



**MODEL PENINGKATAN KEPUASAN KERJA
DOKTER PADA PUSKESMAS DI INDONESIA
(ANALISIS DATA RISNAKES 2017)**

TESIS

**OLEH
GITA PURNAMASARI
NIM. 10012681822025**

**PROGRAM STUDI ILMU KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
2020**



**MODEL PENINGKATAN KEPUASAN KERJA
DOKTER PADA PUSKESMAS DI INDONESIA
(ANALISIS DATA RISNAKES 2017)**

TESIS

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan Gelar (S2)
Magister Kesehatan Masyarakat Pada Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Sriwijaya

**OLEH
GITA PURNAMASARI
NIM. 10012681822025**

**PROGRAM STUDI ILMU KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
2020**

HALAMAN PENGESAHAN

MODEL PENINGKATAN KEPUASAN KERJA DOKTER PADA PUSKESMAS DI INDONESIA (ANALISIS DATA RISNAKES 2017)

TESIS

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Magister Kesehatan Masyarakat (M.K.M.)

Oleh :

NAMA : GITA PURNAMASARI

NIM : 10012681822025

Palembang, Agustus 2020

Pembimbing I



Dr. Haerawati Idris, S.KM., M.Kes
NIP. 19860310 201212 2001

Pembimbing II



Dr. Misnaniarti, S.KM, M.KM
NIP. 197606092002122001

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Sriwijaya**



Dr. Misnaniarti, SKM., MKM
NIP. 19760609 200212 2 001

HALAMAN PERSETUJUAN

Karya tulis ilmiah berupa Tesis dengan judul “Model Peningkatan Kepuasan Kerja Dokter pada Puskesmas di Indonesia (Analisis Data Risnakes 2017)” telah dipertahankan di hadapan Panitia Sidang Ujian Tesis Program Studi Magister (S2) Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya pada tanggal 03 Agustus 2020 dan telah diperbaiki, diperiksa serta disetujui sesuai dengan masukan Panitia Sidang Ujian Tesis Program Studi Magister (S2) Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya.

Palembang, Agustus 2020

Tim Penguji Karya Tulis Ilmiah berupa Tesis

Ketua :

1. Dr. Haerawati Idris, SKM., M.Kes
NIP. 19860310 201212 2 001

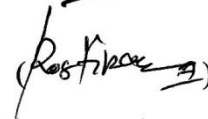
()

Anggota :

2. Dr. Misnaniarti, SKM., MKM
NIP. 19760609 200212 2 001
1. Prof. Dr. Hj. Sulastri, ME, M.Kom
NIP. 19591023 198601 2 002
2. Dr. Rostika Flora, S.Kep., M.Kes
NIP. 19710927 199403 2 004
3. Dr. H. A. Fickry Faisya, SKM, M.Kes
NIP. 19620621 198803 1 002
4. Dr. Rico J Sitorus, SKM, M.Kes (Epid)
NIP. 198101212003121002

()

()

()

()

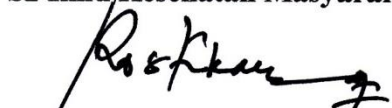
()

Mengetahui,
Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat



Dr. Misnaniarti, SKM., MKM
NIP. 19760609 200212 2 001

**Koordinator Program Studi
S2 Ilmu Kesehatan Masyarakat**



Dr. Rostika Flora, S.Kep, M.Kes
NIP. 19710927 199403 2 004

HALAMAN PERNYATAAN INTEGRITAS

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Gita Purnamasari
NIM : 10012681822025
Judul Tesis : Model Peningkatan Kepuasan Kerja Dokter pada Puskesmas di Indonesia (Analisis Data Risnakes 2017)

Menyatakan bahwa Laporan Tesis saya merupakan hasil karya sendiri didampingi tim pembimbing dan bukan hasil penjiplakan/*plagiat*. Apabila ditemukan unsur penjiplakan/*plagiat* dalam tesis ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik dari Universitas Sriwijaya sesuai aturan yang berlaku.

Demikian, pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa ada paksaan dari siapapun.



Palembang, Agustus 2020



Gita Purnamasari
NIM. 10012681822025

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Gita Purnamasari

NIM : 10012681822025

Judul Tesis : Model Peningkatan Kepuasan Kerja Dokter pada Puskesmas di Indonesia (Analisis Data Risnakes 2017)

Memberikan izin kepada Pembimbing dan Universitas Sriwijaya untuk mempublikasikan hasil penelitian saya untuk kepentingan akademik apabila dalam waktu 1 (satu) tahun tidak mempublikasikan karya penelitian saya. Dalam kasus ini saya setuju untuk menempatkan Pembimbing sebagai penulis korespondensi (*Corresponding author*).

Demikian, pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa ada paksaan dari siapapun.

Palembang, Agustus 2020

Gita Purnamasari
NIM. 10012681822025

PERSEMBAHAN

Rasa syukur yang tak terhingga kupanjatkan atas rezeqi dan karunia yang Engkau berikan, sehingga hamba bisa menyelesaikan Tesis ini. Dengan ketulusan hati, kepersembahkan Tesis ini untuk orang-orang yang kucintai:

*Kedua Orang tuaku H.M. Sugito dan Hj. Sri Sugiarti,
yang selalu mendoakanku disetiap untaian doanya.*

*Metuaku Usman Sohar dan Khalifah
atas doa dan dukungannya.*

*Suamiku tercinta M. Guruh Putra Usman yang selalu mendukungku untuk
melanjutkan pendidikan.*

*Anak-anak ku tersayang Najwa Khalishah dan Nailah Khairunnisa yang
selalu menjadi penyemangatku.*

*Adikku tersayang Nirmalasari Fitriani yang selalu membantu dan
mendampingi.*

HEALTH POLICY ADMINISTRATION
MAGISTER PROGRAM OF PUBLIC HEALTH SCIENCE
FACULTY OF PUBLIC HEALTH
SRIWIJAYA UNIVERSITY
Scientific papers in the form of a thesis
August 2020

Gita Purnamasari

A Model of Improving Doctors Job Satisfaction at Primary Health Care in Indonesia (Risnakes Data Analysis 2017)
xvii + 89 pages, 6 picture, 23 table, 5 attachment

