

---

## HUBUNGAN TINGKAT KEPUASAN *PROVIDER* DENGAN KEBIJAKAN PROGRAM JAMINAN KESEHATAN ACEH (JKA) DI PUSKESMAS RAWATAN MUARA DUA KOTA LHOKSEUMAWE TAHUN 2018

Maayah. N<sup>1✉</sup>, Fitriani.A<sup>2</sup>, Usrina.N<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Staf Pengajar Poltekkes Kemenkes Aceh Prodi Kebidanan Aceh Utara

Email: nizanmaayah@gmail.com

---

### Info Artikel

*Kata Kunci:*  
Kepuasan, *Provider*,  
JKA (Jaminan  
Kesehatan Aceh)

---

### Abstrak

**Latar Belakang:** Program Jaminan Kesehatan Aceh (JKA) bertujuan untuk meningkatkan aksesibilitas terhadap pelayanan kesehatan, serta meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Salah satu faktor yang menyebabkan pelayanan kesehatan dapat diberikan secara maksimal apabila petugas kesehatan merasa puas dengan pekerjaannya, dan besarnya insentif yang diperoleh merupakan salah satu aspek kepuasan petugas kesehatan. **Tujuan:** Untuk mengetahui hubungan tingkat kepuasan provider dengan besarnya insentif JKA pada Puskesmas di Kota Lhokseumawe Tahun 2018. **Metode:** Deskriptif dengan menggunakan metode *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil pada 6 Puskesmas di Kota Lhokseumawe dan jumlah sampel penelitian adalah 81 orang. **Hasil:** Terdapat perbedaan yang signifikan antara petugas kesehatan pria dan wanita, pada jumlah insentif JKA yang mereka terima ( $P$  value < 0,05). Hasil uji kuadrat menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara besaran insentif JKA yang diterima dengan kepuasan provider ( $P$ -value > 0,05). Hasil analisis juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara jenis profesi dengan kepuasan terhadap insentif JKA yang diterima ( $P$ -value < 0,05). **Kesimpulan:** Ada hubungan yang signifikan antara jenis kelamin dengan jenis profesi kesehatan dengan kepuasan terhadap insentif JKA yang diterima. Transparansi komposisi pembagian insentif JKA perlu ditingkatkan dan pedoman teknis insentif JKA perlu ditinjau.

---

## CORRELATION OF PROVIDER SATISFACTION LEVEL WITH THE ACEH HEALTH INSURANCE PROGRAM (JKA) POLICY AT THE HEALTH CENTER OF TREATMENT OF MUARA DUA CITY OF LHOKSEUMAWE IN 2018

### Article Info

*Keywords:*  
Satisfaction, *Provider*,  
JKA (Aceh Health  
Insurance)

---

### Abstract

**Background:** The objective of the Aceh Health Insurance (JKA) program is to increase accessibility to health services, as well as to improve the quality of health services to the community. One of the factors that causes health services to be maximally provided if health providers are satisfied with their work, and the amount of incentives obtained is one aspect of health provider satisfaction. **Purpose:** Determine the relationship between the level of provider satisfaction and the amount of JKA incentives at the Puskesmas in Lhokseumawe City in 2018. **Methods:** Descriptive using cross-sectional method. The population in this study were all civil servants at 6 Puskesmas in Lhokseumawe City and the total sample of the study was 81 people. **Results :** There are significant differences between male and female health providers, on the number of JKA incentives they receive ( $P$  value <0.05). The results of the quadratic test show that there is no significant relationship between the amount of JKA incentives received and provider satisfaction ( $P$  value > 0.05). The results of the analysis also indicate that there is a significant relationship between the type of profession and satisfaction with the JKA incentives received ( $P$  value <0.05). **Conclusion:** There is a significant relationship between sex and the type of health profession and satisfaction with the JKA incentives received. Transparency in the composition of the JKA incentive sharing needs to be improved and the technical guidelines for the JKA incentives need to be reviewed.

