

Kinerja Karyawan

Hubungan Kinerja Karyawan Tata Usaha dengan Kepuasan Dosen di Politeknik Kesehatan Palu

**Zainul
Dwi Handono
Amin Subargus**

Daftar Isi

Daftar Isi	i
------------------	---

Abstract.....	iii
Latar Belakang.....	1
Metode.....	3
Hasil Penelitian.....	4
Hasil.....	4
Analisis Univariat.....	4
Analisis Bivariat.....	4
Pembahasan.....	5
Kesimpulan.....	9
Saran.....	9
Daftar Pustaka.....	10
Lampiran.....	12

Daftar Tabel

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan Tata Usaha di Politeknik Kesehatan Palu.....	12
Tabel 2. Distribusi Frekuensi Kepuasan Dosen Politeknik Kesehatan Palu.....	12
Tabel 3. Hasil Analisis Korelasi <i>Product Moment</i> antara Kinerja Karyawan TU dengan Kepuasan Dosen.....	12
Tabel 4. Hasil Analisis Korelasi <i>Product Moment</i> antara Faktor-faktor Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Dosen	13

Abstract

The Correlation Between Performance Of The Administrative Office Employee With Lecturer Satisfaction Of The Health Politechnic Palu

Zainul¹, Dwi Handono², Amin Subargus³

Background: Job satisfaction is the main factor of organizational citizenship behavior. A satisfied lecturer seem to be more able to speak positively about there organization, helping other and exceeding normal expectations of their job. In performing their daily task the administrative office employees of the Health Polytechnic Palu have low working enthusiasm. It can be noticed from several unfinished work at the time required. Yet its office's facility, working support equipments, working atmosphere are all quite condusive.

Purpose: The purpose is to learn the correlation of between employee's performance of administrative office toward lecturer satisfaction at Health Polytechnic Palu.

Methods: This research was using a quantitative method with a cross sectional research design. Data collected by questionairs and were analyzed with Pearson Product Moment.

Result: Result of product moment correlation analysis between the administrative office employee's variable with lecturer's satisfaction are also have significant with correlation r value 0,0809 and $p=0,000$. Administrative office employee's variable factors and Lecturer's satisfaction are also have significant correlation r values. The correlation values from each employee's performance factors are the results from the working itself and the working sincerity $r=0,606$ ($p=0,000$), working quality and quantity $r=0,556$ ($p=0,000$), working planning $r=0,549$ ($p=0,000$), working behavior $r=0,340$

($p=0,008$), working speed $r=0,600$ ($p=0,000$) and working knowledge $r=0,670$ ($p=0,000$).

Conclusion: There is positive significant correlation between the administrative office employee's performance with the lecturer's satisfaction at Health Polytechnic Palu. There is also a positive significant correlation between employee's performance factors at the administrative office, which include: working result and sincerity, working quality and quantity, working planning, working behavior, working speed and working knowledge of the administrative office with Lecturer's satisfaction at the Health Polytechnic Palu.

Keywords: Performance, Satisfaction, Administrative Office Employee, Lecturer

Latar Belakang

Pembangunan kesehatan bertujuan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang optimal. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut kualitas sumber daya manusia kesehatan merupakan salah satu kunci keberhasilan yang harus dikembangkan sesuai kebutuhan pelayanan kesehatan masyarakat dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi¹.

Kepuasan kerja seharusnya merupakan penentu utama dari perilaku anggota organisasi atau *organizational citizenship behavior*. Budaya organisasi mengarah pada kualitas lingkungan *internal* organisasi yang dialami orang yang berada di dalamnya. Muchinsky berpendapat bahwa budaya organisasi sebagai keadaan lingkungan kerja yang dipersiapkan oleh para anggotanya, baik secara langsung maupun tidak langsung, dan diasumsikan berpengaruh terhadap motivasi serta perilaku anggotanya².