ABSTRACT

Doctor job satisfaction is one of the factors that contribute to the satisfaction of health services. Because it will have an impact on patient satisfaction and the services provided by doctors. This study aims to make the model that affects to increase of doctor's job satisfaction at primary health care in Indonesia. The sample was 3.078 doctors at primary health care with civil servant status in Indonesia that were randomly selected. between the variables of training intensity, educational opportunities, salary and capitation incentives with job satisfaction used Spearman correlation and for work area variables with job satisfaction using the Mann Whitney test with a significant level of 0.05. Multivariate analysis using multiple linear regression test. This study showed that there was a significant influence between intrinsic factors, that is training intensity and extrinsic factors, that are salary and capitation incentives, with doctor's job satisfaction with a significant level of <0.05 . Where increasing the intensity of training, salary, and capitation incentives will increase doctor job satisfaction. The model of increasing doctor's job satisfaction at primary health care in Indonesia is shaped by the variables of training intensity, salary, and capitation incentives. The intensity of the training was the dominant factor that most influences the job satisfaction of primary health care doctors in Indonesia. This study had implications for the development of a specific job satisfaction model for health workers, that are doctors who work at primary health care in Indonesia.

Keywords : Doctor, job satisfaction, model, primary health care

References : 97 (1997-2019)

ADMINISTRASI KEBIJAKAN KESEHATAN
PROGRAM STUDI MAGISTER (S2) ILMU KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS SRIWIJAYA

Karya tulis ilmiah berupa Tesis,

Agustus 2020

Gita Purnamasari

Model Peningkatan Kepuasan Kerja Dokter pada Puskesmas di Indonesia
(Analisis Data Risnakes 2017)

xvii + 89 halaman, 6 gambar, 23 tabel, 5 lampiran

ABSTRAK

Kepuasan kerja dokter merupakan salah satu faktor yang berkontribusi terhadap mutu pelayanan kesehatan. Karena akan berdampak pada kepuasan pasien serta pelayanan klinis yang diberikan oleh dokter. Tujuan penelitian ini adalah untuk menyusun model peningkatan kepuasan kerja dokter pada puskesmas di Indonesia. Penelitian ini merupakan studi *cross sectional* dengan menggunakan data dari Risnakes 2017. Sampel sebanyak 3.780 orang dokter puskesmas dengan status CPNS/PNS di Indonesia yang dipilih secara simple random sampling. Analisis bivariat antara variabel intensitas pelatihan, kesempatan pendidikan, gaji dan insentif kapitasi dengan kepuasan kerja menggunakan korelasi *spearman* dan untuk variabel wilayah kerja dengan kepuasan kerja menggunakan *man-whitney test* dengan tingkat signifikan 0,05. Analisis multivariat menggunakan uji regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor intrinsik yakni intensitas pelatihan dan faktor ekstrinsik yakni gaji dan insentif kapitasi dengan kepuasan kerja dokter dengan tingkat signifikan $<0,05$. Dimana peningkatan variabel intensitas pelatihan, gaji dan insentif kapitasi akan meningkatkan kepuasan kerja. Model peningkatan kepuasan kerja dokter pada puskesmas di Indonesia dibentuk oleh variabel intensitas pelatihan, gaji dan insentif kapitasi. Intensitas pelatihan merupakan faktor dominan terhadap kepuasan kerja dokter puskesmas. Hasil penelitian ini berimplikasi pada pengembangan model kepuasan kerja yang khusus pada tenaga kesehatan yaitu dokter yang bekerja di Fasilitas Pelayanan Kesehatan Tingkat I di Indonesia.

Kata kunci : Dokter, kepuasan kerja, model, puskesmas

Kepustakaan : 97 (1997-2019)

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis yang berjudul **“Model Peningkatan Kepuasan Kerja Dokter pada Puskesmas di Indonesia (Analisis Data Risnakes 2017)”**. Tesis ini merupakan salah satu syarat akademik dalam menyelesaikan Program Magister pada Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan di Program Pascasarjana Universitas Sriwijaya, Palembang.

Proses penulisan dan penyelesaian tesis ini dapat berjalan dengan baik karena adanya dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, perkenankan penulis untuk menyampaikan ucapan terimakasih yang tulus dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Ibu Dr. Misnaniarti, SKM, M.KM, selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat dan pembimbing II.
2. Ibu Dr. Haerawati Idris, SKM, M.Kes, selaku pembimbing I.
3. Ibu Dr. Rostika Flora, S.Kep., M.Kes, selaku Koordinator Program Studi S2 Ilmu Kesehatan Masyarakat dan selaku penguji tesis.
4. Ibu Prof Dr. Hj. Sulastri, ME, M.Kom, Bapak Dr. H. A. Fickry Faisya, SKM, M.Kes dan Bapak Rico J Sitorus, SKM, M.Kes (Epid) selaku penguji tesis.
5. Ibu Fitri Khayla dari Program Studi S2 IKM yang telah banyak membantu selama pendidikan dan penulisan tesis ini.
6. Teman seperjuangan BKU Administrasi Kebijakan Kesehatan angkatan tahun 2018 yang telah memberi support dan bantuannya.
7. Rekan-rekan angkatan 2018 Program Studi S2 Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya.

Penulis menyadari bahwa penulisan tesis ini masih banyak kekurangan. Namun demikian, penulis tetap berharap kiranya tesis ini bisa memberi manfaat bagi penulis sendiri maupun bagi pihak lain.

Palembang, Agustus 2020

Gita Purnamasari

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan pada tanggal 12 November 1982 di Kota Palembang, Propinsi Sumatera Selatan. Putri dari Bapak H.M. Sugito dan Ibu Hj. Sri Sugiarti yang merupakan anak pertama dari empat bersaudara.

Penulis menyelesaikan pendidikan dasar di SD Negeri 218 Palembang pada tahun 1994. Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 20 Palembang tahun 1997, Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 4 Palembang tahun 2000. Pada tahun 2000 melanjutkan pendidikan pada Universitas Sriwijaya pada Program Studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Kedokteran dan tamat tahun 2004.

