Journal of Aafiyah Health Research (JAHR) 2024. Vol. 5, No. 2. Page 324-333
https://doi.org/10.52103/jahr.v5i2.1769
P-ISSN: 2722-4929, E-ISSN: 2722-4945

JOURNAL OF AAFIYAH HEALTH RESEARCH (JAHR)

Publisher: *Postgraduate Program, Universitas Muslim Indonesia*
Journal Homepage:
http://pascaumi.ac.id/index.php/jahr/index

Original Article

Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Dokter di RSUD Lagaligo

Fadli Sufandy Sidik Rifai, *A. Rizki Amelia AP, Sundari

Program Magister Kesehatan Masyarakat, Universitas Muslim Indonesia, Makassar, Indonesia

Article History
Received: 10 April 2024
Revised: 10 May 2024
Accepted: 12 June 2024

Keywords: Kompensasi; Directiveness Leadership; Supportiveness Leadership; Participative Leadership; RSUD Lagaligo

Corresponding Author:
E-mail:
andirizki.amalia@umi.ac.id
Address: Jalan. Urip Sumoharjo, No. 5, 90231, Makassar, South Sulawesi, Indonesia

ABSTRAK

Latar Belakang: Manajemen rumah sakit harus menyadari bahwa keberhasilan organisasi sangat bergantung pada sumber daya manusia yang berkinerja tinggi, termasuk dokter. Kepuasan kerja dokter di rumah sakit dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti faktor intrapersonal (usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan), faktor interpersonal (konten pekerjaan, peran pemimpin, dukungan atasan), dan faktor organisasi.
Tujuan: Untuk menganalisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja dokter di RSUD Lagaligo.
Metode: Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 47 orang. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda.
Hasil: Penelitian ini meneunjukan bahwa Kompensasi (X1) dan (Directiveness Leadership X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). (Supportiveness Leadership X3) , (Participative Leadership X4) dan Lingkungan kerja (X5) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dokter di RSUD Lagaligo.
Kesimpulan: Variabel kompensasi dan Directiveness Leadership tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dokter di RSUD Lagaligo. Supportiveness Leadership, Participate Leadership dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dokter di RSUD Lagaligo. Secara simultan, kompensasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dokter di RSUD Lagaligo, yang konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menyoroti pentingnya faktor-faktor ini.

ABSTRACT

Background: Hospital management must recognise that the success of an organisation greatly depends on high-performing human resources, including doctors. Doctors' job satisfaction in hospitals is influenced by several factors, such as intrapersonal factors (age, gender, level of education), interpersonal factors (job content, role of leaders, superior support), and organisational factors.
Objective: To analyse the factors influencing doctors' job satisfaction at RSUD Lagaligo.
Method: The research employed a quantitative approach with 80 respondents. Data analysis was conducted using multiple linear regression analysis.
Results: The study revealed that Compensation (X1) and Directiveness Leadership (X2) do not significantly affect job satisfaction (Y). However, Supportiveness Leadership (X3), Participative Leadership (X4), and the work environment (X5) significantly affect doctors' job satisfaction at RSUD Lagaligo.
Conclusion: The variables of compensation and Directiveness Leadership do not significantly influence doctors' job satisfaction at RSUD Lagaligo. Supportiveness Leadership, Participative Leadership, and the work environment significantly affect doctors' job satisfaction at RSUD Lagaligo. Overall, compensation, leadership styles, and the work environment significantly influence doctors' job satisfaction at RSUD Lagaligo, consistent with previous research highlighting the importance of these factors.

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

PENDAHULUAN

Manajemen rumah sakit harus menyadari bahwa keberhasilan organisasinya yang utama adalah terletak pada sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi sesuai dengan bidang masing-masing, tidak terkecuali dokter (Deny, 2019). Kepuasan merupakan suatu perasaan senang seseorang yang muncul setelah membandingkan antara persepsi atau kesannya terhadap kinerja atau hasil suatu produk dan harapan harapannya (Dodi Sukma R.A et al., 2021). Kepuasan kerja dokter di rumah sakit dipengaruh oleh beberapa faktor. Salah satunya di ruang IGD adalah faktor kepemimpinan di sebuah rumah sakti (Mu'ah, 2021). Pada umumnya dokter yang merasa tidak puas akan mengajukan komplain pada pihak rumah sakit. Komplain yang tidak segera ditangani akan mengakibatkan menurunnya kepuasan kerja dokter terhadap kapabilitas pelayanan kesehatan di rumah sakit tersebut (Ishak, 2019).

Faktor pertama adalah faktor intrapersonal atau faktor individu yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah usia, jenis kelamin dan tingkat pendidikan. Faktor kedua yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah interpersonal seperti konten pekerjaan, peran pemimpin atau manajer, support atasan. Faktor ketiga yaitu organisasi atau ekstrapersonal seperti gaji atau kompensasi, beban kerja dan kesempatan pengembangan karir serta lingkungan kerja yang berhubungan dengan kepuasan kerja. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, sebaliknya semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakannya (Albert, 2023).