Dosen yang puas lebih mungkin berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain dan jauh melebihi harapan yang normal dalam pekerjaan mereka. Faktor-faktor yang kondusif terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan yakni pekerjaan yang menantang, imbalan yang layak, kondisi kerja yang mendukung dan rekan kerja yang mendukung³.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan dosen terhadap kinerja Karyawan Tata Usaha adalah akumulasi dari hasil interaksi yang terjadi secara terus-menerus antara pribadi karyawan tersebut dengan pekerjaan dan lingkungan tempatnya bekerja dalam suatu kurun waktu tertentu. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor: (a) Faktor individual, meliputi umur, watak dan harapan, kesehatan; (b) faktor sosial, seperti hubungan kekeluargaan, hubungan dalam pekerjaan; (c) faktor utama dalam pekerjaan, meliputi : upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju⁴.

Menurut As'ad kepuasan kerja menjadi menarik untuk diamati karena memberikan manfaat, baik dari segi individu maupun dari segi kepentingan industri. Bagi individu diteliti tentang sebab dan sumber kepuasan kerja, serta usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan individu, sedangkan bagi industri, penelitian dilakukan un-

tuk kepentingan ekonomi, yaitu pengurangan biaya produksi dan peningkatan produksi yang dihasilkan dengan meningkatkan kepuasan kerja⁴.

Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya perusahaan⁵.

Kepuasan kerja yang tinggi atau baik akan membuat karyawan semakin loyal kepada perusahaan atau organisasi. Semakin termotivasi dalam bekerja, bekerja dengan rasa tenang, dan yang lebih penting lagi kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas dan motivasi yang tinggi pula. Karyawan yang tidak merasa puas terhadap pekerjaannya, cenderung akan melakukan atau menghindar diri dari situasi-situasi pekerjaan baik yang bersifat fisik maupun psikologis.

Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu⁶.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja:

- a. Pertama, *efektivitas* dan *efisiensi*. Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisadicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan mempunyai nilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien⁷.
- b. Kedua, *otoritas* (wewenang). Arti *otoritas* adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki (diterima) oleh seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (sumbangan tenaganya). Perintah tersebut menyatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan dalam organisasi tersebut⁸.

- c. Ketiga, disiplin. disiplin kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi di mana dia kerja⁸.
- d. Keempat, inisiatif yaitu berkaitan dengan daya dan kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Jadi, inisiatif adalah daya dorong kemajuan yang bertujuan untuk mempengaruhi kinerja organisasi.

Adanya ketidakpuasan kerja yang dialami oleh Dosen mungkin dapat disebabkan adanya hal-hal yang belum sesuai dengan keinginan Politeknik kesehatan sebagai institusia: Hasil kerja dan kesungguhan kerja, kualitas dan kesungguhan kerja, perencanaan kerja, sikap karyawan, kecepatan kerja, dan pengetahuan tentang pekerjaan. Hal ini dapat diketahui dari adanya pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan tepat waktunya. Padahal sebenarnya dari segi fasilitas kantor, peralatan bantu kerja, suasana kerja, semuanya cukup kondusif.

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kinerja karyawan usaha dengan kepuasan dosen Politeknik Kesehatan Palu. Adapun tujuan khususnya adalah: Untuk mengetahui hubungan antara faktor-faktor kinerja karyawan tata usaha dengan kepuasan dosen Politeknik Kesehatan Palu.

Metode

Jenis penelitian yang dilaksanakan merupakan penelitian analitik dengan rancangan penelitian *cross sectional* untuk mengetahui hubungan persepsi kepuasan dosen dengan kinerja Karyawan Tata Usaha Politeknik Kesehatan Palu⁹.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen Politeknik Kesehatan Palu yang berjumlah 85 orang. Kriteria inklusif subjek yang selanjutnya disebut responden adalah tingkat pendidikan, usia, masa kerja, dan pangkat/Golongan, Subjek penelitian berjumlah 60 orang dosen, 15 orang tidak termasuk dalam subjek penelitian karena belum memiliki SK Dosen, tidak berada di tempat (tugas belajar) dan tidak mengembalikan kuesioner.

