

**PENGARUH KESESUAIAN NILAI ORGANISASI DAN TUNTUTAN
KEMAMPUAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA
PEGAWAI RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK
BANDA ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan
Memenuhi Syarat-syarat Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH :

**FAIZIL MAULANA
NPM : 1502120110**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH**

2022



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 06 September 2022

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

FAIZIL MAULANA
NPM : 1502120110

Dengan judul:

**PENGARUH KESESUAIAN NILAI ORGANISASI DAN TUNTUTAN
KEMAMPUAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA
PEGAWAI RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK
BANDA ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Survani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Dr. Febvolla Presilawati, SE, MM.
NIK. 19721116 201506 2 001

Pembimbing II

Yuslaidar Yusuf, SE, M.Si.
NIK. 19700620 200005 2 001

Mengetahui,
Dekan,



Drs. Firmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 06 September 2022

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

FAIZIL MAULANA
NPM : 1502120110

Dengan judul:

**PENGARUH KESESUAIAN NILAI ORGANISASI DAN TUNTUTAN
KEMAMPUAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA
PEGAWAI RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK
BANDA ACEH**

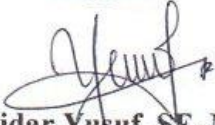
Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 04 September 2022

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua


Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19700408 199401 1 001

Anggota


Yuslaidar Yusuf, SE, M.Si.
NIK. 19700620 200005 2 001

Sekretaris


Dr. Febyolla Presilawati, SE, MM.
NIK. 19721116 201506 2 001

Anggota


Tuwisna, SE, MM.
NIK. 19850710 201506 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen


Suryani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 06 September 2022

Yang Menyatakan



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Faizil Maulana'.

FAIZIL MAULANA

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Faizil Maulana

NPM : 1502120110

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH KESESUAIAN NILAI ORGANISASI DAN TUNTUTAN KEMAMPUAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK BANDA ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 06 September 2022



Yang Menyatakan

FAIZIL MAULANA

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kesesuaian Nilai Organisasi Dan Tuntutan Kemampuan terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh”**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam isi maupun teknis penulisannya. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan adanya pandangan pikiran, berupa kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan penulisan ini. Pada kesempatan ini, perkenalkan penulis mengucapkan ribuan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah mendidik, membesarkan, serta mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis guna tercapainya cita-cita dan kepada saudara penulis yang telah memberikan dukungan serta kasih sayang.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

3. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si selaku ketua jurusan manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
4. Ibu Dr. Febyolla Presilawati, SE, MM selaku pembimbing pertama penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Ibu Yuslaidar Yusuf, SE, M.Si selaku pembimbing kedua penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Muhammadiyah khususnya staf pengajar pada jurusan manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Teman-teman angkatan yang telah banyak memberikan dorongan semangat dalam penulisan skripsi ini.

Akhirnya kepada Allah SWT kita berserah diri, karena segala sesuatu tidak akan terjadi jika bukan atas kehendaknya.

Banda Aceh, Agustus 2022

Penulis

DAFTAR ISI

JUDUL	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah Penelitian	5
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	6
1.5. Ruang Lingkup Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	7
2.1. Landasan Teoritis	7
2.1.1 Kepuasan Kerja	7
2.1.1.1 Definisi Kepuasan Kerja	7
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	8
2.1.1.3 Indikator Kepuasan Kerja	10
2.1.2 Kesesuaian Nilai Organisasi	10
2.1.2.1 Definisi Kesesuaian Nilai Organisasi	10
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesesuaian Nilai Organisasi	12
2.1.2.3 Indikator Kesesuaian Nilai Organisasi.....	12
2.1.3 Tuntutan Kemampuan.....	13
2.1.3.1 Definisi Tuntutan Kemampuan.....	13
2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tuntutan Kemampuan	14
2.1.3.4 Indikator Tuntutan Kemampuan	14
2.2. Penelitian Sebelumnya	15
2.3. Kerangka Pemikiran.....	18
2.4. Hipotesis	19
BAB III METODE PENELITIAN	20
3.1. Desain Penelitian	20
3.1.1. Tujuan Penelitian.....	20
3.1.2. Jenis Penelitian.....	20
3.1.3. Horison Penelitian.....	20
3.1.4. Unit Analisis.....	21
3.2. Populasi dan Sampel Penelitian.....	22

3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	23
3.4. Definisi dan Operasioanalisis Variabel.....	23
3.5. Teknik Analisis Data	25
3.6. Pengujian Data	26
3.6.1. Uji Validitas	26
3.6.2. Uji Reliabilitas	26
3.6.2. Uji Asumsi Klasik	27
3.7. Pengujian Hipotesis	28
3.7.1. Uji t.....	28
3.7.2. Uji F	29
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	31
4.2. Karakteristik Responden	32
4.3. Hasil Pengujian Data	34
4.3.1. Uji Validitas Instrumen	34
4.3.2. Uji Reliabilitas Instrumen.....	35
4.3.3. Pengujian Asumsi Klasik.....	36
4.3.2.1. Normalitas	36
4.3.2.2. Multikolinearitas.....	37
4.3.2.3. Heteroskedastisitas	38
4.4. Analisis Deskriptif	39
4.4.1 Variabel Kepuasan Kerja.....	39
4.4.2 Variabel Kesesuaian Nilai Organisasi	41
4.4.3 Variabel Tuntutan Kemampuan.....	42
4.5. Pembahasan	44
4.5.1 Pengujian Hipotesis	44
4.5.2 Uji Simultan (uji t).....	46
4.5.3 Uji Parsial (uji F)	47
4.5.4 Implikasi Penelitian	48
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	50
5.2. Saran	50
 DAFTAR PUSTAKA	52
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel II.1 Perbedaan dan Persamaan dengan Penelitian Sebelumnya ...	17
Tabel III.1 Horison Waktu Penelitian	21
Tabel III.2 Skala Pengukuran.....	21
Tabel III.3 Jumlah Pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh	22
Tabel III.4 Skala Pengukuran Kuisisioner	24
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	31
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	32
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	32
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	33
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan	33
Tabel IV.6 Hasil Uji Validitas	34
Tabel IV.7 Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)	35
Tabel IV.8 Hasil Uji Multikolinearitas	37
Tabel IV.9 Penjelasan Responden Terhadap Kepuasan Kerja.....	39
Tabel IV.10 Penjelasan Responden Terhadap Kesesuaian Nilai Organisasi	41
Tabel IV.12 Penjelasan Responden Terhadap Tuntutan Kemampuan.....	43
Tabel IV.13 Pengaruh variabel bebas terhadap Kepuasan Kerja	44
Tabel IV.14 Model Summary.....	45
Tabel IV.15 Annova.....	48

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar I.1 Kerangka Pemikiran.....	19
Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas	36
Gambar IV.2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas	38

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Data Dari Kuisisioner
Lampiran 2. Data Kuisisioner
Lampiran 3. Persentase Identitas Responden.....
Lampiran 4. Persentase Kepuasan Kerja.....
Lampiran 5. Persentase Kesesuaian Nilai Organisasi
Lampiran 6. Persentase Tuntutan Kemampuan
Lampiran 7. Reliability dan Validitas Kepuasan Kerja
Lampiran 8. Reliability dan Validitas Kesesuaian Nilai Organisasi
Lampiran 9. Reliability dan Validitas Tuntutan Kemampuan
Lampiran 10. Regression

**PENGARUH KESESUAIAN NILAI ORGANISASI DAN TUNTUTAN
KEMAMPUAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI
RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK BANDA ACEH**

FAIZIL MAULANA
NPM : 1502120110

Pembimbing I : Dr. Febyolla Presilawati, SE, MM
Pembimbing II : Yuslaidar, SE, M.Si

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh Kesesuaian Nilai Organisasi dan Tuntutan Kemampuan terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh. Objek dalam penelitian ini yaitu Kesesuaian Nilai Organisasi dan Tuntutan Kemampuan terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 52 responden. Data penelitian dikumpulkan melalui kuisioner, dan studi dokumentasi. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t dimaksud untuk mengetahui secara serempak dan secara parsial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian berdasarkan uji simultan menunjukkan bahwa variabel Kesesuaian Nilai Organisasi dan Tuntutan Kemampuan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh. Sedangkan secara parsial variabel Kesesuaian Nilai Organisasi dan Tuntutan Kemampuan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh.

Kata Kunci: *Kesesuaian Nilai Organisasi, Tuntutan Kemampuan dan Kepuasan Kerja*

**THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL VALUES AND CAPABILITY
DEMANDS ON EMPLOYEE SATISFACTION BANDA ACEH
MOTHER AND CHILD HOSPITAL**

FAIZIL MAULANA
NPM : 1502120110

Advisor I : Dr. Febyolla Presilawati, SE, MM

Advisor II : Yuslaidar, SE, M.Si

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of Organizational Value Conformity and Ability Demands on Job Satisfaction on the Employees of the Banda Aceh Mother and Child Hospital. The object of this research is the suitability of organizational values and ability demands on job satisfaction for employees of the Banda Aceh Mother and Child Hospital. The number of samples in this study were 52 respondents. Research data were collected through questionnaires, and documentation studies. Hypothesis testing using multiple linear regression analysis, F test and t test is intended to determine simultaneously and partially the effect of the independent variable on the dependent variable at the 95% confidence level ($\alpha = 0.05$). The results of the study based on the simultaneous test showed that the variables of Conformity with Organizational Values and Ability Demands had a significant effect on Job Satisfaction on the Employees of the Banda Aceh Mother and Child Hospital. While partially, the variables of Organizational Value Conformity and Ability Demands have a significant effect on Job Satisfaction on the Employees of the Banda Aceh Mother and Child Hospital.

Keywords: Conformity of Organizational Values, Ability Demands and Job Satisfaction

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu organisasi disamping sumber daya yang lain seperti modal, material dan mesin. Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen sumber daya manusia sebagai upaya intansi untuk mengelola pekerjaan, dalam rangka mencapai tujuan intansi yang telah ditetapkan. Target intansi, jadi tujuan utama semua pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Meski demikian, manajemen SDM saat ini tak lagi hanya berfokus pada pemenuhan target intansi saja, namun juga memikirkan bagaimana perkembangan dari setiap kemampuan yang dimiliki intansi.

Pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh merupakan perangkat paling sentral dalam upaya pencapaian program pembangunan khususnya dalam bidang pelayanan publik. Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh mempunyai tugas melaksanakan upaya kesehatan dengan mengutamakan upaya pencegahan, penyembuhan, rehabilitasi secara serasi dan terpadu bidang kesehatan ibu dan anak. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam RSIA mempunyai fungsi di antaranya pelaksanaan urusan ketatausahaan dan rumah tangga Rumah Sakit Ibu dan Anak, penyusunan program kerja tahunan, jangka menengah dan jangka panjang, penyelenggaraan pelayanan medis dan penunjang medis, penyelenggaraan pelayanan dan asuhan kebidanan serta keperawatan ibu dan anak, penyelenggaraan rehabilitasi medis, pencegahan dan peningkatan derajat kesehatan

dan penyelenggaraan kompetensi tenaga kesehatan di bidang kesehatan ibu dan anak serta pelaksanaan koordinasi dengan instansi dan/atau lembaga terkait lainnya di bidang pelayanan kesehatan ibu dan anak.

Kepuasan kerja pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh pada dasarnya adalah sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem dan nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan tersebut makin tinggi kepuasan terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan, sikap senang atau tidak dalam bekerja

Kepuasan kerja pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh mempengaruhi tingkat kehadiran kerja dan keinginan untuk tidak mengganti pekerjaan, selain itu juga mempengaruhi kesediaan untuk bekerja. Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang baik biasanya terlihat dari catatan kehadiran yang lebih baik. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda organisasi yang dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil manajemen perilaku yang selektif. Sebaliknya kepuasan kerja yang kurang menunjukkan kurang baiknya kondisi dalam organisasi. Kepuasan kerja penting karena dengan kepuasan kerja diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Kesesuaian nilai organisasi pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para pegawai karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan organisasi.

