

**PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN KETERLIBATAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA
PADA PEGAWAI STRUKTURAL RUMAH SAKIT UMUM
dr. SLAMET GARUT**

Job Performance Assessment and Job Involvement of Job Satisfaction at Structural Staff of General Hospital dr. Slamet Garut

Rully Saepul Milah

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Komputer Indonesia, Bandung, Indonesia
Jalan Dipatiukur No. 112-116, Kota Bandung, Jawa Barat 40132
E-mail: rullysmilah@gmail.com

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui Penilaian Prestasi Kerja, Keterlibatan Kerja, dan Kepuasan Kerja. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda, deskriptif dan verifikatif. Pada analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui Penilaian Prestasi kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Y, sedangkan pada analisis verifikatif digunakan untuk mengetahui pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja dengan menguji Penilaian Prestasi Kerja (X1) dengan Keterlibatan Kerja (X2) dan Penilaian Prestasi Kerja (X1) dan Keterlibatan Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) secara parsial dan simultan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Penilaian Prestasi Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja berada dalam kategori Cukup. Dari hasil tersebut diketahui bahwa beberapa pegawai Struktural Rumah Sakit Umum dr. Slamet Garut masih merasakan adanya kekurangan dalam Penilaian Prestasi Kerja dan Keterlibatan Kerja yang menyebabkan beberapa dari pegawai Struktural Rumah Sakit Umum dr. Slamet Garut kurang memiliki Kepuasan Kerja.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini pemerintah haruslah meningkatkan mutu pelayanan, kualitas, dan kuantitas dari segi kegiatan pelayanan promosi kesehatan, kegiatan pengendalian penyakit, dan juga kegiatan untuk mengembalikan dan menormalisasikan bekas penderita pada lingkungan masyarakat yang ada agar dapat beraktifitas kembali seperti sedia kala.

Maka dari itu, rumah sakit umum merupakan suatu instansi sebagai fasilitas pelayanan dan perawatan bagi kesehatan yang diberikan oleh para tenaga ahli yang sangat strategis dalam upaya melayani, mempercepat, dan meninjau kesehatan masyarakat. Dengan memiliki banyaknya program

kesehatan yang diberikan oleh pemerintah pada rumah sakit umum hal ini menjadi suatu perlindungan bagi masyarakat untuk dapat menjalani pengobatan.

Keberlangsungan dari berjalannya rumah sakit yang baik adalah dengan adanya para tenaga kerja yang dapat melakukan pekerjaan sebaik mungkin untuk dapat memberikan hasil yang baik dibandingkan dengan adanya rumah sakit, rumah sakit swasta yang didirikan pada saat ini.

Hal ini menyebabkan dalam suatu badan hukum publik negara Indonesia, sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam

pencapaian suatu tujuan. Setiap organisasi atau perusahaan menjamin dipilihnya sumber daya manusia yang tepat dengan pekerjaan serta kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal Darmawan (2013:3) dalam (Gladys M. Sanger 2013:1294).

Artinya organisasi sangat memerlukan sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan yang mumpuni sehingga mampu mewujudkan tujuan-tujuan dari organisasi tersebut, oleh karena itu organisasi harus jeli dalam memilih dan merekrut sumber daya manusia yang handal seperti yang di kemukakan oleh Y. Yakup (2017:94).

Kemampuan sumber daya manusia tersebut merupakan salah satu faktor penentu dalam keberhasilan pengelolaan dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan, walaupun didukung dengan sarana dan prasarana dan sumber dana yang cukup tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik.

Sumber daya manusia dalam organisasi memainkan peran yang sangat penting sebab keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tidak dapat dilepas dari peran pegawai. Karyawan dalam suatu perusahaan bukan hanya sebagai objek dalam pencapaian tujuan tetapi lebih dari itu, karyawan sekaligus sebagai objek pelaku. Karyawan sebagai sumber daya dan pelaksana kerja mengakibatkan besarnya perhatian terhadap pengembangan sistem kerja yang baik untuk mendukung tercapainya prestasi kerja.

Mengingat peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangatlah utama, sudah sepatutnya jika suatu perusahaan

memperhatikan aspek-aspek kerja yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Ada beberapa diantaranya adalah penilaian prestasi kerja yang dirasa penting bagi seluruh karyawan, dimana hal-hal seperti keobjektifan, keadilan, transparansi, konsistensi, dan kesensitifan menurut Soeprihanto (2009:9), dalam penilaian yang baik dapat menjadi keunggulan kompetitif suatu perusahaan.