Analisa data dilakukan dengan analisis univariat dan bivariat. Analisis univariat yaitu data ditampilkan dalam bentuk tabel frekwensi untuk

memperoleh gambaran dari masing-masing variabel penelitian. Analisis bivariat yaitu menggunakan tabulasi silang untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dengan metode *Pearson Corelation Product Moment*¹⁰.

Hasil Penelitian

Hasil

Analisis Univariat

Jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 60 orang dengan mayoritas responden berpendidikan S-1 (55,0%). Berdasarkan usianya, mayoritas responden berusia 36-40 tahun (35,0%); 61,7% responden berjenis kelamin perempuan; mempunyai masa kerja 6-10 tahun; serta berdasarkan golongannya, mayoritas responden mempunyai golongan III/A dan III/B dengan frekuensi yang sama, yaitu 25,0%. Kinerja karyawan Tata Usaha di Politeknik Kesehatan Palu, berada pada kategori cukup. Dari 60 orang responden; 1,67% menyatakan kinerjanya sangat tinggi; 35,00% menyatakan tinggi; 51,67% menyatakan cukup; dan 11,67% menyatakan rendah; serta tidak ada yang menyatakan sangat rendah. Kepuasan dosen di Politeknik Kesehatan Palu, berada pada kategori cukup. Dari 60 orang responden; tidak ada responden yang menyatakan sangat puas; 30,00% responden menyatakan puas; 51,67% responden cukup puas; 16,67% tidak puas; dan 1,67% responden menyatakan sangat tidak puas

Analisis Bivariat

Ho: “tidak ada hubungan positif antara kinerja karyawan tata usaha dengan kepuasan dosen Politeknik Kesehatan Palu”.

Ha: “ada hubungan positif antara kinerja karyawan tata usaha dengan kepuasan dosen Politeknik Kesehatan Palu”.

Dari hasil analisis dengan bantuan software kompuer diperoleh koefisien korelasi product moment sebagai berikut:

Diperoleh koefisien korelasi (r_{XY}) sebesar= 0,809 dengan signifikansi (p) lebih kecil dari 5%; maka Ho yang menyatakan: “tidak ada hubungan positif antara kinerja karyawan tata usaha dengan kepuasan dosen Politeknik Kesehatan Palu” **ditolak**; dan Ha yang menyatakan “ada hubungan positif antara kinerja karyawan tata usaha dengan kepuasan dosen Politeknik Kesehatan Palu” **diterima**.

Berikutnya dianalisis korelasi tiap-tiap faktor kinerja karyawan tata usaha dengan kepuasan kerja. Korelasi antara Kinerja Karyawan dengan kepuasan dosen didapatkan sebagai berikut:

- a. ada hubungan positif yang signifikan hasil kerja dan kesungguhan kerja karyawan tata usaha dengan kepuasan dosen Politeknik Kesehatan Palu. Hal ini dibuktikan dengan koefisien korelasi product moment (r_{XY}) sebesar= 0,606 dengan sig. (p)= 0,000.
- b. Ada hubungan positif yang signifikan kualitas dan kuantitas kerja karyawan tata usaha dengan kepuasan dosen Politeknik Kesehatan Palu. Hal ini dibuktikan dengan koefisien korelasi product moment (r_{XY}) sebesar= 0,556 dengan sig. (p)= 0,000.
- c. Ada hubungan positif yang signifikan perencanaan kerja karyawan tata usaha dengan kepuasan dosen Politeknik Kesehatan Palu. Hal ini dibuktikan dengan koefisien korelasi product moment (r_{XY}) sebesar= 0,549 dengan sig. (p)= 0,000.
- d. Ada hubungan positif yang signifikan sikap kerja karyawan tata usaha dengan kepuasan dosen Politeknik Kesehatan Palu. Hal ini dibuktikan dengan koefisien korelasi product moment (r_{XY}) sebesar= 0,340 dengan sig. (p)= 0,000.
- e. Ada hubungan positif yang signifikan kecepatan kerja karyawan tata usaha dengan kepuasan dosen Politeknik Kesehatan Palu. Hal ini dibuktikan dengan koefisien korelasi product moment (r_{XY}) sebesar= 0,600 dengan sig. (p)= 0,000.
- f. Ada hubungan positif yang signifikan pengetahuan tentang pekerjaan karyawan tata usaha dengan kepuasan dosen Politeknik Kesehatan Palu. Hal ini dibuktikan dengan koefisien korelasi product moment (r_{XY}) sebesar= 0,670 dengan sig. (p)= 0,000.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis statistik, penelitian ini membuktikan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara kinerja karyawan tata usaha dengan kepuasan dosen Politeknik Kesehatan Palu. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien korelasi product moment (r_{XY}) sebesar= 0,809 dengan p (sig.) < 0,05. Hubungan positif menunjukkan bahwa semakin tinggi kinerja karyawan tata usaha, semakin tinggi pula kepuasan dosen Politeknik Kesehatan Palu, sebaliknya semakin rendah kinerja karyawan tata usaha, semakin rendah pula tingkat kepu-