Dengan membakukan budaya organisasi sebagai suatu acuan bagi ketentuan atau peraturan yang berlaku, maka para pemimpin dan bawahan secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku sesuai dengan visi dan misi serta strategi organisasi. Proses pembentukan tersebut pada akhirnya akan menghasilkan pemimpin dan bawahan yang professional yang mempunyai integritas yang tinggi.

Kesesuaian nilai organisasi yang didasari oleh nilai-nilai atau falsafah yang dijunjung tinggi oleh organisasi, akan sangat mempengaruhi kehidupan dari organisasi tersebut. Dominasi dari budaya organisasi tersebut sangat mempengaruhi anggota organisasi atau pegawai untuk meningkatkan produktivitasnya. Penerapan budaya yang didasarkan atas nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh organisasi tersebut juga akan berdampak pada semakin menempatkan anggota organisasi atau pegawai pada posisi mitra organisasi tidak hanya sekedar faktor produksi yang siap dieksploitasi semaksimal mungkin dengan kata lain pegawai akan mendapatkan penghargaan yang lebih baik dari organisasi.

Tuntutan kemampuan merupakan keterampilan yang dimiliki seseorang. Sukses tidaknya suatu organisasi terutama tergantung pada kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan. Kemampuan berhubungan dengan kecakapan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan dan merupakan satu faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja. Artinya, dalam arti seseorang dapat bekerja mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kecakapan atau kemampuan yang dimilikinya. Sebaik apapun suatu rencana dalam organisasi serta canggihnya sarana teknologi yang dimiliki perusahaan, bila sumber daya manusia yang dimiliki tidak mampu melakukan pekerjaan yang dibebankan, maka tujuan

organisasi tidak akan tercapai. Tingkat pendidikan seseorang mencerminkan kemampuan intelektual dan jenis keterampilan yang dimiliki, sehingga untuk menilai tingkat kemampuan pegawai biasanya dilihat dari jenis dan tingkat pendidikannya.

Berdasarkan hasil survey awal dengan 18 pegawai dapat diketahui bahwa hal yang dapat menurunkan tingkat perilaku pegawai dalam berorganisasi seperti pegawai kurang bekerja sama dengan rekan kerjanya masing-masing dalam menyelesaikan tugas dengan efektif, kemudian kesadaran dalam berorganisasi masih rendah sehingga dalam meningkatkan kepuasan kerjanya juga tidak sesuai dengan harapannya. Dalam berorganisasi pegawai intensitas kerjasama sesama rekan kerja sangat penting serta saling menghargai pendapat sesama pegawai demi kelancaran dalam menyelesaikan tugas. Kemudian permasalahan mengenai kesesuaian nilai organisasi dapat dijelaskan bahwa rendahnya minat pegawai dalam membantu rekan kerja yang mempunyai beban kerja yang berat (sulit menyelesaikan tugas) atau membantu meringankan pekerjaan rekan yang tidak dapat masuk kerja merasa berat bagi pegawai lain.

Fenomena yang terjadi bahwa tidak semua pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu atau sesuai dengan target. Rendahnya kemampuan kerja pegawai untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan (kemampuan kerja penguasaan informasi teknologi) yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, menyangkut cara melakukan atau memanfaatkan pekerjaan yang benar. Kemampuan kerja pegawai dalam pencapaian efektivitas kerja pegawai yang dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan pegawai. Pegawai yang tingkat pengetahuan yang rendah dalam bidang komputer atau informasi memiliki kinerja yang lebih rendah dibanding pegawai yang memiliki dalam bidang ini, karena

pengguna kurang menguasai penggunaan sistem informasi berbasis komputer dapat memproses sejumlah transaksi dengan cepat dan terintegrasi, menghasilkan laporan dengan tidak tepat waktu, dan dapat mengurangi beberapa kesalahan.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi maka penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul: **Pengaruh Kesesuaian Nilai Organisasi dan Tuntutan Kemampuan Terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh.**

1.2.Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka dapat di dirumuskan masalah penelitian adalah:

1. Seberapa besar pengaruh kesesuaian nilai organisasi secara parsial terhadap kepuasan kerja pada pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh
2. Seberapa besar pengaruh tuntutan kemampuan secara parsial terhadap kepuasan kerja pada pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh.
3. Seberapa besar pengaruh kesesuaian nilai organisasi dan tuntutan kemampuan secara simultan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh.

1.3.Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah di atas. Maka yang menjadi tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kesesuaian nilai organisasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh tuntutan kemampuan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh.

3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kesesuaian nilai organisasi dan tuntutan kemampuan secara simultan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah penelitian, maka manfaat yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini adalah:

a. Manfaat Praktis

Sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai khususnya mengenai kesesuaian nilai organisasi dan tuntutan kemampuan

b. Manfaat Teoritis

1. Sebagai wahana untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai manajemen Sumber Daya Manusia terutama terkait dengan kesesuaian nilai organisasi dan tuntutan kemampuan dan dampaknya terhadap kepuasan kerja pada pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh.
2. Sebagai kajian dalam melengkapi temuan-temuan empiris bagi penelitian lanjutan.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, adapun ruang lingkup atau batasan dalam penelitian ini adalah membahas kesesuaian nilai organisasi dan tuntutan kemampuan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1. Landasan Teoritis

2.1.1 Kepuasan Kerja

2.1.1.1 Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Hartatik (2017:225) bahwa “Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kerja, kondisi kerja, dan sebagainya”. Seorang dengan tingkat Kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu. Sebaliknya, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu. Pada dasarnya Kepuasan kerja bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini ada karena perbedaan masing-masing individu tersebut, semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang diperoleh, dan akan memperoleh tingkat kepuasan yang rendah jika terjadi sebaliknya.

Menurut Mangkunegara (2018:117), kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Menurut Wijono (2017:97), kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyenangkan merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya. Pengertian yang menyatakan kepuasan kerja Menurut Sutrisno (2018:74) suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar

karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis .

Berdasarkan pengertian beberapa ahli diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa: pengertian kepuasan kerja adalah perasaan senang dan puas yang dialami seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Rivai dan Sagala (2018:856), teori kepuasan kerja antara lain:

1. Teori ketidaksetaraan (*Discrepancy Theory*)
Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi yang diterimanya maka orang akan lebih puas lagi, sehingga terdapat discrepancy tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.
2. Teori Keadilan (*Equity Theory*)
Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas/ tidak puas, tergantung pada ada/ tidak adanya keadilan (*equity*) dalam suatu system, khususnya system kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan, dan ketidakadilan. Input adalah factor bernilai bagi pegawai yang dianggap mendukung pekerjaannya seperti, pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan/perengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperolehnya dari pekerjaannya, seperti : upah atau gaji, keuntungan sampingan, symbol, status penghargaan, dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri.
3. Teori dua Faktor (*Two Factor Theory*)
Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan itu bukan satu variabel yang continue. Teori ini menunjukan Tuntutan kemampuan menjadi dua kelompok yaitu *satisfieas* atau *motivator* dan *dissatisfieas*. *Satisfieas* adalah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber yang dibutuhkan. Kepuasan kerja yang terdiri dari : Pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan untuk memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Rivai dan Sagala (2018:860) menyatakan faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah:

1. Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan.
2. Supervisi.
3. Organisasi dan manajemen.
4. Kesempatan untuk maju.
5. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif
6. Rekan kerja.
7. Kondisi pekerja

Menurut Sutrisno (2018:80) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

1. Faktor psikologi, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, keterampilan kerja, sikap kerja, bakat dan keterampilan.
2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan dengan atasannya atau dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
3. Faktor Fisik Financial, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruang, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
4. Faktor Finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas-fasilitas promosi, dan sebagainya.

Menurut Mangkunegara (2018:120) mengatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- a. Faktor Pegawai Yaitu, kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.
- b. Faktor Pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

Menurut Sutrisno (2018:82) banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Adapun faktor-faktor yang memberikan kepuasan adalah :

- a. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan
- b. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
- c. Faktor-faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju.

2.1.1.3 Indikator Kepuasan Kerja

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa indikator mengenai variabel kepuasan kerja adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2018:117):

1. Kepuasan pegawai terhadap Penyediaan fasilitas
2. Kepuasan pegawai terhadap hubungan komunikasi antar pegawai
3. Kepuasan pegawai terhadap mutasi
4. Kepuasan pegawai terhadap gaji
5. Kepuasan pegawai terhadap peningkatan SDM

2.1.2 Kesesuaian Nilai Organisasi

2.1.2.1 Definisi Kesesuaian Nilai Organisasi

Kesesuaian nilai organisasi disesuaikan dengan kebutuhan organisasi dengan harapan dapat memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi itu sendiri. Sedangkan Soedjono (2016:80) menyatakan, “kesesuaian nilai organisasi secara umum sebagai sekelompok pola pikir dasar atau program mental yang dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki suatu golongan masyarakat”. Kesesuaian nilai organisasi dapat dibagi menjadi:

1. Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.
2. Perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama karyawan atau sebaliknya.

Lebih lanjut Ndraha (2017:87) menyatakan, “dari sikap terhadap pekerjaan lahir perilaku saat bekerja. Misalnya dari bilief bahwa kerja adalah ibadah, lahir sikap antusias (*enthusiastics*, bersemangat) terhadap suatu pekerjaan”.

Dalam kaitannya dengan kesesuaian nilai organisasi yang berlaku di Indonesia, Rivai (2018:4) menyatakan di Indonesia, “kesesuaian nilai organisasi adalah sesuatu yang abstrak tidak dapat dilihat tapi ia dapat dilaksanakan manfaatnya dapat dirasakan. Menurutnya, konsep kesesuaian nilai organisasi yang diterapkan perusahaan-perusahaan besar diluar negeri telah diterjemahkan dalam sebuah aktivitas yang riil, jauh sekali dari kesan abstrak dalam memunculkan konsep budaya tersebut”.

Berdasarkan pendapat di atas jelaslah bahwa pandangan terhadap kesesuaian nilai organisasi bagi pengelola perusahaan di Indonesia berbeda dengan pandangan perusahaan-perusahaan yang ada diluar negeri. Perusahaan di Indonesia cenderung menilai bahwa kesesuaian nilai organisasi merupakan sesuatu yang abstrak, sebaliknya konsep kesesuaian nilai organisasi yang diterapkan perusahaan-perusahaan besar diluar negeri telah diterjemahkan dalam sebuah aktivitas yang riil, jauh sekali dari kesan abstrak dalam memunculkan konsep budaya tersebut. Dengan demikian jelaslah bahwa penekanan budaya bagi perusahaan-perusahaan besar diluar negeri lebih dianggap sebagai aktivitas yang nyata, dan menjadi panduan bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Akibatnya karyawan akan terlatih dalam kelompok kesesuaian nilai organisasi yang berlaku dalam suatu organisasi, yang diwujudkan dalam sikap dan perilaku dalam melaksanakan pekerjaan.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesesuaian Nilai Organisasi

Triguno (2016:9) menyatakan bahwa “orang yang terlatih dalam kelompok kesesuaian nilai organisasi akan mempunyai sikap:

1. Menyukai kebebasan, pertukaran pendapat, dan terbuka bagi gagasan-gagasan baru dan fakta baru dalam usahanya untuk mencari kebenaran;
2. Memecahkan permasalahan secara mandiri dengan bantuan keahliannya berdasarkan metode ilmu pengetahuan, pemikiran yang kreatif, dan tidak menyukai penyimpangan dan pertentangan;
3. Berusaha menyesuaikan diri antara kehidupan peribadinya dengan kebiasaan sosialnya;
4. Mempersiapkan dirinya dengan pengetahuan umum dan keahlian-keahlian khusus dalam mengelola tugas atau kewajiban dalam bidangnya;
5. Memahami dan menghargai lingkungannya;
6. Berpartisipasi dengan loyal kepada kehidupan rumah tangga, masyarakat dan organisasinya serta penuh rasa tanggung jawab”.