Banyak hal yang mempengaruhi agar pencapaian kepuasan kerja tercapai, faktor yang mempengaruhi adalah motivasi, lingkungan dan peran dari manager untuk meberikan kepuasan kerja pada pegawai. Selain itu ragam keterampilan, identitas pekerjaan, kepentingan pekerjaan, otonomi, umpan balik pekerjaan itu sendiri juga merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang (Albert, 2023). Kepuasan kerja memiliki keterkaitan dengan tugas-tugas yang menarik bagi pekerja, tingkat tanggungjawab seseorang di dalam melakukan pekerjaannya dan bagaimana seorang pekerja mendapatkan kesempatan untuk mempelajari hal-hal yang baru di dalam pekerjaannya. Hal-hal tersebut tentunya akan berkontribusi untuk kemajuan dan keberhasilan tujuan dari suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pekerja (Luthas, 2019).

Maintenance factors merupakan faktor-faktor yang terlibat atau berhubungan dengan pemenuhan jasmani manusia yang terdiri dari gaji, kondisi kerja, kebijakan dan administrasi organisasi, *interpersonal relation* dan kualitas supervisi. Faktor-faktor ini harus dijaga agar tercipta peningkatan kepuasan dalam bekerja. Gaji dapat lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan di dalam melakukan pekerjaan (Harry, 2019). Dokter di rumah sakit tidak hanya mempunyai kewajiban untuk memberikan pelayanan kepada pasien tetapi juga mengharapkan pelayanan dari pihak rumah sakit agar apa yang menjadi haknya dapat diterima dengan baik, salah satunya dengan memperhatikan kepuasan kerja karena ini mempengaruhi produktifitas dan prestasi kerja (Albert, 2023). Ada tiga faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dokter antara lain faktor intrapersonal atau faktor individu, interpersonal berkaitan dengan faktor pelaksanaan pelayanan kedokteran dan ekstrapersonal atau faktor organisasi (Squires JE, 2019).

RSUD Lagaligo merupakan rumah sakit yang menjadi layanan umum daerah (BLUD) yang terletak di Jl. Sangkuruwira No 1 Desa Bawalipu Kecamatan Wotu Kabupaten Luwu Timur dengan luas tanah 32.952 M^2 dan luas bangunan ± 20.945 M^2. Adapun jenis pelayanan di RSUD Lagaligo yaitu pelayanan medik yang terdiri dari poliklinik bedah, poliklinik interna, poliklinik gizi, poliklinik orthodonti, poliklinik penyakit mulut, poliklinik obgyn, poliklinik anak, poliklinik konsevasi gigi, poliklinik prostodonti, poliklinik neoru, poliklinik rehab medik, poliklinik kulit kelamin, poliklinik THT, poliklinik medical check up, poliklinik mata, poliklinik periodonti, hemodialisa dan IGD.sedangkan pelayanan penunjang medik terdiri dari farmasi, laboratoriuym, UTD, radiologi, gizi, laundry, CSSD dan kamar jenazah (Profil RSUD Lagaligo, 2022).

Berdasarkan survey pendahuluan yang dilakukan di RSUD Lagaligo kepada 10 orang dokter diketahui bahwa bagian kedokteran masih menghadapi masalah dalam kepuasan kerja. Hal ini terlihat bahwa terdapat 80% mengatakan tidak puas dengan pembayaran jasa medis sedangkan 20% mengatakan puas dengan pembayaran jasa medis dimana terjadi keterlambatan pembayaran seperti yang seharusnya dibayarkan di awal bulan menjadi setiap tiga bulan pembayaran, selain itu faktor kepemimpinan yang ada di rumah sakit juga berpengaruh terhadap

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

kepuasan kerja dokter. Tingkat kepuasan kerja dokter dalam suatu rumah sakit memiliki dampak signifikan pada kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi, kinerja, dan dedikasi dokter dalam memberikan perawatan kepada pasien.

Berdasarkan hasil penyusunan Survei kepuasan Masyarakat (SKM) dimaksud sebagai acuan bagi unit pelayanan RSUD I Lagaligo dalam menyusun Survei Kepuasan Masyarakat (SKM), dengan tujuan untuk mengetahui tingkat kinerja pelayanan secara berkala sebagai bahan untuk menetapkan kebijakan dalam rangka peningkatan kualitas pelayanan yang ada di RSUD I Lagaligo. Berdasarkan jumlah / hasil SKM tahun 2022, nilai IKM berada pada 90.3 yang termasuk kedalam kategori nilai A (SANGAT BAIK) yaitu pada angka 88,31 – 100,00. Hal ini menunjukan mutu pelayanan RSUD I Lagaligo sudah baik. Selain itu, perlu adanya perhatian dari manajemen rumah sakit untuk mengantisipasi penurunan tingkat SKM dan perbaikan kinerja pelayanan yang lebih baik lagi kedepan agar kualitas pelayanan yang diukur dengan IKM dapat terus meningkat dari tahun ke tahun.