Pada tahun 2005 penulis diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kesehatan Kabupaten Ogan Komering Ulu. Pada tahun 2013 penulis mutasi kerja ke Dinas Kesehatan Kota Palembang. Pada tahun 2018 penulis tercatat sebagai mahasiswa pada Program Pascasarjana Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya melalui program tugas belajar Pusat Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia Kesehatan (PPSDMK) Kementerian Kesehatan RI Tahun 2018.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL LUAR	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN INTEGRITAS	v
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	vi
PERSEMBAHAN	vii
ABSTRACT	viii
ABSTRAK	ix
KATA PENGANTAR	x
RIWAYAT HIDUP	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
DAFTAR SINGKATAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.3.1. Tujuan Umum	6
1.3.2. Tujuan Khusus	6
1.4. Manfaat Penelitian	7
1.4.1. Teoritis	7
1.4.2. Praktis	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1. Kepuasan Kerja	8
2.1.1. Definisi Kepuasan Kerja	8
2.1.2. Teori Kepuasan Kerja	9
2.1.3. Mengukur Kepuasan Kerja	13
2.2. Dokter	15
2.3. Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas)	16
2.4. Riset Ketenagaan di Bidang Kesehatan (Risnakes) 2017	17
2.5. Faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Kerja	19
2.5.1. Intensitas Pelatihan	19
2.5.2. Kesempatan Pendidikan	19
2.5.3. Gaji	20
2.5.4. Insentif Kapitasi	21
2.5.5. Wilayah Kerja	21
2.6. Penelitian Terdahulu	23
2.7. Kerangka Teori	29

2.8. Kerangka Konsep.....	30
2.9. Hipotesis.....	31
BAB III METODE PENELITIAN.....	32
3.1. Jenis Penelitian.....	32
3.2. Populasi dan Sampel Penelitian.....	32
3.2.1. Populasi.....	32
3.2.2. Sampel.....	32
3.3. Jenis, Cara dan Alat Pengumpul Data.....	34
3.3.1. Jenis Data.....	34
3.3.2. Cara Pengumpulan Data.....	34
3.3.3. Alat Pengumpulan Data.....	35
3.4. Pemilihan Data.....	36
3.5. Definisi Operasional.....	37
3.6. Pengolahan Data.....	39
3.7. Analisis dan Penyajian Data.....	39
3.7.1. Analisis Data.....	39
3.7.2. Penyajian Data.....	43
3.8. Etika Penelitian.....	43
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	44
4.1. Hasil Penelitian.....	44
4.1.1. Analisis Univariat.....	44
4.1.2. Analisis Bivariat.....	49
4.1.3. Analisis Multivariat.....	51
4.2. Pembahasan.....	58
4.2.1. Kepuasan Kerja.....	58
4.2.2. Hubungan Antara Intensitas Pelatihan dengan Kepuasan Kerja Dokter pada Puskesmas di Indonesia.....	61
4.2.3. Hubungan Antara Kesempatan Pendidikan dengan Kepuasan Kerja Dokter pada Puskesmas di Indonesia.....	63
4.2.4. Hubungan Antara Gaji dengan Kepuasan Kerja Dokter pada Puskesmas di Indonesia.....	64
4.2.5. Hubungan Antara Insentif Kapitasi dengan Kepuasan Kerja Dokter pada Puskesmas di Indonesia.....	66
4.2.6. Hubungan Antara Wilayah Kerja dengan Kepuasan Kerja Dokter pada Puskesmas di Indonesia.....	69
4.2.7. Faktor Yang Paling Dominan Dalam Kepuasan Kerja Dokter pada Puskesmas.....	72
4.2.8. Model Persamaan.....	74
4.3. Keterbatasan Penelitian.....	77
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	79
5.1. Kesimpulan.....	79
5.2. Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA.....	82

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1. Penelitian Terdahulu.....	23
Tabel 3. 1. Definisi Operasional.....	37
Tabel 4.1. Distribusi Karakteristik Dokter Pada Puskesmas di Indonesia (n=3.078).....	44
Tabel 4.2. Distribusi Kesempatan Pendidikan dan Wilayah Kerja	45
Tabel 4.3. Distribusi Intensitas Pelatihan, Gaji, Insentif Kapitasi, Kesempatan Pendidikan Dokter Puskesmas (n = 3078)	46
Tabel 4.4. Distribusi Kepuasan Kerja Dokter Puskesmas (n = 3078).....	47
Tabel 4.5. Distribusi Jawaban Kuesioner Kepuasan Kerja Dokter Puskesmas (n = 3078)	48
Tabel 4.6. Korelasi Intensitas Pelatihan dengan Kepuasan Kerja	49
Tabel 4.7. Korelasi Kesempatan Pendidikan dengan Kepuasan Kerja.....	49
Tabel 4.8. Korelasi Gaji dengan Kepuasan Kerja	50
Tabel 4. 9. Korelasi Intensif Kapitasi dengan Kepuasan Kerja.....	50
Tabel 4.10. Hasil Uji Beda Mean Kepuasan Kerja Dokter	51
Tabel 4.11. Seleksi Bivariat Regresi Linear	51
Tabel 4.12. Model Awal Regresi Linear	52
Tabel 4.13. Model Kedua Regresi Linear	52
Tabel 4.14. Perubahan Koefisien B Model Kedua Regresi Linear	53
Tabel 4.15. Model Ketiga Regresi Linear	53
Tabel 4.16. Perubahan Koefisien B Model Ketiga Regresi Linear	53
Tabel 4.17. Residual Statistik.....	54
Tabel 4.18. Durbin-Watson	54
Tabel 4.19. Uji Anova (Overall F Test)	55
Tabel 4.20. Uji Kolinearitas	57
Tabel 4.21. Model Akhir Regresi Linear.....	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1. Modifikasi teori Herzberg et,al (1959) dan Gibson (1985).....	29
Gambar 2. 2. Kerangka Konsep Penelitian	30
Gambar 3. 1. Alur Penentuan Sampel Penelitian	33
Gambar 4. 1. Scatterplot Residual.....	55
Gambar 4. 2. Grafik Histogram.....	56
Gambar 4. 3. Grafik Normal P-P Plot	56

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Matriks Perbaikan Ujian Tesis
- Lampiran 2. Surat Izin Penelitian
- Lampiran 3. Surat Keterangan Lolos Kaji Etik
- Lampiran 4. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 5. Output SPSS

