinerja yang baik merupakan tanggung jawab dari seluruh pihak yang ada didalam rumah sakit, dimana mereka berhubungan dan bersinggungan langsung dengan para konsumen. Kinerja atau performa kerja karyawan yang baik dapat menjadi keistimewaan tersendiri bagi sebuah perusahaan. Istilah kinerja karyawan didefinisikan sebagai prestasi atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan (Mangkunegara, 2009).

Secara teoritis dikatakan bahwa faktor penting yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan kepentingan atau harapan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya dan atau sebaliknya. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Damayanti (2018). Hasil penelitian lain juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja karyawan (Indrawati, 2013).

Selain kepuasan kerja peningkatan kinerja sumber daya manusia tergantung juga pada peran motivasi yang diberikan pemimpin dalam mengarahkan perilaku bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Hal tersebut juga dibuktikan melalui penelitian yang dilakukan oleh wibowo (2016) menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain juga membuktikan bahwa ada pengaruh kuat motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Mudayana, 2013).

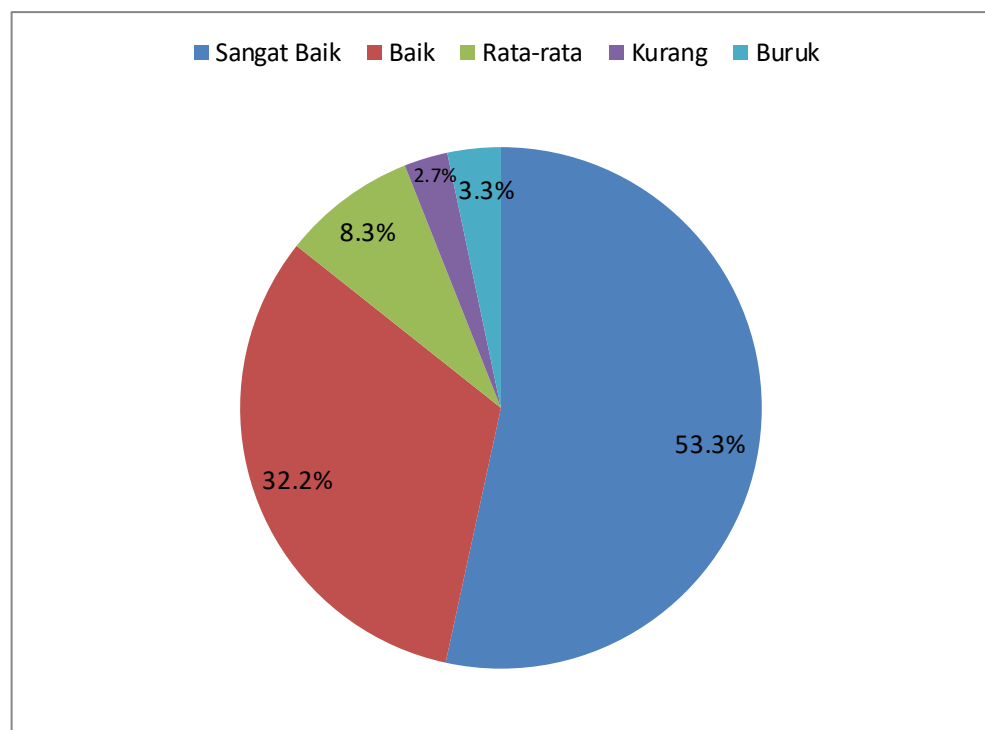
Jika pemimpin kurang memperhatikan cara-cara pemberian motivasi bagi karyawannya maka akan berdampak pada rendahnya prestasi kerja karyawannya. Motivasi dikatakan penting, karena pimpinan atau manajer itu tidak sama dengan karyawan, karena seorang pimpinan tidak dapat melakukan pekerjaan sendiri. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh hasil kerja yang dilakukan oranglain (bawahan). Manager bertugas membagi-bagi tugas dan pekerjaan



tersebut kepada seluruh pegawai yang ada dalam unit kerjanya sesuai dengan jabatannya (Pratama, 2016).