Hasibuan (2009:87) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah kegiatan manager untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Penilaian perilaku dimaksud yaitu kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerja sama, loyalitas, dedikasi, dan partisipasi karyawan. Penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan.

Semakin baik penilaian prestasi kerja karyawan tentunya akan semakin tinggi keterlibatan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas, sehingga berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dimana karyawan akan mempunyai tanggung jawab yang lebih tinggi dan terdorong untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan semangat dan giat. "Proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi dan menilai kinerja karyawan, untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan" hal ini di kemukakan oleh (Handoko, 2003:135).

Selain itu aspek-aspek lainnya ialah, dengan adanya keterlibatan kerja dari karyawan, maka akan timbul kepuasan kerja, dan pengakuan mengenai kemampuan karyawan dalam bekerja. Hal ini ditandai dengan adanya partisipasi kerja, keikutsertaan

dari karyawan, dan juga kerja sama, (Robbins, 2001).

Bagi setiap karyawan, keterlibatan kerja merupakan hal yang harus dimiliki. Dengan adanya keterlibatan kerja dari karyawan, maka akan timbul kepuasan kerja dan pengakuan mengenai kemampuan karyawan dalam bekerja. Dengan demikian karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan karyawan akan terdorong untuk berprestasi dalam bekerja. Maka dengan hal ini akan ikut mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan dan lebih menjadikan karyawan lebih handal dalam menjalankan pekerjaannya, agar rencana yang sudah tersusun dapat menghasilkan kepuasan kerja yang mana merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka dalam memberikan hal yang dinilai penting, (Luthans, 2006:169).

Maka dari itu aspek-aspek tersebut haruslah diperhatikan dengan sangat baik oleh suatu rumah sakit umum yang dinilai dan dilihat langsung oleh pemerintah, untuk dapat memaksimalkan rumah sakit umum yang memiliki sumber daya manusia yang baik.

Terkait dengan banyaknya bidang tenaga kerja yang ada di rumah sakit umum dr. Slamet Garut, sumber daya manusia yang sangat mempengaruhi dan memiliki tindakan penting dalam ruang lingkup yang besar salah satunya ialah pegawai dari bidang struktural.

KAJIAN PUSTAKA

Penilaian Prestasi Kerja

“Penilaian prestasi kerja adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan

pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan”. (Soeprihanto, 2000:7).

Selanjutnya ada beberapa hal yang dapat dijadikan indikator dari Penilaian Prestasi Kerja menurut Soeprihanto (2009:9) indikator dari Penilaian Prestasi Kerja ialah:

1. Adil
2. Objektif
3. Transparan
4. Konsisten
5. Sensitif

Keterlibatan Kerja

Robbins dan Judge (2008:100), keterlibatan kerja (*job involvement*) adalah tingkat sampai mana karyawan memihak sebuah pekerjaan, berpartisipasi secara aktif didalamnya, dan menganggap kinerja penting sebagai bentuk penghargaan diri.

Berikut adalah indikator Keterlibatan Kerja menurut Robbins (2001):

1. Partisipasi Kerja
2. Keikutsertaan
3. Kerja Sama

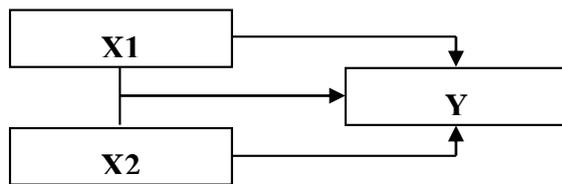
Kepuasan Kerja

Robbins (2001:22) (dalam Moh. Irsan Frimansyah dan Raeni Dwi Santy 2011:227) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah “*A general attitude toward one’s job; the difference between the amount of rewards workers receive and the amount they believe they should receive*”.

Menurut Robbins (2003:148) kepuasan kerja memiliki beberapa indikator diantaranya sebagai berikut:

1. Pekerjaan
2. Upah
3. Promosi
4. Pengawas
5. Rekan Kerja

Paradigma Penelitian



Hipotesis

- H1: Terdapat pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.
- H2: Penilaian Prestasi Kerja mempengaruhi Kepuasan Kerja.
- H3: Keterlibatan Kerja mempengaruhi Kepuasan Kerja.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan merupakan metode deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif untuk menggambarkan dan menjelaskan Penilaian Prestasi Kerja (X1), Keterlibatan Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (Y). Sedangkan metode verifikatif digunakan untuk menguji Penilaian Prestasi Kerja (X1) dengan Keterlibatan Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (Y) secara parsial dan simultan. Jenis penelitian yang digunakan yaitu berupa penelitian deskriptif dan verifikatif.