DAFTAR SINGKATAN

BPJS	:	Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
CPNS	:	Calon Pegawai Negeri Sipil
FKTP	:	Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama
JKN	:	Jaminan Kesehatan Nasional
Kemenkes	:	Kementerian Kesehatan
MSQ	:	Minnesota Satisfaction Questionnaire
Permenkes	:	Peraturan Menteri Kesehatan
PNS	:	Pegawai Negeri Sipil
PP	:	Peraturan Pemerintah
Puskesmas	:	Pusat Kesehatan Masyarakat
Risnakes	:	Riset Ketenagaan Kesehatan
SDGs	:	Sustainable Development Goal's
SDM	:	Sumber Daya Manusia
SKN	:	Sistem Kesehatan Nasional
UKM	:	Upaya Kesehatan Masyarakat
UKP	:	Upaya Kesehatan Perseorangan
WHO	:	World Health Organization

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Demikian juga dengan organisasi yang bergerak di bidang kesehatan, dimana SDM merupakan sesuatu yang vital dari Sistem Kesehatan Nasional (SKN). Dimana SDM berfungsi sebagai motor penggerak dalam melakukan pelayanan, bila fungsi SDM tidak berjalan dengan baik maka SKN tidak akan berjalan sesuai dengan tujuannya (Kurniati dan Efendi, 2012). Menurut Perpres RI No 72 (2012), SKN diartikan sebagai pengelolaan kesehatan yang diselenggarakan oleh semua komponen Bangsa Indonesia secara terpadu dan saling mendukung yang bertujuan untuk menjamin tercapainya derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya.

Menurut World Health Organization (WHO), SDM Kesehatan adalah semua orang yang mempunyai kegiatan pokok yang bertujuan untuk meningkatkan kesehatan (Kurniati dan Efendi, 2012). SDM kesehatan terdiri dari tenaga kesehatan dan tenaga pendukung pelayanan kesehatan. Tenaga kesehatan seperti dokter, dokter gigi, perawat, bidan, tenaga kesehatan masyarakat, tenaga kesehatan lingkungan, ahli teknologi laboratorium medik, tenaga gizi dan tenaga kefarmasian serta tenaga pendukung pelayanan kesehatan seperti bagian keuangan, dan lain sebagainya (Permenkes No 43, 2019).

Melihat betapa pentingnya peran tenaga kesehatan dalam sistem kesehatan, maka pengelolaan tenaga kesehatan dimasukkan dalam pencapaian Millenium Development Goal's (MDGs) dibidang kesehatan. Karena dinilai sangat efektif dilaksanakan walaupun dalam kondisi dan sumber daya yang sangat terbatas untuk dapat meningkatkan kinerja sistem kesehatan (Chen *et al.*, 2004).

Secara umum ada 2 (dua) jenis strategi dalam pengelolaan tenaga kesehatan, yaitu strategi ditingkat skala besar dan ditingkat skala kecil. Strategi pada tingkat skala besar yaitu melakukan intervensi pada sistem kesehatan yaitu pada tahap perencanaan dan pembuatan kebijakan tentang SDM Kesehatan. Sedangkan strategi

pada ditingkat skala kecil yaitu melakukan intervensi untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan memperbaiki faktor kondisi kerja yang berhubungan dengan kepuasan kerja (Kurniati dan Efendi, 2012).

Menurut Kotler dan Killer (2009), kepuasan kerja merupakan sikap positif dari seorang pekerja terhadap pekerjaannya yang didasarkan pada penilaian hasil kerja yang dihasilkannya (Busro, 2018). Herzberg (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja diartikan sebagai suatu perasaan positif yang diperoleh dari evaluasi dari hasil yang diperoleh dibandingkan dengan hasil yang diharapkan (Busro, 2018).

Kepuasan kerja tenaga kesehatan merupakan hal yang perlu menjadi perhatian, karena kepuasan kerja tenaga kesehatan akan meningkatkan kinerja pegawai dan berdampak kepada kepuasan pasien terhadap pelayanan kesehatan (Deriba *et al.*, 2017). Salah satu Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama (FKTP) dengan akses keterjangkauan sampai ke desa-desa dan daerah terpencil adalah puskesmas. Puskesmas merupakan fasilitas pelayanan kesehatan milik pemerintah yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan perseorangan tingkat pertama, dimana pelayanannya lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya (Permenkes No 43, 2019).

Salah satu tenaga kesehatan strategis yang menjamin pelaksanaan pelayanan kesehatan di Puskesmas adalah dokter (Budijanto dan Astuti, 2015). Kepuasan kerja dokter harus mendapat perhatian karena kepuasan kerja dokter akan memberi dampak pada kualitas perawatan pasien yang diberikan, efisiensi kerja dokter dan juga pada biaya perawatan kesehatan (Deeba *et al.*, 2015). Disamping itu juga dokter merupakan penghubung antara penyakit yang diderita pasien dan kesehatan, sehingga ketidakpuasan kerja dokter akan mempengaruhi kualitas pelayanan kesehatan dan hubungan antara dokter dan pasien. Dengan kata lain pasien akan merasa lebih puas jika dokter merawat pasien sama baiknya dengan tingkat kepuasan kerjanya, karena kepuasan kerja dokter adalah jaminan terbaik untuk kepuasan pasien (Mrduljas-Dujie *et al.*, 2010).

Dalam 20 tahun terakhir ini kepuasan kerja dokter mengalami penurunan, dimana profesi dokter tidak lagi menjadi suatu hal yang dianggun-agungkan

seperti dimasa lalu, hal ini dimungkinkan karena adanya perubahan pada cara kerja dan sistem pelayanan kesehatan. Faktor-faktor kontemporer yang mempengaruhinya yaitu banyaknya informasi kesehatan yang bisa diakses lewat internet, sering terjadinya malpraktek, hubungan personal antara dokter dan pasien yang menurun serta keterbatasan waktu pelayanan kesehatan (Chen *et al.*, 2013).

Studi yang dilakukan pada klinik di Australia menunjukkan hasil bahwa 49% dokter merasa kurang puas dengan pekerjaannya dikarenakan ketidakadilan dalam pemberian kompensasi atas pekerjaannya. Persentase ketidakpuasan akan menjadi 54% pada dokter yang bertugas pada pelayanan kesehatan primer (tingkat pertama) (Hills, Joyce dan Humphreys, 2012).