Keberhasilan pelaksanaan program kesesuaian nilai organisasi antara lain dapat dilihat dari peningkatan tanggung jawab, peningkatan kedisiplinan dan kepatuhan pada norma/aturan, terjalinnya komunikasi dan hubungan yang harmonis dengan semua tingkatan, peningkatan partisipasi dan kepedulian, peningkatan kesempatan untuk pemecahan masalah serta berkurangnya tingkat kemangkiran dan keluhan.

2.1.2.3 Indikator Kesesuaian Nilai Organisasi

Menurut Soedjono (2016:76) “kesesuaian nilai organisasi merupakan sebagai sekelompok pola pikir dasar atau program mental yang dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki suatu golongan masyarakat, dan indikator kesesuaian nilai organisasi adalah sebagai berikut:

1. Rajin melaksanakan pekerjaan yang dibebankan
Pegawai yang bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugas dan selalu berusaha gita bekerja.

2. Dedikasi terhadap instansi tempat bekerja
Suatu pengorbanan tenaga, pikiran, dan waktu demi keberhasilan suatu usaha yang mempunyai tujuan yang mulia, dedikasi ini bisa juga berarti pengabdian untuk melaksanakan cita-cita yg luhur dan diperlukan adanya sebuah keyakinan yang teguh.
3. Bertanggung jawab terhadap setiap tugas yang dibebankan
Suatu pengertian dasar untuk memahami manusia sebagai makhluk susila dan tinggi rendahnya akhlak yang dimilikinya.
4. Selalu teliti dan cermat dalam bekerja
Cermat dan berhati-hati dalam melakukan sesuatu hal, memperhatikan dengan detail pada apa yang ia kerjakan.
5. Adanya kemauan untuk mempelajari tugas dan melaksanakan kewajiban
Suatu keinginan yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas berdasarkan motivasi dan pencapaian kerja

2.1.3 Tuntutan Kemampuan

2.1.3.1 Definisi Tuntutan Kemampuan

Kemampuan atau *abilities* menurut Sugiharta et.al (2017:3) ialah bakat yang melekat pada seseorang untuk melakukan suatu kegiatan secara fisik atau mental yang ia peroleh sejak lahir, belajar, dan dari pengalaman. Kemampuan menurut Arini et.al (2017:17) merupakan kecakapan seseorang meliputi kecerdasan dan keterampilan dalam memecahkan persoalan yang dihadapi.

Tuntutan kemampuan berasal dari kata mampu yang berarti kuasa (bisa, sanggup melaksanakan sesuatu). Kemudian kata mampu tersebut mendapatkan awalan ke- dan akhiran -an, sehingga kemampuan berarti kesanggupan, kecakapan, kekuatan . Menurut Robbins (2018: 56-66) kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang.

Tuntutan kemampuan kerja menurut Kristiani et.al (2017:6) merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya. Kemampuan

kerja Pratama dan Aprina (2017:5) adalah Kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan, dan suatu pengalaman. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki oleh seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang ingin dilakukannya.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tuntutan Kemampuan

Kemampuan menunjukkan ciri luas dan karakteristik tanggung jawab yang stabil pada tingkat prestasi yang maksimal berlawanan dengan kemampuan kerja mental maupun fisik (Kreitner & Kinicki, 2018:58).

Pada dasarnya tuntutan kemampuan menurut Robbins (2018:57-61) yaitu :

- a. Kemampuan intelektual (*intellectual ability*) yaitu kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas mental, berfikir, menalar dan memecahkan masalah.
- b. Kemampuan fisik (*physical ability*) yaitu kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa.

Tuntutan kemampuan kerja mengacu kepada beberapa bentuk menurut Kristiani et.al (2017:4) antara lain sebagai berikut:

- 1) Kemampuan teknis, dengan sub-sub indikator penguasaan terhadap peralatan kerja dan sistem komputer, penguasaan terhadap prosedur dan metode kerja, memahami peraturan tugas atau pekerjaan.
- 2) Kemampuan konseptual dengan sub-sub indikator memahami kebijakan perusahaan, memahami tujuan perusahaan, memahami target perusahaan.
- 3) Kemampuan sosial dengan sub-sub indikator mampu bekerjasama dengan teman tanpa konflik, kemampuan untuk bekerja dalam tim, kemampuan untuk berempati.

2.1.3.3 Indikator Tuntutan Kemampuan

Tuntutan kemampuan kerja pegawai merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna

dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya. (Agustine dan Suhermin, 2016).

Indikator tuntutan kemampuan kerja, antara lain:

1. Kemampuan pengetahuan, adalah pemahaman secara luas mencakup segala hal yang pernah diketahui yang berkaitan dengan tugas-tugas individu dalam organisasi.
2. Kemampuan keterampilan, merupakan kemampuan psikomotorik dan teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi.
3. Kemampuan sikap, merupakan kemampuan yang mempunyai pengaruh tertentu terhadap tanggapan seseorang kepada orang lain, obyek dan situasi yang berhubungan dengan orang tersebut.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Tujuan penelitian terdahulu ini adalah karena peneliti ingin membandingkan perbedaan dan persamaan antara hasil-hasil penelitian terdahulu dengan hasil penelitian yang akan dilakukan sekarang ini salah satunya peneliti dari Fairuzzabadi (2017) dengan judul Pengaruh Kesesuaian Nilai Organisasional Dan Tuntutan Kemampuan Terhadap Kepuasan Kerja: Need-Supplies Sebagai Pemediasi: (Studi Pada Pegawai Balai Pendidikan Dan Pelatihan Ilmu Pelayaran Malahayati-Aceh). Hasil penelitian menunjukkan bawa kesesuaian nilai organisasional dan tuntutan kemampuan berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Studi Pada Pegawai Balai Pendidikan Dan Pelatihan Ilmu Pelayaran Malahayati-Aceh) baik secara simultan maupun secara parsial.

Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2017) dengan judul Pengaruh Kesesuaian nilai organisasi Dan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Di PT. Tohitindo Multi Craft Industries Krian. Berdasarkan hasil dari penelitian bahwa kesesuaian nilai organisasi dan transaksioanl memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja para karyawan PT. Tohitindo Multi

Craft Industries diterima. kesesuaian nilai organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja para karyawan PT. Tohitindo Multi Craft Industries diterima.

Penelitian yang dilakukan oleh Lembono (2017) dengan judul Pengaruh Kesesuaian nilai organisasi Dan Transaksional Serta Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada PT.Indofood Sukses Makmur Beji Pasuruan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap organizational citizenship behavior. Kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan dan positif terhadap organizational citizenship behavior. Kepuasan karyawan berpengaruh signifikan dan positif terhadap organizational citizenship behavior.

Penelitian yang dilakukan oleh Sardi (2017) dengan judul Pengaruh Kesesuaian nilai organisasi Dan Transaksional Terhadap Kinerja Bawahan Melalui Kepuasan Kerja.. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesesuaian nilai organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja bawahan di SMK Muhammadiyah Pakem dan SMK Muhammadiyah 1 Moyudan. kemampuan kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja bawahan di SMK Muhammadiyah Pakem dan SMK Muhammadiyah 1 Moyudan. kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja bawahan di SMK Muhammadiyah Pakem dan SMK Muhammadiyah 1 Moyudan. variabel kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja bawahan di SMK Muhammadiyah Pakem dan SMK Muhammadiyah 1 Moyudan.

Penelitian dari Sudarma (2018) dengan judul Pengaruh Kesesuaian nilai organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Restoran Warung Taulan Badung. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan transformasional dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Restoran Warung Taulan Badung. Adapun matrik penelitian sebelumnya, sebagai pendukung penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel II.1.
Penelitian Sebelumnya

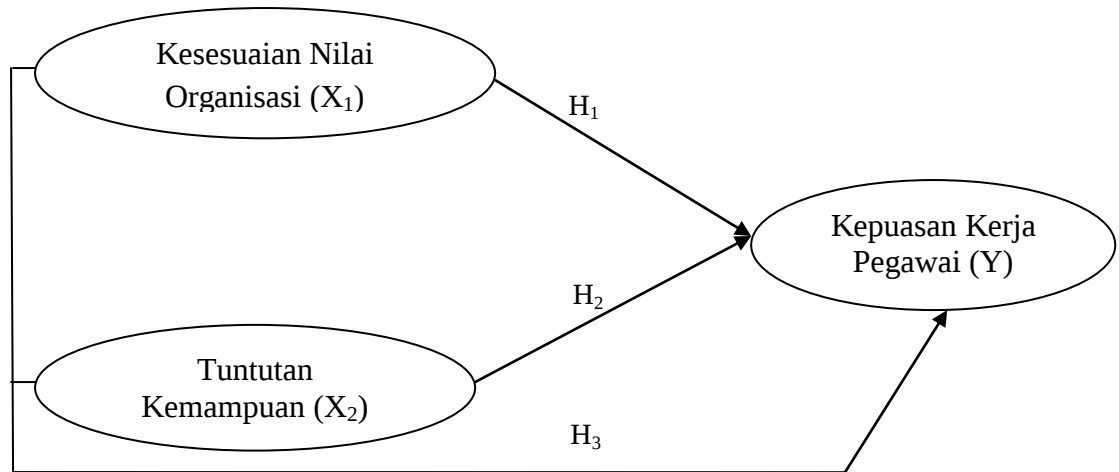
No	Judul dan Peneliti (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Kesesuaian Nilai Organisasional Dan Tuntutan Kemampuan Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Pegawai Balai Pendidikan Dan Pelatihan Ilmu Pelayaran Malahayati-Aceh) (Fairuzzabadi, 2017)	Analisis Path dan penelitian kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bawa kesesuaian nilai organisasional dan tuntutan kemampuan berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Studi Pada Pegawai Balai Pendidikan Dan Pelatihan Ilmu Pelayaran Malahayati-Aceh)	- Variabel kesesuaian nilai organisasi, kemampuan kerja, Kepuasan kerja - Metode analisis data - Teknik pengumpulan data	- Lokasi penelitian - Populasi dan sampel - Variabel komitmen organisasi
2	Pengaruh Kesesuaian nilai organisasi Dan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Tohitindo Multi Craft Industries Krian (Setiawan, 2017)	Analisis Path dan penelitian kuantitatif	Berdasarkan hasil dari penelitian bahwa kesesuaian nilai organisasi dan transaksional memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja para karyawan PT. Tohitindo Multi Craft Industries diterima. kesesuaian nilai organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja para karyawan PT. Tohitindo Multi Craft Industries diterima.	- Variabel kesesuaian nilai organisasi, kemampuan kerja dan Kepuasan kerja - Metode analisis data - Teknik pengumpulan data	- Lokasi penelitian - Populasi dan sampel - Variabel komitmen organisasi
3	Pengaruh Kesesuaian nilai organisasi Dan Transaksional Serta Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada PT. Indofood Sukses Makmur Beji Pasuruan (Lembono, 2017)	Analisis Path dan penelitian kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap organizational citizenship behavior. Kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan dan positif terhadap organizational citizenship behavior. Kepuasan karyawan berpengaruh signifikan dan positif terhadap organizational citizenship behavior.	- variabel Kesesuaian nilai organisasi dan Kepuasan Kerja - Metode analisis data, teknik pengumpulan data	- Variabel OCB - Lokasi penelitian - Populasi dan sampel