san dosen Politeknik Kesehatan Palu. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian Listianto dan Setiaji ¹¹, dan Prasetyo dan Wahyudi ¹², dimana kepuasan kerja mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja.

Kepuasan kerja yang tinggi atau baik akan membuat karyawan semakin loyal kepada perusahaan atau organisasi, semakin termotivasi dalam bekerja, bekerja dengan rasa tenang, dan yang lebih penting lagi kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas dan motivasi yang tinggi pula. Karyawan yang tidak merasa puas terhadap pekerjaannya, cenderung akan melakukan atau penghindaran diri dari situasi-situasi pekerjaan baik yang bersifat fisik maupun psikologis. Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan ⁵.

Kepuasan dosen terhadap kinerja karyawan Tata Usaha adalah akumulasi dari hasil interaksi yang terjadi secara terus-menerus antara pribadi karyawan tersebut dengan pekerjaan dan lingkungan tempatnya bekerja dalam suatu kurun waktu tertentu. Faktor-faktor yang kondusif terhadap tingkat kepuasan kerja, yakni pekerjaan yang menantang, imbalan yang layak, kondisi kerja yang mendukung dan rekan kerja yang mendukung ³.

Penelitian ini membuktikan bahwa kinerja karyawan Tata Usaha di Politeknik Kesehatan Palu, masih berada pada kategori cukup (61,67%). Kinerja karyawan dengan kategori sangat tinggi hanya 1,67% dan kategori tinggi hanya 35,00%; serta 11,67% berada pada kategori rendah, meskipun pada kategori sangat rendah tidak ada. Hal ini didukung dengan pernyataan Kepala Seksi Adum Politeknik Kesehatan Palu sebagai berikut:

“Karyawan Tata Usaha di sini belum bisa bekerja secara optimal, misalnya: kadang-kadang karyawan tidak tahu apa yang seharusnya dia kerjakan, kadang saya masih harus memberikan petunjuk secara rinci”.

(Kepala Seksi Adum)

Hal senada juga disampaikan pernyataan salah satu dosen Politeknik Kesehatan Palu, sebagai berikut:

“Kadang-kadang karyawan Tata Usaha susah diajak kerjasama, sering datang terlambat, tidak ada di ruangan saat dibutuhkan. Angka kredit dosen untuk kenaikan pangkat dosen masih harus dihitung sendiri oleh dosen”.