Berikut ini merupakan persentase penilaian kinerja terhadap 180 karyawan yang terdiri dari tenaga medis (dokter umum, dokter spesialis, S2), keprawatan, bidan, farmasi, rekam medis, kesehatan lingkungan, analisis kesehatan, gizi, fisioterapi, radiologi. Penilaian dilakukan oleh internal Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta pada satu tahun terakhir yaitu pada tahun 2019.

**Gambar 1.1 Persentase Penilaian Kinerja Karyawan di RS Condong Catur Yogyakarta**



Sumber : Data SDM RS Condong Catur Yogyakarta

Berdasarkan gambar 1.1 diatas dapat dijelaskan bahwa sebagian karyawan sudah memiliki kinerja dengan nilai sangat baik yaitu sebesar 53.3% dan baik sebesar 32.2% , namun masih ada 14.3% kinerja dibawah kategori baik (rata-rata, kurang dan buruk), sehingga akan mengganggu pencapaian visi misi rumah sakit

serta kinerja rumah sakit. Selain itu, diperoleh juga data yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa karyawan yang keterlambatannya dibawah kriteria yaitu sebesar 5.5%. Adapun sanksi yang diberikan kepada karyawan yaitu pemotongan bonus sebesar 50%.

Keterlambatan merupakan salah satu bentuk dari *withdrawal behavior*. Perilaku penarikan diri atau *withdrawal behavior* ditimbulkan sebagai akibat dari ketidakpuasan kerja (Nerissa, 2013). Kepuasan kerja merupakan salah satu komponen dari kepuasan hidup. Sehingga menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam pengembangan dan pemeliharaan tenaga kerja. Karena apabila karyawan tidak mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya, maka motivasi mereka akan turun, absensi dan keterlambatan akan meningkat dan menjadi semakin sulit untuk bekerja sama dengan mereka atau mengadakan suatu perubahan penting. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dari seorang karyawan akan ikut menentukan kelangsungan operasional suatu perusahaan.

Peneliti juga melakukan wawancara terhadap salah satu karyawan rumah sakit condong catur mengenai kepuasan kerja, didapatkan hasil bahwa mereka kurang puas atas gaji yang diberikan, mereka juga menyatakan akan keluar dari rumah sakit jika ada kesempatan kerja yang lebih baik.

Kepuasan kerja karyawan harus diperhatikan oleh rumah sakit karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi motivasi kerja yang dimana akan mempengaruhi kinerja sehingga membuat karyawan ingin memberikan usaha terbaik untuk mencapai tujuan rumah sakit (Damayanti, 2018). Oleh karena itu,

sangat penting bagi manajemen RS Condong Catur Yogyakarta untuk memperhatikan kedua faktor tersebut.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Kepuasan Kerja dan Motivasi kerja dengan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas maka dapat dirumuskan masalah dalam melaksanakan penelitian ini : Apakah ada hubungan kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan di rumah sakit Condong Catur Yogyakarta ?

## **C. Tujuan Penelitian**

### **1. Tujuan Umum**

Mengetahui hubungan kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan di rumah sakit Condong Catur Yogyakarta.

### **2. Tujuan Khusus**

- a. Mengetahui kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta.
- b. Mengetahui motivasi kerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta.
- c. Mengetahui kinerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta
- d. Mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan di Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta

- e. Mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan di rumah sakit Condong Catur Yogyakarta.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan berguna baik secara teoritis maupun praktis yaitu :

1. Bagi Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta

Hasil Penelitian ini diharapkan memberikan informasi bagi Rumah Sakit Condong Catur dalam membuat kebijakan yang berkaitan dengan pemberian kepuasan kerja pada karyawan di rumah sakit condong catur yogyakarta.

2. Bagi Karyawan di Rumah Sakit Condong Catur

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan pengetahuan bagi karyawan dalam melakukan tugas dan fungsinya.

3. Bagi STIKes Wira Husada Yogyakarta

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat melengkapi referensi-referensi ilmiah mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Bagi Peneliti Lain.

Hasil Penelitian ini diharapkan memberikan informasi bagi peneliti lain sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian lanjutan.