Di Indonesia sendiri kepuasan kerja dokter mulai banyak diteliti terutama sejak era berlaku program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN). Program JKN dimulai pada tanggal 1 Januari 2014, sesuai dengan UU No 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaran Jaminan Sosial (BPJS) (Thabrany, 2015). Dimana sejak berlakukannya program JKN maka beban kerja dokter menjadi meningkat ini akan berdampak pada kepuasan kerja dokter.

Tenaga dokter di puskesmas merupakan tenaga kesehatan yang paling mendapat dampak dari peningkatan jumlah pasien di puskesmas sejak berlakunya program JKN. Dari hasil penelitian kualitatif terhadap dokter puskesmas di propinsi Sumatera Barat yang menyatakan bahwa, sejak diberlakukannya program JKN maka rata-rata dokter melayani 70-100 pasien perhari. Sehingga beban kerja dokter puskesmas meningkat secara signifikan sejak di perkenalkan program JKN, karena jumlah pasien yang dilayani oleh puskesmas meningkat, sementara jumlah dokter yang bekerja di puskesmas tetap statis. Terutama dokter Puskemas yang dibebani dengan tugas manajerial, sehingga tidak mungkin menangani semuanya sendiri (Syah *et al.*, 2015).

Salah satu teori tentang kepuasan kerja adalah teori dua faktor Herzberg. Teori ini menyatakan bahwa ketidakpuasan kerja dan kepuasan merupakan dua hal yang terpisah dan bukan kebalikannya, artinya seorang pegawai yang merasa tidak puas bukan berarti dia akan merasa puas. Menurut teori Herzberg kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah

faktor pemuas yang dapat memberikan kepuasan kerja seseorang dan juga dapat meningkatkan prestasi pegawai atau faktor motivator, bila faktor ini tidak terpenuhi maka tidak akan menimbulkan ketidakpuasan. Faktor intrinsik ini meliputi prestasi, pengakuan, tanggungjawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri dan pengembangan diri. Sedangkan faktor ekstrinsik adalah faktor ketidakpuasan yang timbulnya bukan dari diri seseorang melainkan dari luar dirinya (pekerjaannya). Faktor ekstrinsik meliputi pengawasan, gaji dan insentif, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan kerja dan kebijakan. (Bangun, 2012).

Menurut Gibson (1985), salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor individu, faktor psikologikal dan faktor keorganisasian yang meliputi wilayah kerja organisasi (Winardi, 2009).

Menurut penelitian yang dilakukan terhadap 263 dokter di rumah sakit Lahore didapatkan hasil bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dokter dengan pendapatan dengan nilai $p = 0,001$ (Atif, Khan dan Maqbool, 2015). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan pada dokter di RSUD kota Makasar yang mendapatkan hasil bahwa tingkat ketidakpuasan paling tinggi terdapat pada variabel pendapatan yaitu 60,6% (Anwar, Rahmadani dan Rochka, 2019).

Dari penelitian yang dilakukan di Ethiopia Barat terhadap 322 tenaga kesehatan yang bekerja di pelayanan kesehatan tingkat pertama, didapatkan hasil bahwa gaji dan insentif serta kesempatan pengembangan diri merupakan variabel yang berhubungan dengan kepuasan kerja. Dimana peningkatan 1 unit gaji akan meningkatkan 0,459 unit kepuasan kerja. Sedangkan peningkatan 1 unit pengembangan diri akan meningkatkan 0,123 unit kepuasan kerja (Deriba *et al.*, 2017).

Wilayah kerja puskesmas akan mempunyai dampak terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan, dimana penelitian yang dilakukan oleh Khamlub *et al* (2013) menyatakan bahwa tingginya tingkat kepuasan kerja tenaga kesehatan di wilayah perkotaan lebih tinggi dari pedesaan. Hal ini sejalan dengan pendapat dari Kurniati dan Efendi (2012) meyakini bahwa distribusi tenaga kesehatan lebih banyak di wilayah perkotaan dibandingkan pedesaan maupun wilayah terpencil. Karena secara ekonomis wilayah perkotaan lebih makmur dengan infrastruktur

yang lebih mendukung dan memadai dibandingkan wilayah pedesaan maupun wilayah terpencil.

Sudah banyak penelitian tentang kepuasan kerja, tetapi penelitian kepuasan kerja dengan responden dokter di puskesmas belum banyak dilakukan. Apalagi penelitian kepuasan kerja dokter pada puskesmas dengan ruang lingkup puskesmas se-Indonesia. Karena puskesmas merupakan fasilitas kesehatan tingkat pertama dengan jangkauan sampai ke desa dan daerah terpencil. Sehingga pelayanan puskesmas yang baik bisa menjadikan pemerataan pelayanan kesehatan bagi seluruh penduduk Indonesia.

Oleh sebab itulah peneliti merasa perlu untuk meneliti tentang model peningkatan kepuasan kerja dokter pada puskesmas di Indonesia dengan menggunakan data Risnakes 2017. Risnakes 2017 merupakan salah satu riset kesehatan nasional yang dilakukan oleh Badan Penelitian dan Pengembangan Kesehatan Kementrian Kesehatan RI. Data yang dikumpulkan meliputi data kepegawaian di seluruh puskesmas di Indonesia. Laporan penelitian Risnakes 2017 hanya berupa data deskripsi saja belum dilakukan analisis hubungan antara variabel yang diteliti. Sehingga dimungkinkan bagi peneliti untuk melakukan analisis lebih lanjut terhadap faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja dokter sehingga didapatkan model peningkatan kepuasan kerja dokter pada puskesmas di Indonesia.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latarbelakang diatas, diketahui bahwa pentingnya kepuasan kerja dokter dalam menjamin kualitas pelayanan dan kepuasan pasien. Pelayanan yang diberikan oleh dokter merupakan bagian integral dalam pelayanan kesehatan di fasilitas kesehatan. Kepuasan kerja dokter merupakan hal yang mendasar karena berhubungan dengan beberapa aspek pelayanan yang penting seperti kontinuitas pelayanan dan biaya pelayanan kesehatan. Ketika dokter merasa puas, maka secara signifikan dokter akan lebih baik memberikan pelayanan kepada pasien.