Selanjutnya untuk penarikan sampel menggunakan sampling jenuh berdasarkan populasi yang terdiri dari 27 pegawai Struktural Rumah Sakit Umum dr. Slamet Garut, kemudian diambil 27 pegawai Struktural Rumah Sakit Umum dr. Slamet Garut. Data dalam penelitian ini adalah data primer juga sekunder. Lalu teknik pengumpulan data berupa penyebaran kuesioner, observasi, dan diperkuat oleh wawancara.

Seperti telah dikemukakan oleh Sugiyono (2015: 7) "Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara

mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi."

Pada analisis verifikatif dikemukakan oleh Sugiyono (2015: 8) "Metode verifikatif adalah penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan."

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Verifikatif

Untuk pengujian hipotesis berdasarkan hitungan statistic digunakan analisis verifikatif. Analisis regresi linier berganda akan diajukan untuk penelitian ini dan dalam analisis verifikatifnya.

Koefisien Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1						
	(Constant)	6.438	2.864		2.248	.034
	Penilaian Prestasi	.412	.155	.457	2.664	.014
	Keterlibatan Kerja	.544	.251	.372	2.167	.040

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari tabel output di atas diperoleh nilai a sebesar 6,438, β_1 sebesar 0,412 dan β_2 sebesar 0,544. Dengan demikian, persamaan regresi linier berganda yang akan dibentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 6,438 + 0,412X_1 + 0,544X_2$$

Analisis Korelasi Simultan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 ^a	.554	.517	3.33927

a. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja, Penilaian Prestasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai korelasi yang diperoleh antara penilaian prestasi kerja dan keterlibatan kerja dengan kepuasan

kerja adalah sebesar 0,744. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi, nilai korelasi sebesar 0,744 termasuk kedalam kategori hubungan yang cukup tinggi. Hal tersebut dikarenakan 0,744 berada diantara 0,61-0,80. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel penilaian prestasi kerja (X_1) dan keterlibatan kerja (X_2) dengan variabel kepuasan kerja (Y).

Analisis Korelasi Parsial

		Penilaian Prestasi	Kepuasan Kerja
Penilaian Prestasi	Pearson Correlation	1	.683 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	27	27
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.683 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	27	27

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai korelasi yang diperoleh antara penilaian prestasi kerja dengan kepuasan kerja adalah sebesar 0,683. Nilai korelasi bertanda positif, yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah, berdasarkan interpretasi koefisien korelasi, nilai sebesar 0,683 termasuk kedalam kategori hubungan yang cukup tinggi. Hal tersebut dikarenakan 0,683 berada diantara 0,61-0,80. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara variabel penilaian prestasi kerja (X_1) dengan variabel kepuasan kerja (Y).

		Keterlibatan Kerja	Kepuasan Kerja
Keterlibatan Kerja	Pearson Correlation	1	.649 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	27	27
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.649 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	27	27

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai korelasi yang diperoleh antara keterlibatan kerja dengan kepuasan kerja adalah sebesar 0,649. Nilai korelasi bertanda positif, yang

menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi, nilai sebesar 0,649 termasuk kedalam kategori hubungan yang kuat. Hal tersebut dikarenakan 0,649 berada diantara 0,61-0,80. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara variabel keterlibatan kerja (X_2) dengan variabel kepuasan kerja (Y).

Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 ^a	.554	.517	3.33927

a. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja, Penilaian Prestasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh informasi bahwa nilai koefisien korelasi atau (R) yang diperoleh sebesar 0,744. Dengan demikian koefisien determinasi dapat dihitung sebagai berikut:

$$Kd = (r)^2 \times 100 \%$$

$$Kd = (0,744)^2 \times 100 \%$$

$$Kd = 55,4\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, terlihat bahwa nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 55,4%. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas yang terdiri dari penilaian prestasi kerja dan keterlibatan kerja memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja sebesar 55,4%, sedangkan sisanya sebesar 44,6% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti. Sedangkan untuk melihat besarnya kontribusi pengaruh yang diberikan oleh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, maka dilakukan perhitungan sebagai berikut:

Coefficients^a

Model		Standardized Coefficients	Correlations
		Beta	Zero-order
1	Penilaian Prestasi	.457	.683
	Keterlibatan Kerja	.372	.649

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Pengaruh X_1 terhadap $Y = 0,457 \times 0,683 = 0,312$ atau 31,2%

Pengaruh X_2 terhadap $Y = 0,372 \times 0,649 = 0,241$ atau 24,1%

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, terlihat bahwa penilaian prestasi kerja (X_1) memberikan pengaruh yang lebih dominan terhadap kepuasan kerja (Y) yaitu sebesar 31,2%, sedangkan 24,1% diberikan oleh keterlibatan kerja (X_2).

Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	332.142	2	166.071	14.893	.000 ^b
	Residual	267.617	24	11.151		
	Total	599.760	26			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja, Penilaian Prestasi

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, terlihat bahwa nilai F-hitung yang diperoleh sebesar 14,893. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai F-tabel. Dengan $\alpha=0,05$, $df_1=2$ dan $df_2=24$, diperoleh nilai F-tabel sebesar 3,403. Dari nilai-nilai di atas, terlihat bahwa nilai $F_{hitung} (14,893) > F_{tabel} (3,403)$, sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara simultan variabel penilaian prestasi kerja (X_1) dan keterlibatan kerja (X_2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) pada pegawai Struktural Rumah sakit Umum dr. Slamet Garut.

Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.438	2.864		2.248	.034
	Penilaian Prestasi	.412	.155	.457	2.664	.014
	Keterlibatan Kerja	.544	.251	.372	2.167	.040

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai t-hitung yang diperoleh

penilaian prestasi kerja (X_1) adalah sebesar 2,664. Nilai ini akan

dibandingkan dengan nilai t-tabel. Dengan $\alpha=0,05$, $df=n-k-1=27-2-1=24$, diperoleh nilai t-tabel sebesar $\pm 2,064$. Dari nilai-nilai di atas, terlihat bahwa nilai t-hitung 2,664, berada diluar nilai t-tabel (-2,064 dan 2,064). Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial penilaian prestasi kerja (X_1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) pada pegawai struktural di Rumah Sakit Umum dr. Slamet Garut.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.438	2.864		2.248	.034
	Penilaian Prestasi	.412	.155	.457	2.664	.014
	Keterlibatan Kerja	.544	.251	.372	2.167	.040

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai t-hitung yang diperoleh keterlibatan kerja (X_2) adalah sebesar 2,167. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t-tabel. Dengan $\alpha=0,05$, $df=n-k-1=27-2-1=24$, diperoleh nilai t-tabel sebesar $\pm 2,064$. Dari nilai-nilai di atas, terlihat bahwa nilai t-hitung 2,167, berada diluar nilai t-tabel (-2,064 dan 2,064). Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial keterlibatan kerja (X_2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) pada pegawai struktural di Rumah Sakit Umum dr. Slamet Garut.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Penilaian Prestasi Kerja pegawai Struktural Rumah Sakit Umum dr. Slamet Garut saat ini masih tergolong dalam kriteria cukup baik, yang dimana didalamnya diukur melalui 5 indikator, yaitu: adil, objektif, transparan, konsisten, dan sensitif. Indikator konsisten

- memperoleh presentase skor tertinggi dengan kategori cukup baik, hal ini membuktikan bahwa pegawai Struktural Rumah Sakit Umum dr. Slamet Garut sudah memiliki konsistensi yang baik, sedangkan sensitif meperoleh skor yang paling rendah. Secara umum semua indikator masuk dalam kriteria cukup baik.
2. Keterlibatan Kerja pegawai Struktural Rumah Sakit Umum dr. Slamet Garut saat ini masih tergolong kriteria cukup baik, diukur melalui 3 indikator, yaitu: partisipasi kerja, keikutsertaan, dan kerjasama. Indikator partisipasi kerja memperoleh presentase skor tertinggi dengan kriteria cukup baik, hal ini membuktikan bahwa pegawai Struktural Rumah Sakit Umum dr. Slamet Garut sudah memiliki partisipasi kerja yang baik, sedangkan kerjasama memperoleh presentase skor terendah. Secara umum semua indikator masuk dalam kriteria cukup baik.
 3. Kepuasan Kerja pegawai Struktural Rumah Sakit Umum dr. Slamet Garut saat ini masih tergolong kriteria cukup baik, diukur melalui 5 indikator, yaitu: pekerjaan, upah, promosi, pengawas, dan rekan kerja. Indikator pekerjaan memperoleh presentase skor tertinggi dengan kriteria cukup baik, hal ini membuktikan bahwa pegawai Struktural Rumah Sakit Umum dr. Slamet Garut sudah memiliki pekerjaan yang baik, sedangkan promosi memperoleh presentase skor terendah. Secara umum semua indikator masuk dalam kriteria cukup baik.
 4. Secara parsial, penilaian prestasi kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai

Struktural Rumah Sakit Umum dr. Slamet Garut berpengaruh signifikan dengan arah hubungan yang positif. Artinya semakin baik penilaian prestasi kerja maka kepuasan kerjanya akan semakin baik.