#### **E. Keaslian Penelitian**

Beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya tentang kinerja karyawan yaitu :

1. Ramli (2018), dalam penelitiannya yang berjudul “Kinerja Karyawan RSUDDOK II di Jayapura” Hasil penelitian menunjukkan bahwa Ada

pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan non medis Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang, hal ini dibuktikan dari nilai  $t$  hitung sebesar 2,309 lebih besar dari  $t$  tabel 2,024 dengan tingkatan signifikan sebesar 0,026 lebih kecil dari 0,05. Persamaan dengan penelitian ini yaitu variabel dalam penelitian sama-sama menggunakan variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan, perbedaan dengan penelitian ini yaitu Lokasi penelitian, Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan non medis, sedangkan peneliti mengambil sampel karyawan medis dan non medis.

2. Wibowo, (2016), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum (RSU) Salatiga”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian ini yaitu Penelitian ini sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif, sama-sama menggunakan variabel motivasi dan kinerja karyawan, perbedaan dengan penelitian ini yaitu lokasi penelitian, Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *simple random sampling* sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan *total sampling*.
3. Indrawati, (2013). Dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan pelanggan pada rumah sakit swasta di kota Denpasar”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian ini yaitu penelitian ini sama-sama menggunakan

pendekatan kuantitatif dan sama-sama menggunakan variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan, dan perbedaan dengan penelitian ini Lokasi penelitian, perbedaan variabel dimana dalam penelitiannya menggunakan variabel kepuasan pelanggan.

4. Munawirsyah (2016). Dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan fasilitas kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya kepada kinerja pegawai non medis pada rumah sakit umum daerah kota subulussalam”. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh tidak langsung antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai non medis melalui motivasi kerja menunjukkan  $t$ -hitung = 5,859 dan  $t$ -tabel 1,665 dengan tingkat probabilitas 0,001 dan Hasil perhitungan nilai R Square 0,771. Persamaan dengan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan, dan perbedaan dengan penelitian ini yaitu lokasi penelitian, Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan non medis, sedangkan peneliti mengambil sampel karyawan medis dan non medis.
5. Sudita (2015). Dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh kepuasan gaji, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel independent kepuasan kerja, lokasi penelitian, variabel dalam penelitiannya tidak mencakup pekerjaan itu sendiri, promosi, pengawasan, kelompok kerja, kondisi kerja.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian, analisis dan pembahasan pada bab IV, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji univariable diketahui bahwa karyawan yang memiliki kepuasan kerja baik sebesar 59 responden (83,1%) dan karyawan yang memiliki kepuasan kerja tidak baik sebesar 12 responden (16,9%).
2. Berdasarkan uji univariable diketahui bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja baik sebesar 63 responden (88,7%) dan karyawan yang memiliki motivasi kerja tidak baik sebesar 9 responden (11,3%).
3. Berdasarkan uji univariable diketahui bahwa karyawan yang memiliki kinerja baik sebesar 62 responden (87,3%) dan karyawan yang memiliki kinerja tidak baik sebesar 9 responden (12,7%).
4. Pada uji *chi square* hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan ditemukan bahwa nilai *p-value*  $0,000 < 0,005$  Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Kesimpulannya adalah ada hubungan yang bermakna antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan di rumah sakit Condong Catur Yogyakarta. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Karyawan yang tidak puas dalam bekerja, maka karyawan tersebut tentu tidak akan mampu menunjukkan kinerja terbaiknya dan memberikan pelayanan serta meningkatkan kepuasan

pelanggan. Hal ini berarti, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka karyawan akan menunjukkan kinerja terbaiknya

5. Pada uji *chi square* hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan ditemukan bahwa nilai *p-value*  $0,000 < 0,005$  Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.. Kesimpulannya adalah ada hubungan yang bermakna antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan di rumah sakit condong catur yogyakarta. Apabila motivasi kerja baik, maka karyawan dapat bekerja secara maksimal sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik pula.

## **B. Saran**

1. Bagi Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta

Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan perlu dilakukan beberapa cara antara lain :

- a. Pemberian insentif atau bonus bagi karyawan yang berprestasi, penilaian terhadap hasil kerja, penempatan dan pengembangan karir.
- b. Serta memberikan pelatihan dan pengembangan kompetensi agar *performance* kinerja karyawan dapat tercapai sesuai visi dan misi Rumah Sakit condong catur Yogyakarta.