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu, diketahui bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, sehingga pada dasarnya kepuasan

kerja adalah hal yang bersifat individual, dimana setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda sesuai dengan sistem dan nilai yang berlaku pada dirinya. Pada penelitian ini teori kepuasan kerja yang dipakai adalah teori Herzberg dan Gibson. Penggunaan teori Herzberg pada penelitian ini sesuai dengan teori yang dipakai pada Risnakes 2017 untuk mengukur variabel kepuasan kerja. Sedangkan penggunaan teori Gibson di dasari karena kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual, dimana setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda sesuai dengan sistem dan nilai yang berlaku pada dirinya. Sehingga perbedaan-perbedaan individu akan berhubungan dengan lingkungan pekerjaan (Winardi, 2009)

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini bertujuan untuk menyusun model persamaan terhadap variabel-variabel yang berhubungan dengan kepuasan kerja dokter pada puskesmas di Indonesia. Maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimanakah model persamaan faktor-faktor yang berhubungan dengan peningkatan kepuasan kerja tenaga dokter puskesmas di Indonesia.

1.3. Tujuan Penelitian

1.3.1. Tujuan Umum

Melakukan pengembangan model peningkatan kepuasan kerja dokter pada puskesmas di Indonesia berdasarkan Risnakes 2017.

1.3.2. Tujuan Khusus

1. Menyusun model persamaan faktor-faktor yang berhubungan dengan peningkatan kepuasan kerja dokter pada puskesmas di Indonesia.
2. Mengetahui karakteristik responden (jenis kelamin, umur, status kawin, jabatan, masa kerja, *region* wilayah kerja).
3. Menganalisis hubungan antara intensitas pelatihan dengan kepuasan kerja dokter pada puskesmas di Indonesia.
4. Menganalisis hubungan antara kesempatan pendidikan dengan kepuasan kerja dokter pada puskesmas di Indonesia.
5. Menganalisis hubungan antara gaji dengan kepuasan kerja dokter pada puskesmas di Indonesia.

6. Menganalisis hubungan antara insentif kapitasi dengan kepuasan kerja dokter pada puskesmas di Indonesia.
7. Menganalisis hubungan antara wilayah kerja dengan kepuasan kerja dokter pada puskesmas di Indonesia.
8. Menganalisis faktor yang dominan berhubungan dengan kepuasan kerja dokter pada puskesmas di Indonesia.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Teoritis

Manfaat penelitian ini dapat menjadi masukan dari segi metode penelitian dengan desain studi *cross-sectional* yang dapat digunakan untuk melihat model peningkatan kepuasan kerja dokter pada puskesmas di Indonesia.

1.4.2. Praktis

1. Penelitian ini bermanfaat bagi peneliti untuk mengetahui model peningkatan kepuasan kerja dokter pada puskesmas di Indonesia.
2. Bagi pemerintah, hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan dalam pengelolaan dokter puskesmas di Indonesia.
3. Sebagai rujukan data bagi penelitian selanjutnya tentang model peningkatan kepuasan kerja dokter pada puskesmas di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A. M. K. dan Al-Borie, H. M. (2012) "Impact of Internal Marketing on Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Study of Teaching Hospitals in Saudi Arabia," *Business and Management Research*, 1(3), hal. 82–94.
- Andini, R. (2010) "Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang)," *Majalah Ilmiah Universitas Pandanaran*, 8(16), hal. 1–10.
- Anwar, A. A., Rahmadani, S. dan Rochka, M. M. (2019) "Analisis Pengaruh Clinical Autonomy Terhadap Kepuasan Kerja Dokter RSUD Kota Makassar di Era JKN," *VISI KES : Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 18(2), hal. 213–223.
- Asmaningrum, N. (2014) "Hubungan Antara Ketidakhadiran dan Kepuasan Kerja Perawat Paviliun di RSD Jombang," *Jurnal Keperawatan Soedirman*, 9(1), hal. 63–72.
- Atif, K., Khan, H. U. dan Maqbool, S. (2015) "Job Satisfaction Among Doctors, A Multi-Faceted Subject Studied at a Tertiary Care Hospital In Lahore," *Pakistan Journal of Medical Sciences*, 31(3), hal. 610–614.
- Aulia, R. dan Sasmita, J. (2014) "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap di RSUD Kabupaten Siak," *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, VI(2), hal. 63–72.
- Ayivi-Guedehoussou, N. (2016) *The Determinants of Job Satisfaction among Nurses , Midwives , and Auxiliary Nurses in Health Clinics (The Case of Benin, West Africa), [Dessertation]*. The Pardee RAND Graduate School, Santa Monica.
- Aziri, B. (2011) "Job Satisfaction: a Literature Review," *Management Research and Practice*, 3(4), hal. 77–86.
- Aziz, A. R. dan W Thahja, H. (2015) "Hubungan antara Besarnya Jasa Pelayanan BPJS dengan Tingkat Kepuasan Kerja dalam Memberikan Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Mojowarno Jombang," *Jurnal Ilmu Keperawatan*, 1(2), hal. 38–43.
- Aziz, A. R., W dan Tjahja, H. (2015) "Hubungan Antara Besarnya Jasa Pelayanan BPJS dengan Tingkat Kepuasan Kerja dalam Memberikan Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Mojowarno Jombang (The Relationship Between The Amount Of BPJS Service Gives With The Satisfaction Of Working In Health Services I," *Jurnal Ilmiah Keperawatan (Scientific Journal of Nursing)*, 1(2), hal. 38–43.

