

ANALISIS KEPUASAN KERJA PNS DI DINAS KESEHATAN KABUPATEN TULANG BAWANG

Irianto Loka

STIE Gentiaras Bandar Lampung

ABSTRACT

To increase the job satisfaction of civil servants is determined by several factors. Among the training and work environment that impact on the level of job satisfaction of a civil servant. One effort to achieve success is to increase the ability of an employee by way of granting or implementing training in addition to environmental aspects that also need attention.

From the analysis of data and testing hypotheses about the influence of training and working environment to the civil servant Job Satisfaction Tulang Bawang County Government Health Department obtained conclusion: Simultaneously Environmental Training and Employment has positive and significant impact on Job Satisfaction Tulang Bawang County Government Health Department. Partially each variable has a positive and significant impact on job satisfaction.

Keywords: *training, work environment and satisfaction*

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengembangan sumber daya manusia secara mikro dalam suatu organisasi sangat penting dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Baik secara mikro maupun makro, pengembangan sumber daya manusia merupakan bentuk investasi (*human invest*) dan suatu *conditio sine quanon* (harus ada dan terjadi di dalam suatu organisasi). Namun dalam pelaksanaannya perlu mempertimbangkan beberapa faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal Notoatmodjo dalam Hessel (2007:11)

Menurut Gibson (1993) dalam Hessel (2007:135) dalam kaitannya dengan tujuan organisasi bahwa kegiatannya itu adalah mengejar tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang dapat dicapai secara lebih efisien dan lebih efektif dengan tindakan yang dilakukan secara bersama-sama. Organisasi merupakan suatu alat dalam mencapai tujuan dan sangat diperlukan oleh masyarakat, baik dalam bidang profit maupun jasa (pelayanan). Tujuan organisasi akan tercapai apabila tiap-tiap individu yang ada dalam organisasi sadar akan tugas, wewenang dan tanggung jawabnya sehingga pada akhirnya tujuan organisasi akan tercapai.

Suatu organisasi yang berhasil dapat diukur dengan melihat pada sejauh mana organisasi tersebut dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Konsep efektivitas yang dikemukakan oleh para ahli organisasi dan manajemen memiliki makna yang berbeda, tergantung pada makna acuan yang dipergunakan.

Untuk mencapai tujuan yang dimaksud sudah barang tentu memerlukan keterlibatan sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi tersebut, khususnya kemampuan administratif pegawai karena hal tersebut akan mempengaruhi efektivitas suatu organisasi.

Terselenggaranya *Good Governance* merupakan prasyarat bagi setiap pemerintah untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dalam mencapai tujuan serta cita-cita bangsa dan negara. Berkaitan dengan hal tersebut maka kedudukan dan peranan Pegawai Negeri adalah sangat penting

karena Pegawai Negeri adalah unsur aparatur negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan yang mengemban tugas cukup berat karena harus dapat mewujudkan dan meningkatkan pemerintahan yang lebih berdaya guna, berhasil guna, bersih, serta bertanggungjawab.

Pembangunan di bidang sumber daya manusia tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia semata-mata, tetapi juga diarahkan untuk meningkatkan kualitas aparatur pemerintahan. Pengembangan sumber daya manusia diarahkan untuk meningkatkan kualitas aparatur negara sebagai administrator pembangunan yang memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, berdisiplin, dan memiliki motivasi tinggi sehingga dapat memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

Seperti halnya di Dinas Kesehatan Pemerintah Kabupaten Tulang Bawang, meski desentralisasi kewenangan terutama Dinas Kesehatan yang merupakan unsur pelaksana Pemda yang memiliki tugas pokok menyelenggarakan bidang kesehatan tetapi apa yang terjadi di lapangan masih perlu penanganan secara serius dari beberapa pihak yang terkait, baik PNS yang bertugas langsung dan menangani kesehatan ataupun mereka yang berperan sebagai penunjang kegiatan dinas.