(SRY – Dosen Poltekes Palu)

“KRS masih harus diurus oleh masing-masing jurusan, TU mau enaknja saja. Urusan TU yang menyangkut dosen, dosen yang harus proaktif ... kalau menunggu .. ya lama”

(JN - Dosen Poltekes Palu)

Peneliti selanjutnya bertanya, “kira-kira apa yang menyebabkan kinerja karyawan Tata Usaha di Politeknik Kesehatan Palu masih belum optimal?”. Kepala Unit Tata Usaha menjawab:

“Menurut saya banyak hal yang menyebabkannya, antara lain: latar belakang pendidikannya yang rata-rata masih SLTA dan jarang dari mereka yang mengikuti kursus-kursus keterampilan, misalnya: komputer, disamping itu mungkin gaji dan tunjangan yang belum memadai,

(Kepala Seksi Adum)

Berdasarkan hasil penelitian ini, penyebab rendahnya kinerja karyawan tata usaha di Poltekes Palu antara lain karena karyawan belum tahu apa yang seharusnya dilakukan, kurang kerjasama dan koordinasi serta tingkat pengetahuan yang rendah. Hal ini didukung oleh penelitian dari Bantilan yang menunjukkan bahwa gaya Kepemimpinan, masa kerja dan pendidikan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai¹³.

Menurut Prawirosentono, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain efektifitas dan efisiensi, otoritas, disiplin, dan inisiatif⁷. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah: 1) faktor kemampuan individu yang meliputi bakat, minat dan faktor kepribadian; 2) usaha yang dicurahkan meliputi motivasi, etika kerja, kehadiran, dan rancangan tugas; 3) dukungan organisasi yang meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kerja, manajemen dan rekan kerja¹⁴.

Kepuasan dosen Politeknik Kesehatan Palu juga masih berada pada kategori cukup puas (51,67%); tidak ada dosen yang menyatakan sangat puas; dosen yang menyatakan puas 30,00%; dan tidak puas 16,67%; serta hanya 1,67% yang menyatakan sangat tidak puas. Tingkat kepuasan dosen masih jauh dari harapan. Kekurang puasan kerja disebabkan oleh adanya perbedaan antara apa yang seharusnya didapat dengan kenyataan yang ada⁴.

Cerminan ketidakpuasan dosen seperti tergambar dalam pernyataan salah satu dosen berikut ini:

“Bagaimana dosen puas, kalau di sini masih banyak orang yang tidak disiplin, lambat dalam bekerja, susah bekerjasama. Di samping itu, meskipun gaji cukup, tetapi harga-harga kebutuhan semakin hari semakin naik, menyekolahkan anak juga mahal ... sehingga gaji yang diterima tidak lagi bisa mencukupi”

(JD - Dosen Poltekes Palu)

Hal yang berbeda diungkapkan oleh dosen yang merasa sudah puas sebagai dosen di Politeknik Kesehatan Palu:

“saya rasa Kinerja Karyawan Tata Usaha sudah optimal dan saya merasa puas dengan kinerja mereka tersebut. Pada saat saya mengajar alat bantu ajar sudah siap dikelas, apabila dibutuhkan mereka ada di tempat”.

(LS- Dosen Poltekkes Palu)

Hal yang sama diungkapkan oleh salah seorang dosen Poltekkes Palu sebagai berikut:

“Saya puas dengan apa yang saya peroleh saat ini, saya bisa mendedikasikan diri saya di sini, mengembangkan diri, serta bangga karena secara tidak langsung turut serta membangun bangsa dengan mendidik putra-putri menjadi tenaga kesehatan yang handal”

(CTR - Dosen Poltekes Palu)

Penelitian ini juga menghasilkan kesimpulan bahwa faktor-faktor kinerja karyawan Tata Usaha, yang meliputi: hasil kerja dan kesungguhan kerja, kualitas dan kuantitas kerja, perencanaan kerja, sikap kerja, kecepatan kerja, dan pengetahuan tentang pekerjaan mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan kepuasan dosen