---

## PENDAHULUAN

Kesehatan merupakan hal yang fundamental harus diketahui oleh setiap individu. Kesehatan dikaitkan dengan konsep sehat-sakit, hampir setiap hari kita mendengar tentang kasus kesehatan yang terjadi di berbagai penjuru negeri. Baik media massa dan media elektronik sering memberitakan tentang isu kesehatan. Isu ini dapat berupa buruknya pelayanan kesehatan di Rumah Sakit, taraf kesehatan masyarakat dan berbagai permasalahan kesehatan yang seakan tidak ada habisnya jika dikupas.

Sehingga masyarakat mengharapkan adanya jaminan kesehatan seumur hidup bagi masyarakat miskin dan pekerja swasta melalui Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) yang akan diselenggarakan mulai Januari 2018, jaminan kesehatan seumur hidup dan saling memperkuat dengan adanya program pensiun melalui Jaminan Hari Tua (JHT) bagi pekerja formal yang saat ini tersimpan pada Jamsostek. JHT di Indonesia tergolong masih sangat rendah (5,7 persen), dibanding dengan JHT Malaysia sebesar 23 persen, Singapura 40 persen serta Korea 24 persen (Adisasmitho, 2010).

Upaya pemerintah yang menjamin penduduk miskin dan kurang mampu melalui program Jamkesmas yang mencapai 61% penduduk masih terbatas pada fasilitas kesehatan publik. Selain itu, terbatasnya obat-obatan dan layanan yang dijamin membuat penduduk miskin dan kurang mampu masih belum sepenuhnya terbebas dari pengeluaran biaya, dan masih ada 29% penduduk Aceh yang tidak memiliki jaminan kesehatan sama sekali, meskipun sebagian dari mereka mampu membayar biaya berobat yang relatif murah terutama untuk rawat jalan, namun sebagian besar mereka tidak sanggup membayar biaya rawat inap yang dapat melampaui kemampuan bayarnya (Dinkes Aceh, 2017).

Menurut Hussami (2008) kesejahteraan masyarakat dalam bidang kesehatan. Pada tahun 2010, program tersebut disetujui oleh legislatif Aceh, sehingga gagasan yang memberikan kemudahan berobat gratis dapat dilaksanakan. JKA merupakan sebuah pelayanan jaminan kesehatan bagi setiap warga Aceh, terutama yang belum terlindungi dari

asuransi lain (Jamkesmas, Askesos, Jampersal, Jamsostek dan asuransi swasta lainnya), (Dinkes Aceh 2012).

Kepuasan *provider* berkaitan langsung dengan motivasi, yaitu melanjutkan pendidikan, gaji, insentif medis, tunjangan, manajemen, lingkungan kerja, beban kerja, dan kepuasan moril. Karakteristik faktor motivasi dibedakan antara karakteristik intrinsik seperti tantangan, pengakuan, kemandirian, pekerjaan, dan tanggung jawab yang menentukan kepuasan kerja. Karakteristik ekstrinsik seperti gaji, keamanan dalam bekerja dan kondisi kerja. Ketidakpuasan *provider* dapat menyebabkanketerlambatan, ketidakhadiran, ketidakmampuan untuk melakukan pemeriksaan yang benar, dan kelelahan kerja (Alexandre, 2013).

Di puskesmas tenaga kesehatan terbanyak yang berinteraksi secara langsung dengan pasien adalah dokter, perawat dan bidan, sehingga kualitas pelayanan yang dilaksanakan oleh medis dan para medis dapat dinilai sebagai salah satu indikator baik atau buruknya kualitas pelayanan di rumah sakit dan puskesmas. Dalam pengelolaan tenaga kesehatan, hal yang penting diperhatikan adalah upaya-upaya untuk memelihara hubungan yang baik terhadap rekan kerja.