Memang diakui bahwa mutu pelayanan kesehatan yang ada di Kabupaten Tulang Bawang kurang memadai hal ini dapat dilihat dari lingkungan kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya serta sarana dan prasarana yang dibutuhkan masih kurang, faktor lain yang mengakibatkan rendahnya mutu pelayanan kesehatan antara lain disebabkan motivasi yang belum optimal. Lalu mengapa motivasi belum optimal, apa penyebabnya?.

Terkait dengan belum optimalnya pelayanan kesehatan memang tidak bisa hanya dilihat dari jumlah rasio tenaga kesehatan saja tetapi sejauh mana kepuasan yang telah mereka terima yang berdampak pada pelaksanaan tugas pelayanan tersebut. Dipilihnya PNS Dinas Kesehatan Kabupaten Tulang Bawang sebagai objek penelitian karena pertimbangan:

- a. Masih sering terjadi target pekerjaan yang belum sesuai dengan rencana.
- b. Kurangnya kemampuan pegawai terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat hal itu terlihat dari banyaknya keluhan yang sering ditujukan kepada dinas kesehatan Tulang Bawang.

Salah satu upaya mencapai keberhasilan tersebut adalah meningkatkan kemampuan pegawai dengan cara pemberian atau pelaksanaan pelatihan selain aspek lingkungan yang juga perlu diperhatikan. Karakteristik lingkungan ini mencakup dua aspek, yaitu internal dan eksternal.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek dirinya menyokong, dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong pegawai akan merasa tidak puas. Kepuasan kerja yang dimiliki pegawai akan mendorong pegawai untuk melaksanakan pekerjaan dan tugasnya dengan disiplin yang maksimal.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: Apakah Pelatihan dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja PNS di Dinas Kesehatan Pemerintah Kabupaten Tulang Bawang?

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pelatihan

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performan pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Supaya efektif, pelatihan biasanya harus mencakup pengalaman belajar (*learning experience*), aktivitas-aktivitas yang terencana (*bea plan ned organizational activity*), dan didesain sebagai jawaban atas kebutuhan-kebutuhan yang berhasil diidentifikasi. Secara ideal, pelatihan harus didesain untuk meunjukkan tujuan-tujuan organisasi yang pada waktu bersamaan juga menunjukkan tujuan-tujuan dari para pekerja secara perorangan.

Istilah pelatihan sering disamakan dengan istilah pengembangan. Pengembangan (*development*) menunjuk pada kesempatan-kesempatan belajar (*learning opportunities*) yang didesain guna membantu pengembangan para pekerja. Kesempatan yang demikian tidak terbatas pada upaya perbaikan performansi pekerja pada pekerjaannya yang sekarang. Jadi pelatihan langsung berkaitan dengan performansi kerja, sedangkan pengembangan (*development*) tidak mesti berkaitan. Pengembangan mempunyai skope yang lebih luas dibandingkan dengan pelatihan.

Jadi pelatihan hanya bermanfaat dalam situasi dimana para pegawai kekurangan kecakapan dan pengetahuan. Pelatihan tidak di maksudkan untuk menggantikan kriteria seleksi yang tidak memadai, ketidaktepatan rancangan pekerjaan, atau imbalan organisasi yang tidak memadai. Pelatihan lebih sebagai sarana yang ditujukan pada upaya yang lebih mengaktifkan kerja para anggota organisasi yang kurang aktif sebelumnya, dan mengurangi dampak-dampak negatif yang dikarenakan kurangnya pendidikan, pengalaman yang terbatas, atau kurangnya kepercayaan diri dari anggota atau kelompok anggota tertentu.