4	Pengaruh Kesesuaian nilai organisasi Dan Transaksional Terhadap Kinerja Bawahan Melalui Kepuasan Kerja (Sardi, 2017)	Analisis Path dan penelitian kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesesuaian nilai organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja bawahan di SMK Muhammadiyah Pakem dan SMK Muhammadiyah 1 Moyudan. kemampuan kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja bawahan di SMK Muhammadiyah Pakem dan SMK Muhammadiyah 1 Moyudan.	- Variabel kesesuaian nilai organisasi, kemampuan kerja, kinerja dan Kepuasan kerja - Metode analisis data - Teknik pengumpulan data	- Lokasi penelitian - Populasi dan sampel - Variabel komitmen organisasi
5	Pengaruh Kesesuaian nilai organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Restoran Warung Taulan Badung (Sudarma, 2018)	Regresi linier berganda dan penelitian kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan tranformasional dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Restoran Warung Taulan Badung.	- Variabel kesesuaian nilai organisasi, kemampuan kerja dan kepuasan kerja - Metode analisis data - Teknik pengumpulan data	- Variabel kompensasi - Lokasi penelitian - Populasi dan sampel - Variabel komitmen organisasi

2.3. Kerangka Pemikiran

Membahas masalah Tuntutan kemampuan tidak lepas dari membahas perancangan pekerjaan. Pekerjaan yang baik harus lebih baik dari sekedar sekumpulan tugas yang harus dilakukan sebagaimana yang dihasilkan oleh informasi analisis. Penelitian ini fokus melihat tentang Kesesuaian nilai organisasi dan Tuntutan kemampuan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pada pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh. Kerangka Konsep Pengaruh Kesesuaian nilai organisasi Dan Tuntutan kemampuan Terhadap kepuasan kerja pada pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh. Adapun hubungan antara variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan pada kerangka pemikiran berikut ini:

Gambar II.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Landasan teoritis dan penelitian sebelumnya

2.4. Hipotesis

Berdasarkan masalah dan tujuan penelitian serta tinjauan kepustakaan maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian adalah:

- H₁ : Diduga kesesuaian nilai organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh.
- H₂ : Diduga tuntutan kemampuan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh.
- H₃ : Diduga kesesuaian nilai organisasi dan tuntutan kemampuan secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

3.1.1. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk membuktikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini dilaksanakan pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh. Objek penelitian mengenai Kepuasan Kerja, Kesesuaian nilai organisasi dan Tuntutan kemampuan Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh.

3.1.2. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi empiris dengan pendekatan penelitian Asosiatif. Di mana pengertian penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2018:14) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode studi empiris merupakan metode penelitian terhadap fakta empiris yang diperoleh berdasarkan observasi atau pengalaman, dimana objek yang diteliti lebih ditekankan pada kejadian sebenarnya daripada persepsi orang mengenai kejadian.

3.1.3. Horison Waktu

Penelitian deskriptif berdasarkan rentang waktu (*time horizon*) yaitu *cross sectional*. *Cross sectional* merupakan penelitian yang hanya dilakukan pada satu periode terhadap berbagai sampel dalam populasi. Penelitian ini dilakukan mulai

dari bulan Agustus sampai dengan selesai penelitian. Horizon waktu dapat dilihat pada tabel III.1 berikut;

Tabel III.1
Horison Waktu Penelitian

Ketrangan	Agustus 2021	Oktober-Desember 2021	Juli 2022	Juli-Agustus 2022	Agustus 2022
Pengajuan Judul Proposal					
Penyusunan Proposal					
Seminar Proposal					
Penyusunan Skripsi					
Daftar Sidang					

Sumber: Data diolah, 2022

3.1.4. Unit Analisis

Unit analisis merupakan tingkat agregasi data yang dianalisis, antara lain meliputi: individual, kelompok, organisasional, perusahaan, industri atau negara. Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat agregasi yang lebih besar. Unit analisis dalam penelitian ini adalah pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh

Untuk mengubah data kualitatif Kategori pertanyaan yang dirancang dalam kuesioner diberi nilai skor 1-5 dengan kategori menurut Arikunto (2018: 66) adalah sebagai berikut :

Tabel III.2
Skala Pengukuran

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Kurang Setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber : Arikunto (2018)

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian adalah Pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh yang tercatat pada tahun 2021 sebanyak 52 pegawai (kecuali direktur/pimpinan Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh). Karena ukuran populasi tersebut mencukupi dan terjangkau untuk diteliti maka sampel penelitian adalah anggota populasi yaitu pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh. Penarikan sampel ini berpedoman pada pendapat Arikunto (2018:134) yang mengatakan jika populasi kurang dari 100 lebih baik semua diambil sebagai sampel sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi (*sensus*). Metode sensus dimana seluruh elemen populasi diselidiki satu per satu. Data yang diperoleh sebagai hasil pengolahan sensus disebut data yang sebenarnya (*true value*), atau sering disebut parameter (Supranto, 2018:27). Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 52 pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh (kecuali direktur/pimpinan Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh). Jumlah pegawai Rumah Sakit ibu dan Anak dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel III.3
Jumlah Pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh

No	Jabatan Perawat	Jumlah
1	Direktur	1
2	Wakil Direktur Adminitrasi dan Umum	1
3	Wakil Direktur Pelayanan	1
4	Bagian Tata Usaha	1
5	Bagian Keuangan	1
6	Bagian Penyusunan Program	1
7	Bagian Pelayanan Medis	1
8	Bagian Keperawatan	1
9	Bagian Penunjang Medis	1
10	Sub Bagian Perencanaan	1
11	Sub Bagian Rekam Medis	1
12	Sub Bagian Perbendaharaan	1
13	Sub Bagian Penyusunan Anggaran	1
14	Sub Bagian Umum	1

15	Sub Bagian Hukum, Humas dan Tata Laksana	1
16	Seksi Pengendalian Mutu	1
17	Seksi Bimbingan Dan Asuhan Keperawatan	1
18	Seksi Pelayanan Dan Rujukan	1
19	Seksi Logistik	1
20	Seksi Etika Profesi Keperawatan	1
21	Seksi Pemeliharaan Dan Pengembangan	1
22	Tenaga Pegawai Non Struktural	32
Jumlah		53

Sumber : Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh (2021)

3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel. Sumber data yang digunakan antara lain (Sugiyono, 2018:139):

- 1) Data primer diperoleh dari dokumentasi dan daftar pertanyaan (kuisisioner). Untuk memperoleh data mengenai variabel yang diteliti yaitu Kesesuaian nilai organisasi dan Tuntutan kemampuan terhadap Kepuasan Kerja, maka dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan Kuesioner. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah tertutup, yaitu pertanyaan yang dirancang berbentuk pilihan yang telah disediakan.
- 2) Data sekunder dalam penelitian ini bersumber dari studi pustaka melalui artikel majalah pemasaran maupun yang diambil dari internet untuk mendapatkan data-data dalam penelitian ini.

Untuk memperoleh data mengenai Kesesuaian nilai organisasi dan Tuntutan kemampuan terhadap kepuasan kerja dilakukan pengumpulan data dengan kuisisioner, adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan lembar pertanyaan dalam bentuk daftar tertulis yang telah dipersiapkan kepada responden.

3.4. Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas dan satu variabel terikat dengan kriteria adalah sebagai berikut:

Tabel III.4
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Dependen						
1	Kepuasan Kerja (Y)	Suatu perasaan yang telah dirasakan atau sebelum dirasakan diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. (Mangkunegara, 2018:117)	Penyediaan Fasilitas	1-5	Interval	A1
			Hubungan Komunikasi			A2
			Mutasi Pegawai			A3
			Gaji pegawai			A4
			Peningkatan SDM			A5

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Independen						
1	Kesesuaian nilai organisasi (X1)	Kesesuaian nilai organisasi merupakan sebagai sekelompok pola pikir dasar atau program mental yang dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki suatu golongan masyarakat (Soedjono, 2017)	Rajin melaksanakan pekerjaan yang dibebankan	1-5	Interval	B1
			Dedikasi terhadap instansi tempat bekerja			B2
			Bertanggung jawab terhadap setiap tugas yang dibebankan			B3
			Selalu teliti dan cermat dalam bekerja			B4
			Adanya kemauan untuk mempelajari tugas dan melaksanakan kewajiban			B5

2	Tuntutan kemampuan (X2)	suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya. (Agustine dan Suhermin, 2016)	Kemampuan pengetahuan			C1
			Kemampuan keterampilan			C2
			Kemampuan sikap			C3

3.5. Teknik Analisis Data

Pengujian dan analisis data primer dilakukan dengan menggunakan perangkat SPSS Versi 22 dengan formulasi regresi linier berganda. Pengertian analisis regresi linier berganda menurut Sugiyono (2018:277), “Analisis yang digunakan peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)”. adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien Variabel

X₁ = Kesesuaian nilai organisasi

X₂ = Tuntutan kemampuan

e = Error Term

3.6. Pengujian Data

3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur menurut situasi, keperluan dan tujuan tertentu. Dengan kata lain bahwa kuesioner dianggap valid jika kuesioner tersebut benar-benar dapat menyajikan suatu set data mengenai perilaku dan aktivitas responden sebagaimana yang diharapkan. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *analysis corelation* yang menjelaskan korelasi (hubungan) di antara sejumlah variabel dengan menggunakan satu set dimensi yang disebut faktor. Ukuran data dianggap valid apabila korelasi hitung lebih besar dari angka kritis nilai $-r$ (*table product moment*). menurut Sugiyono (2018:267) “ Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.”

3.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrument adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung *Cronbach Alpha* masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Menurut Sugiyono (2018:172) adalah Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu).

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data menurut Ghozali (2018:110) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis gambar berupa plot dan uji statistik dengan melihat nilai kurtosis dan *skewness*.

Kenormalan data-data dapat dilihat dari tampilan gambar normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2018:110).

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghozali (2018:91) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Bila ternyata dalam model regresi terdapat multikolinearitas, maka harus menghilangkan variabel *independent* yang mempunyai korelasi tinggi. Ghozali (2018:91) juga menambahkan jika korelasi antar variabel *independent* tinggi yaitu di atas 0,90 maka terdapat multikolinearitas. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 10 berarti ada multikolinearitas.

3.6.3.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Wiyono (2013:160) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED dengan dasar analisis (1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas; (2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7. Pengujian Hipotesis

3.7.1 Uji t

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan Kesesuaian nilai organisasi dan Tuntutan kemampuan secara individual terhadap kepuasan kerja pada pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh. Dengan kriteria pengujian :

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o pada tingkat signifikan 5%.
- b. $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a pada tingkat signifikan 5%.

H_{a1} : Kesesuaian nilai organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh

H_{01} : Kesesuaian nilai organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh

H_{a2} : Tuntutan kemampuan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh

H_{02} : Tuntutan kemampuan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh.

3.7.2 Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi seluruh variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y). Kriteria Kepuasan Kerja pada tingkat signifikansi 95% adalah :

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menolak H_a dan menerima H_o

H_{a3} : Kesesuaian nilai organisasi dan Tuntutan kemampuan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh

H_{03} : Kesesuaian nilai organisasi dan Tuntutan kemampuan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh

Rumah Sakit Ibu dan Anak beralamat Jalan Prof.A.Madjid Ibrahim I No. 3 Banda Aceh. Rumah Sakit Ibu Dan Anak adalah rumah sakit negeri kelas B. Rumah sakit ini mampu memberikan pelayanan kedokteran spesialis dan subspesialis terbatas. Rumah sakit ini juga menampung pelayanan rujukan dari rumah sakit kabupaten. Tempat ini tersedia 115 tempat tidur inap, lebih banyak dibanding setiap rumah sakit di Aceh yang tersedia rata-rata 83 tempat tidur inap. Jumlah Dokter Tersedia. Pelayanan Inap Termasuk Kelas Ekonomis yaitu 2 dari 115 tempat tidur di rumah sakit ini berkelas VIP keatas. Jumlah dokter atau perawat pada Rumah Sakit Ibu dan Anak sebanyak 53 dokter/perawat.