Upah rendah dan kepuasan kerja yang buruk adalah alasan utama *provider* terutama perawat meninggalkan posisi kerja mereka. Ketidakpuasan mereka sering dikaitkan dengan beban kerja berat, gaya kepemimpinan, motivasi, pelatihan yang tidak memadai, dan kurang menghargai profesi perawat. Dibandingkan dengan profesi lainnya yang bertugas di unit penunjang kesehatan, petugas administrasi yang beban kerjanya tidak berat namun mereka mendapat pembayaran gaji dan insentif medis yang sama, sehingga perlu adanya peningkatan dari segi insentif, gaji untuk profesi perawat dan menciptakan suasana kerja yang kondusif mengarah ke kepuasan kerja yang lebih besar karena keahlian yang diperlukan dari perawat langsung dapat dirasakan oleh pasien. Beban kerja yang berat bagi perawat tidak sesuai dengan kompensasi finansial yang mereka terima.

**JURNAL KEBIDANAN KHATULISTIWA**  
*Volume 7 Nomor 2, Juli 2021, hlm 80-86*  
 P-ISSN 2460-1853, E-ISSN 2715-727X

Studi tentang kepuasan *provider* mempengaruhi pada kualitas pelayanan kesehatan kepada pasien. Masalah kekurangan tenaga kesehatan dan kelelahan dianggap sebagai penyebab utama ketidakpuasan *provider* sehingga akan meningkatkan rencana untuk meninggalkan pekerjaan di antara *provider*. Georgia Departemen kesehatan masyarakat di Negara Amerika Serikat menemukan bahwa hubungan tingkat kepuasan *provider* meninggalkan pekerjaannya telah meningkat dari 17,7% pada tahun 2004 menjadi 19,4% pada tahun 2005, di Inggris sekitar 10 persen. Di Timur Tengah bahkan mencapai 40% pada tahun 2008 (Al-Momani, 2008).

Penyebab utama *provider* meninggalkan pekerjaannya adalah faktor yang berhubungan dengan lingkungan kerja, faktor-faktor demografis seperti gaji, insentif, dukungan manajerial, komunikasi, beban kerja, motivasi, supervisi serta hubungan dokter dan perawat sehingga konflik mereka akan mempengaruhi tingkat stres dan kepuasan kerja

Pengamatan peneliti diberitakan dimedia dokter di rumah sakit dan puskesmas tidak masuk kerja selama seminggu disebabkan *insentif* tidak dibayarkan tepat waktu. Dan selama itu, membuat perawat merasa tidak nyaman melayani pasien yang berobat sebagaimana mestinya. Pasien juga ada yang mengeluh obat yang diresepkan dokter ada yang tidak tanggung oleh JKA sehingga mereka harus membelinya. hal seperti ini dapat menyebabkan perawat tidak semangat dalam bekerja dan menimbulkan ketidakpuasan kerja perawat (serambi, 2018).

Menurut Rad & Yarmohammadian (2006) dukungan manajemen dan pengakuan prestasi *provider*, pendidikan dan pengalaman dapat meningkatkan kepuasan kerja. Menurut Schutzenhofer., et al, 2007 Selain itu, kepuasan kerja memiliki dampak positif pada kualitas pelayanan dan kepuasan pasien. Dalam hal kemandirian *Provider*, mereka menemukan bahwa hal itu bisa dianggap sebagai faktor penting untuk kepuasan kerja yang lebih tinggi dan kualitas perawatan berbeda dengan faktor-faktor lain yang tidak menyatakan dampaknya pada kualitas pelayanan.