2.2 Prinsip Umum bagi Metode Pelatihan

Terlepas dari berbagai metode yang ada, apapun bentuk metode yang dipilih, metode tersebut harus memenuhi prinsip-prinsip seperti:

- a. Memotivasi para peserta pelatihan untuk belajar keterampilan yang baru.
- b. Memperlihatkan keterampilan-keterampilan yang diinginkan untuk dipelajari.
- c. Harus konsisten dengan isi (misalnya, menggunakan pendekatan interaktif untuk mengajarkan keterampilan-keterampilan interpersonal)
- d. Memungkinkan partisipasi aktif
- e. Memberikan kesempatan berpraktek dan perluasan keterampilan
- f. Memberikan *feedback* mengenai performansi selama pelatihan
- g. Mendorong adanya pemindahan yang positif dari adanya pelatihan pekerjaan
- h. Harus efektif dari segi biaya

2.3 Evaluasi Program Pelatihan

Supaya efektif pelatihan harus merupakan suatu solusi yang tepat bagi permasalahan organisasi yakni bahwa pelatihan tersebut harus dimaksudkan untuk memperbaiki kekurangan keterampilan. Untuk meningkatkan usaha belajarnya para pekerja harus menyadari perlunya perolehan informasi baru atau mempelajari keterampilan-keterampilan baru dan keinginan untuk belajar harus dipertahankan.

2.4 Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah hal-hal yang berhubungan atau ada dalam lingkungan pekerjaannya dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan, baik itu yang berhubungan dengan kebendaan atau fisik maupun yang berhubungan dengan manusia.

Lingkungan kerja yang diharapkan adalah yang aman, tenang, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman maupun gangguan yang menghambat kerja pegawai. Secara fisik lingkungan dapat berupa lokasi tempat kerja, kondisi bangunan dan fasilitas kerja.

Sedangkan lingkungan non-fisik/psikologis meliputi keberadaannya sangat ditentukan oleh tindakan organisasi melalui cara-cara pengoperasian, yaitu proses penghimpunan Sumber Daya Manusia, modal dan peralatan dengan cara yang paling efisien untuk mencapai tujuan.

b. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Fisik

1. Tata Ruang Kerja
2. Warna
3. Kebersihan dan kerapihan ruang kerja

c. Faktor-faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

1. Lingkungan sosial
2. Status sosial
3. Hubungan kerja dalam kantor
4. Sistem informasi
5. Kesempatan

2.5 Kepuasan Kerja.

Dibawah ini dikemukakan beberapa teori tentang kepuasan kerja, yaitu teori keseimbangan (**equity theory**), teori perbedaan (**discrepancy theory**), teori pemenuhan kebutuhan (**need fulfilment**). Teori pandangan kelompok (**social reference group theory**), teori pengharapan (**expectancy theory**), dan teori dua faktor Herzberg.

a. Teori Keseimbangan/Keadilan (Equity Theory)

Teori ini dikembangkan oleh **Adam (1963)**. Adapun pendahulu dari teori ini adalah **Zaleznik (1958)** dikutip dari **Locke (1969)** dalam **As'ad (1998 : 105)**. Dasar dari teori ini adalah seseorang merasa puas atau tidak tergantung dari ada tidaknya keadilan atas suatu situasi. Perasaan dari ada tidaknya suatu situasi diperoleh seseorang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain baik yang berada dalam satu perusahaan dengannya maupun ditempat lain.

b. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Teori dua faktor dikembangkan oleh **Frederick Herzberg**. Ia menggunakan teori **Abraham Maslow** sebagai titik acuannya. Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut **Herzberg**, yaitu faktor pemeliharaan (**maintenance factors**) dan pemotivasian (**motivational factors**). Faktor pemeliharaan disebut pula **dissatisfiers, hygiene factors, job context, extrinsic factor** yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan subordinate, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status. Sedangkan faktor pemotivasian disebut pula **satisfiers, motivators, job content, intrinsic factors** yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan (**advancement**), *works it self*, kesempatan berkembang, dan tanggung jawab (**A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2000 : 122**).