Upaya untuk terbentuknya Rumah Sakit Ibu dan Anak mendapat dukungan dari Kepala Biro Organisasi Sekretariat Daerah Aceh, dengan telaahan staf Kepala Biro Organisasi kepada Bapak Sekretaris Daerah Nomor: 065/0087/2005 tanggal 12 Mei 2005, yang memberikan pendapat bahwa sesuai dengan Keputusan Presiden Nomor : 40 Tahun 2001 tentang Pedoman Kelembagaan dan Pengelolaan Rumah Sakit Daerah, pembentukan kelembagaan Badan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Ibu dan Anak sangat dimungkinkan. Selanjutnya oleh Gubernur Aceh dengan Surat Keputusan Nomor: 061/219/2005 tanggal 12 Agustus 2005 dibentuk Tim Persiapan Pembentukan Kelembagaan Badan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh, yang diketuai oleh Kepala Dinas Kesehatan Aceh dengan anggota dari berbagai unsur teknis terkait. Pada tanggal 7 Maret 2006 bertempat di ruang rapat

Wakil Gubernur diadakan rapat pembahasan rancangan Qanun tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Badan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Ibu dan Anak.

Visi Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh yaitu terwujudnya rumah sakit ibu dan anak sebagai pusat rujukan yang terkemuka di Provinsi Aceh. Sedangkan misinya adalah:

1. Mengembangkan pelayanan prima, kesehatan ibu dan anak yang profesional, berkualitas, bertanggung jawab dan berkeadilan.
2. Mengembangkan SDM secara profesional, akurat, yang mempunyai Integritas tinggi dalam memberikan pelayanan.
3. Meningkatkan peran dalam mengembangkan pelayanan berkelanjutan dengan memperhatikan etika kedokteran, fungsi-fungsi sosial yang berlandaskan syariat islam.
4. Melaksanakan proses pendidikan yang menunjang pelayanan PRIMA berdasarkan standar Nasional dan Internasional.
5. Melaksanakan penelitian yang mengarah pengembangan ilmu dan teknologi.
6. Mewujudkan sistem manajemen yang Efektif dan Transparan.

4.2. Karakteristik Responden

Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini memiliki karakteristik berdasarkan umur, jenis kelamin, status perkawinan, pendidikan terakhir dan pendapatan rata-rata perbulan. Karakteristik berdasarkan umur responden dapat dilihat pada Tabel IV.1 sebagai berikut:

Tabel IV.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Umur		
	a. < 25 Tahun	3	5,8
	b. 26-31 Tahun	8	15,4
	c. 32-37 Tahun	10	19,2
	d. 38-43 Tahun	7	13,5
	e. 44-50 Tahun	15	28,8
	f. >51 Tahun	9	17,3
Jumlah		52	100

Sumber: Data diolah, 2022

Dari Tabel IV.1 dapat dilihat bahwa mayoritas responden berusia kurang dari 25 tahun sebanyak 3 pegawai atau 5,8%, yang berusia antara 26 sampai dengan 31 tahun yaitu sebanyak 8 pegawai atau 15,4%, yang berusia antara 32 sampai dengan 37 tahun yaitu sebanyak 10 pegawai atau 19,2%, yang berusia antara 38 sampai dengan 43 tahun sebanyak 7 pegawai atau 13,5%, yang berusia antara 44 sampai dengan 50 tahun sebanyak 15 pegawai atau 28,8% dan yang berusia 51 tahun ke atas 9 pegawai atau 17,3%. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin responden dapat dilihat pada Tabel IV.2 sebagai berikut:

Tabel IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
2	Jenis kelamin		
	a. Pria	29	55,8
	b. Wanita	23	44,2
Jumlah		52	100

Sumber: Data diolah, 2022

Dari Tabel IV.2 di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 29 pegawai atau 55,8% dan responden berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 23 pegawai atau 44,2%. Karakteristik berdasarkan status perkawinan responden dapat dilihat pada Tabel IV.3 sebagai berikut:

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
3	Status Perkawinan		
	a. Belum Menikah	14	26,9
	b. Menikah	38	73,1
Jumlah		52	100

Sumber: Data diolah, 2022

Kemudian Karakteristik berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan yang belum menikah adalah sebanyak 14 pegawai atau 26,9% dan yang sudah menikah 38 pegawai atau 73,1%. Karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir responden dapat dilihat pada Tabel IV.1 sebagai berikut:

Tabel IV.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
4.	Pendidikan Terakhir		
	a. SLTA	2	3,8
	b. Diploma	12	23,1
	c. Sarjana (S1)	33	63,5
	d. pasca sarjana (S2)	5	9,6
Jumlah		52	100

Sumber: Data diolah, 2022

Karakteristik berdasarkan Pendidikan terakhir dapat dijelaskan yang berpendidikan terakhir SLTA yaitu sebanyak 2 pegawai atau 3,8, yang berpendidikan

terakhir Diploma yaitu sebanyak 12 pegawai atau 23,1%, yang berpendidikan terakhir sarjana yaitu sebanyak 33 pegawai atau 63,5% dan yang berpendidikan pasca sarjana sebanyak 5 pegawai atau 9,6%. Karakteristik berdasarkan penghasilan responden dapat dilihat pada Tabel IV.5 sebagai berikut:

Tabel IV.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
5.	Pendapatan Rata-rata Perbulan		
	Rp. 2.600.000 – Rp. 4.000.000	10	19,2
	Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000	33	63,5
	>Rp. 5.500.000	9	17,3
Total		52	100

Sumber: Data diolah, 2022

Mengenai tingkat pendapatan responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 10 pegawai atau 19,2 dengan pendapatan perbulan sebesar Rp 2.600.000-Rp 4.000.000, sebanyak 33 pegawai atau 63,5% dengan pendapatan sebesar Rp 4.100.000-Rp 5.500.000 dan sebanyak 9 pegawai atau 17,3% dengan pendapatan di atas Rp 5.500.000.

4.3 Hasil Pengujian Data

4.3.1 Uji Validitas Instrumen

Berdasarkan output komputer seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi dibawah 5 % dan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi product moment dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi di atas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,279. Ini berarti data yang diperoleh

adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk mengetahui nilai validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel IV.6 berikut:

Tabel IV.6
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai kritis 5 % (N=52)	Ket
1	A1	Y	0,796	0,279	Valid
2	A2		0,762	0,279	Valid
3	A3		0,824	0,279	Valid
4	A4		0,760	0,279	Valid
5	A5		0,463	0,279	Valid
6	B1	X ₁	0,743	0,279	Valid
7	B2		0,731	0,279	Valid
8	B3		0,626	0,279	Valid
9	B4		0,783	0,279	Valid
10	B5		0,634	0,279	Valid
11	C1	X ₂	0,508	0,279	Valid
12	C2		0,559	0,279	Valid
13	C3		0,613	0,279	Valid

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien kerelasi di atas dari nilai kritis kerelasi *product moment* yaitu sebesar 0,279 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal consistency atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan

pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS versi 22. Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, dan apabila lebih besar dari 0,6 dan mendekati angka 1 berarti reliabilitas instrumen adalah baik.

Tabel IV.7
Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)

No	Variabel	Nilai Kehandalan	Nilai Cronbach Alpha	Kehandalan
1.	Kepuasan kerja Pegawai (Y)	0,60	0,854	Handal
2.	Kesesuaian nilai organisasi (X1)	0,60	0,874	Handal
3.	Tuntutan kemampuan (X2)	0,60	0,720	Handal

Sumber : data diolah, 2022

Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai *cronbach Alpha*, nilai *cronbach alpa* reliabilitas yang baik adalah yang makin mendekati 1. “Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *cronbach alpha* 0,80 atau diatasnya adalah baik”.

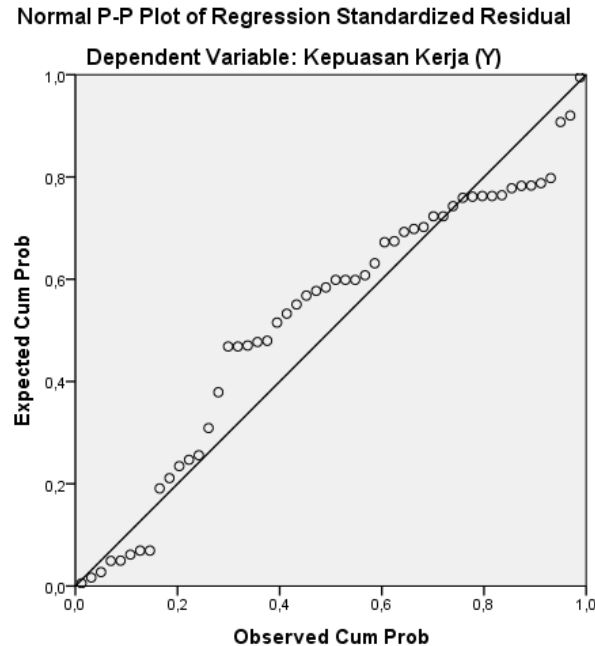
Dari hasil pengujian reliabilitas di atas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel kepuasan kerja berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel kepuasan kerja pegawai, kesesuaian nilai organisasi dan tuntutan kemampuan seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.3.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseperti garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar IV.1 berikut:

Gambar IV.1
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Berdasarkan Gambar IV.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kepuasan kerja Pegawai berdasarkan masukan variabel independen.

4.3.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka

terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel IV.8:

Tabel IV.8
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Kesesuaian nilai organisasi	,698	3,002	Non Multikolinieritas
Tuntutan kemampuan	,698	3,002	Non Multikolinieritas

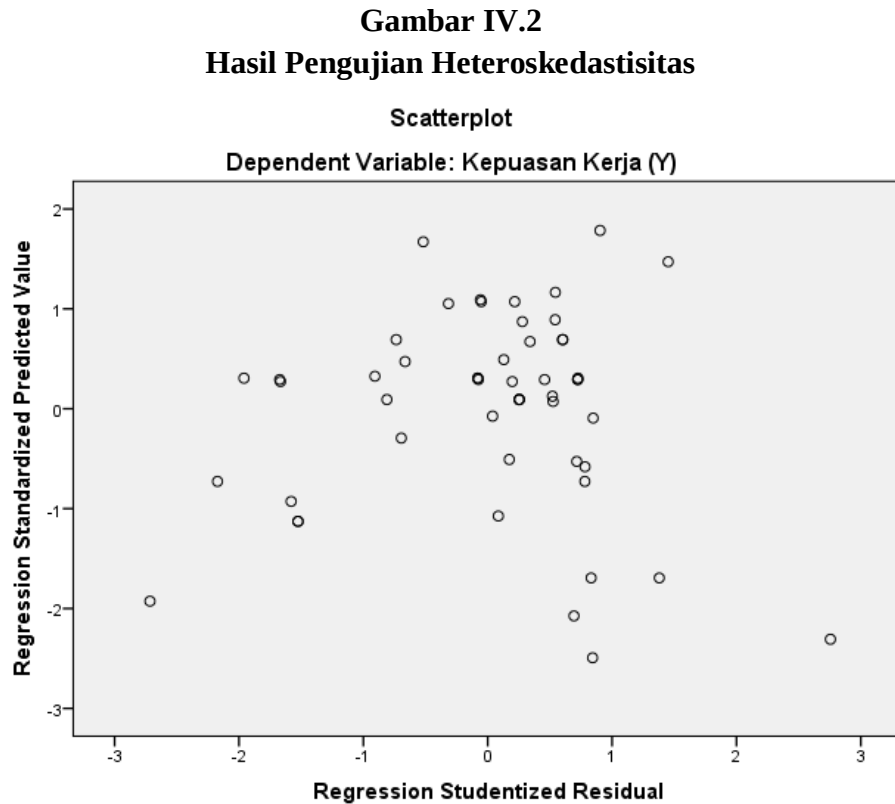
Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel IV.8 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.3.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan

mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar IV.2:



Dari Gambar IV.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4 Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati dua variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel kesesuaian nilai organisasi (X_1) dan variabel tuntutan kemampuan (X_2) dan

juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, kepuasan kerja Pegawai.