Penelitian di India mengenai *provider* kesehatan menyangkut dengan kualitas pelayanan kesehatan erat kaitannya dengan keterampilan, motivasi yang dimiliki

oleh *provider*. Memahami kepuasan kerja *provider* kesehatan adalah penting untuk dinamika angkatan kerja penyedia layanan kesehatan itu. Kepuasan kerja telah terbukti menjadi penting dalam retensi penyedia layanan kesehatan di suatu masyarakat sebagai kepuasan kerja rendah ada dikaitkan dengan niat untuk pindah kerja. Studi terbaru melaporkan bahwa rendahnya tingkat kepuasan kerja antara penyedia layanan kesehatan mempengaruhi hubungan *provider* dalam melayani pasien dan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan oleh *provider* (Bhandari, Bagga dan Nandan, 2013)

Menurut hasil penelitian Prabu (2005) yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai adalah lingkungan kerja, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, dan kebutuhan sebesar 50,7%, 49,3% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor karakteristik yang dimiliki oleh responden seperti kepribadian, kelelahan, kebosanan, tanggung jawab, dan penghargaan.

Kualitas pelayanan *provider* akan sangat tergantung pada apa yang bisa mereka keluarkan dari lubuk hati, karena tolak ukur utama keberhasilan pelayanan adalah kepuasan pasien (Mulyati Y dan Lukito H, 2008). Dengan kata lain kepuasan kerja *providers* sangat menentukan kepuasan pelanggan/pasien karena tenaga kesehatan yang mengalami kepuasan dalam pekerjaannya akan menunjukkan perilaku dan aktivitas yang '*citizenship*' seperti menolong sesama pekerja, menolong pasien dan lebih kooperatif. Pendapat ini didukung oleh Syptak, Masrland dan Ulmer (1999) yang menyatakan terdapat korelasi langsung antara kepuasan tenaga kesehatan dengan kepuasan pelanggan/pasien. Lebih lanjut penemuan ini juga sesuai dengan pernyataan Mulyati Y dan Lukito H, 2008 dalam penelitiannya bahwa peran tenaga kesehatan sangat diperlukan karena ia berhubungan langsung dengan kepuasan yang akan dirasakan pelanggan/pasien di puskesmas dan di rumah sakit.

Data Jumlah tenaga kesehatan di Kota Lhokseumawe sebanyak 598 orang yang terdiri dari pegawai Dinas Kesehatan sebanyak 119 orang dan pegawai puskesmas sebesar 480 yang tersebar di 6 Puskesmas. Berdasarkan jumlah peserta Jaminan

Kesehatan Aceh di Kota Lhoksumawe sebanyak 123.181 jiwa dari jumlah penduduk Kota Lhokseumawe yang berjumlah 198.090 jiwa, tenaga kesehatan yang tersebar di 6 puskesmas melayani seluruh peserta JKA dipuskesmas Muara Dua sebanyak 30.265 jiwa dari jumlah penduduk 49.148 jiwa, Puskesmas Mongeudong sebesar 18.000 jiwa dari jumlah penduduk 27.439 jiwa, untuk puskesmas Muara Satu sebesar 23.495 jiwa dari jumlah penduduk 36.515 jiwa, puskesmas Banda Sakti sebanyak 41.316 jiwa dari jumlah penduduk 61.776 jiwa, puskesmas Blang Mangat sebesar 6.434 jiwa dari jumlah penduduk 15.724 dan untuk puskesmas Blang Cut sebesar 3.671 jiwa dari jumlah penduduk 7.488 jiwa, sisa jumlah penduduk di Kota Lhokseumawe sebagai peserta Askes Sosial (ASKESOS) sebanyak 17.333 jiwa dan peserta Jaminan Kesehatan Masyarakat (JAMKESMAS) sebanyak 57.576 Pasien terus meningkat sehingga provider kesehatan harus bekerja dengan maksimal melayani pasien, juga harapannya agar kepuasannya terpenuhi dengan pembayar *insentif* tepat waktu, Jumlah Pegawai yang menerima insentif

Berdasarkan uraian diatas penelitian tentang kepuasan provider belum ada yang meneliti. Sehingga peneliti ingin melihat bagaimana hubungan tingkat kepuasan *provider* dengan besaran insentif program Jaminan Kesehatan Aceh (JKA) di Puskesmas dalam wilayah Kota Lhokseumawe tahun 2018. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan tingkat kepuasan provider dengan besaran insentif JKA di Puskesmas dalam wilayah Kota Lhokseumawe tahun 2018

## **METODE**

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Cross sectional* dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 81 orang.