2.6 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak orang berpendapat bahwa gaji atau upah merupakan faktor utama untuk menimbulkan kepuasan kerja. Sampai pada taraf tertentu terutama dalam suatu negara yang sedang berkembang, gaji merupakan kebutuhan vital untuk dapat memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari. Akan tetapi, dalam masyarakat yang sudah dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari secara wajar, gaji bukan merupakan faktor yang utama. Suatu komentar yang dikemukakan oleh **Good Weston** yang dikutip oleh **As'ad (1998 : 122)**, bahwa dengan memberikan gaji yang cukup tinggi belum tentu menjamin adanya kepuasan kerja bagi pegawai”.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, dimana faktor-faktor tersebut berperan memberi kepuasan kepada pribadi masing-masing pegawai. Faktor-faktor yang memberikan kepuasan menurut Blum (1956) dalam As'ad (1998 : 114) adalah sebagai berikut :

- a. Faktor individual meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.
- b. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berkreasi, kegiatan perserikatan kerja, kebebasan berpolitik dan hubungan kemasyarakatan.
- c. Faktor utama dari pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju. Selain itu juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial dengan pekerjaan, kesempatan dalam menyelesaikan konflik antara manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas. Pendapat Gilmer (1966) dalam As'ad (1998 : 114) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1) **Kesempatan untuk maju**

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kesempatan selama bekerja.

2) **Keamanan kerja**

Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja baik bagi pegawai pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan pegawai selama kerja.

3) **Gaji**

Gaji lebih banyak menimbulkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerja dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4) **Perusahaan dan Manajemen**

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja.

5) **Pengawasan (Supervisi)**

Bagi pegawai, supervisor dianggap sebagai figur ayah sekaligus atasannya. Supervisor yang buruk dapat berakibat tingkat absensi dan peraturan pegawai meningkat.

6) **Faktor intrinsik dari pekerjaan**

Atribut yang ada dalam pekerjaan mengharuskan pegawai memiliki keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan pada tugas tersebut akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

7) **Kondisi kerja**

Termasuk disini adalah kondisi tempat kerja, ventilasi, kantin, tempat parkir, dan sarana beribadah.

8) **Aspek sosial dalam pekerjaan**

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan, tetapi dipandang sebagai faktor puas atau tidak puas dalam bekerja.

9) **Komunikasi**

Komunikasi yang lancar antara pegawai dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini, adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi pegawai sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10) **Fasilitas**

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Caugemi & Claypool (1978) dalam As'ad (1998 : 115), mengemukakan bahwa hal-hal yang menyebabkan rasa puas adalah prestasi, penghargaan, kenaikan jabatan, dan pujian. Sedangkan faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan adalah kebijaksanaan perusahaan, kondisi kerja, dan gaji.

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel Populasi

Populasi yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah seluruh PNS di kantor Dinas Kesehatan Pemkab Tulang Bawang yang berjumlah 70 orang PNS.

a. Sampel dan Teknik Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan melaksanakan sensus terhadap semua Populasi. Atau dalam hal ini Sampel = Populasi. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi kurang dari 100 sebaiknya diambil semua. Maka dalam hal ini seluruh populasi diambil semua sebagai sampel.

b. Teknik Pengumpulan Data

Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung dari objeknya digunakan instrumen pengumpulan data berupa kuesioner (angket) dan daftar penilaian kepuasan kerja. Pertanyaan yang diajukan bersifat tertutup, alternatif jawaban disusun berdasarkan skala likert 5 tingkat jawaban.

c. Teknik Analisis Data Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk mencari uji validitas dan reliabilitas instrumen digunakan sampel yaitu 30 orang sebagai *Try Out* kuesioner untuk menjangkau data kemudian dianalisis dengan komputer program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) 11.0 for windows, guna mendapat hasil analisa yang lebih akurat bila dibandingkan dengan manual. Adapun perumusan uji Validitas dan Reliabilitas sebagai berikut :

1). Validitas

Uji validitas dasar pengambilan keputusan adalah :

- Jika r_{hasil} positif dan $r_{\text{Alpha}} > r_{\text{tabel}}$ maka butir atau variable tersebut Valid.
- Jika r_{hasil} tidak positif dan $r_{\text{Alpha}} < r_{\text{tabel}}$ ataupun $r_{\text{Alpha}} \text{ negatif} > r_{\text{tabel}}$ maka butir atau variable tersebut tidak Valid.