2. Bagi Peneliti Lain.

Hasil penelitian ini sebagai referensi terkait dengan penelitian kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Dan diharapkan peneliti selanjutnya mampu mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan parameter yang berbeda.



## DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, T. Y. (2003) *Manajemen Adminitrasi Rumah Sakit Edisi Kedua*, Jakarta:UI Press.
- Afidatul, M. (2019). *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Paru Manguharjo Madiun Tahun 2019* (Doctoral Dissertation, Stikes Bhakti Husada Mulia Madiun).
- Anggoronggang, G. M. (2014) Hubungan Antara Motivasi dengan Kinerja Tenaga Keperawatan di Rumah Sakit Umum Pancaran Kasih Gmim Manado.
- Arda, M. (2017) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1): 45-60.
- As'ad, M. (1998) *Psikologi Industri*, Yogyakarta:LIBERTY.
- Changgriawan, G. S. (2017) Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di One Way Production. *Agora*, 5(2).
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 2, 75-86.
- Dewi, C. N. C., Bagia, I. W. & Susila, G. P. A. J. (2018) Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 4(2): 154-161.
- Gomes, F. C. (2003) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta:Andi Offset.
- Hamali, Arif (2016) *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : CAPS
- Handoko, T. (2006) *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta:BPFE.
- Hasibuan, Malayu (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Ilyas, Y. (2001) *Kinerja Teori Penilaian dan Penelitian* Jakarta:FKM UI.
- Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan pelanggan pada rumah sakit swasta di kota denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 7(2), 135-142.

- Luthans (2006) *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta:Penerbit Andi.
- Mangkunegara, Anwar. Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Marianah, D. (2012). Kontribusi Kepuasan Kerja Dan Kualitas Jasa terhadap Kepuasan Nasabah (Studi Kasus Pelayanan Jasa Telemarketing di Sebuah Bank).
- Martoyono, Susilo (1992) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPF
- Mudayana, A. A. (2013). Pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Journal of Public Health)*, 4(2).
- Munandar, A. S. (2001) *Psikologi Industri dan Organisasi*, Jakarta:Penerbit Universitas Indonesia.
- Munawirsyah, I. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya kepada Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 6(1), 44-51.
- Nerissa Arviana, L. I. D. I. A., & Kusendi Pratomo, S. T. (2013). *Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Keterlambatan Pada Anggota Di Organisasi Non-Profit X* (Doctoral dissertation, BINUS).
- Notoatmodjo, s. (2012) *Metodelogi Penelitian Kesehatan*, Jakarta:PT Rineka Cipta.
- Nursalam, M. 2014. *Manajemen Keperawatan*. Salemba Medika
- Pratama, T. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan, Penelitian Dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Morowali Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Katalogis*, 4(8).
- Ramli, A. H., & Maniagasi, E. T. (2018, October). Kinerja Karyawan RSUDDOK II di Jayapura. In *Prosiding Seminar Nasional Cendekiawan* (pp. 805-810)
- Rivai, V. (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:Rajawali Pers
- Riwidikdo, H. (2012) *Statistik Kesehatan*, Yogyakarta:Mitra Cendika Press.
- Robbins, S. P. (2007) *Perilaku Organisasi*, Jakarta:PT Indeks.

- Rosita, T., & Yuniati, T. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(1).
- Sakit, B. M. R. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Unit Rawat Inap Rs. Stella Maris Makassar Tahun 2013. *Skripsi. Universitas Hasanuddin*.
- Saputra, A. T., Bagia, I. W., Si, M., Yulianthini, N. N. & SE, M. (2016) Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).
- Saranya, K. (2014) Influence of Job Satisfaction on Employees' Performance—A general Perspective. *International Journal on Global Business Management and Research*, 2(2): 25-27.
- Sari, O. R. & Susilo, H. (2018) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Ptpn X-Unit Usaha Pabrik Gula Modjopangoong Tulungagung). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 64(1): 28-35.
- Sudita, I. N. (2015). Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention. *Efektif Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 6(1), 89-99.
- Sugiyono (2011) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Bandung:ALFABETA.
- Wibowo, M. A., & Putra, Y. S. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum (RSU) Salatiga. *Among Makarti*, 9(17).
- Wibowo (2007) *Manajemen Kinerja*, Jakarta:PT Raja Grafindo Parsada.
- Yani, P. (2020) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi di pt kirana permata muara enim. Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Zainaro, M. A., Isnainy, U. C. A. S., Furqoni, P. D., & Wati, K. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat Tahun 2017. *Holistik Jurnal Kesehatan*, 11(4), 209-215.