Politeknik Kesehatan Palu. Hal ini berarti untuk meningkatkan kepuasan dosen Politeknik Kesehatan Palu perlu adanya faktor-faktor kinerja karyawan Tata Usaha yang meliputi: hasil kerja dan kesungguhan kerja, kualitas dan kuantitas kerja, perencanaan kerja, sikap kerja, kecepatan kerja, dan pengetahuan tentang pekerjaan yang baik/tinggi pula.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, kesimpulan yang dapat diambil pada penelitian ini adalah: (1) Kinerja karyawan Tata Usaha Politeknik Kesehatan Palu berada pada kategori cukup. Namun kenyataan masih ada karyawan Tata Usaha yang tidak tahu apa yang seharusnya dikerjakan, atasan langsung masih harus memberikan petunjuk secara rinci; (2) Kepuasan dosen Politeknik Kesehatan Palu berada pada kategori cukup. walaupun masih ada di antara karyawan Tata Usaha belum disiplin, susah bekerja sama, datang terlambat, belum berada di ruang kerja saat dibutuhkan; (3) Terdapat hubungan positif yang signifikan antara tingkat kinerja karyawan tata usaha dengan kepuasan dosen Politeknik Kesehatan Palu. Semakin tinggi kinerja karyawan tata usaha, semakin tinggi pula kepuasan dosen, sebaliknya semakin rendah kinerja karyawan tata usaha, semakin rendah pula tingkat kepuasan dosen Politeknik Kesehatan Palu; (4) Terdapat hubungan yang signifikan antara faktor-faktor kinerja karyawan Tata Usaha dengan kepuasan dosen Politeknik Kesehatan Palu. Hal ini berarti untuk meningkatkan kepuasan dosen Politeknik Kesehatan Palu perlu adanya faktor-faktor kinerja Karyawan Tata Usaha yang meliputi: hasil kerja dan kesungguhan kerja, kualitas dan kuantitas kerja, perencanaan kerja, sikap kerja, kecepatan kerja, dan pengetahuan tentang pekerjaan yang baik/tinggi pula.

Saran

Bagi Pimpinan Politeknik Kesehatan. Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan Poltekkes perlu dilakukan langkah-langkah sebagai berikut: (1) Menerapkan Manajemen Berorientasi Sasaran (MBO) Melalui kerja sama antara atasan dan bawahan menetapkan sasaran yang akan dicapai sesuai dengan visi, misi, tujuan dan nilai-nilai institusi Politeknik Kesehatan Palu; (2) Peningkatan tingkat kinerja karyawan melalui dimensi iklim organisasi: rasa persaudaraan, standar atau

harapan tentang kualitas pekerjaan, Ganjaran atau *reward*, rasa persaudaraan, dan semangat tim. Memberikan pekerjaan yang menantang kepada karyawan yang menggunakan keterampilan dan kemampuannya. (3) Memberikan pelatihan-pelatihan di luar jam kerja terhadap semua dosen dan Karyawan misalnya *outbond*. Hal ini disamping menjalin suasana keakraban, juga akan meningkatkan kreativitas dari karyawan dan dosen.

Bagi Karyawan Tata Usaha Politeknik Kesehatan Palu: (1) Perlu membina kerja sama yang baik dengan semua dosen di Politeknik Kesehatan Palu, agar tercipta suasana yang kondusif, sehingga komunikasi yang berkesinambungan dan dilakukan dalam kemitraan. Proses ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang dilakukan, (2) Berusaha selalu meningkatkan kinerja, berdisiplin, serta selalu menambah wawasan-wawasan baru yang berhubungan dengan pekerjaan Tata Usaha.

Bagi Dosen di Politeknik Kesehatan Palu; (1) Perlu membina hubungan yang baik dengan semua Karyawan Tata Usaha, agar terhindar dari miskomunikasi, sehingga hasil pekerjaan bisa optimal; (2) Membiasakan diri dengan tertib dalam menyiapkan dokumen-dokumen, sehingga siap, apabila dibutuhkan.

Bagi Peneliti Selanjutnya; Untuk mendapatkan hasil yang lebih sesuai dengan kondisi kinerja yang sebenarnya maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut, dengan unit analisis pada beberapa Politeknik Kesehatan sehingga dapat menggambarkan hasil penelitian secara umum. Selain metode penumpulan data perlu dikembangkan khususnya wawancara mendalam, observasi dan diskusi kelompok terarah (DKT) sehingga bias dalam penelitian dapat diminimalisir.