2). Reliabilitas

Uji reliabilitas dasar pengambilan keputusan adalah :

- Jika r_{Alpha} positif dan $r_{\text{Alpha}} > r_{\text{tabel}}$ maka butir atau variable tersebut Reliabel.
- Jika r_{Alpha} negatif dan $r_{\text{Alpha}} < r_{\text{tabel}}$ ataupun $r_{\text{Alpha}} \text{ negatif} > r_{\text{tabel}}$ maka butir atau variable tersebut tidak Reliabel.

3). Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis, yaitu menguji ada tidaknya korelasi antara 2 (dua) variable independen yakni Pelatihan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) dengan variable dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y), maka dilakukan penghitungan dengan komputer Program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) 11.0 for windows. Dasar pengambilan keputusan:

- **Tolak H_0 bila probabilitas $< 0,05$**
- **Terima H_0 bila probabilitas $> 0,05$.**

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linier berganda. Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh pelatihan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) dengan variable dependen yaitu Kepuasan kerja (Y) dengan Rumus :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 \dots\dots\dots(\text{Algifari, 1997 :48}),$$

Dimana :

- Y = Nilai estimasi Y (Kepuasan kerja)
- a = Konstanta
- X_1 = Pelatihan
- X_2 = Lingkungan kerja
- b_1, b_2 = Koefisien variable independen X_1, X_2 .

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Inferensial Statistik Non Parametrik

a. Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Pelatihan (X_1)

Tabel 5. Validitas Pelatihan (X_1)

Butir Pertanyaan	R Hitung	r Tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0.685	0.367	0.000	Valid
2	0.765	0.367	0.000	Valid
3	0.537	0.367	0.002	Valid
4	0.717	0.367	0.000	Valid
5	0.459	0.367	0.011	Valid
6	0.790	0.367	0.000	Valid
7	0.634	0.367	0.000	Valid
8	0.486	0.367	0.007	Valid

Uji Reliabilitas dengan nilai r_{tabel} 0,367, sedangkan pada nilai Alpha sebesar 0,7530 Sehingga dapat disimpulkan bahwa r_{Alpha} positif dan lebih besar atau $0,7530 > 0,367$ maka dengan demikian instrumen penelitian mengenai variabel Pelatihan adalah Reliabel.

RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients of Pelatihan

N of Cases = 30 N of Items = 8

Alpha = 0,7530

b. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Lingkungan (X_2)

Tabel 6. Validitas Lingkungan Kerja (X_2)

Butir Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0.753	0.367	0.000	Valid
2	0.691	0.367	0.000	Valid
3	0.469	0.367	0.009	Valid
4	0.733	0.367	0.000	Valid
5	0.466	0.367	0.010	Valid
6	0.690	0.367	0.000	Valid
7	0.581	0.367	0.001	Valid
8	0.442	0.367	0.014	Valid
9	0.646	0.367	0.000	Valid
10	0.688	0.367	0.000	Valid

Uji Reliabilitas dengan nilai r_{tabel} 0,367, sedangkan pada nilai Alpha sebesar 0,8089 Sehingga dapat disimpulkan bahwa r_{Alpha} positif dan lebih besar dari r_{tabel} atau $0,8089 > 0,367$ maka dengan demikian instrumen penelitian mengenai variabel Disiplin adalah Reliabel.

RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients of Disiplin

N of Cases = 30 N of Items = 10

Alpha = 0,7522

c. Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 7 Validitas Kepuasan Kerja (Y)

Butir Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0.663	0.367	0.000	Valid
2	0.626	0.367	0.000	Valid
3	0.528	0.367	0.003	Valid
4	0.786	0.367	0.000	Valid
5	0.658	0.367	0.000	Valid
6	0.304	0.367	0.102	No
7	0.734	0.367	0.000	Valid
8	0.437	0.367	0.016	Valid
9	0.673	0.367	0.000	Valid
10	0.302	0.367	0.104	No

Uji reliabilitas dengan nilai r_{tabel} 0,367, sedangkan pada nilai Alpha sebesar 0,8021 Sehingga dapat disimpulkan bahwa r_{Alpha} positif dan lebih besar dari r_{tabel} atau $0,7436 > 0,367$ maka dengan demikian instrumen penelitian mengenai variabel Kepuasan Kerja adalah Reliabel.

RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients of Kepuasan Kerja

N of Cases = 30 N of Items = 10

Alpha = 0,7436

4.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 10 : Correlations

Correlations

		KPUASAN	PLATIHAN	LINGKGAN
Pearson Correlation	KPUASAN	1,000	,869	,828
	PLATIHAN	,869	1,000	,815
	LINGKGAN	,828	,815	1,000
Sig. (1-tailed)	KPUASAN	,	,000	,000
	PLATIHAN	,000	,	,000
	LINGKGAN	,000	,000	,
N	KPUASAN	69	69	69
	PLATIHAN	69	69	69
	LINGKGAN	69	69	69

Pada tabel 10, menunjukkan hasil koefisien korelasi untuk semua variabel koefisien korelasi antara Pelatihan (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) = 0,869 dengan tingkat signifikansi = 0,000. Jika memperhatikan besarnya r yaitu 0,869 dan tingkat signifikansi 0,000, maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang signifikans.

Tabel 12 : Model Summary

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,893 ^a	,798	,792	1,802	,798	130,582	2	66	,000

a. Predictors: (Constant), LINGKGAN, PLATIHAN

Pada tabel 12. Dimana nilai R yang menunjukkan gabungan korelasi kedua variabel independent (X_1 dan X_2) terhadap variabel dependent (Y) adalah 0,893, sedang R^2 (indek determinasi) adalah 0,798. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara bersama-sama (multiple regresion) antara X_1 dan X_2 terhadap Y adalah sebesar 79,8%. Selebihnya sebesar ($100\% - 79,8\% = 20,2\%$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diikuti dalam penelitian ini.

Tabel 13 : ANOVA^b

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	847,712	2	423,856	130,582	,000 ^a
	Residual	214,230	66	3,246		
	Total	1061,942	68			

a. Predictors: (Constant), LINGKGAN, PLATIHAN

b. Dependent Variable: KPUASAN

Pada tabel 13 ini ditampilkan tabel analisis varians (ANOVA). Uji anova digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh ketiga variabel independent terhadap variabel dependent (*multiple regresion*).

Untuk pengujian F test (ANOVA) bisa dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel.

Pengujian dengan membandingkan F hitung dan F tabel, sebagai berikut :

Hipotesis :

H_0 : tidak terdapat pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y

H_1 : terdapat pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y

Ketentuan :

Jika F hitung > F tabel (α 0,05), maka H_0 : ditolak

Jika F hitung < F tabel (α 0,05), maka H_0 : diterima

Kesimpulan :

Harga F pada tabel anova di atas adalah 130,582 sedang F tabel (α 0.05), (numerator = 2 dan Denominator = 68) adalah 4,70. Jadi F hitung > F tabel (α 0,05). Dengan demikian, H_0 : ditolak dan H_1 : diterima. Dapat ditarik kesimpulan bahwa kedua variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Y. Dengan demikian kedua variabel tersebut dapat digunakan untuk memprediksi variabel Y (Kepuasan).

Tabel 14: Cooficients

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,980	2,467		1,208	,231	-1,945	7,905					
PLATHAN	,750	,124	,578	6,057	,000	,503	,997	,869	,598	,335	,335	2,983
LINGKGAN	,415	,111	,357	3,736	,000	,193	,637	,828	,418	,207	,335	2,983

a. Dependent Variable: KPUASAN

Pada bagian ini di kemukakan nilai koefisien a dan b serta harga t hitung tingkat signifikansi. Dari hasil perhitungan, maka dapat dibuat model persamaannya, yaitu :

$$Y = 2,980 + 0,750 X_1 + 0,415X_2$$

Keterangan:

X_1 : Pelatihan

X_2 : Lingkungan Kerja

Y : Kepuasan Kerja

• Pengujian nilai t test (X_1)

Nilai t merupakan nilai yang berguna untuk pengujian apakah pengaruh masing-masing variabel independent (X_1 , X_2) terhadap Y (Kepuasan) benar-benar signifikans atau tidak. Pengujian nilai t Variabel Motivasi digunakan untuk menguji adakah pengaruh variabel X_1 (Pelatihan) terhadap Y (Kepuasan kerja). Pengujian X_1 terhadap Y :