# LAMPIRAN

## Lampiran 1. Surat Balasan Ijin Penelitian



No : 005/F/DIR/RSCC/II/2019

Yogyakarta, 03 Februari 2020

Perihal : **Balasan Surat Ijin Penelitian**

Kepada Yth

**Ketua Prodi Ilmu Kesehatan****STIKES WIRA HUSADA Yogyakarta**

di tempat

Dengan Hormat,

Berdasarkan surat yang disampaikan dengan nomor 018/PAN-SKRIPSI-IKM-STIKES-WH/I/2020 tentang permohonan izin studi pendahuluan dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Rekam Medik di Rumah Sakit Condong Catur”** kepada mahasiswa :

Nama : Harumi Azmi Kartini Latupono

No Mahasiswa : K.M.P.16.00545

Program Studi : Ilmu Kesehatan Masyarakat

Instansi : STIKES WIRA HUSADA Yogyakarta

Bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa tersebut diatas dapat kami terima untuk melaksanakan Studi Pendahuluan di Rumah Sakit Condong Catur.

Demikian surat balasan yang dapat kami sampaikan, atas perhatiannya kami sampaikan terimakasih



Tembusan disampaikan kepada Yth:

1. Direktur
2. Wadir Non Medis
3. Arsip

## Lampiran 2. Kode Etik Penelitian



**KOMISI ETIK PENELITIAN KESEHATAN (KEPK)  
STIKES WIRA HUSADA YOGYAKARTA**

Sekretariat : Kampus STIKES Wira Husada Yogyakarta  
Jalan Babarsari, Caturtunggal Depok Sleman Yogyakarta 55281

**SURAT KETERANGAN KELAIKAN ETIK**  
(Ethical Clearance)

Nomor : *025* /KEPK/STIKES-WHY/III/2021

Komisi Etik Penelitian Kesehatan (KEPK) Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKES) Wira Husada Yogyakarta setelah mengkaji dengan seksama sesuai prinsip etik penelitian, dengan ini menyatakan bahwa telah memenuhi persyaratan etik protocol dengan judul :

**" Hubungan Kepuasan kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta "**

Peneliti Utama : Harumi Azmi Kartini Latupono  
Asal Institusi : STIKES Wira Husada Yogyakarta  
Supervisor : Dewi Aniyani Wulandari, S.KM, M.PH  
Lokasi penelitian : Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta  
Waktu Penelitian : 6 bulan

Surat Keterangan ini berlaku selama 1 tahun sejak tanggal ditetapkannya Surat Keterangan Kelaikan Etik Penelitian ini.

Komisi Etik Penelitian Kesehatan (KEPK) STIKES Wira Husada Yogyakarta berhak melakukan pemantauan selama penelitian berlangsung. Jika ada perubahan protocol dan/atau perpanjangan waktu penelitian, harus mengajukan kembali permohonan kajian etik penelitian.

Yogyakarta, 1 Maret 2021

Ketua KEPK

Subagiyono, S.Sos, S.KM., M.Si

## Lampiran 3. Lembar Permohonan Menjadi Responden



**PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT**  
**STIKES WIRA HUSADA YOGYAKARTA**

---

Yogyakarta, Februari 2021

Kepada  
Yth. Bapak/Ibu Calon Responden  
Di tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb,

Bersama ini saya mahasiswa Program Studi Kesehatan Masyarakat (S1) STIKES  
Wira Husada Yogyakarta :

Nama : HARUMI AZMI KARTINI LATUPONO

NIM : KM.16 00 545

No Hp : 082135868282

Alamat : Maguwoharjo, Sleman

Akan melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta”, memohon kepada Bapak/Ibu untuk bersedia menjadi responden dalam penelitian ini dan dijamin kerahasiaannya serta hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian. Atas kerjasamanya saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr,Wb.