4.4.3 Variabel Kepuasan kerja Pegawai

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel Kepuasan kerja Pegawai dapat dilihat pada Tabel IV.9 berikut :

Tabel IV.9
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja Pegawai

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya puas terhadap penyediaan fasilitas yang ada di Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh	1	1,9	8	15,4	7	13,5	31	59,6	5	9,6	3,60
2	Saya merasa puas terhadap hubungan komunikasi antara bawahan dan atasan	2	3,8	2	3,8	21	40,4	25	48,1	2	3,8	3,44
3	Saya merasa puas dengan pelaksanaan mutasi saya	0	0,0	6	11,5	6	11,5	24	46,2	16	30,8	3,85
4	Saya merasa puas dengan gaji yang diberikan oleh atasan	5	9,6	2	3,8	14	26,9	24	46,2	7	13,5	3,50
5	Saya merasa puas dengan adanya program pelatihan kerja untuk meningkatkan sumber daya manusia	1	1,9	4	7,7	15	28,8	29	55,8	3	5,8	3,56
Rerata												3,59

Sumber : Data di olah 2022

Berdasarkan IV-5 di atas dapat dijelaskan bahwa responden puas terhadap penyediaan fasilitas yang ada di Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh dengan nilai

rata-rata sebesar 3,60 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Responden merasa puas terhadap hubungan komunikasi antara bawahan dan atasan dengan nilai rata-rata sebesar 3,44 artinya secara rata-rata responden menyatakan kurang setuju. Responden merasa puas dengan pelaksanaan mutasi responden dengan nilai rata-rata sebesar 3,85 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Responden merasa puas dengan gaji yang diberikan oleh atasan dengan nilai rata-rata sebesar 3,50 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Responden merasa puas dengan adanya program pelatihan kerja untuk meningkatkan sumber daya manusia dengan nilai rata-rata sebesar 3,56 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan kerja Pegawai mempunyai nilai rerata sebesar 3,59 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel kepuasan kerja pegawai.

4.4.2 Variabel Kesesuaian Nilai Organisasi

Penjelasan responden tentang variabel kesesuaian nilai organisasi dapat dilihat pada Tabel IV.10 berikut:

Tabel IV.10
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kesesuaian Nilai Organisasi

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Pekerjaan yang saya selesaikan di sukai oleh pegawai lainnya, karena saya rajin dalam melaksanakan tugas	6	11,5	8	15,4	8	15,4	24	46,2	6	11,5	3,31

Tabel IV.10 Lanjutan

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
2	Saya dapat meningkatkan dedikasi terhadap instansi tempat saya bekerja	3	5,8	5	9,6	11	21,2	26	50,0	7	13,5	3,56
3	Saya bertanggung jawab terhadap setiap tugas yang diberikan oleh pimpinan	6	11,5	1	1,9	13	25,0	24	46,2	8	15,4	3,52
4	Saya selalu teliti dan cermat dalam menyelesaikan tugas	8	15,4	3	5,8	14	26,9	21	40,4	6	11,5	3,27
5	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan baik karena adanya kemauan dari diri sendiri untuk mempelajari tugas dan melaksanakan kewajiban	4	7,7	3	5,8	14	26,9	20	38,5	11	21,2	3,60
Rerata												3,45

Sumber : Data di olah, 2022

Berdasarkan Tabel IV.10 di atas dapat dijelaskan bahwa pekerjaan yang responden selesaikan di sukai oleh pegawai lainnya, karena responden rajin dalam melaksanakan tugas dengan nilai rata-rata sebesar 3,31 artinya secara rata-rata responden menyatakan kurang setuju. Responden dapat meningkatkan dedikasi terhadap instansi tempat responden bekerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,56 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Responden bertanggung jawab terhadap setiap tugas yang diberikan oleh pimpinan dengan nilai rata-rata sebesar 3,52 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Responden selalu teliti dan cermat dalam menyelesaikan tugas dengan nilai rata-rata sebesar 3,27 artinya secara rata-rata

responden menyatakan kurang setuju. Responden dapat menyelesaikan tugas dengan baik karena adanya kemauan dari diri sendiri untuk mempelajari tugas dan melaksanakan kewajiban dengan nilai rata-rata sebesar 3,60 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa variabel kesesuaian nilai organisasi responden mempunyai nilai rerata sebesar 3,45 artinya rata-rata responden menyatakan kurang setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel kesesuaian nilai organisasi.

4.4.3 Variabel Tuntutan Kemampuan

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai tuntutan kemampuan dapat dilihat pada Tabel IV.11 berikut :

Tabel IV.11
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Tuntutan Kemampuan

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya memiliki kemampuan kerja yang sesuai dengan bidang atau jabatan saya	0	0	2	3,8	4	7,7	27	51,9	19	36,5	4,21
2	Saya mampu menjaga keterampilan dalam melayani masyarakat	0	0	2	3,8	1	1,9	40	76,9	9	17,3	4,08
3	Saya senang dengan sikap sopan dengan pegawai lainnya	0	0	2	3,8	2	3,8	22	42,3	26	50,0	4,38
Rata-rata												4,22

Sumber : Data di olah, 2022

Berdasarkan Tabel IV.11 di atas dapat dijelaskan bahwa responden memiliki kemampuan kerja yang sesuai dengan bidang atau jabatan responden dengan nilai rata-

rata sebesar 4,21 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Responden mampu menjaga keterampilan dalam melayani masyarakat dengan nilai rata-rata sebesar 4,08 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Responden senang dengan sikap sopan dengan pegawai lainnya dengan nilai rata-rata sebesar 4,38 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa variabel tuntutan kemampuan responden mempunyai nilai rerata sebesar 4,22 artinya rata-rata responden menyatakan kurang setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel tuntutan kemampuan.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa kesesuaian nilai organisasi (X_1) dan tuntutan kemampuan (X_2). Sebagai variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh. Hasil pengujian yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel IV.12
Pengaruh variabel bebas terhadap Kepuasan kerja Pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh

Nama variabel	B	Std Error	t_{hitung}	t_{Tabel}	Sig.
Konstanta	3,322	0,911	3,646	2,010	0,001
Kesesuaian nilai organisasi (X_1)	0,233	0,091	2,561	2,010	0,016
Tuntutan kemampuan (X_2)	0,328	0,089	3,685	2,010	0,000

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Berdasarkan hasil ouput komputer melalui program SPSS seperti terlihat Tabel IV.12 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut,

$$Y = 3,322 + 0,233X_1 + 0,328X_2$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui adalah sebagai berikut:

1) Koefisien Regresi (β)

- a. Dalam penelitian nilai konstanta adalah 3,322 artinya bila mana kesesuaian nilai organisasi (X_1) dan tuntutan kemampuan (X_2), dianggap konstan, maka kepuasan kerja pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh, adalah sebesar 3,322 pada satuan skala likert
- b. Koefisien regresi kesesuaian nilai organisasi (X_1) sebesar 0,233. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel kesesuaian nilai organisasi secara relatif akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh sebesar 23,3% dengan asumsi variabel Tuntutan kemampuan (X_2) dianggap konstan.
- c. Koefisien regresi tuntutan kemampuan (X_2) sebesar 0,328. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel tuntutan kemampuan akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh sebesar 32,8% dengan asumsi variabel kesesuaian nilai organisasi (X_1) dianggap konstan.

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat pada Tabel IV.13 berikut:

Tabel IV.13
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,699 ^a	0,490	0,452	0,75986

a. Predictors: (Constant), Tuntutan kemampuan (X_2), Kesesuaian nilai organisasi (X_1)

Dari Tabel IV.13 di atas maka diperoleh koefisien korelasi (R) sebesar 0,699 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 69,9%. Artinya faktor kesesuaian nilai organisasi (X_1) dan tuntutan kemampuan (X_2) mempunyai hubungan yang kuat terhadap kepuasan kerja pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh.

Sementara itu koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,452 artinya bahwa sebesar 45,2% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kepuasan kerja pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor kesesuaian nilai organisasi (X_1) dan tuntutan kemampuan (X_2). Sedangkan selebihnya sebesar 54,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dua variabel seperti pengalaman kerja, produktivitas kerja, kompensasi, tunjangan kerja dan prestasi kerja.

4.5.2. Uji Parsial (uji t)

Untuk menguji pengaruh kesesuaian nilai organisasi dan tuntutan kemampuan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh secara parsial, digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{Tabel}$, maka

H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{Tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.12. Dapat ketahui besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variable independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{Tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Variabel Kesesuaian nilai organisasi (X_1)

Pengaruh kesesuaian nilai organisasi (X_1) terhadap variabel Kepuasan kerja Pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.12 nilai t_{hitung} (2,561) lebih besar dari t_{tabel} (2,010), maka keputusannya adalah menerima H_{a1} dan menolak H_{01} . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa kesesuaian nilai organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh, artinya kebijakan tentang variabel kesesuaian nilai organisasi mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh.

2. Pengaruh Tuntutan kemampuan (X_2)

Pengaruh tuntutan kemampuan (X_2) terhadap variabel kepuasan kerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.12 nilai t_{hitung} sebesar 3,685 dan nilai signifikansi 0,000 sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 0,05 adalah 2,010. oleh karena t_{hitung} (3,685) lebih besar dari t_{Tabel} (2,010) maka menerima H_{a2} dan menolak H_{02} . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tuntutan kemampuan berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh, artinya

tuntutan kemampuan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh.

4.5.3. Uji Simultan (uji F)

Untuk menguji pengaruh kesesuaian nilai organisasi dan tuntutan kemampuan secara serempak terhadap kepuasan kerja pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji secara bersama-sama dapat dilihat pada Tabel IV.10 berikut:

Tabel IV.13

Annova

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F_{hitung}	F_{Tabel}	Sig
Regresion	22,781	2	11,391	19,741	3,187	0,000 ^a
Residuan	28,292	49	0,577			
Total	51,070	51				

Sumber: data diolah (2022)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 19,741 dengan signifikasi 0,000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 3,187. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka $F_{hitung} (19,741) > F_{tabel} (3,187)$. Keputusannya adalah H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya secara serempak variabel kesesuaian nilai organisasi (X_1) dan tuntutan kemampuan (X_2) berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh.