Hipotesis :

H_0 : tidak terdapat pengaruh Pelatihan (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

H_1 : terdapat pengaruh Pelatihan (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Ketentuan :

Jika t hitung > t tabel 0,05 (dk=n-2), maka H_0 : ditolak,

Jika t hitung < t tabel 0,05 (dk n-2), maka H_0 : diterima

Kesimpulan

Hasil perhitungan SPSS, maka didapat harga t hitung untuk variabel Pelatihan (X_1) sebesar 6,057, sedangkan harga t tabel dengan dk (69 – 2=67) adalah 2,000. Jadi t hitung 6,057 > t tabel 0,05 (dk 67) = 2,000. Dengan demikian, H_0 : ditolak dan H_1 diterima.

• Pengujian nilai t (X_2)

Hasil perhitungan SPSS, maka didapat harga t hitung untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 3,736, sedangkan harga t tabel dengan dk (69– 2=67) adalah 2,000. Jadi t hitung 3,736 > t tabel 0,05 (dk 67) = 2,000. Dengan demikian, H_0 : diterima. dan H_1 ditolak

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Dari hasil analisis data dan pengujian hipotesis tentang pengaruh Pelatihan dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja PNS Dinas Kesehatan Pemerintah Kabupaten Tulang Bawang diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara simultan Pelatihan dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja PNS Dinas Kesehatan Pemerintah Kabupaten Tulang Bawang. Besarnya pengaruh Pelatihan dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja dapat diketahui dari besarnya nilai koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0,798 yang berarti **79,8%** dari Kepuasan kerja PNS Dinas Kesehatan Pemkab Tulang Bawang dapat dipengaruhi secara simultan oleh Pelatihan dan Lingkungan Kerja. Sedangkan sisanya (100%-79,8% = 20,2%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini dan baru

dapat diketahui setelah penelitian. Hal ini dapat diperkuat dari hasil pengujian statistik yang menunjukkan bahwa nilai $F_{\text{hitung}} > \text{nilai } F_{\text{tabel}}$ atau $130,582 > 4,70$.

2. Pelatihan secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja PNS Dinas Kesehatan Pemkab Tulang Bawang dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien regresi yang bertanda positif sebesar 0,750. Sedangkan pengaruh yang signifikan dari pelatihan terhadap Kepuasan kerja PNS Dinas Kesehatan Pemkab Tulang Bawang dapat diketahui dari hasil pengujian statistik yang ditunjukkan oleh besarnya nilai $t_{\text{hitung}} > \text{nilai } t_{\text{tabel}}$ atau $6,057 > 2,000$.
3. Lingkungan Kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja kepuasan kerja PNS Dinas Kesehatan Pemkab Tulang Bawang. dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien regresi yang bertanda positif sebesar 0,415. Sedangkan pengaruh yang signifikan dari Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja PNS Dinas Kesehatan Pemkab Tulang Bawang dapat diketahui dari hasil pengujian statistik yang ditunjukkan oleh besarnya nilai $t_{\text{hitung}} > \text{nilai } t_{\text{tabel}}$ atau $3,736 > 2,000$.