5. Secara parsial, keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai Struktural Rumah Sakit Umum dr. Slamet Garut berpengaruh signifikan dengan arah hubungan yang positif. Artinya semakin baik keterlibatan kerja maka kepuasan kerjanya akan semakin baik.
6. Secara simultan, penilaian prestasi kerja dan keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai Struktural Rumah Sakit Umum dr. Slamet Garut berpengaruh signifikan dengan arah hubungan yang positif. Artinya semakin baik penilaian prestasi kerja dan keterlibatan kerja secara bersama-sama, maka kepuasan kerjanya akan semakin baik.

Saran

1. Penilaian Prestasi Kerja pada Pegawai Struktural di Rumah Sakit Umum dr. Slamet Garut indikator terendah adalah sensitif. Rumah Sakit dr. Slamet Garut harus mengawasi dalam penilaian terhadap pegawainya, agar dapat membedakan pegawai yang produktif maupun pegawai yang tidak produktif.
2. Keterlibatan Kerja pada Pegawai Struktural di Rumah Sakit Umum dr. Slamet Garut indikator terendah adalah kerjasama. Pegawai harus diberikan arahan untuk dapat berpartisipasi dan ikut serta dalam setiap kegiatan yang ada dan berhubungan pada instansi

yang terikat juga, pegawai haruslah menerapkan kegiatan kerja sama dengan baik sesama pegawai yang berada dalam instansi tersebut, hal ini seharusnya tidaklah di hindari oleh para pegawai dan jika dihindari maka seharusnya pegawai diberikan sanksi, agar para pegawai mendapatkan efek jera dan dapat mensukseskan kegiatan pada instansi terkait.

3. Kepuasan Kerja pada Pegawai Struktural di Rumah Sakit Umum dr. Slamet Garut indikator terendah adalah promosi. Pegawai harus mendapat upah yang masing-masing diantaranya sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan, lalu diberikan promosi jabatan dengan adanya transparansi pada para pegawai, terlebih pada pegawai yang memiliki pengalaman dan juga latar pendidikan yang lebih, dan untuk memiliki hubungan antar rekan kerja yang baik para pegawai seharusnya diberikan waktu khusus untuk saling mengenal satu sama lainnya dengan pengawasan dari instansi dan dengan adanya *gathering* dan hiburan yang di berikan bersama untuk mempererat hubungan kerja.
4. Berdasarkan hasil penelitian secara verifikatif diperoleh hasil bahwa penilaian prestasi kerja lebih berpengaruh di bandingkan dengan keterlibatan kerja, hal ini menjadi dasar bagi rumah sakit umum dr. Slamet Garut untuk lebih memperhatikan program-program yang dapat meningkatkan penilaian prestasi kerja.
5. Dari variabel yang di gunakan peneliti, peneliti menggunakan

analisis regresi linier berganda tetapi bisa juga menggunakan analisis jalur, bagi peneliti selanjutnya yang akan menggunakan variabel penilaian prestasi kerja dan keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja bisa menggunakan analisis jalur.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T.H. 2003. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE UGM
- Hasibuan, Malayu. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit : PT. Bumi Aksara.
- Raeni Dwi Santy dan Moh. Irsan Frimansyah. 2011. Pengaruh Iklim Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sukabumi.
- Robbins, P Stephen. 2001. Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, dan aplikasi. Alih bahasa Handayana Pujaatmika. Edisi Bahasa Indone-sia. Prenhalindo. Jakarta.
- Robbins, P Stephen. 2001. *Organizational Behavior*. Ninth Edition. Prentice-Hall International, Inc. New Jersey.
- Robbins, Stephen P. 2003. Perilaku Organisasi, Edisi 10. Jakarta: PT. Indeks
- Robbins, Stephen dan Timothy, Judge. 2008. Perilaku Organisasi. Penerbit: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. & Judge, T.A. (2008). Perilaku Organisasi, Edisi Kedua Belas. Jakarta: Salemba Empat.

Soeprihanto, John. 2001. Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan, Edisi-1 Cetakan-5.

Y. Yakup, 2017. *Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. ISSN. 2503-3077.