## **HASIL**

### **Analisis Univariat**

Karakteristik responden puskesmas dalam wilayah Kota Lhokseumawe terdiri dari; yang berjenis kelamin laki-laki 21 orang (16,3%) dan perempuan 108 orang. Rata-rata responden berumur dari 25 tahun sampai dengan 55 tahun. Untuk tingkat berpendidikan sebagian besar berpendidikan D3 Keperawatan sebanyak 22 orang, sarjana keperawatan sebanyak 8 orang, sarjana kesehatan masyarakat ada 1 orang, dan D3 kebidanan sebanyak 13 orang. Makin tinggi pendidikan seseorang makin mudah seseorang berpikir secara luas, makin tinggi daya inisiatifnya dan makin mudah untuk menemukan cara-cara yang efisien guna menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Untuk masa kerja umumnya sudah masuk kategori lama diatas 2 tahun adalah 77,3%, sedangkan masa kerja baru kategori kurang dari 2 tahun adalah 22,7%.

### **Analisis Bivariat**

Analisis bivariabel yaitu melihat hubungan variabel bebas dan variabel terikat. Uji statistik yang digunakan untuk melihat perbedaan rata-rata yaitu t-test dengan tingkat signifikansi  $p < 0,05$ . Uji statistik yang digunakan untuk melihat perbedaan rata-rata jenis profesi dengan besaran insentif digunakan uji anova dengan tingkat signifikansi  $p < 0,05$ .

**TABEL 1**  
**DISTRIBUSI RATA- RATA TINGKAT KEPUASAN PROVIDER KESEHATAN TERHADAP ISENTIF JKA BERDASARKAN JENIS KELAMIN**

No	Kepuasan Provider Kesehatan	Mean	SD	SE	P Value	n
1	Laki- laki	2,36	1,127	0,246	0.036	21
2	Perempuan	1,98	0,651	0,63		108

**Tabel 2**  
**HASIL UJI KAI KUADRAT HUBUNGAN ANTARA BESARAN ISENTIF JKA**  
**DENGAN KEPUASAN PROVIDER KESEHATAN**

No	Tingkatan Isentif	Tingkat kepuasan				Total		OR (95 % CI)	P Value
		Tidak puas		Puas		n	%		
		n	%	n	%				
1	Rendah	87	93,5	6,0	6,5	93	100	1,32 (0,31-5,57)	0,709
2	Tinggi	33	91,7	3,0	8,3	36	100		
	Jumlah	120	93	9,0	7,0	129	100		

**Tabel 3**  
**HASIL UJI KAI KUADRAT HUBUNGAN ANTARA TINGKAT KEPUASAN**  
**PROVIDER TERHADAP ISENTIF YANG DITERIMA DENGAN JENIS**  
**PROFESI**

No	Jenis profesi	Tingkat kepuasan				Total		P value
		Tidak puas		Puas		n	%	
		n	%	n	%			
1	Administrasi	21	84	4	16	25	100	
2	Penunjang medis	21	100	0	0	21	100	0,001
3	Paramedis	60	100	0	0	60	100	
4	Medis	18	78,3	9	7	23	100	
	Jumlah	120	93	9	7			

Dari hasil penelitian menunjukkan kepuasan provider terhadap program Jaminan kesehatan Aceh di 6 Puskesmas dalam wilayah kerja Dinas kesehatan Kota Lhokseumawe pada umumnya menunjukkan bahwa 87 orang (93,5%) provider kesehatan yang mendapat isentif pada kategori rendah, tidak merasa puas dan 6 orang lainnya (6,5%) merasa puas. Sementara itu, 33 orang (91,7%) provider kesehatan yang mendapat isentif JKA pada kategori tinggi, juga tidak merasa puas dengan jumlah yang mereka terima. Sementara, 3 orang lainnya (8,3 %) yang mendapat isentif JKA pada kategori tinggi merasa puas. Hasil uji statistik diperoleh nilai  $p = 0,709$ , yang

menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara jumlah isentif yang diterima dengan kepuasan provider kesehatan. Uji statistik juga mendapati bahwa OR adalah 1,32, yang mengindikasikan bahwa provider kesehatan yang mendapat isentif JKA dalam kategori rendah akan berpeluang 1,3 kali merasa tidak puas, dibandingkan dengan provider kesehatan yang mendapat isentif pada kategori tinggi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Indriono (2009) menunjukkan bahwa tingkat kepuasan provider rendah (12,7%), responden yang menyatakan yang memiliki

kepuasan kerja sedang sebesar (76,42%) dan responden yang memiliki kepuasan tinggi (10,9%). Jadi tingkat kepuasan provider di BRSUD Kabupaten Batang sebagian besar responden memiliki kepuasan kerja sedang.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Sahyuni (2009) di RSUD H. Abdul Aziz Marabahan Kalimantan Selatan menyatakan sebanyak 29,7% adalah tidak puas karena insentif yang diterima tidak sesuai dengan harapan provider, dimana sebagian besar provider merasa jasa insentif belum sesuai dengan hasil pekerjaan dan sering terlambat dibayar.

## **PEMBAHASAN**

### **1. Hubungan tingkat kepuasan provider menurut jenis kelamin dengan besaran insentif JKA di puskesmas dalam wilayah Kota Lhokseumawe tahun 2013.**

Hasil tabel 1 dari uji T tersebut menunjukkan bahwa rata-rata skor kepuasan laki-laki terhadap insentif JKA yang mereka terima adalah 2,36 (tidak puas), dan perempuan 1,98 (sangat tidak puas). Hasil uji statistik didapati nilai P. Value = 0.036 nilai tersebut lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,005$  bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara provider kesehatan laki-laki dan perempuan, terhadap jumlah insentif JKA yang mereka terima.

Penelitian ini sejalan dengan Mulyati dan Lukito (2008) di rumah sakit Sumatera Barat, ini erat kaitannya dengan jenis kelamin provider yang mayoritas perempuan (91,7%), dimana perempuan menyenangi pekerjaan yang membutuhkan ketelatenan dan kesabaran yang tinggi. Penemuan ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2001) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Demikian pula hasil penelitian ini sesuai dengan Suhendra (2000) menunjukkan bahwa pekerjaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan berdasarkan jenis kelamin..

### **2. Hubungan tingkat kepuasan provider menurut jenis profesi dengan besaran insentif yang diterima**

Uji kai kuadrat digunakan untuk menganalisa hubungan antara tingkat kepuasan provider terhadap insentif yang diterima dengan jenis profesi. Hasil analisis menunjukkan bahwa 21 orang petugas administrasi (84%),

21 orang penunjang medis (100%), 60 orang paramedik (100 %) dan 18 orang medis (78,3 %) merasa tidak puas dengan insentif JKA yang mereka terima. Sebaliknya, 4 orang petugas administrasi (16 %) dan 9 orang medis (7%) merasa puas dengan jumlah insentif JKA yang mereka terima.

Hasil uji statistik kai kuadrat menunjukkan bahwa nilai p pada pearson chi square adalah 0,001. Ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara jenis profesi dengan kepuasan terhadap insentif JKA yang diterima. Uji statistik ini tidak dapat menampilkan nilai OR karena sel tabel adalah 4 X2 dan selain itu terdapat 2 sel yang memiliki nilai 0.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Mulyati dan Lukito (2008) Tingkat kepuasan paramedis dan penunjang medis di rumah sakit Sumatera Barat ini didukung hasil regresi berganda yang telah dilakukan terhadap kelima faktor-faktor penentu kepuasan kerja paramedis dan penunjang medis ini yang menunjukkan bahwa secara bersama-sama kelima faktor penentu tersebut berpengaruh signifikan terhadap kepuasan paramedis dan penunjang medis yang mengemukakan bahwa terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, bayaran (seperti gaji dan upah), bayaran/kompensasi, pengawas/atasan. secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja paramedis dan penunjang medis rumah sakit di Sumatera Barat. memiliki koefisien beta positif, artinya bila terjadi perubahan yang lebih baik dari faktor tersebut, maka kepuasan kerjapun akan meningkat. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan Marga, (2000), Mohyl, (2002) dan Hestiyani (2005), walaupun ada sedikit perbedaan dalam penentuan variabel penelitian dalam mengukur kepuasan kerja karyawan.