- Bangun, W. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Behmann, M. *et al.* (2012) “Job Satisfaction Among Primary Care Physicians (Results of a Survey),” *Deutsches Arzteblatt International*, 109(11), hal. 193–200.
- Besral (2012a) *Analisis Data Riset Kesehatan Menggunakan SPSS Tingkat Dasar*. Jakarta: Departemen Biostatistik Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.
- Besral (2012b) *Modul SPSS: Regresi Logistik Multivariat Analisis Data Riset Kesehatan*. Jakarta: Departemen Biostatistik-Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.
- Bhisma Murti (2003) *Prinsip dan Metode Riset Epidemiologi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Budijanto, D. dan Astuti, W. D. (2015) “Tingkat Kecukupan Tenaga Kesehatan Strategis Puskesmas di Indonesia: Analisis Implementasi Permenkes No . 75 tahun 2014,” *Buletin Penelitian Sistem Kesehatan*, 18(2), hal. 179–186.
- Busro, M. (2018) *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Campbell, P. C. dan Ebuehi, O. M. (2011) “Job Satisfaction : Rural Versus Urban Primary Health Care Workers ’ Perception in Ogun State of Nigeria,” *West African Journal Of Medicine*, 30(6), hal. 409–412.
- Chen, K.-Y. *et al.* (2013) “Burnout, Job Satisfaction and Medical Malpractice Among Physicians,” *International Journal of Medical Sciences*, 10(11), hal. 1471–1478.
- Chen, L. *et al.* (2004) “Human Resources for Health,” 364(figure 1), hal. 1984–1990.
- Deeba, D. F. *et al.* (2015) “Job Satisfaction; Among Doctors Working in Public and Private Tertiary Care Hospitals of Lahore,” *The Professional Medical Journal*, 20(10), hal. 1373–1378.
- Deriba, B. K. *et al.* (2017) “Health Professionals Job Satisfaction and Associated Factors at Public Health Centers in West Ethiopia,” *Human Resources for Health*. Human Resources for Health, 15(1), hal. 1–7.
- Ezizwita dan Laila, H. (2018) “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan,” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Dharma Andalas*, 20(1), hal. 51–59.
- Fu, J. *et al.* (2013) “Improving Job Satisfaction of Chinese Doctors: The Positive Effects of Perceived Organizational Support and Psychological Capital,” *Public Health*, 127(10), hal. 946–951.

- Geleto, A. *et al.* (2015) "Job Satisfaction and Associated Factors Among Health Care Providers At Public Health Institutions In Harari Region, Eastern Ethiopia: A Cross-Sectional Study," *BMC Research Notes*. BioMed Central, 8(1), hal. 1–7.
- Ghazzawi, I. (2008) "Job Satisfaction Antecedents and Consequences : A New Conceptual Framework and Research Agenda," *Business*, 11(2), hal. 1–10.
- Gomes, F. C. (2000) *Managemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I. Yogyakarta: Andi Offset.
- Haggerty, T. S. *et al.* (2013) "Physician Wellness In Rural America : A Review," *The International Journal of Psychiatry in Medicine*, 46(3), hal. 303–313.
- Hanafian, M. Y. dan Amir, A. (2008) *Etika Kedokteran dan Hukum Kesehatan*. Edisi 4. Jakarta: EGC.
- Hanaysha, J. dan Tahir, P. R. (2016) "Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Job Satisfaction," *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 219, hal. 272–282.
- Hartini, S., Mahmudah, M. dan Widjokongko, B. (2015) "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Ngargoyoso Karanganyar Tahun 2011," *Maternal*, 12, hal. 65–78.
- Hasibuan, M. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi rev. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hastono, S. P. (2016) *Analisis Data Pada Bidang Kesehatan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Hendrayani, N. W. A., Indrayathi, P. A. dan Wijaya, I. P. G. (2015) "Persepsi Pegawai Puskesmas tentang Sistem Pembagian Jasa Pelayanan Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) di Kabupaten Karangasem," *Public Health and Preventive Medicine Archive*, 3(2), hal. 158–166.
- Hills, D., Joyce, C. dan Humphreys, J. (2012) "Validation of a Job Satisfaction Scale in the Australian Clinical Medical Workforce," *Evaluation and the Health Professions*, 35(1), hal. 47–76.
- Karem, M. A. *et al.* (2019) "The Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Nurses' Performance," *Humanities and Social Sciences Reviews*, 7(6), hal. 332–339.
- Kepmenkes No. 514 (2015) *Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor HK.02.02/Menkes/514/2015 Tentang Panduan Praktik Klinis Bagi Dokter di Fasilitas Pelayanan Kesehatan Tingkat Pertama*. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- Khamlub, S. *et al.* (2013) "Job Satisfaction of Health-Care Workers at Health Centers in Vientiane Capital and Bolikhamsai Province, Lao PDR.," *Nagoya Journal of Medical Science*, 75(3–4), hal. 233–41.

- Kurniati, A. dan Efendi, F. (2011) *Human Resources for Health Country Profile: Indonesia, World Health Organisation Regional Office for South-East Asia*.
- Kurniati, A. dan Efendi, F. (2012) *Kajian SDM Kesehatan di Indonesia*. Jakarta: Salemba Medika.
- Lemeshow, S. et al. (1997) *Besar Sampel dalam Penelitian Kesehatan*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Leppel, K., Brucker, E. dan Psyd, J. C. (2012) "The Importance of Job Training to Job Satisfaction of Older Workers," *Journal of Aging & Social Policy*, 24(1), hal. 62–76.
- Mangkunegara, A. P. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mardiana, I. et al. (2014) "Hubungan Kepuasan Kerja dengan Turnover Intentions pada Perawat Rumah Sakit Dhuafa," *Manajemen IKM*, 9(2), hal. 119–130.
- Masuku, D. (2013) "Analisis Motivasi Kerja Dokter Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kepulauan Sula," *Media Kesehatan Masyarakat Indonesia Universitas Hasanuddin*, 9(4), hal. 197–204.
- Mochtar, I. (2009) *Dokter Juga Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Mrduljas-Dujie et al. (2010) "Job satisfaction among medical doctors in one of the countries in transition: Experience from Croatia," *Collegium Antropologicum*, 34(3), hal. 813–818.
- Myhre, D. L., Bajaj, S. dan Jackson, W. (2015) "Determinants of an Urban Origin Student Choosing Rural Practice : a Scoping Review," *Rural and Remote Health*, 15(3), hal. 1–10.
- Noermijati (2013) *Kajian tentang Aktualisasi Teori Herzberg, Kepuasan Kerja dan KInerja Spiritual Manajer Operasional*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Notoatmodjo, S. (2018) *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- PB IDI (2015) *Petunjuk Teknis Program Pengembangan Pendidikan Keprofesian Berkelanjutan (P2KB) bagi Dokter Edisi II*. Jakarta: Pengurus Besar Ikatan Dokter Indonesia.
- Peraturan BPJS NO 2 (2015) *Peraturan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Nomor 2 Tahun 2015 tentang Norma Penetapan Besaran Kapitasi dan Pembayaran Kapitasi Berbasis Pemenuhan Komitmen Pelayanan Pada Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama*. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan.
- Peraturan Pemerintah No. 30 (2015) *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2015 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil*. Pemerintah Republik Indonesia.