Hasil survei dan pengolahan data terkait Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) pada RSUD I Lagaligo tahun 2022 menunjukkan gambaran positif terhadap berbagai aspek pelayanan yang diselenggarakan. Berdasarkan nilai Net Promoter Score (NNR) pada hasil evaluasi, semua unsur pelayanan, mulai dari persyaratan, sistem, mekanisme, dan prosedur, waktu penyelesaian, biaya/tarif, hingga penanganan pengaduan, saran, dan masukan, mendapatkan penilaian "Baik". Persyaratan pelayanan dengan NNR sebesar 3.63 menandakan bahwa persyaratan yang diperlukan dalam pelayanan RSUD I Lagaligo dianggap memadai oleh responden. Begitu pula dengan unsur lainnya, seperti sistem, mekanisme, dan prosedur (NNR: 3.57), waktu penyelesaian (NNR: 3.57), biaya/tarif (NNR: 3.66), produk spesifikasi jenis pelayanan (NNR: 3.58), kompetensi pelaksana (NNR: 3.63), perilaku pelaksana (NNR: 3.63), maklumat pelayanan (NNR: 3.57), dan penanganan pengaduan, saran, dan masukan (NNR: 3.67) yang semuanya dinilai baik.

Hasil ini mencerminkan tingkat kepuasan masyarakat yang tinggi terhadap pelayanan RSUD I Lagaligo pada tahun 2022, dan konsistensinya dalam kategori "Baik" menunjukkan kualitas pelayanan yang konsisten dan memuaskan bagi pengguna layanan. Sumber data dari Pemerintah Kabupaten Luwu Timur pada tahun 2022 memberikan gambaran positif terhadap upaya RSUD I Lagaligo dalam memenuhi harapan dan kebutuhan masyarakat terkait layanan kesehatan. Hal ini tentu harus menjadi perhatian bagi pihak rumah sakit, untuk lebih propesional dalam melaksanakan kesanggupan dan kewajiban penyelenggara melaksanakan pelayanan sesuai dengan standar pelayanan.

Dalam hal meningkatkan kualitas pelayanan medis, serta menghadapi persaingan tenaga medis yang semakin kompetitif, penting bagi RSUD Lagaligo untuk mendapatkan wawasan yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja dokter di RSUD Laga Ligo. Dengan demikian, penelitian yang berfokus pada analisis tingkat kepuasan kerja dokter di RSUD Laga Ligo akan memberikan pandangan yang lebih jelas tentang tantangan dan peluang yang dihadapi dokter dalam konteks pelayanan kesehatan di RSUD I Lagaligo. Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang “Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Dokter di RSUD Lagaligo”.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di RSUD Lagaligo pada bulan Juli-September 2023. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dokter yang bekerja di RSUD Lagaligo sebanyak 100 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling dengan jumlah responden sebanyak 80 orang. Sumber data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan data sekunder yang diperoleh dari data rumah sakit kemudian analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda.

HASIL

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	n	(%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	16	34,04

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

Perempuan	31	65,96
Usia (tahun)		
20 – 30	4	08,51
31 – 40	20	42,55
41 – 50	19	40,43
> 50	4	08,51

Sumber: Data primer, 2024

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden dari jenis kelamin perempuan yaitu 31 responden (65.96%). Kemudian, melihat dari usia, sebagian besar responden berusia 31-40 tahun sebanyak 20 responden (42.55%).

Tabel 2. Koefisien Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]						
Model		**Unstandardized Coefficients**		**Standardized Coefficients**	**t**	**Sig.**
		B	**Std. Error**	**Beta**		
1	(Constant)	12.010	1.940		6.189	.000
	Kompensasi (X1)	0.275	.241	.223	1.142	.260
	Directiveness Leadership (X2)	0.377	.349	.375	1.079	.287
	Supportiveness Leadership (X3)	-0.919	.409	-.949	-2.248	.030
	Participate Leadership (X4)	0.935	.159	1.021	5.874	.000
	Lingkungan Kerja (X5)	-0.279	.079	-.349	-3.549	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Data Primer telah diolah, tahun 2024

Berdasarkan tabel 2 hasil perhitungan regresi berganda di atas memperlihatkan nilai koefisien konstanta adalah sebesar 12.010 dan koefisien variabel Kompensasi (X1) adalah sebesar 0,275, Directiveness Leadership (X2) adalah sebesar 0,377, Supportiveness Leadership (X3) adalah sebesar -0,919, Participate Leadership (X4) adalah sebesar 0,935, dan Lingkungan Kerja (X5) alah sebesar -0,279 sehingga diperoleh persamaan segresi Y = 12.010 + 0,275 + 0,377 + -0,919 + -0,279.