Yogyakarta, Februri 2021

Hormat saya,

(Harumi Azmi Kartni Ltupono)

## Lampiran 4. Lembar Persetujuan



**PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT  
STIKES WIRA HUSADA YOGYAKARTA**

---

**SURAT PERSETUJUAN  
(INFORMED CONSENT)**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama :

Umur : Tahun

Alamat:

Menyatakan bahwa, setelah mendapat penjelasan penelitian yang disampaikan oleh saudara Harumi Azmi Kartini Latupono, mahasiswa Program Studi Kesehatan Masyarakat (S1) Peminatan Kesehatan Lingkungan dan Keselamatan Kerja dari STIKES Wira Husada Yogyakarta yang akan melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta”.

Dengan lembar persetujuan ini saya mentandatangani untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya dalam penelitian ini.

Yogyakarta, Februari 2021

Peneliti,

Responden,

(.....)

(.....)



## Lampiran 5. Lembar Kuesioner Penelitian

**KUESIONER PENELITIAN****HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT CONDONG CATUR  
YOGYAKARTA****Karakteristik Responden**

Petunjuk :

- 1) Isilah identitas anda secara lengkap dengan menuliskan secara lengkap pada tempat yang tersedia.
- 2) Berilah tanda (  $\checkmark$  ) pada kolom yang tersedia sesuai dengan jawaban anda.

Nomor Responden :

Jenis Kelamin : ( ) Laki – Laki ( ) Perempuan

Umur : ..... Tahun

Status Perkawinan : ( ) Menikah ( ) Belum Menikah  
( ) Janda/DudaPendidikan Terakhir : ( ) SLTA ( ) Diploma  
( ) Sarjana ( ) Ners  
( ) Pasca sarjana

Status Kepegawaian : ( ) Tetap ( ) Kontrak

Lama Bekerja : .....

Instansi Tempat Kerja : ( ) SDM ( ) Rekam Medis  
( ) Tenaga Medis ( ) Kesling  
( ) Keperawatan ( ) Gizi  
( ) Bidan ( ) Radiologi  
( ) Farmasi ( ) Dan Lainnya  
( ) Fisioterapi  
( ) Analisis Kesehatan

### KUESIONER KEPUASAN KERJA

A. Petunjuk :

1. Isilah kuesioner ini dengan baik, jujur, dan teliti.
2. Berilah tanda (√) pada jawaban yang paling sesuai dengan keadaan anda.  
Alternatif jawaban sebagai berikut:
  - a. Sangat Setuju (SS)
  - b. Setuju (S)
  - c. Kurang Setuju (KS)
  - d. Tidak Setuju (TS)
  - e. Sangat Tidak Setuju (STS)
3. Atas kesediaan bapak/ibu/saudara, kami ucapkan terima kasih.

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
<b>Pekerjaan Itu Sendiri</b>						
1	Pekerjaan saya sangat menyenangkan					
2	Saya merasa senang melakukan pekerjaan saya, karena dapat belajar hal-hal baru dalam pekerjaan saya					
3	Saya sangat antusias mengerjakan pekerjaan saya.					
4	Saya merasa mencapai keberhasilan dalam pekerjaan saya.					
<b>Gaji</b>						
5	Rumah sakit Memberikan gaji pokok sesuai aturan UMR.					
6	Saya puas dengan gaji yang saya terima untuk tanggung jawab pekerjaan saya.					
7	Rumah sakit memberikan gaji dan tunjangan lebih baik dari cukup.					
8	Rumah Sakit memberikan kenaikan tunjangan secara berkala					
9	Rumah sakit sudah memberikan jaminan kesehatan dan jaminan hari tua (pensiun) dengan baik.					
<b>Promosi</b>						
10	Saya puas dengan dasar/aturan yang digunakan untuk promosi dalam rumah sakit ini.					
11	Saya puas dengan kesempatan untuk memperoleh promosi kenaikan jabatan.					
12	Promosi jenjang karir selalu dilakukan di rumahsakit tempat saya berkerja					
<b>Pengawasan</b>						
13	Para manajer (supervisor) tempat saya bekerja selalu memberikan perhatian apabila ada hal – hal					