5.2 Saran

1. Perhatian terhadap Pelatihan kerja PNS Dinas Kesehatan Pemkab Tulang Bawang maka perlu kiranya diperhatikan :
 - a. PNS diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan jenis pelatihan yang tepat sasaran untuk menunjang kinerja organisasi.
 - b. Pemimpin mengkomunikasikan dengan baik dan jelas akan pentingnya pelatihan untuk meningkatkan profesionalitas pegawai.
2. Perhatian terhadap Lingkungan kerja perlu kiranya diperhatikan:
 - a. Dijalankannya sistim organisasi dengan baik.
 - b. Menerapkan dan menciptakan suasana yang tenang, tidak gaduh, rapi dan bersih.
 - c. Pemimpin memperhatikan aspirasi bawahan hubungan antar karyawan dan hubungan kekeluargaan yang tercipta perlu terus dibina sehingga kondisi lebih kondusif.
 - d. Pemimpin hendaknya dapat memberikan suri tauladan yang baik kepada pegawai, sehingga memberikan dampak positif pada kinerja dan dapat meningkatkan prestasi bagi seluruh pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhusin Syahri, 2005, *Aplikasi Statistik Praktis SPSS*, Edisi kedua, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Anto Dajan, 1993, *Pengantar Metode Statistik Jilid I*, Penerbit LP3ES, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 1992. *Prosedur Penelitian-Suatu Pendekatan Praktek*, Penerbit Bina Aksara, Jakarta.
- Baron, Robert A., Jerald Greenberg, 1987, *Behavior in Organization*, Six Edition, Prentice-Hall International Inc, New Jersey.
- Casio, F., Wayne. 1990. *Managing Human Resources*, McGraw-Hill International, New York.
- Cushway, Barry, 1996, *Human Resources management*, (Tract MBA Series/Terjemahan), Gramedia Group, Jakarta.

- Davis, Keith, and Newstrom, W., *Human Behavior At Work Organization Behavior*, McGraw-Hill International, New York.
- Dessler, Garry. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Diwan, Parag, *Human Resources Management*, Golden Books Center, SDN, BHD, Kuala Lumpur.
- Djarwanto PS, Pangestu Subagio, 1988, *Statistik Induktif*, Edisi 3, Penerbit BPFEE, Yogyakarta.
- Djarmiko, Yayat Hayati, 2004, *Perilaku Organisasi*, Penerbit CV. Alfa Beta, Bandung.
- Effendy, Ondang Uchyana, 1999. *Pengantar Manajemen*, Penerbit Angkasa Bandung.
- Flippo, Edwin B. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bina Aksara, Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andy, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit BPFEE, Yogyakarta.
- Hasan, Iqbal, 2003, *Pokok-Pokok Materi Statistik*, Edisi Kedua, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Hersey, Paul & Kenneth H. Blanchard (1993), *Management of Organizational Behavior, Utilizing Human Resources*, MacGraw-Hill, Englewood-New Jersey.
- Husein Umar, 1996, *Metode Penelitian*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Luwi Ishwara, 2005, *Catatan-Catatan Jurnalisme Dasar*, Seri Jurnalistik KOMPAS, Penerbit Buku Kompas, Jakarta.
- Manullang, M. 2002. *Manajemen Personalía*, Penerbit PT Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Margono, Sumarlán, *Manajemen Sumber Daya Manusia Satuan Acara Perkuliahan Program Pasca Sarjana Magister Manajemen STIE Widya Jayakarta*, Jakarta, 2003.
- Martoyo Susilo. 2000, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Tarsito, Bandung.
- M. Romli, Asep Syamsul, 1999, *Jurnalistik Praktis*, Penerbit Remaja Rosdakarya offset, Bandung.
- Nitisemito, Alex S, 1995, *Manajemen Personalía*, Penerbit PT Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Pangestu, Subagio, 1988, *Forecasting Konsep dan Aplikasi*, Penerbit BPFEE, Yogyakarta.
- Prabu Mangkunegara, A.A Anwar, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Prabu Mangkunegara, A.A Anwar, 2004, *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Ranupandojo, Heidjrachman dan Suad Husnan, 2000, *Perilaku Organisasi*, Penerbit Angkasa Bandung.
- Ritonga, Abdulrahman, 1987, *Statistika Terapan Untuk Penelitian*, Penerbit Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia.
- Santoso, Singgih, 2001, *SPSS Mengolah Data Statistik Secara Profesional Versi 7,5*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Siagian, Sondang P., 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Gramedia Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah, 1997, *Manajemen Personalia*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sulaiman, Wahid, 2004, *Analisis Regresi Menggunakan SPSS, Contoh Kasus dan Pemecahannya*, Penerbit Andy, Yogyakarta.
- Syadam Gauzali, 1996. *Manajemen Personalia Suatu Pendekatan Makro*, Penerbit Djambatan, Jakarta.