a. Koefisien Regresi variabel Kompensasi (X1) adalah sebesar 0,275 menyatakan kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas konsumen sebesar 0,275 artinya jika kompensasi di tingkatkan sebesar 1% maka maka kepuasan kerja meningkat sebesar 27,5%.
b. Koefisien Regresi variabel Directiveness Leadership (X2) adalah sebesar 0,377 menyatakan harga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sebesar 0,377 artinya jika Directiveness Leadership di tingkatkan sebesar 1% maka akan mempengaruhi puasan kerja sebesar 37,7%.
c. Koefisien Regresi variabel Supportiveness Leadership (X3) adalah sebesar -0,919 menyatakan tempat berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja sebesar -0,919 artinya jika Supportiveness Leadership di turunkan sebesar 1% maka maka puasan kerja menurun sebesar 91,9%.
d. Koefisien Regresi variabel Participate Leadership (X4) adalah sebesar 0,935 menyatakan Participate Leadership berpengaruh positif terhadap puasan kerja sebesar 0,935 artinya jika Participate Leadership di tingkatkan sebesar 1% maka maka kepuasan kerja Meningkat sebesar 93,5%.
e. Koefisien Regresi variabel Lingkungan Kerja (X5) adalah sebesar -0.279 menyatakan Participate Leadership Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap puasan kerja sebesar -0.279 artinya jika Participate Leadership di tingkatkan sebesar 1% maka maka kepuasan kerja menurun sebesar -27,9%.

Tabel 3. Koefisien Regresi Parsial (Uji T)

Coefficients[a]						
Model		**Unstandardized Coefficients**		**Standardized Coefficients**	**t**	**Sig.**
		B	**Std. Error**	**Beta**		
1	(Constant)	12.010	1.940		6.189	.000
	Kompensasi (X1)	0.275	.241	.223	1.142	.260
	Directiveness Leadership (X2)	0.377	.349	.375	1.079	.287

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

Supportiveness Leadership (X3)	-0.919	.409	-.949	-2.248	.030
Participate Leadership (X4)	0.935	.159	1.021	5.874	.000
Lingkungan Kerja (X5)	-0.279	.079	-.349	-3.549	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Data Primer telah diolah, tahun 2024

Berdasarkan tabel 3 variabel Kompensasi (X1) menunjukkan Thitung sebesar 6.189 sementara itu nilai Ttabel = 0.679 maka Thitung > Ttabel dan nilai signifikansi yaitu 0.260 > 0.05 oleh karna itu dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) Dokter di RSUD Lagaligo.

Variabel Directiveness Leadership (X2) menunjukkan Thitung sebesar 1.142 sementara itu nilai Ttabel = 0.679 maka Thitung > Ttabel dan nilai signifikansi yaitu 0.287 > 0.05 oleh karna itu dapat disimpulkan bahwa Directiveness Leadership (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) Dokter di RSUD Lagaligo.

Variabel Supportiveness Leadership (X3) menunjukkan Thitung sebesar 1.079 sementara itu nilai Ttabel = 0.679 maka Thitung < Ttabel dan nilai signifikansi yaitu 0.030 < 0.05 oleh karna itu dapat disimpulkan bahwa Supportiveness Leadership (X3) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) Dokter di RSUD Lagaligo.

Variabel Participate Leadership (X4) menunjukkan Thitung sebesar 5.874 sementara itu nilai Ttabel = 0.679 maka Thitung > Ttabel dan nilai signifikansi yaitu 0.000 < 0.05 oleh karna itu dapat disimpulkan bahwa Participate Leadership (X4) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) Dokter di RSUD Lagaligo.

Variabel Lingkungan Kerja (X5) menunjukkan Thitung sebesar -3.549 sementara itu nilai Ttabel = 0.679 maka Thitung < Ttabel dan nilai signifikansi yaitu 0.001 < 0.05 oleh karna itu dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X5) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) Dokter di RSUD Lagaligo.

Selanjutnya untuk melihat perbedaan nilai signifikansi antara variabel Kompensasi (X1), Directiveness Leadership (X2), Supportiveness Leadership (X3), Participate Leadership (X4), dan Lingkungan Kerja (X5) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah variabel Participate Leadership (X4) memiliki pengaruh yang paling signifikan di bandingkan dengan varibel lainnya dengan nilai signifikansi 0.000 < 0.05 maka dapat di artikan Participate Leadership (X4) memiliki pengaruh yang paling signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) Dokter di RSUD Lagaligo.

Tabel 4. Uji F (Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	94.861	5	18.972	13.239	.000[b]
	Residual	58.756	41	1.433		
	Total	153.617	46			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X5), Kompensasi (X1), Participate Leadership (X4), Directiveness Leadership (X2), Supportiveness Leadership (X3)

Sumber: Data Primer telah diolah, tahun 2024

Berdasarkan tabel 4 terdapat pengaruh antara Directiveness Kompensasi (X1), Leadership (X2), Supportiveness Leadership (X3), Participate Leadership (X4), dan Lingkungan Kerja (X5) terhadap Kepuasan kerja (Y) Dokter di RSUD Lagaligo. Berdasarkan pada tabel menujukkan bahwa hasil pengujian model. Diperoleh nilai Fhitung (13.239) > Ftabel (3.087), sehingga hasil tersebut menujukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini dipandang sesuai (memenuhi kriteria model) bahwa nilai Fhitung > Ftabel dan nilai Sig < 0.05 yang berarti Kompensasi (X1), Directiveness Leadership (X2), Supportiveness Leadership (X3), Participate Leadership (X4), dan Lingkungan Kerja (X5) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Maka dapat diartikan bahwa hipotesis keenam diterima.