- Peraturan Pemerintah No 11 (2017) *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Pemerintah Republik Indonesia.
- Peraturan Pemerintah No 41 (2007) *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah*. Pemerintah Republik Indonesia.
- Perkonsil No 11 (2012) *Peraturan Konsil Kedokteran Indonesia Nomor 11 Tahun 2012 Tentang Standar Kompetensi Dokter Indonesia*. Konsil Kedokteran Indonesia.
- Permenkes No 19 (2014) *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 19 tahun 2014 tentang Penggunaan Dana Kapitasi Jaminan Kesehatan Nasional Untuk Jasa Pelayanan Kesehatan dan Dukungan Biaya Operasional pada Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama Milik Pemerintah Daerah*. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- Permenkes No 2052 (2011) *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 2052 tahun 2011 tentang Izin Praktik dan Pelaksanaan Praktik Kedokteran*. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- Permenkes No 21 (2016) *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2016 tentang Penggunaan Dana Kapitasi Jaminan Kesehatan Nasional Untuk Jasa Pelayanan Kesehatan dan Dukungan Biaya Operasional pada Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama Milik Pemerintah Daerah*. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- Permenkes No 43 (2019) *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2019 Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat*. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- Permenkes No 512 (2007) *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 512 tahun 2007. Tentang Izin Praktik dan Pelaksanaan Praktik Kedokteran*. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- Permenkes No 64 (2016) *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2016 Tentang Standar Tarif Pelayanan Kesehatan dalam Penyelenggaraan Program Jaminan Kesehatan*. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- Perpres No 32 (2014) *Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 32 Tahun 2014 tentang Pengelolaan dan Pemanfaatan Dana Kapitasi JKN pada Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama milik Pemerintah Daerah*. Presiden Republik Indonesia.
- Perpres No 54 (2007) *Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 54 Tahun 2007 Tentang Tunjangan Jabatan Fungsional Dokter, Dokter Gigi, Apoteker, Asisten Apoteker, Pranata Laboratorium Kesehatan, Epidemiolog Kesehatan, Entomolog Kesehatan, Sanitarian, Administrator*. Presiden Republik Indonesia.

- Perpres No 72 (2012) *Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 72 Tahun 2012 tentang Sistem Kesehatan Nasional*. Presiden Republik Indonesia.
- Risnakes (2017) *Laporan Riset Ketenagaan di Bidang Kesehatan (Risnakes) 2017: Puskesmas*. Jakarta.
- Rouleau, D. et al. (2012) "The Effects of Midwives' Job Satisfaction on Burnout, Intention to Quit And Turnover: A Longitudinal Study in Senegal," *Human Resources for Health*, 10(9), hal. 1–14.
- Sarwono, J. dan Budiono, H. (2012) *Statistik Terapan Aplikasi untuk Riset Skripsi, Tesis dan Disertasi, Menggunakan SPSS, AMOS dan Excel*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Saryono, M. (2011) *Metodeologi Penelitian Kesehatan*. Yogyakarta: Mitra Cendikia Press.
- Sedarmayanti (2001) *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti (2017) *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktifitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sheikh, K. et al. (2012) "Location and Vocation: Why Some Government Doctors Stay on in Rural," *International Health*, 4(3), hal. 192–199.
- Siregar, S. (2014) *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Diedit oleh F. Hutari. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Smith, J. (2019) "Textbook Management 3312 Organization Theory & Human Behavior," in. Texas A&M University, Kingsville, hal. 116–217.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A. dan Sofiati, N. A. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Ed.I. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono (2011) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2016) *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Supatmi, M. E., Nimran, U. dan Utami, H. N. (2013) "Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan," *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1), hal. 25–37.
- Syah, N. A. et al. (2015) "Perceptions of Indonesian General Practitioners in

- Maintaining Standards of Medical Practice at a Time of Health Reform,” *Family Practice*, 32(5), hal. 584–590.
- Temesgen, K., Aycheh, M. W. dan Leshargie, C. T. (2018) “Job Satisfaction and Associated Factors among Health Professionals Working at Western Amhara Region, Ethiopia,” *Health and Quality of Life Outcomes*, 16(1), hal. 1–7.
- Thabrany, H. (2015) *Jaminan Kesehatan Nasional*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Thanh, H. P. (2013) *A Review of Motivation and Job Satisfaction of District Level Health Workers in Vietnam [Thesis]*. Royal Tropical Institute, Amsterdam.
- Undang-UndangU No 30 (2014) *Undang Undang Republik Indonesia No. 30 tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan*. Republik Indonesia.
- Undang Undang No 36 (2009) *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan*.
- Veithzal, R. dan Sagala, E. J. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Veithzal Rivai dan Mulyadi, D. (2010) *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Edisi Kedua)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Weiss, H. M. dan Merlo, K. L. (2015) “Job Satisfaction,” *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, 12(2), hal. 833–838.
- Wibowo (2013) *Perilaku dalam Organisasi*. Edisi 1. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo (2016) *Manajemen Kinerja*. Edisi 5. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widhiarso, W. (2001) *Modul Praktikum Analisis Data*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Winanda, W. dan Nindrea, R. D. (2017) “Analisis Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Tenaga Medis di Puskesmas Kota Padang,” *Jurnal Endurance*, 2(3), hal. 333–345.
- Winardi, J. (2009) *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Yami, A. et al. (2011) “Job Satisfaction and Its Determinants Among Health Workers In Specialized Hospital , Southwest Ethiopia,” *Ethiopian Journal of Health Sciences*, 21(August), hal. 19–27.
- Yaseen, A. (2013) “Effect of Compensation Factors on Employee Satisfaction- A Study of Doctor’s Dissatisfaction in Punjab,” *International Journal of Human Resource Studies*, 3(1), hal. 142–157.
- Yew, S. Y. et al. (2018) “Work Satisfaction Among Nurses in a Private Hospital,” *International Journal of Healthcare Management*, June(0), hal. 1–8.

Yulianto (2016) “Evaluasi Terhadap Pengaturan Pengelolaan Dan Pemanfaatan Dana Kapitasi Pada Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama Pemerintah Daerah (Evaluation on the Regulation of Capitation Fund Management and Usage in Local Government’s First Level Health Facilities),” *Jurnal Rechts Vinding*, 5(2), hal. 229–243.