Daftar Pustaka

1. Adimidjaja, T.K. (2003) Optimalisasi Peran Fungsi Tenaga Dosen di Politeknik Kesehatan. Jakarta
2. Pratiwi, N.L. (2003) Pengaruh Kultur organisasi terhadap kedisiplinan kerja Petugas Kesehatan, Medika tahun XXIX, No.8
3. Robbins, S.P (2003), Perilaku Organisasi, Jilid 1, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

4. As'ad, M. (2000) Psikologi Industri, Edisi Revisi, Liberty, Yogyakarta.
5. Hasibuan, M.S.P (2003). Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktifitas, Bina Aksara, Jakarta
6. Mangkunegara, A.P. (2001), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
7. Prawirasentono, S (1999), Analisis Kinerja Organisasi, PT. Rineka Cipta, Bandung
8. Dharma, S. (2005) Manajemen Kinerja, falsafah Teori & Penerapannya, Pustaka Pelajar, yogyakarta.
9. Pratiknya, A.W, (1986) Dasar-dasar Metodologi Penelitian Kedokteran dan Kesehatan, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
10. Sugiono, (2006), Statistik Untuk Penelitian, Alfa Beta, Bandung
11. Listianto, T & Setiaji, B. (2004) Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Program Pascasarjana Universitas Muhamadiyah, Surakarta.
12. Prasetyo,E dan Wahyudin,M (2007), Pengaruh Kepuasan dan Motivasi kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Riyadi Palace Hotel di Surakarta, Program Pascasarjana, Universitas Muhamadiyah Surakarta
13. Bantilan, A (2000) Analisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Kabupaten Toli-toli, Tesis Program Pascasarjana UII, Yogyakarta.
14. Mathis,R.L, Jackson, J.H. (2004). Human Resources Management (terjemahan Diana Angelica), Salemba Empat, Jakarta

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan Tata Usaha di Politeknik Kesehatan Palu

No.	Kategori Jawaban	Rentang Skor	Frekuensi	
			Absolut (f)	Persentase (%)
1	Sangat Tinggi	85 s.d. 100	1	1,67
2	Tinggi	69 s.d. 84	21	35,00
3	Cukup	52 s.d. 68	31	51,67
4	Rendah	36 s.d. 51	7	11,67
5	Sangat Rendah	20 s.d. 35	0	0,00
Jumlah			60	100,00

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Kepuasan Dosen Politeknik Kesehatan Palu

No.	Kategori Jawaban	Rentang Skor	Frekuensi	
			Absolut (f)	Persentase (%)
1	Sangat Puas	94 s.d. 110	0	0,00
2	Puas	76 s.d. 93	18	30,00
3	Cukup Puas	58 s.d. 75	31	51,67
4	Tidak Puas	40 s.d. 57	10	16,67
5	Sangat Tidak Puas	22 s.d. 39	1	1,67
Jumlah			60	100,00

Tabel 3. Hasil Analisis Korelasi *Product Moment* antara Kinerja Karyawan TU dengan Kepuasan Dosen

Variabel Bebas	r_{XY}	Sig. (p)	Keterangan
Kinerja Karyawan Tata Usaha	0,809	0,000	Signifikan

Tabel 4. Hasil Analisis Korelasi *Product Moment* antara Faktor-faktor Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Dosen

Faktor Kinerja Karyawan Tata Usaha	r_{XY}	Sig. (p)	Keterangan
1. Hasil Kerja dan Kesungguhan Kerja	0,606	0,000	Signifikan
2. Kualitas dan Kualitas Kerja	0,556	0,000	Signifikan
3. Perencanaan Kerja	0,549	0,000	Signifikan
4. Sikap	0,340	0,008	Signifikan
5. Kecepatan Kerja	0,600	0,000	Signifikan
6. Pengetahuan Tentang Pekerjaan	0,670	0,000	Signifikan