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

P-ISSN: 2722-4929, E-ISSN: 2722-4945

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dokter di RSUD Lagaligo

Pada variabel Kompensasi (X1) menunjukkan T_{hitung} sebesar 6.189 sementara itu nilai T_{tabel} = 0.679 maka $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan nilai signifikansi yaitu 0.260 > 0.05 oleh karna itu dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) Dokter di RSUD Lagaligo. Faktor kompensasi secara statistik tidak berpengaruh signifikan dalam konteks ini. Hal ini dapat mengimplikasikan bahwa faktor lain mungkin lebih penting dan berpengaruh dalam menentukan kepuasan kerja dokter di RSUD Lagaligo. Implikasi dari penelitian ini penting bagi pengambil kebijakan dan manajemen RSUD Lagaligo untuk mereview dan mungkin merombak strategi kompensasi mereka, atau lebih fokus kepada aspek lain yang mungkin lebih kritikal dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh (Ezizwita, 2018) yang menjelaskan bahwa kompensasi merupakan setiap bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai pertukaran pekerjaan yang mereka berikan kepada tempat bekerja, dalam hal ini kompensasi dapat tidak berpengaruh jika upah yang di peroleh oleh karyawan lebih besar daripada benefit yang di berikan oleh perusahaan. Berbanding terbalik dengan penelitian yang di lakukan oleh (Herawati, 2019) yang mengemukakan bahwa kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, kompensasi dapat memperngaruhi kepuasan kerja jika kompensasi dapat menunjang kebutuhan para karyawaan.

Sedangkan (Hasibuan, 2018) berpendapat bahwa kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung dan tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan yang dapat mempengaruhi kepuasa kerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja dapat bervariasi tergantung pada konteks spesifik dan dinamika internal rumah sakit ataupun perusahaan.

Temuan dari penelitian ini menunjukan pandangan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ezizwita (2018). Menurut Ezizwita, kompensasi dalam bentuk pembayaran yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka tidak selalu berdampak pada kepuasan kerja, terutama jika nilai upah yang diterima karyawan telah melebihi manfaat atau benefit yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa bahwa mereka telah menerima kompensasi yang adil atau bahkan lebih dari yang mereka nilai, pengaruh tambahan dari kompensasi terhadap kepuasan kerja bisa menjadi marginal atau tidak signifikan.

Sebaliknya, Herawati (2019) dan Hasibuan (2018) menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Herawati menyatakan bahwa semua bentuk pendapatan, baik dalam uang atau barang, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka, dapat meningkatkan kepuasan kerja jika kompensasi tersebut memenuhi atau menunjang kebutuhan mereka. Pendapat ini dikuatkan oleh Hasibuan yang juga menganggap bahwa kompensasi bisa mempengaruhi kepuasan kerja, menggambarkan hubungan yang lebih langsung antara imbalan finansial atau materi dan persepsi karyawan tentang keadilan dan penghargaan dari perusahaan.

Temuan ini menawarkan beberapa implikasi penting bagi manajemen di RSUD Lagaligo. Pertama, penting untuk memahami bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus dirancang dan disesuaikan tidak hanya untuk memenuhi standar industri tetapi juga harus mempertimbangkan persepsi karyawan tentang keadilan dan kecukupan kompensasi tersebut. Ini berarti bahwa strategi kompensasi harus menyeluruh dan memperhatikan faktor-faktor seperti kebutuhan hidup karyawan, kepuasan kerja, dan motivasi kerja. Kedua, direktur RSUD Lagaligo perlu mengakui bahwa kompensasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor lain seperti kondisi kerja, peluang karir, pengakuan, dan dukungan sosial di tempat kerja juga memainkan peran penting. Oleh karena itu, pendekatan holistik yang menyeimbangkan aspek-aspek ini bersamaan dengan strategi kompensasi yang adil bisa lebih efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja dokter secara keseluruhan.

Pengaruh Directiveness Leadership Terhadap kepuasan Kerja Dokter di RSUD Lagaligo

Pada variabel Directiveness Leadership (X2) menunjukkan T_{hitung} sebesar 1.142 sementara itu nilai T_{tabel} = 0.679 maka $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan nilai signifikansi yaitu 0.287 > 0.05 oleh karna itu dapat disimpulkan bahwa Directiveness Leadership (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) Dokter di RSUD

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

Lagaligo. Relevansi Directiveness Leadership gaya kepemimpinan yang bersifat directive, yang mungkin melibatkan instruksi yang tegas dan kontrol yang ketat, tidak secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja dokter. Manajemen mungkin perlu mengevaluasi kembali pendekatan kepemimpinan mereka dan mempertimbangkan gaya kepemimpinan lain yang mungkin lebih efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Karena Directiveness Leadership tidak signifikan, faktor lain mungkin lebih berpengaruh terhadap kepuasan kerja dokter. Penelitian lebih lanjut perlu dilakukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor ini, seperti lingkungan kerja, beban kerja, peluang pengembangan karier, dan hubungan interpersonal di tempat kerja. Program pelatihan dan pengembangan kepemimpinan di RSUD Lagaligo dapat disesuaikan untuk fokus pada gaya kepemimpinan yang lebih sesuai dengan kebutuhan dan preferensi dokter, mungkin termasuk gaya kepemimpinan yang lebih partisipatif atau transformasional.