4.5.4. Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian bahwa kesesuaian nilai organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh. Artinya penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Fairuzzabadi (2017) karena variabel independen yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan kerja pegawai. Implikasi dalam penelitian ini yaitu pekerjaan yang diselesaikan oleh pegawai mampu meningkatkan kesesuaian nilai organisasi dan pegawai mempunyai tanggungjawab yang baik setiap tugas yang diberikan oleh pimpinan serta pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan baik karena adanya kemauan dari diri sendiri. Implikasi mengenai tuntutan kemampuan dapat dijelaskan bahwa perilaku pegawai dalam menyelesaikan aktivitas di kantor sudah baik, dengan dukungan sosial dari kantor dapat membuat pegawai semakin semangat dan pegawai merasa saat ini tidak ada konflik peran dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, lingkungan kerja yang aman dan nyaman membuat pegawai semakin semangat dalam menyelesaikan tugas serta merasa tuntutan kemampuan yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tupoksi jabatan pegawai. Semakin rendah tuntutan kemampuan pegawai, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kesesuaian nilai organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh.
2. Tuntutan kemampuan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh.
3. Kesesuaian nilai organisasi dan tuntutan kemampuan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti ingin menyampaikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh agar dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan melakukan pelaksanaan mutasi pegawai yang sesuai dengan kemampuan kerja pegawai dan dapat menjaga hubungan komunikasi antara pimpinan dengan pegawai serta bidang ilmunya.
2. Diharapkan kepada Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh agar dapat meningkatkan kesesuaian nilai organisasi pegawai seperti dapat menyelesaikan

tugas dengan adanya kemauan diri sendiri dalam memperelajari tugas dan melaksanakan kewajiban di kantor.

3. Pihak Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh agar dapat menyesuaikan tuntutan tugas pegawai seperti dapat sikap sopan pegawai dengan pegawai lainnya.
4. Untuk penelitian selanjutnya supaya tidak hanya meneliti variabel kesesuaian nilai organisasi, tuntutan kemampuan dan kepuasan kerja pegawai, tapi juga tentang variabel lainnya seperti pengalaman kerja, kompetensi dan kemampuan kerja

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Agustine, Syafitri dan Suhermin (2016). Pengaruh Kepribadian Dan Kemampuan Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol 5, No 9*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya
- Arikunto, Suharsimi, (2018) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arini, S. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Aparat Terhadap Keputusan Pajak Bumi Dan Bangunan Di Dinas Pendapatan Dan Pesedahan Agung Di Kabupaten Tabanan, Propinsi Bali. *Jurnal Universitas Ngurah Rai, Denpasar Bali*
- Hartatik, Indah Puji. (2017). *Buku Praktis mengembangkan SDM*. Jogjakarta : Laksana.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksar.
- Kreitner & Kinicki. (2018). *Organizational Behavior*. 8th Edition. McGraw Hill International Edition.
- Kristiani, Diah Ayu., Ari Pradhanawati., Andi Wijayanto (2017) Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Operator PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Semarang) *Diponegoro Journal Of Social And Politik*.
- Lembono, A.Y. (2017). Pengaruh Kesesuaian Nilai Organisasi Dan Kemampuan Kerja Serta Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada PT.Indofood Sukses Makmur Beji Pasuruan. *Artikel Manajemen, Vol. 1, No.1, Hal 1-5*
- Malhotra, Naresh K. (2018). *Riset Pemasaran*. Jakarta: PT. Indeks.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2018). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: rafika ADITAMA
- Ndraha, Taliziduhu (2017) *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Pratama, Abdul Aziz Nugraha dan Aprina Wardani (2017) Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal) *Jurnal Muqtasid, Vol 8 No 2* Peserta Program Doktor Ilmu Ekonomi Universitas Sebelas Maret (UNS) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Salatiga

- Prihantono, Mursidi (2017) Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi Vol. 17, No. 1a*
- Rivai, H. Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* Edisi 2. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen. P. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Sardi. (2017) Pengaruh Kesesuaian Nilai Organisasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Bawahan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi, Vol. 8 No. 1, Hal 61-72*
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sekaran, Uma. (2018). *Research Methods for Business Buku2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiawan, D. (2017). Pengaruh Kesesuaian Nilai Organisasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Di PT. Tohitindo Multi Craft Industries Krian. *Artikel Manajemen, Vol. 1, No.1, Hal 1-8*
- Soedjono (2016), Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan, *Jurnal Mahasiswa dan Kewirausahaan, Vol. 7 No: 1: 22-47*
- Sudarma, I. N. (2018). Pengaruh Kesesuaian Nilai Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Restoran Warung Taulan Badung. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 7, No. 1*
- Sugiharta, Bagus Jaka (2017) Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Member Oriflame Di Bali *e-journal Jurusan Pendidikan Ekonomi Vol:10 No:2 Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia*
- Sutrisno, Edy. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Prenada Media Group.
- Triguno, (2016) *Budaya Kerja*, Gunung Agung, Jakarta.
- Umar, Husein. (2017). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Wijono, Sutarto. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Kencana : Jakarta.

**PENGARUH KESESUAIAN NILAI ORGANISASI DAN TUNTUTAN
KEMAMPUAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI
RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK BANDA ACEH**

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner ini. Saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan leluasa, sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu rasakan, lakukan dan alami, bukan apa yang seharusnya/ideal.

Bapak/Ibu diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Bapak/Ibu mengisi kuesioner ini adalah bantuan tak ternilai bagi saya.

Akhirnya, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini, dan peneliti mohon maaf apabila ada pernyataan yang tidak berkenan di hati Bapak/Ibu.

Nomor Sampel

Keterangan : Jawablah pernyataan anda

Sebenarnya dengan memberi
Tanda ($\surd$) pada kotak yang anda
Anggap benar

A. Identitas Responden

1. Identitas Responden

1. Umur

- a. 20-25 Tahun ☐
- b. 26-31 Tahun ☐
- c. 32-37 Tahun ☐
- d. 38-43 Tahun ☐
- e. 44-50 Tahun ☐
- f. $\geq$ 51 Tahun ☐

2. Jenis kelamin

- a. Pria ☐
- b. Wanita ☐

3. Status perkawinan

- a. Belum menikah ☐
- b. Menikah ☐
- c. Pernah menikah ☐

4. Tingkat Pendidikan

- a. SLTA ☐
- b. Diploma III ☐
- c. Sarjana (S1) ☐
- d. Pasca Sarjana (S2) ☐
- e. Doktor (S3) ☐

5. Penghasilan perbulan

- a. Rp. 1.000.000 - Rp. 2.500.000 ☐
- b. Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000 ☐
- c. Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000 ☐
- d. $\geq$ Rp. 5.500.000 ☐

A. Kepuasan Kerja (Y)

NO	Item pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya puas terhadap penyediaan fasilitas yang ada di Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh					
2	Saya merasa puas terhadap hubungan komunikasi antara bawahan dan atasan					
3	Saya merasa puas dengan pelaksanaan mutasi saya					
4	Saya merasa puas dengan gaji yang diberikan oleh atasan					
5	Saya merasa puas dengan adanya program pelatihan kerja untuk meningkatkan sumber daya manusia					

B. Kesesuaian Nilai Organisasi (X1)

NO	Item pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Pekerjaan yang saya selesaikan di sukai oleh pegawai lainnya, karena saya rajin dalam melaksanakan tugas					
2	Saya dapat meningkatkan dedikasi terhadap instansi tempat saya bekerja					
3	Saya bertanggung jawab terhadap setiap tugas yang diberikan oleh pimpinan					
4	Saya selalu teliti dan cermat dalam menyelesaikan tugas					
5	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan baik karena adanya kemauan dari diri sendiri untuk mempelajari tugas dan melaksanakan kewajiban					

C. Tuntutan Kemampuan (X2)

NO	Item pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya memiliki kemampuan kerja yang sesuai dengan bidang atau jabatan saya					
2	Saya mampu menjaga keterampilan dalam melayani masyarakat					
3	Saya senang dengan sikap sopan dengan pegawai lainnya					

Lampiran 2 Tabulasi Data Kuisioner

NO	KARAKTERISTIK RESPONDEN					Indikator					Y	Indikator					X1	Indikator			X2
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	A1	A2	A3	A4	A5		B1	B2	B3	B4	B5		C1	C2	C3	
1	3	1	2	3	3	4	4	4	4	3	3,80	5	4	4	5	5	4,60	4	4	5	4,33
2	3	1	2	2	3	4	3	4	4	4	3,80	4	4	4	3	3	3,60	4	4	4	4,00
3	3	2	2	3	2	5	4	4	4	3	4,00	3	4	3	3	4	3,40	4	4	4	4,00
4	6	1	2	4	4	2	3	4	3	4	3,20	4	4	5	4	4	4,20	4	4	5	4,33
5	4	2	2	3	4	4	4	5	4	4	4,20	5	4	3	3	4	3,80	4	4	5	4,33
6	2	2	2	2	2	4	4	5	4	4	4,20	2	5	3	4	4	3,60	5	4	5	4,67
7	3	1	2	2	2	2	3	1	1	4	2,20	4	5	3	4	4	4,00	5	4	5	4,67
8	5	1	2	3	3	2	3	1	1	4	2,20	1	2	4	1	3	2,20	4	4	4	4,00
9	1	1	1	3	2	2	3	1	1	4	2,20	2	2	4	1	3	2,40	4	4	4	4,00
10	3	2	2	3	4	2	3	1	1	4	2,20	1	2	4	1	3	2,20	3	4	5	4,00
11	6	1	2	3	3	2	1	1	1	4	1,80	1	2	4	3	3	2,60	3	4	5	4,00
12	6	1	2	4	4	1	1	1	2	1	1,20	1	2	1	1	2	1,40	4	4	4	4,00
13	6	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	5	5	4,40	4	4	4	4,00
14	4	2	2	3	3	4	4	5	4	4	4,20	4	4	4	3	5	4,00	5	4	5	4,67
15	5	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3,00	3	4	3	3	4	3,40	5	4	5	4,67
16	3	1	2	2	2	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	4	5	4,80	4	4	4	4,00
17	5	1	2	2	3	3	3	5	4	4	3,80	3	3	4	3	5	3,60	5	4	4	4,33
18	2	2	1	2	2	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	5	4,20	5	4	3	4,00
19	3	1	2	4	4	4	4	5	4	4	4,20	4	4	4	4	5	4,20	4	4	5	4,33
20	5	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3,00	4	4	4	3	3	3,60	4	5	4	4,33
21	3	2	1	3	3	4	4	5	4	3	4,00	4	5	3	4	4	4,00	3	5	4	4,00
22	4	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2,40	2	5	3	4	4	3,60	4	4	4	4,00
23	5	2	2	4	3	4	4	4	4	2	3,60	5	4	3	3	4	3,80	5	5	5	5,00
24	3	1	2	3	3	4	4	4	3	3	3,60	4	4	5	4	4	4,20	4	3	4	3,67
25	2	2	2	2	3	4	4	5	5	3	4,20	3	4	3	3	4	3,40	2	2	2	2,00
26	1	1	1	3	2	4	3	4	5	4	4,00	1	1	4	2	3	2,20	2	4	3	3,00
27	3	1	2	2	4	3	4	4	5	3	3,80	4	4	3	4	3	3,60	5	4	4	4,33
28	5	2	2	3	3	4	4	5	5	5	4,60	4	4	5	4	4	4,20	3	2	2	2,33
29	4	2	2	3	3	4	3	4	2	3	3,20	4	3	4	4	4	3,80	4	4	4	4,00
30	5	2	2	2	3	5	4	4	4	3	4,00	3	4	4	5	3	3,80	5	4	4	4,33
31	5	2	2	2	3	4	4	4	4	3	3,80	4	4	5	5	4	4,40	4	4	4	4,00
32	5	2	2	2	3	4	3	4	4	4	3,80	4	3	4	2	5	3,60	4	4	5	4,33
33	1	1	1	3	2	4	4	5	4	4	4,20	5	4	4	4	4	4,20	4	4	5	4,33
34	2	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	5	5	5	5,00
35	3	2	2	2	3	3	3	5	4	4	3,80	2	3	1	1	3	2,00	4	5	5	4,67
36	3	2	2	3	3	4	3	3	4	4	3,60	2	3	1	1	2	1,80	5	5	5	5,00
37	5	2	2	1	3	4	4	5	5	3	4,20	2	3	1	1	3	2,00	5	4	5	4,67
38	4	1	2	3	3	4	4	4	3	3	3,60	2	1	1	1	1	1,20	5	4	5	4,67
39	4	2	2	3	3	5	5	5	5	5	5,00	1	1	1	2	1	1,20	4	5	4	4,33
40	5	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3,00	4	4	4	4	5	4,20	5	5	5	5,00
41	6	2	2	3	4	4	4	5	4	4	4,20	4	4	5	4	5	4,40	4	4	5	4,33
42	2	2	2	1	3	4	4	4	4	4	4,00	3	3	3	3	1	2,60	4	4	4	4,00
43	5	2	2	3	3	4	3	4	3	4	3,60	5	5	5	5	5	5,00	4	4	4	4,00
44	3	2	2	3	3	4	3	4	3	4	3,60	3	3	5	4	4	3,80	4	4	5	4,33
45	3	2	2	3	2	5	3	4	3	4	3,80	4	4	4	4	4	4,00	4	4	5	4,33
46	4	2	2	2	4	4	3	4	3	4	3,60	4	4	4	4	4	4,00	5	4	5	4,67
47	6	2	2	3	3	4	3	4	3	4	3,60	4	4	4	4	4	4,00	5	4	5	4,67
48	2	2	2	2	3	3	3	4	3	4	3,40	4	3	2	3	2	2,80	5	5	5	5,00
49	2	1	2	2	3	4	4	5	4	4	4,20	4	5	4	5	1	3,80	5	4	4	4,33
50	5	2	2	3	3	4	4	4	4	2	3,60	3	3	3	3	3	3,00	5	4	4	4,33
51	5	2	2	3	4	2	2	3	3	2	2,40	4	4	4	4	3	3,80	4	4	5	4,33
52	2	2	2	2	3	4	4	5	4	3	4,00	2	3	3	3	3	2,80	4	4	4	4,00