## **PENUTUP**

Ada hubungan yang signifikan antara jenis kelamin dengan jenis profesi kesehatan dengan kepuasan terhadap insentif JKA yang diterima. Transparansi komposisi pembagian insentif JKA perlu ditingkatkan dan pedoman teknis insentif JKA perlu ditinjau.

**JURNAL KEBIDANAN KHATULISTIWA**

Volume 7 Nomor 2, Juli 2021, hlm 80-86

P-ISSN 2460-1853, E-ISSN 2715-727X

**DAFTAR PUSTAKA**

- Adisasmito, Wiku Dan Dewi, Basmala, Garot, *Hubungan Karakteristik Perawat, Isi Pelerjaan dan Lingkungan Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Gunung Jati Cirebon*, Depok: Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia, 2005. <http://www.univpancaila.ac.id>[juni, 2018
- Alexandre, Dumont. Et al., *Developing A Tool To Measure Satisfaction Among Health Professionals In sub-Saharan Africa*, BioMed Centraljournal, 2013<http://www.human-resourceshealth.com/content/11/1/30> [4 July 2018].
- AL-Hussami M., *A Study of Nurses' Job Satisfaction: The Relationship to Organizational Commitment, Perceived Organizational Support, Transactional Leadership, Transformational Leadership, and Level of Education*, *European Journal of Scientific Research*, 22(2), 286-295 (2008)
- Al-Mamoni., M. *Improving Nurse Retention in Jordanian Public Hospitals*, *Advanced Practice Nursing ejournal* 8(4), 2008.
- Bhandari P, Bagga R, Nandan D, *Levels of Job Satisfaction among Healthcare Providers in CGHS Dispensaries*, Department of Management Studies, National Institute of Health & Family Welfare, Delhi.
- Hasibuan, Melayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara 2001.
- Indriono, Zaenudin, *Hubungan Antara Motivasi Kerja Perawat dan Kepuasan Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Badan RSUD Batang*, FIK Universitas Pekalongan:2009
- Mulyati, Y dan Lukito, H, *Analisis Kepuasan Kerja Tenaga Perawat dan Tenaga Non Medis dalam Kaitan dengan Peningkatan Kepuasan Pelanggan (Studi Kasus pada RumahSakit di Sumatera Barat)*, *Jurnal Bisnis dan Manajemen* Vol 4 No 3, 2008.
- Pemerintah Aceh, *PedomanPelaksanaJaminanKesehatanAceh (Manlakjka)* Banda Aceh: Edisi revisi, 2012.
- Prabu,Anwar, *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Muara Enim*, *Jurnal Manajemen dan Bisnis Universitas Sriwijaya* Vol. 3 No 6, 2005, hal 19-20 [July, 2018].
- Rad, A.M.M. & Yarmohammadian, M.H. (2006). *A Study of Relationship Between Managers' Leadership Style and Employees' Job Satisfaction*. *Leadership in Health Service*, 19(2): 11-28
- Schutzenhofer., K. K. And Musser., D.B, *Nurse Characteristics and Professional Autonomy*. *Journal of Nursing Scholarship* 26 (3): PP.201-205.
- Syptak, Marsland and Ulmer (1999), *Job Satisfaction: Putting Theory Into Practice*, 1999.<http://www.aafp.org/fpm/99100/26.htm> (3 september, 2018)