	baru yang harus diterapkan.					
14	Para manajer (supervisor) selalu memberikan penghargaan terhadap prestasi yang saya lakukan.					
15	Para manajer (supervisor) tempat saya bekerja selalu memberikan dukungan terhadap saya.					
16	Penilaian hasil kerja yang dilakukan supervisor sangat baik.					
<b>Kelompok Kerja</b>						
17	Saya bersama teman, selalu membuat suasana kerja yang menyenangkan.					
18	Saya dan semua rekan kerja selalu berhubungan baik.					
19	Rekan kerja saya selalu membantu apabila mengalami kesulitan dalam pekerjaan.					
20	Rekan kerja selalu memberikan dukungan terhadap saya.					
21	komunikasi yang terjalin antara rekan kerja sangat baik.					
<b>Kondisi Kerja</b>						
22	Kondisi tempatkerja saya yang sekarang kurang nyaman.					
23	Rumah sakit tempat saya bekerja memiliki lingkungan yang menarik.					

**TERIMA KASIH ATAS PARTISIPASI ANDA**

## KUESIONER MOTIVASI KERJA

**B. Petunjuk :**

1. Isilah kuesioner ini dengan baik, jujur, dan teliti.
2. Berilah tanda (√) pada jawaban yang paling sesuai dengan keadaan anda.  
Alternatif jawaban sebagai berikut:
  - a. Sangat Setuju (SS)
  - b. Setuju (S)
  - c. Kurang Setuju (KS)
  - d. Tidak Setuju (TS)
  - e. Sangat Tidak Setuju (STS)
3. Atas kesediaan bapak/ibu/saudara, kami ucapkan terima kasih.

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
<b>Tanggung Jawab</b>						
1	Saya bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan saya.					
2	Saya pernah tidak tepat waktu dalam mengerjakan tugas yang diberikan pimpinan .					
3	Saya mampu mengambil inisiatif sendiri dalam melakukan pekerjaan.					
<b>Prestasi</b>						
4	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu merupakan prioritas utama dan prestasi tersendiri.					
<b>Pengembangan Diri</b>						
5	Saya selalu mengikuti sosialisasi yang di adakan yang berhubungan dengan pekerjaan saya.					
6	Saya mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan pada bidang pekerjaan saya					
<b>Kemandirian dalam Bertindak</b>						
7	Saya sering tidak menyelesaikan tugas tepat waktu.					

8	Sebelum melaksanakan suatu pekerjaan, saya terlebih dahulu menentukan target pelaksanaannya.					
---	--	--	--	--	--	--

**TERIMA KASIH ATAS PARTISIPASI ANDA**

### KUESIONER KINERJA

C. Petunjuk :

1. Isilah kuesioner ini dengan baik, jujur, dan teliti.
2. Berilah tanda (√) pada jawaban yang paling sesuai dengan keadaan anda.  
Alternatif jawaban sebagai berikut:
  - a. Sangat Setuju (SS)
  - b. Setuju (S)
  - c. Kurang Setuju (KS)
  - d. Tidak Setuju (TS)
  - e. Sangat Tidak Setuju (STS)
3. Atas kesediaan bapak/ibu/saudara, kami ucapkan terima kasih.

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Kuantitas kerja saya melebihi rata-rata karyawan lain					
2	Kualitas kerja saya jauh lebih baik dari karyawan lain					
3	Dalam menyelesaikan pekerjaan, kerja saya lebih cepat dari karyawan lain					
4	Saya berusaha dengan lebih keras daripada yang seharusnya					
5	Saya memegang standar professional yang tinggi dalam bekerja.					
6	Saya mempunyai kemampuan yang baik untuk melaksanakan pekerjaan					
7	Saya memiliki ketepatan yang bagus dalam melaksanakan pekerjaan					
8	Kreatifitas saya dalam melaksanakan pekerjaan utamanya adalah sangat baik					

**TERIMA KASIH ATAS PARTISIPASI ANDA**

## Lampiran 6. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

**Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja pada Karyawan di RSUD Queen Latifah Tahun 2021**

<b>Variabel</b>	<b>r-Hitung</b>	<b>r-Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Pernyataan 1</b>	0,513	0,361	<b>Valid</b>
<b>Pernyataan 2</b>	0,273	0,361	<b>Tidak Valid</b>
<b>Pernyataan 3</b>	0,385	0,361	<b>Valid</b>
<b>Pernyataan 4</b>	0,489	0,361	<b>Valid</b>
<b>Pernyataan 5</b>	0,242	0,361	<b>Tidak Valid</b>
<b>Pernyataan 6</b>	0,362	0,361	<b>Valid</b>
<b>Pernyataan 7</b>	0,199	0,361	<b>Tidak Valid</b>
<b>Pernyataan 8</b>	0,477	0,361	<b>Valid</b>
<b>Pernyataan 9</b>	0,492	0,361	<b>Valid</b>
<b>Pernyataan 10</b>	0,457	0,361	<b>Valid</b>
<b>Pernyataan 11</b>	0,225	0,361	<b>Tidak Valid</b>
<b>Pernyataan 12</b>	0,752	0,361	<b>Valid</b>
<b>Pernyataan 13</b>	0,521	0,361	<b>Valid</b>
<b>Pernyataan 14</b>	0,426	0,361	<b>Valid</b>
<b>Pernyataan 15</b>	0,592	0,361	<b>Valid</b>
<b>Pernyataan 16</b>	0,787	0,361	<b>Valid</b>
<b>Pernyataan 17</b>	0,541	0,361	<b>Valid</b>
<b>Pernyataan 18</b>	0,548	0,361	<b>Valid</b>
<b>Pernyataan 19</b>	0,378	0,361	<b>Valid</b>
<b>Pernyataan 20</b>	0,232	0,361	<b>Tidak Valid</b>
<b>Pernyataan 21</b>	0,305	0,361	<b>Tidak Valid</b>
<b>Pernyataan 22</b>	0,465	0,361	<b>Valid</b>
<b>Pernyataan 23</b>	0,354	0,361	<b>Tidak Valid</b>
<b>Pernyataan 24</b>	0,386	0,361	<b>Valid</b>
<b>Pernyataan 25</b>	0,618	0,361	<b>Valid</b>
<b>Pernyataan 26</b>	0,247	0,361	<b>Tidak Valid</b>
<b>Pernyataan 27</b>	0,550	0,361	<b>Valid</b>
<b>Pernyataan 28</b>	0,367	0,361	<b>Valid</b>
<b>Pernyataan 29</b>	0,434	0,361	<b>Valid</b>
<b>Pernyataan 30</b>	0,248	0,361	<b>Tidak Valid</b>
<b>Pernyataan 31</b>	0,592	0,361	<b>Valid</b>
<b>Pernyataan 32</b>	0,787	0,361	<b>Valid</b>

*Sumber data primer 2021*

**Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja pada Karyawan di RSUD Queen Latifah Tahun 2021**

Variabel	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,387	0,361	Valid
Pernyataan 2	0,437	0,361	Valid
Pernyataan 3	0,379	0,361	Valid
Pernyataan 4	0,165	0,361	Tidak Valid
Pernyataan 5	0,258	0,361	Tidak Valid
Pernyataan 6	0,751	0,361	Valid
Pernyataan 7	0,387	0,361	Valid
Pernyataan 8	0,751	0,361	Valid
Pernyataan 9	0,084	0,361	Tidak Valid
Pernyataan 10	0,239	0,361	Tidak Valid
Pernyataan 11	0,538	0,361	Valid
Pernyataan 12	0,423	0,361	Valid

*Sumber data primer 2021*

**Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan di RSUD Queen Latifah Tahun 2021**

Variabel	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,786	0,361	Valid
Pernyataan 2	0,919	0,361	Valid
Pernyataan 3	0,690	0,361	Valid
Pernyataan 4	0,690	0,361	Valid
Pernyataan 5	0,786	0,361	Valid
Pernyataan 6	0,919	0,361	Valid
Pernyataan 7	0,786	0,361	Valid
Pernyataan 8	0,919	0,361	Valid

*Sumber data primer 2021*

**Hasil Uji Reliabilitas pada Karyawan di RSUD Queen Latifah**

**Tahun 2021**

Keterangan	Crobach alpha	Coefficients of confidence/CC	Reliabilitas
Kepuasan Kerja	0,730	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja	0,642	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,789	0,6	Reliabel

*Sumber data primer 2021*