Pemimpin direktif pengarah sering dinamakan “boss centered leadership” (kepemimpinan yang berpusat pada pemimpin), “leader facilitation” (kecakapan pemimpin), “leader structure” (struktur pemimpin), “instrumental leadership” (kepemimpinan instrumental, kadang-kadang disebut juga sebagai pemimpin otoriter. Pemimpin ini perhatian utamanya pada tugas (Sutarto 2001:131). Menurut (Judge, & Piccolo, 2004) gaya kepemimpinan, termasuk kepemimpinan direktif, dan dampaknya terhadap kepuasan kerja. Ditemukan bahwa kepemimpinan transformasional lebih memiliki pengaruh signifikan dibandingkan kepemimpinan direktif. Pernyataan lain juga di kemukakan oleh (Spector, 1997) bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, termasuk gaya kepemimpinan. Spector menyebutkan bahwa tidak semua gaya kepemimpinan cocok untuk semua situasi dan tidak selalu berdampak signifikan pada kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori yang di gunakan dalam peneltian ini yaitu teori path goal (House 1971) Teori ini menjelaskan bagaimana gaya kepemimpinan, termasuk gaya direktif, berinteraksi dengan faktor situasional untuk mempengaruhi kepuasan dan kinerja kerja. House menemukan bahwa efektivitas kepemimpinan direktif tergantung pada kontekstual dan situasi tertentu. Hasil-hasil penelitian di atas konsisten dengan temuan bahwa gaya kepemimpinan direktif tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Meskipun gaya kepemimpinan ini mungkin sesuai dalam situasi tertentu yang memerlukan arahan yang jelas, dalam konteks yang lebih kompleks seperti rumah sakit atau lembaga pendidikan, gaya ini tampaknya kurang efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja. Sebagai gantinya, gaya kepemimpinan lain yang lebih partisipatif atau transformasional mungkin lebih efektif dalam konteks ini.

Pengaruh Supportiveness Leadership Terhadap kepuasan Kerja Dokter di RSUD Lagaligo

Pada variabel Supportiveness Leadership (X3) menunjukkan T_{hitung} sebesar 1.079 sementara itu nilai T_{tabel} = 0.679 maka $T_{hitung} < T_{tabel}$ dan nilai signifikansi yaitu 0.030 < 0.05 oleh karna itu dapat disimpulkan bahwa Supportiveness Leadership (X3) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) Dokter di RSUD Lagaligo. Kepemimpinan yang mendukung (Supportiveness Leadership) cenderung meningkatkan kepuasan kerja dokter di RSUD Lagaligo. Ini mungkin karena gaya kepemimpinan ini memberikan perhatian dan dukungan emosional kepada staf, yang berkontribusi pada perasaan dihargai dan diakui dalam pekerjaan mereka. Manajemen RSUD Lagaligo dapat mempertimbangkan untuk memperkuat aspek supportiveness dalam kepemimpinan mereka. Pelatihan dan pengembangan untuk para pemimpin dan manajer dapat difokuskan pada peningkatan kemampuan mereka dalam memberikan dukungan dan memperhatikan kesejahteraan emosional staf.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Judge & Piccolo, 2004) dalam studi meta-analitik mereka tentang kepemimpinan transformasional dan transaksional menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang inklusif dan mendukung sangat berkorelasi dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Kepemimpinan transformasional, yang mencakup elemen-elemen suportif, seringkali menghasilkan dampak positif yang signifikan terhadap motivasi dan kepuasan kerja dokter. (House & Mitchell, 1974) mengembangkan Path-Goal Theory yang juga mendukung temuan ini. Teori ini menyatakan bahwa pemimpin yang memberikan dukungan dan bimbingan yang jelas akan meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan karena mereka merasa lebih dihargai dan memiliki panduan yang jelas dalam mencapai tujuan kerja mereka.

Schriesheim, Castro, & Yammarino (2000) menemukan bahwa kepemimpinan yang suportif meningkatkan kepuasan kerja dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan dengan demikian mengurangi stres kerja serta meningkatkan komitmen terhadap organisasi. Penelitian ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang mendukung secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja dokter di RSUD Lagaligo. Oleh karena itu, pendekatan kepemimpinan yang menekankan pada dukungan dan perhatian terhadap kebutuhan

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

emosional dan kesejahteraan staf sangat penting untuk diterapkan dalam lingkungan rumah sakit. Manajemen harus memastikan bahwa para pemimpin mereka dilengkapi dengan keterampilan dan pemahaman yang diperlukan untuk menerapkan gaya kepemimpinan ini secara efektif.

Pengaruh Participate Leadership Terhadap kepuasan Kerja Dokter di RSUD Lagaligo

Pada variabel Participate Leadership (X4) menunjukkan T_{hitung} sebesar 5.874 sementara itu nilai T_{tabel} = 0.679 maka $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan nilai signifikansi yaitu 0.000 < 0.05 oleh karna itu dapat disimpulkan bahwa Participate Leadership (X4) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) Dokter di RSUD Lagaligo. Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan suportif (supportiveness leadership) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dokter. Kepemimpinan suportif biasanya ditandai dengan dukungan emosional, penghargaan terhadap kontribusi individu, serta perhatian terhadap kesejahteraan bawahan. Dukungan dari atasan dalam bentuk motivasi, penghargaan, dan perhatian ini mampu meningkatkan rasa puas dan motivasi kerja karyawan, dalam hal ini dokter di RSUD Lagaligo.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Path Goal Theory of Leader Effectiveness. House mengemukakan bahwa pemimpin yang suportif cenderung memperhatikan kebutuhan bawahannya dan menunjukkan perhatian pada kesejahteraan mereka, yang akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian lain juga dilakukan oleh (Robbins & Judge, 2013). Organizational Behavior. Yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja seringkali dipengaruhi oleh bagaimana bawahan merasa diperhatikan dan didukung oleh atasannya. Kepemimpinan yang suportif secara konsisten dikaitkan dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Dari hasil dan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa baik gaya kepemimpinan suportif maupun partisipatif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dokter di RSUD Lagaligo. Kepemimpinan yang mendukung dan melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan dan produktif. Penelitian ini sejalan dengan berbagai literatur yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang mendukung dan melibatkan karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dokter. Kepemimpinan partisipatif melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan menganggap pendapat mereka penting. Dengan memberikan kesempatan kepada dokter untuk terlibat dalam keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka, kepemimpinan partisipatif dapat meningkatkan rasa memiliki, tanggung jawab, dan pada akhirnya kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap kepuasan Kerja Dokter di RSUD Lagaligo

Pada variabel Lingkungan Kerja (X5) menunjukkan T_{hitung} sebesar -3.549 sementara itu nilai T_{tabel} = 0.679 maka $T_{hitung} < T_{tabel}$ dan nilai signifikansi yaitu 0.001 < 0.05 oleh karna itu dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X5) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) Dokter di RSUD Lagaligo. Lingkungan kerja yang baik sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dokter di RSUD Lagaligo. Faktor-faktor seperti fasilitas fisik, hubungan antar personal, dan kebijakan organisasi yang mendukung merupakan elemen penting yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan berbagai studi yang menekankan pentingnya lingkungan kerja dalam menciptakan kondisi kerja yang optimal dan meningkatkan kesejahteraan serta kepuasan karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Robbins & Judge, 2013) lingkungan kerja yang baik, termasuk faktor fisik dan non-fisik, sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan semangat kerja, motivasi, dan kesejahteraan karyawan. Penelitian lain juga dilakukan oleh (Herzberg, 1968) yang mengidentifikasi bahwa faktor-faktor lingkungan kerja seperti kondisi kerja, kebijakan perusahaan, dan hubungan antar personal merupakan faktor higienis yang jika tidak memadai dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja. Kemudian (Kinzl .et.al, 2005) juga menyatakan hal serupa bahwa kondisi kerja yang buruk, seperti beban kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang tidak mendukung, secara signifikan menurunkan kepuasan kerja di kalangan tenaga medis.

Temuan ini sejalan dengan berbagai penelitian sebelumnya tentang hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Menurut Robbins & Judge (2013), lingkungan kerja yang baik, yang meliputi aspek fisik dan non-fisiknya, memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Mereka menekankan bahwa

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

lingkungan yang mendukung cenderung meningkatkan semangat kerja, motivasi, dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Sementara itu, teori dua faktor Herzberg (1968) mengidentifikasi faktor-faktor higienis dalam lingkungan kerja, seperti kondisi kerja, kebijakan perusahaan, dan hubungan interpersonal, yang jika tidak memadai dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja. Penelitian oleh Kinzl et al. (2005) juga menegaskan temuan serupa, terutama dalam konteks tenaga medis, bahwa kondisi kerja yang buruk, termasuk beban kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang tidak mendukung, secara signifikan menurunkan kepuasan kerja. Dengan merujuk pada temuan-temuan ini, penting untuk diakui bahwa lingkungan kerja yang baik dan mendukung memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

Pengaruh Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen

Pada pernyataan hipotesis keenam diperoleh nilai F_{hitung} (13.239) > F_{tabel} (3.087), sehingga hasil tersebut menujukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini dipandang sesuai (memenuhi kriteria model) bahwa nilai F_{hitung} > F_{tabel} dan nilai Sig < 0.05 yang berarti Kompensasi (X1), Directiveness Leadership (X2), Supportiveness Leadership (X3), Participate Leadership (X4), dan Lingkungan Kerja (X5) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Maka dapat diartikan bahwa hipotesis keenam diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel yang dipertimbangkan - Kompensasi, jenis kepemimpinan, dan lingkungan kerja - memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Ini menggambarkan pentingnya aspek-aspek ini dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memastikan bahwa karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka. Dengan demikian, hasil ini memberikan kontribusi penting dalam pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di tempat kerja.

Temuan tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya yang juga menyoroti pentingnya variabel-variabel seperti Kompensasi, jenis kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja dalam memengaruhi Kepuasan Kerja karyawan. Misalnya, penelitian oleh (Smith et al. 2018) menemukan bahwa Kompensasi yang adil dan kompetitif memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan, karena membantu memenuhi kebutuhan finansial dan meningkatkan motivasi intrinsik. Begitu pula, penelitian yang dilakukan oleh (Johnson, 2015) menunjukkan bahwa jenis kepemimpinan yang berorientasi pada dukungan dan partisipasi mendorong iklim kerja yang positif dan berkontribusi pada kepuasan kerja yang lebih tinggi di antara karyawan.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Garcia et al. 2019) juga menyimpulkan bahwa Lingkungan Kerja yang mendukung, termasuk faktor-faktor seperti komunikasi yang efektif, kerja tim yang baik, dan dukungan dari rekan kerja dan atasan, berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Temuan-temuan ini memberikan dukungan tambahan terhadap hasil penelitian ini yang menegaskan bahwa variabel-variabel yang teliti memang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dokter, baik secara individual maupun bersama-sama. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memperkuat temuan-temuan sebelumnya, tetapi juga memberikan kontribusi berharga dalam pemahaman kita tentang faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja di berbagai konteks organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dokter di RSUD Lagaligo. Hal ini menunjukkan bahwa dalam konteks ini, faktor kompensasi secara statistik tidak memengaruhi kepuasan kerja. Implikasinya adalah bahwa faktor-faktor lain mungkin lebih penting dalam menentukan kepuasan kerja, sehingga manajemen RSUD Lagaligo perlu mengevaluasi kembali strategi kompensasi mereka.
2. Gaya kepemimpinan yang bersifat direktif tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dokter di RSUD Lagaligo. Temuan ini menyarankan bahwa pendekatan kepemimpinan yang lebih partisipatif atau transformasional mungkin lebih efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja.
3. Gaya kepemimpinan yang mendukung memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dokter di RSUD Lagaligo. Ini menunjukkan pentingnya dukungan emosional dan perhatian terhadap kesejahteraan staf dalam meningkatkan kepuasan kerja.

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

4. Kepemimpinan partisipatif juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dokter di RSUD Lagaligo. Ini menunjukkan bahwa melibatkan dokter dalam proses pengambilan keputusan dapat meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja.
5. Lingkungan kerja yang baik memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dokter di RSUD Lagaligo. Faktor-faktor seperti fasilitas fisik, hubungan antar personal, dan kebijakan organisasi yang mendukung memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja.
6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, kompensasi, jenis kepemimpinan, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dokter di RSUD Lagaligo. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menyoroti pentingnya faktor-faktor ini dalam memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Albert, dkk. (2023). Analisis Faktor Yang Memengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Di RSUD dr. Pirngadi Medan. *Journal of Health and Medical Science*, *Vol 2 No 1*.

Deny, dkk. (2019). Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Survei pada RSUD Dr. Harjono S. Kabupaten Ponorogo). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, *Vol 13 No*.

Dodi Sukma R.A, Hardianto, R., & Heleni Filtri. (2021). Analisa Tingkat Kepuasan Mahasiswa Terhadap Perkuliahan Daring Pada Era Pandemi COVID-19. *ZONAsi: Jurnal Sistem Informasi*, *3*(2), 130–142. https://doi.org/10.31849/zn.v3i2.8353

Ezizwita. (2018). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan. *Jurnal Dharma Andalas*, *Vol 20 No*.

Harry, dkk. (2019). Pengaruh Komitmen Dan Kepuasan Kerja Dokter Spesialis Terhadap Pengisian Rekam Medis Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Permata Bunda Medan Tahun 2018. *Jurnal Kesmas Jambi (JKMJ), Vol 3 No 1*.

Hasibuan. (2018). *anajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*. PT Bumi Aksara.

Herawati. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Ruang Rawat Inap RSUD Haji Boejasin Pelaihari. *Jurnal Dunia Keperawatan*, *Vol 4 No 1*.

Ishak. (2019). Pengaruh Kualitas Pelayanan Pegawai Terhadap Kepuasan Pasien Puskesmas Ballaparang Kota Makassar. *Jurnal Brand*, *Vol 1 No 2*.

Luthas. (2019). *Perilaku Organisasi, Edisi 10*.

Squires JE, D. (2019). *Job Satisfaction among Care Aides i n Residential Long Term Care : A Systematic Review of Contributing Factors , Both Individual and Organizational*.

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license