Lampiran 3 Frequencies Identitas Responden

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 tahun	3	5,8	5,8	5,8
	26-31 tahun	8	15,4	15,4	21,2
	32-37 tahun	14	26,9	26,9	48,1
	38-50 tahun	7	13,5	13,5	61,5
	44-50 tahun	14	26,9	26,9	88,5
	> 51 tahun	6	11,5	11,5	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	20	38,5	38,5	38,5
	Wanita	32	61,5	61,5	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum menikah	5	9,6	9,6	9,6
	Menikah	47	90,4	90,4	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	2	3,8	3,8	3,8
	Diploma	16	30,8	30,8	34,6
	Sarjana	30	57,7	57,7	92,3
	Pasca Sarjana	4	7,7	7,7	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Penghasilan Perbulan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000	10	19,2	19,2	19,2
	Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000	33	63,5	63,5	82,7
	>Rp. 5.500.000	9	17,3	17,3	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Lampiran 4 Frequencies Kepuasan Kerja (Y)

A1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,9	1,9	1,9
	TS	8	15,4	15,4	17,3
	KS	7	13,5	13,5	30,8
	S	31	59,6	59,6	90,4
	SS	5	9,6	9,6	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3,8	3,8	3,8
	TS	2	3,8	3,8	7,7
	KS	21	40,4	40,4	48,1
	S	25	48,1	48,1	96,2
	SS	2	3,8	3,8	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	11,5	11,5	11,5
	KS	6	11,5	11,5	23,1
	S	24	46,2	46,2	69,2
	SS	16	30,8	30,8	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

A4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	9,6	9,6	9,6
	TS	2	3,8	3,8	13,5
	KS	14	26,9	26,9	40,4
	S	24	46,2	46,2	86,5
	SS	7	13,5	13,5	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

A5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,9	1,9	1,9
	TS	4	7,7	7,7	9,6
	KS	15	28,8	28,8	38,5
	S	29	55,8	55,8	94,2
	SS	3	5,8	5,8	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Lampiran 5 Frequencies Kesesuaian Nilai Organisasi (X1)

B1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	6	11,5	11,5	11,5
TS	8	15,4	15,4	26,9
KS	8	15,4	15,4	42,3
S	24	46,2	46,2	88,5
SS	6	11,5	11,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	

B2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	3	5,8	5,8	5,8
TS	5	9,6	9,6	15,4
KS	11	21,2	21,2	36,5
S	26	50,0	50,0	86,5
SS	7	13,5	13,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	

B3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	6	11,5	11,5	11,5
TS	1	1,9	1,9	13,5
KS	13	25,0	25,0	38,5
S	24	46,2	46,2	84,6
SS	8	15,4	15,4	100,0
Total	52	100,0	100,0	

B4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	8	15,4	15,4	15,4
TS	3	5,8	5,8	21,2
KS	14	26,9	26,9	48,1
S	21	40,4	40,4	88,5
SS	6	11,5	11,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	

B5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	4	7,7	7,7	7,7
TS	3	5,8	5,8	13,5
KS	14	26,9	26,9	40,4
S	20	38,5	38,5	78,8
SS	11	21,2	21,2	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Lampiran 6 Frequencies Tuntutan Kemampuan (X2)

C1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3,8	3,8	3,8
	KS	4	7,7	7,7	11,5
	S	27	51,9	51,9	63,5
	SS	19	36,5	36,5	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

C2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3,8	3,8	3,8
	KS	1	1,9	1,9	5,8
	S	40	76,9	76,9	82,7
	SS	9	17,3	17,3	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

C3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3,8	3,8	3,8
	KS	2	3,8	3,8	7,7
	S	22	42,3	42,3	50,0
	SS	26	50,0	50,0	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Lampiran 7 Reliability & Validitas Kepuasan Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,854	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	3,60	,934	52
A2	3,44	,802	52
A3	3,85	1,211	52
A4	3,50	1,094	52
A5	3,56	,802	52

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	14,35	9,721	,796	,792
A2	14,50	10,608	,762	,808
A3	14,10	8,089	,824	,780
A4	14,44	9,036	,760	,798
A5	14,38	13,065	,463	,907

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
17,94	15,232	3,903	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	155,365	51	3,046	2,828	,026
Within People Between Items	5,023	4	1,256		
Residual	90,577	204	,444		
Total	95,600	208	,460		
Total	250,965	259	,969		

Grand Mean = 3,59

Lampiran 8 Reliability & Validitas Kesesuaian Nilai Organisasi (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,874	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	3,31	1,213	52
B2	3,56	1,037	52
B3	3,52	1,146	52
B4	3,27	1,223	52
B5	3,60	1,125	52

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	13,94	13,820	,743	,837
B2	13,69	15,041	,731	,842
B3	13,73	15,103	,626	,865
B4	13,98	13,470	,783	,826
B5	13,65	15,172	,634	,863

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
17,25	21,995	4,690	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	224,350	51	4,399	2,123	,079
Within People	4,715	4	1,179		
Between Items	113,285	204	,555		
Residual	118,000	208	,567		
Total	342,350	259	1,322		

Grand Mean = 3,45

Lampiran 9 Reliability & Validitas Tuntutan Kemampuan (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,730	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	4,21	,750	52
C2	4,08	,589	52
C3	4,38	,745	52

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	8,46	1,391	,508	,703
C2	8,60	1,657	,559	,652
C3	8,29	1,268	,613	,566

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
12,67	2,852	1,689	3

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	48,481	51	,951	4,818	,010
Within People	2,474	2	1,237		
Between Items	26,192	102	,257		
Residual	28,667	104	,276		
Total	77,147	155	,498		

Grand Mean = 4,22

Lampiran 10 Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Tuntutan Kemampuan (X2), Kesesuaian Nilai Organisasi (X1) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,699 ^a	,490	,452	,75986

a. Predictors: (Constant), Tuntutan Kemampuan (X2), Kesesuaian Nilai Organisasi (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22,781	2	11,391	19,741	,000 ^b
	Residual	28,292	49	,577		
	Total	51,073	51			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Tuntutan Kemampuan (X2), Kesesuaian Nilai Organisasi (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,322	,911		3,646	,001
	Kesesuaian Nilai Organisasi (X1)	,233	,091	,281	2,561	,016
	Tuntutan Kemampuan (X2)	,328	,089	,392	3,685	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

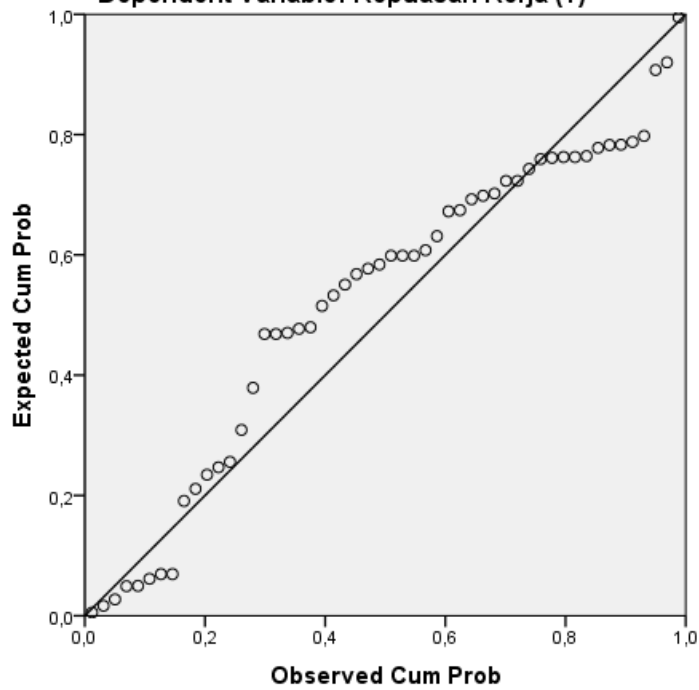
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kesesuaian Nilai Organisasi (X1)	,698	3,002
	Tuntutan Kemampuan (X2)	,698	3,002

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

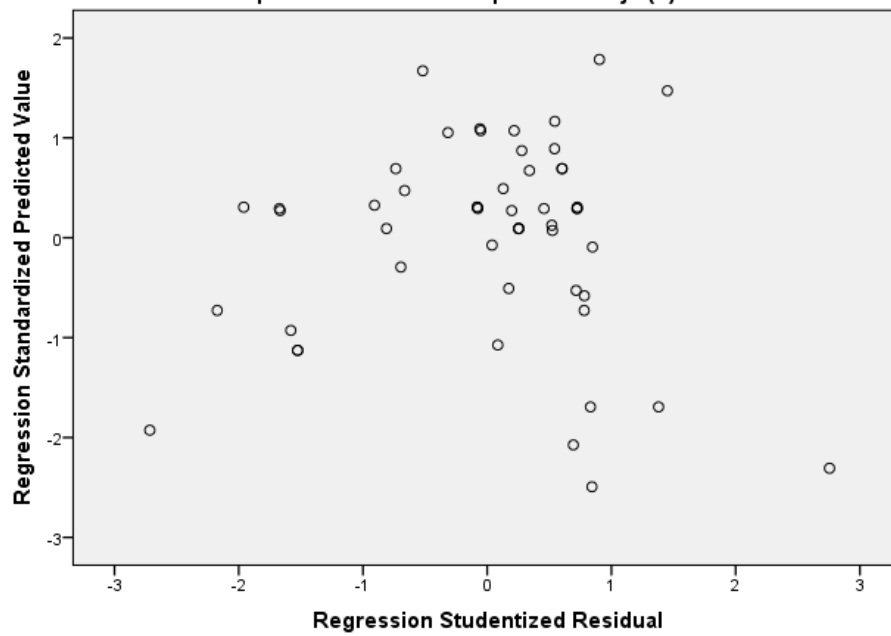
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)



Scatterplot

Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)



Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

NILAI T TABEL

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	72-73	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	96	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,194
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,281		
26	0,388	50-54	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel