

**PENGARUH MOTIVASI, PROMOSI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN DINAS KESEHATAN
KABUPATEN ACEH TAMIANG**

TESIS

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen (M,M)
Dalam Bidang Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia

OLEH :

CUT IMELDA

NPM : 1720030043



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
PASCA SARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : **CUT IMELDA**
Nomor Pokok Mahasiswa : 1720030043
Prodi / Konsentrasi : Magister Manajemen / Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : **PENGARUH MOTIVASI, PROMOSI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN DINAS KESEHATAN KABUPATEN ACEH TAMIANG**

Disetujui untuk disampaikan kepada
Panitia Ujian Tesis
Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah
Sumatera Utara

Medan, 18 Maret 2019

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. SJAHRIL EFFENDY, P. M.Si., M.A., M.Psi., M.H. 
H. MUIS FAUZI RAMBE, S.E., M.M.

PENGESAHAN

**PENGARUH MOTIVASI, PROMOSI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN DINAS
KESEHATAN KABUPATEN ACEH TAMIANG**

CUT IMELDA
NPM : 1720030043

PROGRAM STUDI : MAGISTER MANAJEMEN

Tesis ini Telah dipertahankan di Hadapan Panitia Penguji,
yang dibentuk oleh Program Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Dinyatakan Lulus Dalam Ujian Tesis dan Berhak Menyandang Gelar
Magister Manajemen (M.M)
Pada Hari Senin, 18 Maret 2019



1. Dr. SJAHRIL EFFENDY P, M.Si., M.A., M.Psi., M.H
(Ketua)
2. H. MUIS FAUZI RAMBE, S.E., M.M.
(Sekretaris)
3. Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP.
(Anggota)
4. ZULASPAN TUPTI, S.E., M.Si.
(Anggota)
5. FAHRIZAL ZULKARNAIN, S.T., M.Sc., PhD
(Anggota)

Handwritten signatures and lines indicating approval for each member of the examination committee.

UMSU

Unggah | Gordas | Terpercaya

KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis haturkan kehadiran Allah SWT atas rahmat-Nya maka penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis yang berjudul

PENGARUH MOTIVASI, PROMOSI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN DINAS KESEHATAN KABUPATEN ACEH TAMIANG.

Dalam penyusunan Tesis ini banyak hambatan serta rintangan yang penulis hadapi namun pada akhirnya dapat melaluinya berkat adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak secara moral maupun spiritual. Untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Ibu (Sabariah), Ayah, (alm T, syahril), Kakak (Cut Nanda Lisa), Abang, (T, Muna Dian SP) adek (TM, Bintara), Suami, (Meidy Dharma) anak, dan teman-teman yang telah memberikan dorongan dan bantuan serta pengertian yang besar kepada penulis.
2. Bapak Dr. Syaiful Bahri, M.AP, selaku, Direktur Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara
3. Bapak Syahril Efendi P, M.Si, MA, M.Psi. MH selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam pelaksanaan bimbingan pengarahannya, dorongan dalam rangka penyelesaian penyusunan tesis ini,
4. Bapak H. Muis Fauzi Rambe, SE, M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan masukan guna penyelesaian tesis ini.

5. Ibu Dr. Hj. Catur Hariyati Mars, Selaku Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang yang telah memberikan izin riset
6. Semuatemana-teman di Program studi Magister UMSU yang telah memberikan motivasi dan semangat sehingga tesis ini dapat diselesaikan.

Dalam penulisan tesis ini penulis merasa masih banyak kekurangan baik pada Teknis penulisan maupun materi untuk itu, kritik dan saran dari semua pihak sangat penulis harapkan demi penyempurnaan pembuatan tesis ini.

Medan, Maret 2019

Peneliti

CUT IMELDA

NPM : 1720030043

ABSTRAK

Cut Imelda, Pengaruh Motivasi, promosi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang, Tesis, 2019

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel motivasi (X1), Promosi (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang.

Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian eksploratif, dimana variabel diukur dengan skala likert berdasarkan indikator-indikator yang ditentukan. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara (*interview*), dengan daftar pernyataan (*angket*) dan studi dokumentasi.

Dalam penelitian ini jumlah Populasi adalah seluruh Staf pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang tahun 2019 yang berjumlah 55 orang, penarikan sampel dengan metode *sampling* jenuh dengan jumlah 55 orang, pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 22 dengan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis analisis regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) secara parsial variabel Motivasi mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang; (2) secara parsial variabel Promosi mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang; (3) secara parsial variabel Kepuasan Kerja mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang; (4) secara serempak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antar variabel Motivasi, Promosi dan Kepuasan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang.

Kata kunci :Motivasi, Promosi, KepuasanKerja, KinerjaPegawai

A B S T R A C T

N a m e : Cut Imelda
N P M : 1720030043

Effect of Motivation, Promotion, and Job Satisfaction on Employee Performance in the Office of Public health Office Aceh Tamiang Regency

The Aceh Tamiang District Human Resources and Human Resources Development Agency as the organizer of Regional Civil Service Management is committed to advancing and developing an effective and efficient personnel management system, in order to be able to encourage the improvement of the professionalism of the State Civil Service (ASN) and the quality of public services. (good government). For this reason, performance in an organization is one of the elements that cannot be separated from a government institution. ASN quality improvement can be done through education and motivation. In addition to education and training, the quality of ASN can also be improved through promotion. In addition, employees who feel job satisfaction can also improve their performance. Based on the explanation, the author was interested in conducting a study entitled "The Effect of Motivation, Promotion, and Job Satisfaction on Employee Performance in the Office of the Public Health Office in Aceh Tamiang District". This study aims to find out and analyze the effect of Motivation, Promotion, and Job Satisfaction on the performance of employees in the Public Health office in Aceh Tamiang Regency. This research is included in quantitative research because the approach used for research proposals, processes, hypotheses, down to the field, data analysis, data conclusions up to writing using measurement, calculation, formula and certainty of numerical data. The research subjects were employees of Public Health Office in Aceh Tamiang Regency. The collection technique is done by using a questionnaire given the Likert Scale score. Data was analyzed using multiple linear regression formulas and hypothesis testing. The results of the study show that simultaneously the value of F_{count} 23,624 is greater than the value of F_{table} 2.55 and the significance value of 0.000 is smaller than 0.05. This indicates that the results of the study reject H_0 . Thus simultaneously Motivation (X1), Promotion (X2), and Job Satisfaction (X3) have a positive but not significant effect on the performance of employees of the Dinas Kesehatan office in Aceh Tamiang Regency. The number of R square (R^2) is 0.189. This number can be used to see the effect of motivation, promotion, and combined job satisfaction on performance. This number has the intention that the effect of training, promotion, and joint job satisfaction on performance is 58.2%.

Keywords: Motivation, Promotion, Job Satisfaction, Performance.

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	11
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	11
1. Batasan Masalah.....	11
2. Rumusan Masalah.....	12
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	12
1. Tujuan Penelitian.....	12
2. Manfaat Penelitian.....	12
BAB II LANDASAN TEORI	15
A. Uraian Teori.....	15
1. Kinerja Pegawai.....	15
a. Pengertian Kinerja Pegawai.....	17
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai...	18
c. Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja.....	17
d. Indikator Kinerja.....	20
2. Motivasi	21
a. Pengertian Motivasi.....	21
b. Manfaat dan Tujuan Motivasi.....	22
c. Faktor-Faktor yang mempengaruhi motivasi	23
d. Indikator Motivasi.....	24
3. Promosi.....	26
a. Pengertian Promosi.....	26
b. Manfaat dan Tujuan Promosi Jabatan.....	27
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Promosi.....	29
d. Indikator Promosi.....	29
4. Kepuasan Kerja.....	31
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	31

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	34
c. Manfaat dan Tujuan Kepuasan Kerja.....	37
d. Indikator Kepuasan Kerja.....	38
B. Kerangka Konseptual.....	39
C. Hipotesis.....	44
BAB III METODE PENELITIAN.....	45
A. Pendekatan Penelitian.....	45
B. Definisi Operasional Variabel.....	45
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	46
D. Populasi dan Sampel.....	47
E. Teknik Pengumpulan Data.....	48
F. Uji Instrumen.....	49
G. Teknik Analisa Data.....	57
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	63
A. Hasil penelitian.....	63
1. Gambaran Umum Badan Kepegawaian Pendidikan Sumber Daya Manusia Kabupaten Aceh Tamiang.....	63
2. Deskripsi Data.....	67
3. Uji Asumsi Klasik.....	68
4. Analisis Data.....	93
a. Regresi Linear Berganda.....	93
b. Uji Hipotesis.....	94
c. Koefisien Determinasi (R^2).....	98
B. Pembahasan.....	99
1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	99
2. Pengaruh Promosi Terhadap Kinerja Pegawai.....	101
3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	105
4. Pengaruh Motivasi, Promosi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	108
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	111
A. Kesimpulan.....	111
B. Saran.....	112
DAFTAR PUSTAKA.....	113

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1	Tabel Pengembangan Instrumen..... 56
Tabel 3.2	Pelaksanaan Waktu Penelitian..... 58
Tabel 3.3	Daftar Populasi Pegawai BKPSDM Kabupaten Aceh Tamiang..... 59
Tabel 3.4	Instrumen Skala likert..... 62
Tabel 3.5	Uji Validitas Instrumen Diklat..... 62
Tabel 3.6	Uji Reabilitas Instrumen Diklat..... 63
Tabel 3.7	Uji Validitas Instrumen Promosi..... 63
Tabel 3.8	Uji Reabilitas Instrumen Promosi..... 64
Tabel 3.9	Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja..... 65
Tabel 3.10	Uji Reabilitas Instrumen Kepuasan Kerja..... 66
Tabel 3.11	Uji Validitas Instrumen Kinerja..... 66
Tabel 3.12	Uji Reabilitas Instrumen Kinerja..... 67
Tabel 4.1	Responden Berdasarkan Usia..... 79
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... 80
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Pendidikan..... 81
Tabel 4.4	Responden Berdasarkan Masa Kerja..... 82
Tabel 4.5	Tabulasi Responden Terhadap Variabel Diklat (X1)..... 82
Tabel 4.6	Tabulasi Responden Terhadap Variabel Promosi (X2)..... 84
Tabel 4.7	Tabulasi Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (X3)..... 85
Tabel 4.8	Tabulasi Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y)..... 87
Tabel 4.9	Hasil Uji Normalitas..... 89
Tabel 4.10	Hasil Uji Multikolinearitas..... 92
Tabel 4.11	Hasil Uji Koefesien Regresi..... 93
Tabel 4.12	Hasil Uji Parsial..... 95
Tabel 4.13	Hasil Uji Simultan Signifikan..... 97
Tabel 4.14	Hasil Uji Determinasi..... 98

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Paradigma Penelitian.....	52
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji t).....	70
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji f).....	72
Gambar 4.1 Pengujian Hipotesis Diklat (X1).....	95
Gambar 4.2 Pengujian Hipotesis Promosi (X2).....	96
Gambar 4.4 Pengujian Hipotesis Kepuasan Kerja (X3).....	96
Gambar 4.5 Pengujian Hipotesis Pengaruh Diklat, Promosi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja.....	97

DAFTAR LAMPIRAN

1. Instrumen Penelitian
2. Tabulasi Nilai Responden
3. Daftar r tabel
4. Daftar t tabel
5. Daftar f tabel

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah salah satu asset yang sangat penting dalam lembaga, yang sekaligus juga merupakan mitra lembaga dalam menjalankan aktivitas lembaga karena mereka yang menghasilkan dan melaksanakan pekerjaan. Menurut Suradinata (1996:4) untuk menghadapi tuntutan masyarakat tersebut maka manajemen pemerintahan harus lebih meningkatkan dan menggerakkan sumber daya manusia yang ada pada unit-unit organisasi pemerintah secara professional dalam memberi pelayanan.

Sumber daya manusia merupakan suatu aspek yang sangat penting bagi keberlangsungan hidup dan perkembangan organisasi. Sumber daya manusia berguna dalam penguasaan teknologi, menggunakan modal, mengatur dana, dan menghasilkan produk yang berkualitas. Seberapa canggih teknologi yang dimanfaatkan oleh organisasi dalam menjalankan pekerjaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang mengoperasikannya.

Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peranan penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Oleh karena itu tidak dapat dipungkiri bahwa faktor manusia merupakan modal utama yang perlu diperhatikan dalam suatu pemerintahan. Hal tersebut sangatlah penting karena bagaimanapun keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan oleh kualitas dan kemampuan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap yang baik dalam bekerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mengambil langkah agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas pegawai. Pegawai diharapkan selalu mengasah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan agar lebih baik sesuai dengan tuntutan zaman serta dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi tersebut.

Dinas Kesehatan kabupaten Aceh tamiang mempunyai Visi Pembangunan yaitu terwujudnya pelayanan kesehatan berkualitas, merata, menuju masyarakat sehat dan mandiri. Visi ini mengandung makna tugas dan fungsi yang diemban Dinas kesehatan untuk pelayanan (to serve) serta selalu melakukan perbaikan pemenuhan kebutuhan secara benar pada seluruh lapisan masyarakat dalam rangka mewujudkan masyarakat sehat fisik dan mental dengan melibatkan peran aktif masyarakat.

Menurut Moeheriono (2012:95) “Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”.

Dengan Kinerja yang baik diharapkan Pegawai dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan. Salah satu pendekatan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan melalui motivasi yang tinggi.

Disetiap pekerjaan pasti ada yang dinamakan kejenuhan dalam bekerja. Di Dinas Kesehatan ini contohnya, masih banyak pegawai yang bermalasan-malasan pada saat jam kerja. Banyak juga yang tidak tahu apa yang menjadi kewajibannya yang sesuai dengan peraturan yang telah disepakati bersama. Peraturan yang diterapkan di Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang sudah sangat baik. Salah satunya dimulai dari Rapat Bulanan yang dilaksanakan setiap bulan mulai pukul 08.30 sampai dengan jam 17.00 WIB. Rapat Bulanan selain untuk mempererat tali silaturahmi di Dinas Kesehatan, juga sangat bermanfaat untuk kinerja pegawai. Disamping memberikan motivasi, juga memberikan semua informasi yang dibutuhkan karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Rapat bulanan juga membahas keluhan dan kesulitan yang dialami pegawai selama bekerja, dan jika terdapat masalah akan dibahas langsung dan dimusyawarahkan bersama. Namun demikian, masih banyak karyawan yang tidak mengikuti Rapat bulanan dengan berbagai macam alasan. Sementara itu, belum ada sanksi dan hukuman yang tegas yang diberikan pimpinan tentang pegawai yang tidak mengikutinya. Setiap perusahaan ataupun Organisasi mempunyai target pencapaian yang harus dicapai oleh semua pegawainya. Begitu juga dengan Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang. Motivasi di Dinas Kesehatan ini sangat kuat terbukti dengan target yang harus dicapai setiap pegawainya terutama di Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang. Setiap atau organisasi menginginkan pegawai yang dapat bekerja mencapai target. Karena dengan begitu, Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang bisa berkembang dan maju.

Kesuksesan Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang juga membuat kesuksesan setiap pegawai. Pegawai jaman sekarang kebanyakan merasa pimpinan terlalu kejam dalam memberikan tanggung jawab kepadanya. Pegawai merasa apa yang mereka lakukan akan hanya membuat pimpinan dan organisasi maju dan tidak berpengaruh apa-apa terhadap dirinya.

Penilaian seperti itu salah besar. di Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang selalu mensupport semua kegiatan karyawan atau pegawainya dalam pencapaian target yang ditetapkan. Pegawai yang berhasil mencapai targetnya akan diberikan kompensasi dan penghargaan yang setimpal. Namun demikian, masih banyak pegawai yang terlena dengan kemalasannya dan lupa akan target pekerjaannya sehingga banyak pegawai yang tidak mencapai targetnya. Hal ini menjadikan pimpinan harus ekstra memberikan pengarahan dan motivasi agar pegawai mampu melaksanakan kinerjanya dengan baik

Motivasi tidak hanya memberikan dorongan, motivasi juga sangat berperan penting untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai. Dengan motivasi pegawai bekerja lebih semangat dan konsisten terhadap pekerjaan. Dari penjelasan diatas sangat tampak bahwa kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan kepada pegawai di Dinas kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang.

“Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan (Mathis dan Jackson. 2000 : 8)

“Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu_ menurut Sutrisno (2011:109)

Kepuasan kerja mengekspresikan sejumlah kesesuaian antara harapan seseorang tentang pekerjaannya yang dapat berupa prestasi kerja yang diberikan oleh Organisasi dan imbalan yang diberikan atas pekerjaannya. Pada hakekatnya seseorang didorong untuk beraktivitas karena dia berharap bahwa hal tersebut akan membawa keadaan yang lebih baik memuaskan dari pada keadaan sekarang.

Kepuasan kerja juga mempunyai arti penting untuk aktualisasi diri pegawai. Pegawai yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis. Pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan pegawai yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif dilingkungan organisasi .sehingga akan menambah semangat karyawan atau pegawai dalam meningkatkan kinerja. Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang masih banyak yang belum mengerti akan tanggung jawab dalam pekerjaan serta informasi yang harus disampaikan kepada masyarakat. Informasi yang seharusnya diberikan kepada masyarakat harus jelas dan dipahami. Contohnya informasi tentang imunisasi yang baik. Pegawai harus lebih mengerti dan memahami tentang hal itu. Namun masih banyak pegawai belum paham dan tidak mau menyampaikan informasi kepada masyarakat.

Berdasarkan penelitian terdahulu mengenai hubungan pengaruh motivasi terhadap kinerja penyuluh Lapangan Program Keluarga Berencana (PLKB)

di Kabupaten pemalang olh Rokhilah dkk dalam jurnal ekonomi dan manajemen No1 Januari 2014 Fakultas Ekonomi Untag Semarang. Hasil penelitian yang membuktikan bahwa Motivasi memiliki pengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja pegawai.

Peningkatan kualitas ASN dapat dilakukan melalui Motivasi dan promosi.

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan- kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal.

Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para pegawai agar mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan pada perusahaan atau organisasi dengan baik.

Motivasi tidak hanya memberikan dorongan ,motivasi juga sangat berperan penting untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan. Dengan motivasi karyawan bekerja lebih semangat dan konsisten terhadap pekerjaan. Dari penjelasan diatas sangat tampak bahwa kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan kepada karyawan.

McCormick dalam Mangkunegara (2000) bahwa : motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara prilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Dengan demikian dari

uraian serta defenisi yang dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa Perusahaan atau Organisasi bukan saja mengharapkan pegawai mampu,cakap dan terampil tapi yang terpenting mereka mempunyai motivasi untuk bekerja giat dan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Selain Motivasi, kualitas ASN juga dapat ditingkatkan melalui promosi jabatan. Pelaksanaan promosi jabatan dimaksudkan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai agar mau bekerja dengan perilaku kerja yang baik guna meningkatkan produktivitas kerja dan menjamin keberhasilan lembaga tersebut dalam mencapai sasarannya, dengan menyeimbangkan antara faktor individu dan faktor organisasi yang menjadi tempat bagi pegawai tersebut bernaung dan bekerja. Apabila kinerja pegawai tinggi, maka dengan sendirinya akan berpengaruh pada kinerja perusahaan atau organisasi, dengan demikian perusahaan atau organisasi dapat bersaing dalam dunia kerja yang semakin ketat seperti sekarang ini.

Masalah promosi jabatan tidak lepas dari perhatian seorang pimpinan atau atasan.Seorang pemimpin dapat memberikan penghargaan untuk pelaksanaan kerja yang baik bahkan lebih baik dari sebelumnya dengan kenaikan jabatan, karena dengan adanya promosi jabatan yang di berikan seorang pimpinan atau atasan berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang,organisasi atau masyarakat dalam mencapai tujuannya.

Menurut Hasibuan (2012:108) mengatakan bahwa “ Promosi adalah perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility karyawan kejahatan yang lebih baik tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban,hak,status, dan penghasilannya semakin besar.”

Jabatan merupakan tanggung jawab yang diemban setiap pegawai untuk melaksanakan tugas pekerjaannya. Promosi jabatan dalam suatu organisasi kerja dilakukan untuk memotivasi pegawainya untuk meningkatkan hasil kinerja yang dilakukan. Setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk di promosikan pada jabatan tertentu, apakah sebagai pimpinan puncak (Top Manager), kepala Bagian (middle manager), atau kepala unit (unit manager) yang pada dasarnya adalah membangun semangat dan kreativitas pegawai dalam bekerja. Permasalahan kompensasi, promosi jabatan dapat terjadi pada setiap organisasi kerja, terlebih lagi jika dikaitkan dengan peningkatan kinerja pegawai, yang masing-masing faktor akan memberikan dampak yang berbeda-beda.

Promosi jabatan memfokuskan pendidikan, kemampuan dan pengalaman kerja untuk berprestasi. Jika elaborasi tersebut bersifat positif maka kemungkinan akan berdampak pada peningkatan kinerja, akan tetapi sebaliknya jika hasil elaborasinya negatif maka akan berdampak pada kemunduran yang akhirnya memerlukan pengembangan karir. Dengan adanya promosi jabatan diharapkan dapat berjalan sesuai dengan paradigma kepangkatan dalam kedinasan serta menghindari adanya status kekerabatan yang mengarah pada kesenjangan kerja dan jabatan yang ditempati bukan pada pegawai yang dipromosikan tetapi pada orang yang memiliki kepentingan individual.

Selain itu, pegawai yang merasakan kepuasan kerja juga dapat meningkatkan kinerjanya. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, diantaranya adalah kesesuaian pekerjaan kebijaksanaan organisasi termasuk kesempatan untuk berkembang, lingkungan kerja dan perilaku

atasan. Jika karyawan merasa tidak puas maka ada beberapa hal yang mungkin akan dilakukan yaitu karyawan akan berfikir untuk meninggalkan pekerjaan atau produktivitas kinerjanya akan menurun. Menurut Dadang (2013:15) Kepuasan Kerja adalah:

“Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya,.

Kepuasan kerja mengekspresikan sejumlah kesesuaian antara harapan seseorang tentang pekerjaannya yang dapat berupa prestasi kerja yang diberikan oleh perusahaan dan imbalan yang diberikan atas pekerjaannya. Pada hakekatnya seseorang didorong untuk beraktivitas karena dia berharap bahwa hal tersebut akan membawa keadaan yang lebih baik memuaskan dari pada keadaan sekarang.

Kepuasan kerja juga mempunyai arti penting untuk aktualisasi diri karyawan. Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif dilingkungan perusahaan.

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu lembaga pemerintahan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya. Hal tersebut dijelaskan oleh Tika (2012:121), kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja pegawai merupakan salah satu tolak ukur dari keberhasilan suatu instansi atau lembaga, dan demi tercapainya suatu tujuan instansi atau lembaga yang optimal, dibutuhkan kemampuan dari pucuk pimpinan untuk memperhatikan kecakapan hubungan antara staf / pegawai yang tentunya mengarah pada pembinaan dan pemberian motivasi kepada pegawai, sehingga pegawai dapat pula memahami tugas dan tanggung jawab masing-masing serta mematuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan dalam instansi atau lembaga tersebut. pembinaan dan pemberian motivasi kepada pegawai, sehingga pegawai dapat pula memahami tugas dan tanggung jawab masing-masing serta mematuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan dalam instansi atau lembaga tersebut.

Kinerja karyawan sangat bergantung dengan manajemen SDM organisasi yang baik. Untuk Dinas kesehatan kabupaten Aceh Tamiang selalu memberikan yang terbaik untuk peningkatan kinerja para karyawannya. Berdasarkan fenomena tersebut diatas yang paling penting yang mempengaruhi kinerja karyawan atau pegawai diantaranya adalah motivasi promosi, dan kepuasan kerja.

Berdasarkan pemaparan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Motivasi, Promosi, dan Kepuasan Kerja

Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang”.

B. Identifikasi Masalah

Masalah-masalah “Kinerja Pegawai” yang telah teridentifikasi dilapangan:

- 1) Kurangnya kemauan pegawai dalam mengikuti Rapat bulanan.
- 2) Banyak karyawan yang tidak mencapai target yang sudah ditentukan
- 3) Tidak adanya sanksi yang jelas dan tegas jika pegawai tidak bekerja dengan tepat dan cepat
- 4) Kurangnya solidaritas sesama pegawai sehingga timbul kejenuhan dalam bekerja
- 5) Pada jam kerja, karyawan sering keluar tanpa izin dari atasan

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Kinerja Pegawai yang baik sangat penting, sehingga berdampak positif demi kemajuan organisasi, dalam identifikasi permasalahan diatas diperoleh gambaran dimensi permasalahan yang begitu luas, Namun, menyadari adanya keterbatasan waktu dan kemampuan, maka penulis memandang perlu memberi batasan masalah secara jelas dan terfokus. Selanjutnya masalah yang menjadi objek penelitian dibatasi hanya pada motivasi, promosi, dan kepuasan kerja pada kinerja pegawai di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang. Dinas Kesehatan yang berjumlah 55 orang dari ketiga variabel inilah yang sangat erat

hubungannya dengan kinerja pegawai yang nantinya jika diperbaiki dan dilakukan dengan baik akan berdampak positif bagi organisasi.

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dapat pula dirumuskan masalah-masalah sebagai berikut

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja dinas kesehatan.
2. Apakah Promosi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang
3. Apakah Kepuasan Kerja Berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang.
4. Apakah Motivasi promosi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pokok permasalahan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Menganalisis dan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang
2. Menganalisis dan untuk mengetahui pengaruh Promosi terhadap kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang.

3. Menganalisis dan untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang.
4. Menganalisis dan untuk mengetahui pengaruh motivasi, promosi dan kepuasan terhadap kinerja Pegawai Dinas Kesehatan kabupaten Aceh Tamiang.

b. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari proses penelitian serta analisi data dalam pengujian hipotesis penelitian, diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan Praktis, yaitu :

1. Manfaat Theoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan motivasi, promosi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Dan juga dapat bermanfaat sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya sebagai bahan perbandingan.

2. Manfaat Praktis

Untuk memberikan gambaran kepada manajemen Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang arti pentingnya motivasi, promosi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai agar dapat tetap bertahan dan meningkatkan kinerjanya.

3. Manfaat Bagi Penulis

- a) Sebagai tambahan wawasan dan pengetahuan serta gambaran dalam melakukan penelitian mengenai pengaruh Motivasi, Promosi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang.
- b) Bagi pembaca diharapkan penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi untuk penelitian yang serupa dan memberikan informasi mengenai pengaruh Motivasi, Promosi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di lingkungan kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang.
- c) Bagi pimpinan Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang diharapkan penelitian ini menjadi bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang melalui Motivasi, Promosi, dan kepuasan Kerja.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standart keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak adanya tolak ukur keberhasilannya. Kinerja secara umum dapat dipahami sebagai besarnya kontribusi yang diberikan pegawai terhadap kemajuan terhadap kemajuan dan perkembangan di lembaga tempat dia bekerja. Dengan demikian diperlukan kinerja yang lebih intensif dan optimal dari bagian organisasi demi optimalisasi bidang tugas yang diembannya. Kinerja suatu organisasi sangat penting, oleh karena itu dengan adanya kinerja maka tingkat pencapaian hasil akan terlihat sehingga akan dapat diketahui seberapa jauh pula tugas yang telah dipikul melalui tugas dan wewenang yang diberikan dapat dilaksanakan secara nyata dan maksimal.

Menurut Moeriono (2012:95) mengemukakan bahwa, "Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi".

Wiraan (2009:5) menyebutkan bahwa "Kinerja merupakan singkatan dari Kinetika energy yang padanannya dalam Bahasa Inggris adalah *performance*. Kinerja adalah

keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.”

Mangkunegara (2010:12) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Sedangkan menurut Wibowo (2007:7) menyebutkan bahwa “Kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja.”

Namun perlu dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung.

Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut:

1. Kuantitas dari hasil
2. Kualitas dari hasil
3. Ketetapan waktu dari hasil
4. Kehadiran, dan
5. Kemampuan bekerja sama

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat para ahli tersebut, dapat ditafsirkan bahwa kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Para pimpinan organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya yang berada di bawah pengawasannya. Walaupun para karyawan bekerja pada tempat yang sama namun produktivitas mereka tidaklah sama.

b. Manfaat dan Tujuan Kinerja

Penilaian kinerja merupakan alat yang bermanfaat tidak hanya untuk mengevaluasi kinerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi pegawai.

Menurut Rivai (2005:315) beberapa manfaat penilaian kinerja adalah:

1. Posisi tawar. Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh atau langsung dengan Pegawai.
2. Perbaikan Kinerja. Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja pegawai,
3. Penyesuaian kompensasi. Penilaian Kinerja membantu pengambil keputusan dalam penyesuaian ganti-rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikkan upah Bonus, atau kompensasi lainnya.
4. Keputusan penempatan. Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja.
5. Pelatihan dan pengembangan Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan.
6. Perencanaan dan pengembangan karir. Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.
7. Ketidakkuratan informasi Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sumberdaya manusia, atau komponen-komponen lain sistim informasi manajemen personalia.
8. Evaluasi proses *staffing* Prestasi kerja yang baik atau buruk adalah mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.
9. Menjamin kesempatan kerja yang adil. Penilaian prestasi kerja yang akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

10. Mengatasi tantangan-tantangan eksternal Kadang-kadang prestasi seseorang dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar lingkungan kerja seperti keluarga, kesehatan, dan masalah masalah pribadi lainnya.”

Menurut Weather dan Davis (1996:342) dalam buku Management SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis (Suwatno,et,al,2011:196) penilaian kinerja didinilainya, antara lain:

1. *Performance Improvement*. Memungkinkan karyawan dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
2. *Compensation Adjustment*. Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
3. *Placement Decision*. Menentukan Promosi, transfer dan demotion.
4. *Training and Development Needs*. Mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai agar kinerja mereka lebih optimal.
5. *Career Planning and Development*.Memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai.
6. *Staffing Process Deficiencies* Mempengaruh prosedur perekrutan pegawai.
7. *Infomational Inaccuracies and job- Design Error* Mengetahui ketidaktepatan Informasi dan kesalahan perancangan pekerjaan.
8. *Equal Employment Opportunity*.Kesempatan yang sama dalam pekerjaan.
9. *External challenges*.Tantangan-tantangan eksternal
10. *Feedback*.Umpan balik bagi pegawai dan Organisasi

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Perusahaan yang baik harus mampu mengukur setiap kinerja pegawainya karena hal ini merupakan salah satu Faktor yang menentukan apakah sebuah target yang diberikan perusahaan dapat dicapai atau tidak.Kinerja kerja seorang pegawai tidak selalu berada dalam kondisi yang baik kerena hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, oleh karena itu ada baiknya jika seorang pemimpin perusahaan

organisasi mengetahui apa saja faktor yang dapat mempengaruhi kinerja kerja pegawai.

Menurut Hasibuan (2006:94) mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja”.

Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2009:14) Kinerja (performance) dipengaruhi oleh tiga Faktor yaitu:

1. Faktor individu
2. Faktor psikologi
- 3 Faktor organisasi

Dalam teori di atas dapat diuraikan bahwa faktor individu ini meliputi

Kemampuan dan keahlian latar belakang, dan demografi. Kemampuan dan keahlian individu dapat terlihat dari latar belakang pendidikannya, keluarga dan tingkat social. Sedangkan demografi meliputi usia, etnis dan jenis kelamin. Faktor psikologis bisa berupa persepsi, attitude, personality, pembelajaran, dan motivasi Faktor organisasi meliputi sumber daya, budaya organisasi, penghargaan, struktur organisasi, dan job design.

Dari pendapat ahli tersebut, maka dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai dinilai oleh atasan langsung berdasarkan faktor-faktor yang telah ditentukan terlebih dahulu.

d. Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah metric Finansial ataupun non Finansial yang digunakan untuk membantu suatu organisasi menentukan dan mengukur kemajuan terhadap sasaran organisasi.

Menurut Lohman (2003) dalam Abdullah (2014:145) Indikator Kinerja adalah “Suatu yang digunakan untuk mengekspresikan secara kuantitatif efektifitas dan efisiensi proses atau operasi dengan berpedoman pada target-target tujuan organisasi”.

Dalam pandangan Lain, Moehariono (2012 :108) mendefenisikan indikator Kinerja sebagai berikut:

1. Indikator kinerja adalah nilai atau karakteristik tertentu yang digunakan untuk mengukur output atau outcome suatu kegiatan.
2. Indikator kinerja adalah alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Agus Dharma (2004:24) mengungkapkan bahwa hampir semua pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kuantitas, berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
2. Kualitas, berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan pegawai.
3. Ketepatan waktu yaitu sesuai apa tidak dengan waktu yang direncanakan.

Menurut Surya Dharma (2012:83) mengemukakan bahwa indikator kinerja sebagai berikut :

1. Konsisten
2. Tepat

3. Menantang
4. Dapat diukur
5. Dapat dicapai
6. Disepakati
7. Dihubungkan dengan waktu
8. Berorientasikan kerja kelompok.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja merupakan alat ukur yang dipergunakan untuk mengetahui tingkat keberhasilan yang dicapai pegawai.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Secara Umum defenisi atau pengertian motivasi adalah suatu tujuan atau pendorong, dengan tujuan sebenarnya tersebut yang menjadi daya secara positif ataupun negative penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif ataupun negative.

Menurut Samsudin (2010 :281) mengemukakan bahwa motivasi adalah“Proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.”

Menurut Siagian(2009:102) menyatakan bahwa motivasi“Merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya.”

Berbeda lagi dengan pendapat Edwin B Flippo dalam hasibuan (2010:143), moivasi adalah suatu” keahlian, dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi sekaligus tercapai”.

Berdasarkan uraian pendapat dari para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan atau perangsang yang membuat seseorang melakukan

pekerjaan yang diinginkannya dengan rela tanpa merasa terpaksa sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik atau menghasilkan sesuatu yang memuaskan.

b. Manfaat dan Tujuan Motivasi

Manfaat dan Tujuan organisasi ialah sarana untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Suatu tindakan memotivasi atau memberikan motivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh pihak yang diberi motivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi.

Adapun manfaat dan tujuan organisasi ialah sarana untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Suatu tindakan memotivasi atau memberikan motivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh pihak yang diberi motivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi.

Adapun manfaat dan tujuan dari motivasi menurut Soewatno (2001:147), diantaranya sebagai berikut :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifan pengadaan karyawan
7. Menciptakan hubungan kerja dan suasana yang baik
8. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan
12. baku, dan sebagainya.

Adapun tujuan pemberian motivasi menurut Hasibuan(2013:148),antara lain:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja bawahan,
- b. Meningkatkan motal dan kepuasan kerja karyawan
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan;
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan;
- e. Meningkatkan disiplin dan menurunkan tingkatan abseni karyawan;
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik;
- g. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- h. Meningkatkan kesejahteraan karyawan;
- i. Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Tujuan motivasi adalah untuk membuat semua orang bawahan atau karyawan benar-benar mau atau ingin bekerja keras untuk mencapai dan menyelesaikan segala apa yang menjadi kehendak dan rancangan organisasi.

c. Faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi

Motivasi sebagai proses batin atau proses psikologis dalam diri seseorang sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Menurut siagian(2009:62) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dapat diketahui berdasarkan karakteristik dari individu yang bersifat khas yang terdiri dari delapan Faktor Yaitu :

1. Karakteristik Biografi yang meliputi:
 - a. Usia
 - b. Jenis kelamin,
 - c. Status perkawinan,
 - d. Jumlah tanggungan,
 - e. Masa kerja,
2. Kepribadian
3. Persepsi
4. Kemampuan Belajar

5. Nilai – nilai yang dianut
6. Kepuasan Kerja
7. Kemampuan

Sedangkan menurut Harbani (2010:152) Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

- 1) Faktor eksteren
 - (a) Budaya organisasi
 - (b) Lingkungan kerja yang menyenangkan
 - (c) Komposisi yang memadai
 - (d) Adanya penghargaan akan prestasi
 - (e) Status dan tanggung jawab

- 2) Faktor interen
 - (a) Kematangan pribadi
 - (b) Tingkat pendidikan
 - (c) Keinginan dan harapan pribadi
 - (d) Kebutuhan terpenuhi
 - (e) Kelemahan dan keborosan
 - (f) Kepuasan kerja

Berdasarkan pendapat diatas bahwa yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu faktor eksteren dan interen. Faktor eksteren yang mempengaruhi motivasi kerja kondisi lingkungan kerja, budaya, organisasi, status dan jabatan. Faktor interen kebutuhan terpenuhi, tingkat pendidikan dan kepuasan kerja.

d. Indikator Motivasi

Kekuatan motivasi tenaga kerja untuk bekerja secara langsung tercermin sebagai upaya seberapa jauh ia bekerja keras.

Indikator motivasi menurut Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2013:148), mengatakan bahwa orang mau bekerja karena faktor-faktor bahwa motivasi kerja

karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan social, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan perwujudan diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu:

1. Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan: pemberian gaji yang layak kepada karyawan, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan: fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan social tenaga kerja, dana, pension, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan lainnya.
3. Kebutuhan social, ditunjukkan dengan: melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan: pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.
5. Kebutuhan perwujudan diri, ditunjukkan dengan: sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Menurut Uno (2009:73) dimensi dan indikator motivasi kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut:

Motivasi internal

1. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
3. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
4. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya
5. Memiliki rasa senang dalam bekerja.
6. Selalu berusaha mengungguli orang lain
7. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.

Motivasi eksternal

1. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya

2. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.
3. Bekerja dengan ingin memperoleh insentif.
4. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

Dari poin-poin indikator di atas dapat dijelaskan bahwa karyawan-karyawan termotivasi melakukan pekerjaannya karena mengetahui bahwa tugas dan pekerjaan yang dilakukan berkaitan dengan sesuatu yang penting yaitu terkait dengan pencapaian tujuan dan sasaran individu maupun tujuan dan sasaran organisasi.

3. Promosi

a. Pengertian Promosi

Promosi merupakan suatu motivasi yang dapat mendorong seseorang untuk berpartisipasi aktif dalam suatu perusahaan untuk menjadi lebih baik dan lebih maju dari posisi yang dimiliki saat ini. Promosi berperan penting bagi setiap pegawai dan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan, karena dengan adanya promosi menandakan bahwa adanya kepercayaan dan pengakuan dari organisasi akan kemampuan dan kecakapan pegawai yang bersangkutan untuk mencapai suatu jabatan yang lebih tinggi. Promosi jabatan adalah perpindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab lebih tinggi dan biasanya disertai dengan peningkatan gaji atau upah lainnya. Adanya Promosi jabatan akan membuat karyawan termotivasi untuk bekerja lebih giat, bersemangat, disiplin, dan meningkatkan prestasi kerja, sehingga mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Menurut Hasibuan (2012:108) mengatakan bahwa “ Promosi adalah yang memperbesar authority dan responsibility karyawan ke jabatan yang lebih baik tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar.”

Desler (Azhari 2011:76) mengatakan “Dalam proses manajemen sumber daya manusia, proses promosi jabatan harus didahului dengan melihat spesifikasi jabatan yang akan diisi oleh karyawan di organisasi tersebut.” Dengan demikian promosi akan selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi dan jabatan yang akan diduduki sebelumnya, selanjutnya promosi direalisasikan untuk memajukan pegawai.

Berdasarkan pada beberapa pengertian di atas, maka dapat diambil

suatu kesimpulan bahwa unsur yang terkandung dalam promosi jabatan adalah adanya pemindahan pegawai ke jenjang yang lebih tinggi dibarengi dengan penerimaan tanggung jawab lebih besar serta pendapatan yang diperoleh akan lebih besar pula. Promosi jabatan sebagai salah satu daya pendorong agar pegawai dapat meningkatkan semangat dan gairah kerjanya, maka sudah seharusnya para pimpinan instansi mampu untuk merealisasikan sesuai dengan situasi dan kondisi masing-masing instansi.

b. Manfaat dan Tujuan promosi

Setiap Perusahaan atau organisasi mempunyai tujuan dan manfaat yang berbeda-beda dalam mempromosikan para karyawan ke jenjang yang lebih tinggi, namun disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan atau organisasi.

Menurut Henry Simamora (Simamora, 1995:587) manfaat dari promosi adalah sebagai berikut:

1. Promosi memungkinkan perusahaan atau organisasi untuk mendayagunakan keahlian dan kemampuan karyawan setinggi mungkin.
2. Promosi seringkali diberikan mengimbali karyawan yang berkinerja sangat baik. Karyawan yang dihargai promosi akan termotivasi untuk memberikan kinerja yang lebih tinggi lagi jika mereka merasa bahwa kinerja yang efektif menyebabkan promosi.
3. Riset memperlihatkan bahwa kesempatan untuk promosi dan tingkat kepuasan kerja yang sangat tinggi berkorelasi secara signifikan. Sistem promosi karyawan yang efektif dapat menyebabkan efisiensi organisasional yang lebih besar dan tingkat moral kerja karyawan yang tinggi

Jadi promosi bermanfaat bagi perusahaan atau organisasi dan karyawan bagi perusahaan promosi bermanfaat untuk mendayagunakan kemampuan karyawan setinggi mungkin. Sedangkan, bagi karyawan memberikan motivasi untuk bekerja lebih serius lagi.

Para pakar telah banyak mempublikasikan tentang tujuan dari promosi jabatan, salah satunya adalah Melayu S>P Hasibuan yang mengemukakan tujuan dari pelaksanaan promosi, sebagai berikut (Hasibuan, 1993:127)

1. Untuk memperbaiki semangat kerja pegawai, yaitu bila promosi dilakukan pada pegawai yang berprestasi tinggi maka otomatis menimbulkan motivasi pegawai untuk mempertinggi semangat kerja tersebut diharapkan tercapai produktivitas yang tinggi.
2. Untuk memperluas pengalaman dan menambah pengetahuan pegawai atau karyawan dalam berbagai bidang jabatan dengan memindahkan jabatannya yang sekarang ke jabatan yang lebih tinggi, sehingga menjadi daya dorong semangat bagi karyawan lainnya.
3. Promosi ditujukan menjamin stabilitas kepegawaian yang menunjang pencapaian-pencapaian tujuan organisasi, antara lain seringkali mengadakan penarikan karyawan atau pegawai, pelatihan bagi para pegawai atau memberikan pesangon kepada pegawai yang berhenti.
4. Promosi memberikan kemampuan jabatan dan imbalan jasa yang semakin besar kepada pegawai yang berprestasi tinggi, sehingga menimbulkan kepuasan dan kebanggaan dan juga status social yang semakin tinggi.
5. Promosi juga dimaksudkan untuk memajukan pegawai dimana pegawai yang dipromosikan itu diberi kesempatan untuk mengembangkan karirnya, kreatifitas, dan inovasi yang lebih baik sehingga perusahaan atau organisasi dapat merasakan manfaat dari perkembangan tersebut.
6. Promosi juga dimaksudkan untuk mengisi jabatan karena pejabatnya berhenti, agar jabatan itu tidak kosong maka pegawai lain dipromosikan.
7. Promosi diharapkan dapat merangsang agar atau pegawai lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi dan juga meningkatkan produktifitas kerjanya.
8. Promosi juga bertujuan untuk mempermudah penarikan tenaga kerja, sebab dengan adanya promosi maka akan terjadi daya pendorong serta perangsang bagi tenaga-tenaga baru untuk memasukkan lamarannya.

Secara umum di dalam suatu perusahaan atau organisasi telah ada rumusan promosi yang jelas dan berencana. Promosi mempunyai arti yang penting bagi sebuah

perusahaan atau organisasi, karena dengan promosi kestabilan organisasi dan mental karyawan dapat terjamin.

c. Faktor – faktor yang mempengaruhi Promosi

Untuk mencapai tujuan promosi maka hendaknya promosi jabatan dilakukan berdasarkan azas- azas promosi jabatan sebagaimana Malayu S.P Hasibuan (2002 : 108-109) mengemukakan bahwa:

1) Kepercayaan

Promosi hendaknya berazaskan pada kepercayaan atau keyakinan mengenai kejujuran kemampuan dan kecakapan pegawai yang bersangkutan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik pada jabatan tersebut.

2) Keadilan

Promosi hendaknya berazaskan kepada keadilan mengenai penilaian kejujuran, kemampuan dan kecakapan terhadap semua pegawai. Penilaian harus jujur dan objektif jangan pilih kasih, tanpa melihat suku, golongan dan keturunannya.

3) Formasi

Promosi harus berazaskan kepada promosi yang ada, karena promosi pegawai hanya mungkin dilakukan jika ada formasi jabatan yang lowong, supaya ada uraian pekerjaan yang akan dilaksanakan karyawan tersebut.

d. Indikator Promosi

Fathoni (2006 :168) mengemukakan bahwa indikator yang dapat dipromosikan antara lain:

1. Kejujuran

Pegawai harus jujur pada diri sendiri, perjanjian-perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan sesuai perkataan dan perbuatannya dan tidak menyelewengkan jabatannya untuk kepentingan pribadinya.

2. Disiplin

Disiplin pegawai sangat penting, karena hanya dengan disiplin tersebut memungkinkan perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal.

3. Prestasi Kerja

Pegawai yang akan dipromosikan harus mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan, kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif, hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alat – alat dengan baik

4. Kerja Sama

Pegawai dapat bekerjasama dengan harmonis dengan sesama pegawai baik horizontal maupun vertical dalam mencapai sasaran organisasi.

5. Kecakapan

Pegawai yang dipromosikan harus cakap, mandiri, kreatif, dan Inovatif dalam menyelesaikan tugas – tugas pada jabatan tersebut dengan baik.

6. Loyalitas

Pegawai yang loyal dalam membela organisasi atau korps dari tindakan merugikan organisasi atau korpsnya.

7. Kepemimpinan

Dia harus membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama bekerja efektif dalam mencapai sasaran organisasinya

8. Komunikatif

Dapat berkomunikasi secara efektif dan mampu menerima atau mempresepsi informasi dari atasan maupun dari bawahannya dengan baik, sehingga tidak terjadi miskomunikasi.

9. Pendidikan

Pegawai harus memiliki ijazah dari pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatan tersebut.

4. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan kerja

Usaha yang dilakukan pegawai entah itu dinilai besar atau kecil, apabila didasari dengan kesungguhan dan loyalitas maka akan menghasilkan suatu nilai atas usaha tersebut yang dinamakan Kepuasan kerja merupakan akibat dari apa yang individu lakukan, sebagai perasaan yang alami ketika menuntaskan suatu pekerjaan.

Kepuasan kerja dapat dirumuskan sebagai respon umum pekerja berupa perilaku yang ditampilkan oleh pegawai sebagai hasil persepsi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Menurut Richard, Robert dan Gordon (2013:312,337) menegaskan bahwa, "Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang Terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, Pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain- lain. Ia melanjutkan pernyataan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap seseorang mengenai kerja dan ada beberapa alasan praktis yang membuat kepuasan kerja merupakan konsep yang paling penting bagi pemimpin." Penelitian menunjukkan pekerja yang puas lebih cenderung bertahan bekerja untuk organisasi.

Menurut Rivai (2014 : 475) adalah:

1. Teori ketidak sesuaian (*discrepancy theory*)
Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy positif*. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.
2. Teori keadilan (*equity theory*)
Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang pegawai yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti: upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Sedangkan orang selalu membandingkan dapat berupa seseorang di organisasi yang sama, atau ditempat lain atau bisa pula dengan dirinya di masa lalu.
3. Teori dua faktor (*two factor theory*)
Kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu.

Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau *dissatisfies*. *Satisfies* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfies (hygiene factors)* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari: gaji/upah, pengawasan, hubungan antarpribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar pegawai. Jika tidak terpenuhi faktor ini, pegawai tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, pegawai tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang pegawai, ketika mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan organisasi.

Kepuasan didapat ketika kebutuhan seseorang terpenuhi. Mengacu pada teori kebutuhan Maslow maka diketahui 5 tingkat kebutuhan seseorang yang akan terus dipenuhi:

1. Kebutuhan fisiologis

Contohnya adalah : Sandang / pakaian, pangan / makanan, papan / rumah dan kebutuhan biologi seperti bernafas dan hidup.

2. Kebutuhan keamanan dan keselamatan

Contohnya adalah : bebas dari penjahahan, bebas dari ancaman, bebas dari rasa sakit.

3. **Kebutuhan social**

Misalnya adalah : Memiliki teman, memiliki keluarga, kebutuhan dicintai,

4. **Kebutuhan penghargaan**

Dalam kategori ini dibagi menjadi dua jenis eksternal dan Internal.

Sub kategori eksternal meliputi : Pujian, piagam, tanda jasa, hadiah dan banyak lagi lainnya. Sedangkan sub kategori internal sudah lebih tinggi dari eksternal, pribadi tingkat ini tidak memerlukan pujian atau penghargaan dari orang lain untuk merasakan kepuasan dalam hidupnya

5. **Kebutuhan aktualisasi diri**

Mencoba memenuhi kebutuhan diri sendiri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi diri.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri pegawai dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja ditempat pekerjaannya. Sedangkan faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian dan sebagainya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Sutrisno, 2010: 80), yaitu:

- a) Faktor Psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan

- b) Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan dengan atasan.
- c) Faktor Fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan pekerjaan, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
- d) Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

Edy Sutrisno (2014 :77)mengatakan faktor-faktor yang memberikan kepuasan menurut blum (Dalam as;ad 2001) adalah:

1. Faktor Individu,meliputi umur,kesehatan,watak dan harapan.
2. Faktor Sosial,meliputi hubungan kekeluargaan,pandangan pekerja,kebebasan berpolitik dan hubungan kemasyarakatan.
3. Faktor Utama dalam Pekerjaan,meliputi upah,pengawasan,ketentraman, kerja,kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju.

Men Gilmer (1996) dalam Edy Sutrisno (2014:77)faktor-faktor yang Mempengaruhi kepuasan kerja adalah ;

1. Kesempatan untuk maju.dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memeperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
2. Kemauan kerja,Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja bagi karyawan.Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan pegawai selama kerja.
3. Gaji.Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
4. Organisasi dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja pegawai.
5. Pengawasan.sekaligus atasannya,supervise yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over.
6. Faktor insrinsik dan pekerjaan.atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu.sukar dan mudahnya serta kebanggaan alan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
7. Kondisi kerja,termasuk disini kondisi tempat,ventilasi,penyiaran,kantin dan tempat paker.
8. Aspek social dalam pekerjaan.merupakan salah satu sikap yang sulitdigambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

9. Komunikasi.komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya.dalam hal ini
10. adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar,memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi pegawainya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja
11. Fasilitas.Fasilitas rumah sakit,cuti,dana pension atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Edy Suitrisno(2014:79) juga mengutip pendapat yang dikemukakan oleh

Brown &Ghiselli (1950) bahwa adanya empat faktor yang menimbulkan

kepuasan kerja yaitu:

1. Kedudukan

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah.beberapa peneliti menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang mempengaruhi kepuasan kerja

2. Pangkat.

Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat atau golongan,sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentupada orang yang melakukannya.dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan mengubah perilaku dan perasaannya.

3. Jaminan finansial dan social

Finansial dan jaminan social kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja

4. Mutu Pengawasan

Hubungan antar pegawai dengan pihak pemimpin sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja.kepuasan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan ,sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disampaikan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. faktor psikologis faktor yang berhubungan dengan kejiwaan,yang meliputi minat,ketentraman, dalam kerja,sikap, bakat dan keterampilan
2. Faktor social faktor yang berhubungan dengan interaksi social antar karyawan dan atasan
3. Faktor fisik faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan,meliputi jenis pekerjaan,,pengaturan waktu,dan waktu istirahat,keadaan umur dsb.

4. Faktor finansial faktor yang berhubungan dengan jaminan dan kesejahteraan karyawan yg meliputi, sistim dan besarnya gaji, jminan social macam-macam tunjangan, fasilitas yg diberikan, promosi dsb.

b. Manfaat dan Tujuan Kepuasan Kerja.

Manfaat Kepuasan Kerja:

- a. Memiliki kpedulian terhadap organisasi
- b. Lebih Produktif
- c. Memiliki kemitraan terhadap orgnisasi

Adapun manfaat kepuasan kerja menurut Robinson dan Cobers (2000) diperkirakan tidak kurang dari 3.350 buah artikel yang berkaitan dengan kepuasan kerja akan memberikan manfaat antara lain sebagai berikut:

- a. Menimbulkan peningkatan kebahagiaan hidup pegawai
- b. Peningkatan produktivitas dan prestasi kerja
- c. Pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku
- d. Meningkatkan gairah semangat kerja
- e. Mengurangi tingkat absensi
- f. Mengurangi labor turn over (perputaran tanaga kerja)
- g. Mengurangi tingkat kecelakaan kerja
- h. Meningkatkan motivasi kerja
- i. Menimbulkan kematangan psikologis
- j. Menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaannya.

Menurut Nitisemito (2002:150) manfaat kepuasan kerja adalah:

1. Pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan
2. Kerusakan akan dapat dikurangi
3. Absensi dapat diperkecil
4. Perpindahan Pegawai dapat diperkecil
5. Produktifitas kerja dapat ditingkatkan
6. Ongkos perunit dapat diperkecil

Tujuan Pengukuran Kepuasan kerja bagi para pegawai adalah:

1. Mengidentifikasi kepuasan pegawai secara keseluruhan, termasuk kaitannya dengan tingkat urutan prioritasnya (urutan faktor atau atribut tolak ukur kepuasan yang dianggap penting bagi pegawai)

2. Mengetahui persepsi setiap karyawan terhadap organisasi
Sampai seberapa dekat persepsi tersebut sesuai dengan pesepssi tersebut
Sesuai dengan harapan mereka dan bagaimana perbandingannya dengan Karya pegawai lain
- 3 Mengetahui Atribut- atribut mana yang termasuk dalam kategori kritis(critical performment attributes) yang berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan pegawai.
- 4 Apabila memungkinkan, organisasi atau instansi dapat membandingkan Dengan indeks milik perusahaan atau instansi saingan atau yang lainnya (kuswandi,2004:55-56).

C. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator – Indikator kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2002:118) :

1. Perputaran Tenaga Kerja (Turnover)
Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai–pegawai yang kurang puas biasanya turnover-nya lebih tinggi.
2. Tingkat ketidakhadiran (absen) Kerja
Pegawai – pegawai yang kurang puas cenderung tingkat kehadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.
3. Tingkat Pekerjaan
Pegawai – pegawai yang menduduki tingakt pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah.Pegawai – pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

Menurut Veithzal Rivai (2009:860) menyatakan faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kerja seseorang pegawai adalah:

1. Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang actual dan sebagai control terhadap pekerjaan
2. Supervise
3. Organisasi dan manajemen
4. Kesempatan untuk maju
5. Gaji dan keuntungan dalam bidang Finansial lainnya seperti adanya insentif
6. rekan kerja
7. Kondisi pekerjaan.

B. Kerangka Konseptual

Berdasarkan pada uraian teori yang telah dikemukakan serta permasalahan yang ada, maka perlu dibuat suatu kerangka konseptual penelitian. Tujuannya adalah untuk memberikan kemudahan dalam mengkaji kondisi yang diteliti.

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini:

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai..

Motivasi penting, karena dengan motivasi ini diharapkan setiap orang mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas yang tinggi artinya Motivasi akan menumbuhkan prestasi baik secara individu maupun kelompok organisasi secara keseluruhan yang akan mempengaruhi kinerja pegawai-pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha semaksimal mungkin untuk memperoleh hasil yang terbaik. Salah satu usaha tersebut adalah mentaati semua peraturan yang ada di kantor, maka pegawai tersebut akan mendapatkan hasil yang maksimal. Sebaliknya apabila pegawai memiliki motivasi yang rendah maka dia akan bekerja sesuai kemauannya sendiri dan tidak mentaati aturan yang ada di dalam organisasi. Hal ini dikarenakan pegawai tidak mempunyai tanggung jawab dan kesadaran sebagai bagian dari organisasi. Agar pegawai dapat disiplin dalam bekerja, hal yang paling utama adalah kesadaran dari dalam diri pegawai itu sendiri.

Kesadaran tersebut akan menimbulkan rasa disiplin yang tinggi bagi pegawai syaydam dalam Kadarisman (2012:275), mengatakan motivasi adalah “ keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para pegawai sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa.”

Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (hendra Taufik,Djamhur Hamid dan Gunawan Eko Nurtjahjono ;2016) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

2. Pengaruh Promosi terhadap kinerja Pegawai

Promosi terjadi apabila pegawai dipindahkan dari suatu pekerjaan kepekerjaan yang lebih tinggi dalam pembayaran,tanggung jawab,dan atau level.Jika promosi direalisasikan kepada pegawai mereka akan terdorong bekerja giat.Bersembangat, berdisiplin,yang berdampak pada kinerja yang baik sehingga perusahaan secara optimal dapat dicapai, Rivai (2003:211)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi jabatan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dalam hal ini adalah kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang.Hal ini bahwa promosi jabatan merupakan salah satu variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hipotesis H2 diterima yaitu menyatakan promosi jabatan diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang.Kinerja pegawai bisa lebih baik dengan meningkatnya promosi jabatan serta lebih memperhatikan indikator kepemimpinan dan pendidikan formal.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Kepuasan kerja yang digunakan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan parera, Khatibi, dan Navartana (2014) di Srilanka yang menunjukkan adanya pengaruh positif atas variabel independen kepuasan kerja terhadap variabel independen kinerja pegawai. Hal ini dapat diakibatkan oleh adanya bonus yang diberikan perusahaan atau organisasi selain gaji, pokok, seperti di pernyataan (X1.2) tentang bonus pegawai. Hal ini mengakibatkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di organisasi.

4. **Pengaruh Motivasi, Promosi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai.**

Suatu organisasi harus mampu menyusun kebijakan yang tepat untuk mengatasi setiap perubahan yang akan terjadi. Fenomena perubahan berbagai pengaruh perubahan yang terjadi akibat reformasi menuntut organisasi baik organisasi swasta maupun pemerintah untuk mengadakan inovasi-inovasi guna menghadapi tuntutan perubahan dan berupaya menyusun kebijakan yang selaras dengan perubahan lingkungan.

Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Apabila dalam suatu organisasi mempunyai motivasi yang negative maka kebiasaan yang dilakukan pegawai-pegawai tersebut akan negatif, hal tersebut didukung dengan rendahnya promosi yang dimiliki pegawai. Promosi yang rendah ditambah dengan motivasi yang negative membuat pegawai tidak mentaati dan tidak melaksanakan peraturan-peraturan yang ada di dalam organisasi. Apabila motivasi yang ada di dalam organisasi bersifat positif, maka kebiasaan yang akan dilakukan pegawainya juga

akan positif apalagi didukung dengan promosi yang tinggi dari setiap pegawai, sehingga pegawai akan disiplin dalam bekerja demi mencapai hasil yang maksimal.

Disamping Motivasi, Promosi dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Ada beberapa penelitian yang meneliti mengenai pengaruh maupun hubungan antar tiga variabel yaitu Motivasi, promosi, dan Kepuasan kerja.

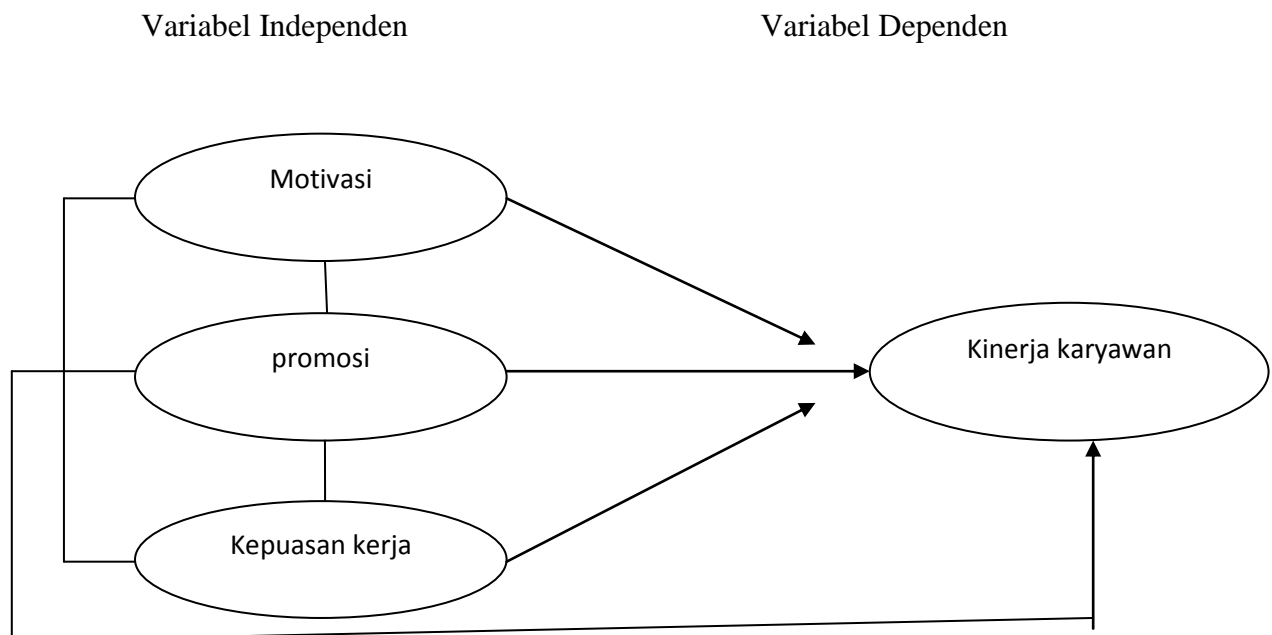
Dalam sebuah organisasi atau instansi promosi jabatan menjadi perhatian utama oleh para atasan atau pimpinan, karena promosi jabatan berhubungan erat dengan keberhasilan organisasi atau instansi dalam mencapai tujuan-tujuannya. Adanya promosi jabatan dari atasan atau pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai, karena dengan adanya promosi jabatan yang diberikan kepada pegawai diharapkan pegawai tersebut akan lebih meningkatkan tingkat kerjanya. Kinerja pada dasarnya merupakan perpaduan antara aspek promosi jabatan yang diberikan pimpinan atau atasan dengan kemampuan atau keahlian dirinya dalam melaksanakan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya. Promosi jabatan merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja (kinerja). Semua instansi atau perusahaan mengharapkan kinerja yang terbaik dari pegawai atau pegawainya, begitu pula dengan karyawan atau pegawai juga mengharapkan timbal balik dari instansi, salah satunya adalah promosi jabatan. Sehingga karyawan atau pegawai tersebut mampu mempersembahkan kinerja yang maksimal yang nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi atau instansi dimana pegawai tersebut bernaung.

Selain itu Kepuasan kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja cenderung lebih efektif dalam bekerja daripada

pagawai yang tidak memiliki kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan, ketika mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan organisasi

Faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah Motivasi, Promosi dan Kepuasan Kerja. Motivasi, Promosi dan Kepuasan Kerja dapat menciptakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan siap untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya, sehingga permasalahan kinerja dapat terselesaikan.

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut di atas adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka pemikiran

C. Hipotesis Penelitian

(Arikunto,1997:64) Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang berkumpul

Berdasarkan uraian rumusan masalah,telaah pustaka,dan kerangka pemikiran yang ada maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Ada pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang.
2. Ada pengaruh Promosi terhadap kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang.
3. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang.
4. Ada Pengaruh motivasi,promosi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini berupa penelitian asosiatif. Dimana, menurut Sugiono (2012: 11), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas X terhadap variabel Y dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu. Penelitian ini untuk melihat Pengaruh motivasi, promosi, dan Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan. Penelitian ini menggunakan metode survey dari suatu populasi dengan mengandalkan pernyataan (angket) sebagai instrument pengumpulan data. Pendekatan penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif. Jenis penelitian deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan data/mencandran data berdasarkan kondisi aktual. Narbuko dan Achmadi (2007:44) mengatakan "Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang berusaha untuk menuturkan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data-data, jadi ia juga menyajikan data, menganalisis, dan menginterpretasi."

B. Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional mencakup uraian dari konsep yang sudah dirumuskan dalam bentuk indikator-indikator agar lebih memudahkan operasionalisasi dari suatu penelitian. Variabel penelitian ini ditentukan oleh landasan teori yaitu Motivasi dan promosi, kepuasan kerja dan

Kinerja Pegawai. Secara operasional keempat variabel tersebut dapat didefinisikan sebagai berikut:

Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator Variabel	
Motivasi (X1) Sumber : Hasibuan (2013 : 148)	Keahlian, dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil,sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi sekaligus tercapai	1.Kebutuhan Fisik 2.Kebutuhan rasa aman dan keselamatan 3.Kebutuhan social 4.Kebutuhan akan Penghargaan 5.Kebutuhan perwujudan diri.	
Kepuasan kerja (X3) Sumber: Richard,Robert (2013:312,337)	Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaan itu sendiri,gaji kesempatan promosi atau pendidikan,pengawasan,rekan kerja,beban kerja dan lain-lain	1.Balas jasa yang adil 2.pekerjaan yang secara mental menantang 3.kondisi yang mendukung 4.rekan kerja yang mendukung 5.sikap pemimpin	
Kinerja Karyawan(Y) Sumber: Anwar Prabu Mangkunegara (2006:67)	Hasil kerja secara kualitas dan kunatitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	1.Kualitas 2.Kuantitas 3.ketepatan Waktu 4.Efektifitas 5.Kemandirian	

C. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang. Waktu penelitian dilakukan dari bulan Desember 2018 sampai dengan bulan maret 2019

Tabel 3.2 Waktu Penelitian

No	Keterangan	Desember 2018				Januari 2019				Februari 2019				Maret 2019			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1	Pengajuan judul	■	■														
2	Pengajuan proposal penelitian			■	■	■											
3	Penulisan proposal tesis				■	■	■										
4	Seminar proposal tesis					■											
5	Perbaikan setelah seminar						■	■	■								
6	Pengajuan surat izin riset							■	■								
7	Pelaksanaan riset								■	■	■	■					
8	Bimbingan									■	■	■	■	■			
9	Sidang tesis															■	■
10	Perbaikan sidang tesis															■	■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiono (2008:72).“ Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Pada penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan bagian yang ada di Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang berjumlah 55 orang

Tabel 3.3
Daftar Populasi Pegawai Bagian Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang

NO	Jabatan	Jumlah Karyawan (orang)
1	Staf	55
	Total	55

Sumber: Data Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang 2019

2. Sampel.

Sampel adalah bagian dari jumlah yang mewakili responden yang ada didalam penelitian. Menurut Arihkunto (2005: 121) "Apabila subjeknya kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi."

Sugiono, (2012:88) "Penelitian sampel dilakukan dengan menggunakan metode penelitian populasi yaitu teknik penelitian yang mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sampel." Adapun sampelnya merupakan sampel

Jenuh yaitu tehnik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel.

E. Tehnik pengumpulan Data

Tehnik pengumpulan data dari penelitian ini adalah

1. yaitu Daftar pernyataan (angket) data yang didapatkan dengan cara mengajukan pernyataan secara tertulis kepada responden. menurut sugiono (2008:199) kuisisioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.
2. Studi dokumentasi yaitu data yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian adalah data kuantitatif
3. Data mengenai Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang yang relevan dan mendukung penelitian meliputi :
 1. laporan perkembangan kinerja karyawan.

2. Buku- buku ilmiah dan literature yang diperoleh sehubungan dengan masalah penelitian yang diteliti.

F. Instrumen Penelitian

Menurut Arikunto (2002), Instrumen pengumpulan data adalah “alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya ”Pada penelitian ini instrument penelitian yang digunakan adalah angket/kuisisioner. Skala pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Skala ordinal yang berupa Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian social ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut variabel penelitian.

Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberi skor (Sugiono, 2012), Skala ordinal (Skala Likert) menggunakan lima tingkatan jawaban yang dapat berbentuk sebagai berikut:

Tabel 3.4 Skor Penelitian Skala likert

No.	Skala	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Sumber : Sugiono (2012)

Tehnik distribusi angket dilakukan dengan bertatap muka secara langsung dengan karyawan bidang pada Dinas Kesehatan Tamiang

Tabel 3.5 Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja

		Correlations										
		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Skor Total
Item 1	Pearson Correlation	1	,271*	,001	-,085	,204	,196	-,321*	,348**	,420**	,023	,288*
	Sig. (2-tailed)		,045	,992	,539	,135	,152	,017	,009	,001	,869	,033
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item 2	Pearson Correlation	,271*	1	,707**	,167	,190	,487**	,343*	,350**	,641**	,709**	,818**
	Sig. (2-tailed)	,045		,000	,224	,164	,000	,010	,009	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item 3	Pearson Correlation	,001	,707**	1	,122	,152	,690**	,303*	,516**	,430**	,931**	,863**
	Sig. (2-tailed)	,992	,000		,374	,267	,000	,025	,000	,001	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item 4	Pearson Correlation	-,085	,167	,122	1	,390**	-,129	,283*	-,164	-,256	-,032	,139
	Sig. (2-tailed)	,539	,224	,374		,003	,349	,036	,232	,059	,819	,311
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item 5	Pearson Correlation	,204	,190	,152	,390**	1	,014	,007	,183	,083	,083	,303*
	Sig. (2-tailed)	,135	,164	,267	,003		,917	,962	,181	,546	,545	,025
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item 6	Pearson Correlation	,196	,487**	,690**	-,129	,014	1	,235	,531**	,332*	,775**	,773**
	Sig. (2-tailed)	,152	,000	,000	,349	,917		,084	,000	,013	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item 7	Pearson Correlation	-,321*	,343*	,303*	,283*	,007	,235	1	-,066	,079	,246	,387**
	Sig. (2-tailed)	,017	,010	,025	,036	,962	,084		,632	,565	,070	,004
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item 8	Pearson Correlation	,348**	,350**	,516**	-,164	,183	,531**	-,066	1	,496**	,496**	,628**
	Sig. (2-tailed)	,009	,009	,000	,232	,181	,000	,632		,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item 9	Pearson Correlation	,420**	,641**	,430**	-,256	,083	,332*	,079	,496**	1	,543**	,642**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,001	,059	,546	,013	,565	,000		,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item 10	Pearson Correlation	,023	,709**	,931**	-,032	,083	,775**	,246	,496**	,543**	1	,867**
	Sig. (2-tailed)	,869	,000	,000	,819	,545	,000	,070	,000	,000		,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Skor Total	Pearson Correlation	,288*	,818**	,863**	,139	,303*	,773**	,387**	,628**	,642**	,867**	1
	Sig. (2-tailed)	,033	,000	,000	,311	,025	,000	,004	,000	,000	,000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Sumber: SPSS IBM Statistics 20

Berdasarkan tabel 3.5 dapat disimpulkan bahwa terdapat 10 instrumen mengenai motivasi kerja. Sampel (n) sebanyak 55 responden berarti $r_{\text{tabel}} = 0,266$. Hasil validitas instrumen di atas menunjukkan bahwa terdapat 1 item yang tidak valid yaitu butir soal nomor 4. Dengan demikian butir soal yang tidak valid akan dibuang. Selanjutnya, akan disajikan tabel uji reabilitas instrumen motivasi kerja.

Tabel 3.6 Uji Reabilitas Instrumen Motivasi Kerja

		N	%
Cases	Valid	55	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	55	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure

Cronbach's Alpha	N of Items
,816	9

Sumber: SPSS IBM Statistics 20

Berdasarkan hasil pengujian reabilitas diatas diketahui angka *cronbach's alpha* adalah sebesar 0,816. Angka tersebut memenuhi dari nilai minimal *cronbach's alpha* 0,6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen Motivasi Kerja memiliki reabilitas yang baik.

a) Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen Promosi

Berikut ini akan disajikan tabel yang berisikan uji validitas instrumen promosi

Tabel 3.7 Uji Validitas Instrumen Promosi

		Correlations								
		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Skor Total
Item_1	Pearson Correlation	1	,071	,773**	-,188	,064	,295	,781**	,731**	,757**
	Sig. (2-tailed)		,604	,000	,169	,641	,029	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item_2	Pearson Correlation	,071	1	-,061	,434**	,105	,025	-,061	,169	,291*
	Sig. (2-tailed)	,604		,660	,001	,444	,857	,657	,219	,031
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item_3	Pearson Correlation	,773**	-,061	1	-,058	,059	,434**	,872**	,752**	,790**
	Sig. (2-tailed)	,000	,660		,674	,669	,001	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item_4	Pearson Correlation	-,188	,434**	-,058	1	,286*	,051	-,111	,046	,225
	Sig. (2-tailed)	,169	,001	,674		,034	,710	,418	,736	,099
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item_5	Pearson Correlation	,064	,105	,059	,286*	1	,371**	,341*	,297*	,468**
	Sig. (2-tailed)	,641	,444	,669	,034		,005	,011	,028	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item_6	Pearson Correlation	,295	,025	,434**	,051	,371**	1	,626**	,557**	,636**
	Sig. (2-tailed)	,029	,857	,001	,710	,005		,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item_7	Pearson Correlation	,781**	-,061	,872**	-,111	,341*	,626**	1	,843**	,888**
	Sig. (2-tailed)	,000	,657	,000	,418	,011	,000		,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item_8	Pearson Correlation	,731**	,169	,752**	,046	,297*	,557**	,843**	1	,910**
	Sig. (2-tailed)	,000	,219	,000	,736	,028	,000	,000		,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Skor Total	Pearson Correlation	,757**	,291*	,790**	,225	,468**	,636**	,888**	,910**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,031	,000	,099	,000	,000	,000	,000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55

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

.

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: SPSS IBM Statistics 20

Berdasarkan tabel 3.7 dapat disimpulkan bahwa terdapat 8 instrumen mengenai promosi. Sampel (n) sebanyak 55 responden berarti $r_{\text{tabel}} = 0,266$. Hasil validitas instrumen di atas menunjukkan bahwa terdapat 1 item yang tidak valid yaitu butir soal nomor 4. Dengan demikian butir soal yang tidak valid akan dibuang. Selanjutnya, akan disajikan tabel uji reabilitas instrumen promosi.

Tabel 3.8 Uji Reabilitas Instrumen Promosi

		N	%
Cases	Valid	55	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	55	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	N of Items
,823	7

Sumber: SPSS IBM Statistics 20

Berdasarkan hasil pengujian reabilitas diatas diketahui angka *cronbach's alpha* adalah sebesar 0,823. Angka tersebut memenuhi dari nilai minimal *cronbach's alpha* 0,6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen promosi memiliki reabilitas yang baik.

b) Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen Kepuasan Kerja

Berikut ini akan disajikan tabel yang berisikan uji validitas instrumen kepuasan kerja.

Tabel 3.9 Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja

		Correlations								Skor
		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Total
Item 1	Pearson Correlation	1	,613**	,130	,432**	,641**	,339*	,092	,155	,799**
	Sig. (2-tailed)		,000	,346	,001	,000	,011	,504	,260	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item 2	Pearson Correlation	,613**	1	,429**	,272*	,419**	,133	,193	,095	,755**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,044	,001	,332	,159	,491	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item 3	Pearson Correlation	,130	,429**	1	,429**	-,232	,082	,327*	,221	,475**
	Sig. (2-tailed)	,346	,001		,001	,088	,551	,015	,105	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item 4	Pearson Correlation	,432**	,272*	,429**	1	,097	,245	,251	,313*	,561**
	Sig. (2-tailed)	,001	,044	,001		,483	,071	,065	,020	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item 5	Pearson Correlation	,641**	,419**	-,232	,097	1	,238	-,002	,215	,575**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,088	,483		,080	,989	,115	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item 6	Pearson Correlation	,339*	,133	,082	,245	,238	1	,379**	,565**	,537**
	Sig. (2-tailed)	,011	,332	,551	,071	,080		,004	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item 7	Pearson Correlation	,092	,193	,327*	,251	-,002	,379**	1	,527**	,480**
	Sig. (2-tailed)	,504	,159	,015	,065	,989	,004		,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item 8	Pearson Correlation	,155	,095	,221	,313*	,215	,565**	,527**	1	,515**
	Sig. (2-tailed)	,260	,491	,105	,020	,115	,000	,000		,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Skor Total	Pearson Correlation	,799**	,755**	,475**	,561**	,575**	,537**	,480**	,515**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

Sumber: SPSS IBM Statistics 20

Berdasarkan tabel 3.10 dapat disimpulkan bahwa terdapat 8 instrumen mengenai kepuasan kerja. Sampel (n) sebanyak 55 responden berarti $r_{\text{tabel}} = 0,266$. Hasil validitas instrumen di atas menunjukkan bahwa semua item dinyatakan valid. Selanjutnya, akan disajikan tabel uji reabilitas instrumen kepuasan kerja.

Tabel 3.10 Uji Reabilitas Instrumen Kepuasan Kerja

		N	%
Cases	Valid	55	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	55	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	N of Items
,724	8

Sumber: SPSS IBM Statistics 20

Berdasarkan hasil pengujian reabilitas diatas diketahui angka *cronbach's alpha* adalah sebesar 0,724. Angka tersebut memenuhi dari nilai minimal *cronbach's alpha* 0,6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen kepuasan kerja memiliki reabilitas yang baik.

c) Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen Kinerja

Berikut ini akan disajikan tabel yang berisikan uji validitas instrumen kinerja.

Tabel 3.12 Uji Validitas Instrumen Kinerja

		Correlations										Skor
		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Total
Item 1	Pearson Correlation	1	,125	,118	-,161	,482**	,334	-,314*	,224	,300*	-,329*	,139
	Sig. (2-tailed)		,362	,391	,241	,000	,013	,020	,101	,026	,014	,311
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item 2	Pearson Correlation	,125	1	,637**	-,161	,182	,323*	,231	-,021	,020	,158	,304*
	Sig. (2-tailed)	,362		,000	,240	,184	,016	,090	,876	,886	,249	,024
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item 3	Pearson Correlation	,118	,637**	1	,073	,324*	,236	,055	-,223	,317*	,159	,349**
	Sig. (2-tailed)	,391	,000		,594	,016	,083	,689	,102	,018	,246	,009
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item 4	Pearson Correlation	-,161	-,161	,073	1	,301*	,081	,418**	-,022	,248	,484**	,610**
	Sig. (2-tailed)	,241	,240	,594		,026	,555	,002	,871	,068	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item 5	Pearson Correlation	,482**	,182	,324*	,301*	1	,141	,093	,211	,814**	,349**	,651**
	Sig. (2-tailed)	,000	,184	,016	,026		,304	,500	,123	,000	,009	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item 6	Pearson Correlation	,334*	,323*	,236	,081	,141	1	,151	,374**	,146	,006	,399**
	Sig. (2-tailed)	,013	,016	,083	,555	,304		,270	,005	,287	,964	,003
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item 7	Pearson Correlation	-,314*	,231	,055	,418**	,093	,151	1	,354**	,073	,839**	,706**
	Sig. (2-tailed)	,020	,090	,689	,002	,500	,270		,008	,598	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item 8	Pearson Correlation	,224	-,021	-,223	-,022	,211	,374**	,354**	1	,102	,224	,400**
	Sig. (2-tailed)	,101	,876	,102	,871	,123	,005	,008		,459	,100	,002
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item 9	Pearson Correlation	,300*	,020	,317*	,248	,814**	,146	,073	,102	1	,398**	,593**
	Sig. (2-tailed)	,026	,886	,018	,068	,000	,287	,598	,459		,003	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item 10	Pearson Correlation	-,329*	,158	,159	,484**	,349**	,006	,839**	,224	,398**	1	,778**
	Sig. (2-tailed)	,014	,249	,246	,000	,009	,964	,000	,100	,003		,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Skor Total	Pearson Correlation	,139	,304*	,349**	,610**	,651**	,399**	,706**	,400**	,593**	,778**	1
	Sig. (2-tailed)	,311	,024	,009	,000	,000	,003	,000	,002	,000	,000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: SPSS IBM Statistics 20

Berdasarkan tabel 3.12 dapat disimpulkan bahwa terdapat 10 instrumen mengenai kinerja. Sampel (n) sebanyak 55 responden berarti $r_{tabel} = 0,266$. Hasil validitas instrumen di atas menunjukkan bahwa terdapat 1 item yang tidak valid yaitu butir soal nomor 1. Dengan demikian, butir soal yang tidak valid akan dibuang. Selanjutnya, akan disajikan tabel uji reabilitas instrumen kepuasan kerja

Tabel 3.13 Uji Reabilitas Instrumen Kinerja

Case Processing Summary		
	N	%
Valid	55	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	55	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,720	9

Sumber: SPSS IBM Statistics 20

Berdasarkan hasil pengujian reabilitas diatas diketahui angka *cronbach's alpha* adalah sebesar 0,720. Angka tersebut memenuhi dari nilai minimal *cronbach's alpha* 0,6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen kepuasan kerja memiliki reabilitas yang baik.

G. Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode analisis data kuantitatif. Metode analisis data kuantitatif adalah metode analisis data yang menggunakan perhitungan angka-angka yang nantinya akan dipergunakan untuk megambil suau keputusan di dalam memecahkan masalah dan daa-data yang diperoleh dianalisa dengan mengguakan teori-teori yang telah berlaku secara umum, sedangkan alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel independen (X) terhadap satu variabel dependen (Y) secara bersama-sama. Persamaan regresi linier berganda adalah :

$$Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = kinerja pegawai

X1 = Diklat

X2 = Promosi

X3 = Kepuasan Kerja

β_1 = Koefisien regresi dari variabel X₁, Diklat

β_2 = Koefisien regresi dari variabel X₂, Promosi

β_3 = Koefisien regresi dari variabel X₃, Kepuasan kerja

a = Konstanta

ϵ = standar error

Sebelum melakukan metode regresi linear berganda perlu dilakukan pengujian, seperti:

a) Uji Asumsi Klasik

Untuk menghasilkan suatu model yang baik, analisis regresi memerlukan pengujian asumsi klasik sebelum melakukan pengujian hipotesis. Apabila terjadi penyimpangan dalam pengujian asumsi klasik perlu dilakukan perbaikan terlebih dahulu. Pengujian asumsi klasik tersebut meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedasitas, dan uji autokorelasi.

(1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, ada dua cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisa grafik dan uji statistik. Analisa grafik dengan melihat histogram dan normal plot. Sedangkan uji statistik dapat menggunakan *kolmogorov smirnov test*.

(2) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik

seharusnya tidak terjadi kolerasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkolerasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen sama dengan nol. Multikolinieritas dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF), kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

(3) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari satu residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau terjadi heterokedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas yaitu dengan melihat grafik scatterplot maupun uji Glesjer.

2) Uji Hipotesis

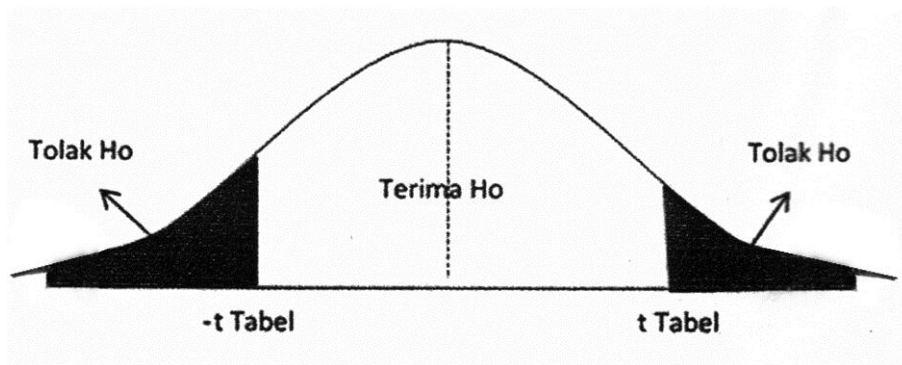
a) Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikan individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Bentuk pengujiannya adalah :

$H_0 : \beta_i = 0$, artinya suatu variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen,

$H_a : \beta_i \neq 0$, artinya suatu variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.



Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:244), uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan berdasarkan nilai t hitung dan nilai signifikan sebagai berikut :

- 1) Terima H_0 Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. > 0,05
- 2) Tolak H_0 Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau Sig. > 0,05

Rumus Uji t adalah sebagai berikut : (Sugiyono, 2012:244)

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

t = nilai t hitung

r = nilai koefisien relasi

n = jumlah sampel

b) Uji Simultan Signifikan (Uji F)

Uji ini pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel independen.

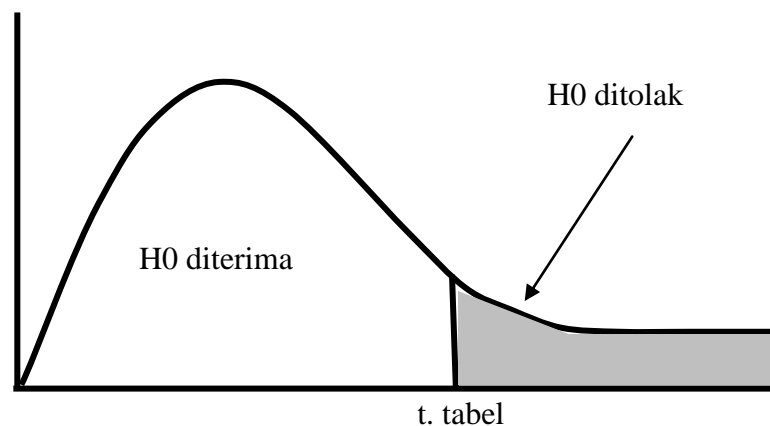
Bentuk pengujiannya :

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, artinya semua variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

$H_a : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 \neq 0$, artinya semua variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen

Kriteria pengambilan keputusan berdasarkan nilai F hitung dan nilai signifikansi:

- 1) Jika nilai F hitung $>$ F tabel atau Sig. $<$ 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak
- 2) Jika nilai F hitung $<$ F tabel atau Sig. $>$ 0,05 maka H_a ditolak dan H_0 diterima



Gambar 4.6 Kurva Uji f

Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis

Rumus Uji F seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2012:57) sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2(n - k - 1)}{k(1 - R^2)}$$

Keterangan :

F_h = F hitung

n = banyak sampel

k = jumlah variabel independen

R = Koefisien determinasi

3) Koefesien Determinasi (R^2)

Determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan kata lain nilai koefesien determinan digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel yang diteliti X dan Y sebagai variabel terikatnya. Semakin besar nilai koefesien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel X menerangkan variabel Y. Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X adalah besar terhadap variabel Y.

Rumus koefesien determinasinya yaitu:

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

D = Determinasi

R = Nilai Korelasi Berganda

100% = presentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Tempat Penelitian

a. Gambaran Umum Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang

Dalam rangka mewujudkan tujuan dan sasaran pembangunan kesehatan, Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang telah berupaya melaksanakan berbagai program/ kegiatan yang menjadi prioritas. Melaksanakan upaya *promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitative*, Upaya kesehatan nyata yang telah dilaksanakan seoptimal mungkin, seperti promosi kesehatan kepada masyarakat, Imunisasi, pencegahan dan penanggulangan penyakit seperti KLB Demam Berdarah dan Diare, upaya pemulihan dan perbaikan gizi masyarakat, upaya penyehatan lingkungan.

Berkaitan dengan hal tersebut, sasaran yang ditempuh adalah melalui peningkatan dan pengembangan kebijakan manajemen kesehatan yang proaktif, peningkatan pengetahuan dan sikap masyarakat untuk berperilaku sehat, peningkatan kualitas dan kuantitas sarana pelayanan kesehatan yang didukung oleh peralatan dan obat-obatan yang mencukupi serta tersedianya SDM yang berkualitas secara merata sesuai kebutuhan menurut proporsi penduduk dan luas wilayah. Selain itu dilakukan pencapaian indikator kesehatan penting lainnya meliputi penurunan angka kematian dan angka kesakitan, peningkatan umur

harapan hidup, peningkatan status gizi masyarakat yang didukung oleh lingkungan yang sehat melalui peningkatan dan pengembangan upaya kesehatan secara terpadu, berhasilguna dan berdayaguna.

Untuk lebih mengoptimalkan upaya pembangunan kesehatan kedepan, langkah-langkah yang akan dilaksanakan adalah melalui peningkatan kapasitas kualitas SDM kesehatan yang ada, pengembangan dan pengadaan sarana kesehatan pendukung pelayanan Puskesmas, Pustu dan Poskesdes/Polindes maupun Posyandu secara bertahap, peningkatan perencanaan dan pelaksanaan program kesehatan terpadu melalui peningkatan koordinasi, sinkronisasi dalam wadah rapat kerja kesehatan Kabupaten yang berdasarkan fakta dan prioritas, serta advikasi dan pendekatan kerjasama lintas sector dan pengembangan sistem pembiayaan kesehatan yang lebih berorientasi pada upaya peningkatan SDM masyarakat dengan menggunakan pendekatan Paradigma Sehat. Dengan Visinya adalah terwujudnya pelayanan kesehatan berkualitas merata, menuju masyarakat sehat dan mandiri

b. Visi Misi dan Tujuan Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang.

Mengacu pada Visi dan Misi Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang dengan memberikan pelayanan kesehatan yang sesuai dengan harapan masyarakat dan pemberi pelayanan serta selalu melakukan perbaikan pemenuhan kebutuhan secara benar pada seluruh lapisan masyarakat dalam rangka mewujudkan masyarakat sehat fisik dan mental dengan melibatkan peran aktif masyarakat. Serta dengan memperhatikan Visinya

“ **Terwujudnya Pelayanan Kesehatan Berkualitas, Merata, Menuju masyarakat sehat dan Mandiri**”.

Untuk mewujudkan visi yang telah ditetapkan tersebut dan untuk memberikan arah dan focus program yang akan dilaksanakan, maka ditetapkan Empat Misi Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang, yaitu sebagai berikut:

Misi Pertama : Meningkatkan Sistem Management dan Informasi Kesehatan serta Pemerataan Sumber Daya Kesehatan

Misi Kedua : Meningkatkan Pelayanan Kesehatan yang bermutu dan Merata

Misi Ketiga : Meningkatkan kerja sama Lintas Sektor dan Swasta serta melibatkan masyarakat dalam Penyelenggaraan Upaya Kesehatan

Misi Keempat: Meningkatkan Upaya Pencegahan dan Penanggulangan Penyakit tidak Menular dan Penyakit Menular berbasis lingkungan Secara komprehensif

c. Struktur organisasi Dinas Kesehatan kabupaten Aceh Tamiang.

Secara formal, penataan struktur organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang terdiri dari:

(1) Jabatan Struktural :

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretaris

1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 2. Sub Bagian Program dan Pelaporan
 3. Sub Bagian Keuangan
- (2) Bidang Kesehatan Masyarakat
- a. Kepala Bidang Kesehatan Masyarakat membawahi
 1. Seksi Kesehatan Keluarga dan Gizi Masyarakat
 2. Seksi Promosi dan Pemberdayaan Masyarakat
 3. Seksi Kesehatan Lingkungan Kesehatan Kerja dan Olah raga
- (3) Bidang Pencegahan dan Pengendalian Kesehatan
- b. Kepala Bidang Pencegahan dan Pengendalian Kesehatan membawahi
 1. Seksi Surveilans dan Imunisasi
 2. Seksi Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Menular
 3. Seksi Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Tidak Menular dan Kesehatan Jiwa
- (4) Bidang Pelayanan Kesehatan membawahi
- c. Kepala Bidang Pelayanan Kesehatan
 1. Seksi Pelayanan Kesehatan Primer
 2. Seksi Pelayanan Kesehatan Rujukan
 3. Seksi Pelayanan Kesehatan Tradisional
- (5) Bidang Sumber Daya Kesehatan membawahi
- d. Kepala Bidang Sumber Daya Kesehatan

1. Seksi Kefarmasian
 2. Seksi Kes dan Perbekalan Kesehatan Rumah Tangga
 3. Seksi Sumber Daya Manusia Kesehatan
- (6) Kelompok jabatan Fungsional

2. Statistik Deskriptif Responden Penelitian

Penelitian ini dilakukan terhadap sampel yang telah ditetapkan yaitu 55 orang pegawai pada masing-masing bidang Dinas Kesehatan kabupaten Aceh Tamiang. Karakteristik responden yang digunakan pada penelitian ini dapat dilihat berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan, dan masa kerja.

a. Karakteristik responden berdasarkan usia

Karakteristik responden penelitian berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel IV.1 berikut ini:

Tabel. IV.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
26-40 tahun	27	49,1	49,1	49,1
Diatas 41 tahun	28	50,9	50,9	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Sumber Hasil Penelitian, 2019 (Data Diolah)

Tabel IV.1 menunjukkan bahwa umur responden yang paling dominan adalah berusia diatas 41 tahun sebanyak 27 (50,9 %) Responden penelitian ini

adalah orang yang berhubungan langsung dengan pekerjaan perencanaan dibidangnya masing-masing. Jika dilihat dari usia diatas ternyata responden terbanyak rata-rata diusia 40 tahun hal ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang adalah pegawai yang sudah sangat berpengalaman dengan memberikan kinerja yang maksimal guna mencapai visi dan misi organisasi.

b. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Karakteristik responden penelitian berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel IV.2 berikut ini:

Tabel IV.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Freq uen cy	Pe rce nt	Valid Percent	Cumulat ive Percent
Valid	Laki- Laki	35	63, 6	63,6	63,6
	per empua n	20	36, 4	36,4	100,0
	Total	55	10 0,0	100,0	

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel IV.2 dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah berjenis kelamin perempuan 35 orang (63,6 %) sedangkan berjenis laki-laki yang 20 Orang (36,4 %).

Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dengan jenis kelamin perempuan sebagai proporsi yang lebih besar dibanding pegawai laki-laki yang bekerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang. Hal ini disebabkan karena dalam melakukan proses rekrutmen memang jumlah Perempuan lebih banyak dibanding laki-laki, namun jika dilihat secara fisik dan pekerjaan tidak ada membedakan antara pegawai laki-laki dan perempuan.

c. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Karakteristik responden penelitian berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel IV.3 berikut ini:

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SLTA	15	27,3	27,3	27,3
D3	9	16,4	16,4	43,7
Valid S1	27	49,1	49,1	92,8
S2	4	7,2	7,2	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Sumber Hasil Penelitian, 2019 (Data Diolah)

Table IV.3

Karakteristik Respondasarkan Pendidikan

Berdasarkan table IV.3 menunjukkan bahwa jumlah responden yang terbanyak adalah dari kelompok sarjana yaitu sebanyak 27 orang atau (49,1) dari jumlah responden.

Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang sebagian besar memiliki pendidikan tinggi. Hal tersebut disebabkan karena pekerjaan ini selalu membutuhkan keahlian teknis dan orang-orang yang memiliki skill tinggi, khususnya dibidang kesehatan, selain menjalankan tugas pelayanan terhadap masyarakat juga harus mampu bekerja secara teliti dan fokus untuk mencapai kepuasan pelayanan pada masyarakat.

d. Karakteristik responden Berdasarkan Masa kerja.

Karakteristik responden penelitian berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel IV.4 berikut ini

Tabel IV.4

Karakteristik Responden Berdasarkan masa kerja.

		Masa Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	3-13 tahun	30	54,5	54,5	54,5
Valid	Diatas 14 tahun	25	45,5	45,5	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data Diolah)

Berdasarkan table IV.4. menunjukkan bahwa jumlah responden dengan masa kerja terbanyak dari kelompok diatas 16 tahun berjumlah 25 orang (55%) Hal ini menunjukkan bahwa Dinas Kesehatan sangat selektif dalam pemilihan pegawai

3 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Penelitian ini mengamati satu variabel terikat (*dependen variabel*) atau Y yaitu Kinerja Karyawan dan tiga variabel bebas (*independent variabel*) atau X yaitu Motivasi, Promosi dan Kepuasan Kerja. Berikut ini diuraikan penjelasan responden terhadap variabel-variabel tersebut.

a. Penjelasan Responden Terhadap variable motivasi

Penjelasan responden terhadap variable motivasi terlihat dari penjelasan – penjelasan responden terhadap indicator variable motivasi tersebut. Penjelasan responden terhadap motivasi yang dimiliki oleh pegawai Dinas Kesehatan kabupaten Aceh Tamiang.

Dibawah ini peneliti sajikan frekwensi jawaban responden untuk variable bebas X₁ (Motivasi) dengan *Statistic Descriptive Frequency* pada SPSS.

a. Penjelasan Responden Terhadap Variabel Motivasi

Dibawah ini Peneliti sajikan frekwensi jawaban responden untuk variabel bebas X₁ (Motivasi) dengan *Statistic Descriptive Frequency* pada SPSS

Tabel IV 5

Tabulasi Responden Terhadap Variabel Motivasi

Item	SS		S		KS		TS		STS		Total N
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	41	74.5	33	60	0	0	0	0	0	0	55
2	22	40	33	60	0	0	0	0	0	0	55
3	16	29	20	36	6	10	13	23	0	0	55
4	15	27	40	72.7	0	0	0	0	0	0	55
5	9	16.3	44	80	1	1.8	0	0	0	0	55
6	3	15.4	25	45	1	1.8	26	47.2	0	0	55
7	0	0	17	30	15	27	19	34.5	0	0	55
8	21	38.1	31	56	2	3.6	2	3.6	1	1.8	55
9	15	27	31	56	8	14.5	1	1.8	0	0	55
10	13	23	18	32	6	10	17	30/9	0	0	55

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat diambil beberapa kesimpulan dari variasi jawaban yang berkaitan dengan variabel Motivasi, yaitu pada item 1 jawaban yang paling dominan dipilih responden adalah sangat setuju sebanyak 41 responden (74.5%) dan sebanyak 33 responden (60%) yang menjawab setuju.

Pada item 2 jawaban yang paling dominan dipilih responden adalah setuju sebanyak 33 responden (60%) dan sebanyak 22 responden (40%) yang

menjawab sangat setuju. Pada item 3 jawaban yang paling dominan dipilih responden adalah setuju sebanyak 20 responden (36.6%) dan sebanyak 16 responden (29%) yang menjawab sangat setuju. Pada item 4 jawaban yang paling dominan dipilih responden adalah setuju sebanyak 40 responden (72%), sebanyak 15 responden (27%) menjawab. Pada item 5 jawaban yang paling dominan dipilih responden adalah setuju sebanyak 44 responden (80%) dan sebanyak 9 responden (16,3%) menjawab sangat setuju. Pada item 6 jawaban yang paling dominan dipilih responden adalah setuju sebanyak 25 responden (47.2%), menjawab tidak setuju sebanyak 3 responden (15,4%) Pada item 7 jawaban yang paling dominan dipilih responden adalah setuju sebanyak 17 responden (30%) dan sebanyak 15 responden (27%) menjawab kurang setuju dan menjawab kurang setuju 19 responden (34.5%). Pada item 8 jawaban yang paling dominan dipilih responden adalah sangat setuju sebanyak 31 responden (56%), sebanyak 15 (27%) responden menjawab setuju dan sebanyak 2 responden (3.6%) menjawab kurang setuju. Pada item 9 jawaban yang paling dominan dipilih responden setuju 31 responden (56%) sebanyak 15 (27%) menjawab sangat setuju dan 8 (14.5) responden menjawab kurang setuju. Pada item 10 jawaban yang paling dominan responden adalah setuju 18 responden (32%) yang kurang setuju

a. Penjelasan Responden Terhadap Variabel Promosi

Penjelasan responden terhadap variabel Promosi dapat dilihat dari jawaban yang diberikan responden terhadap penjelasan-penjelasan dari indikator variabel Promosi yang tersaji pada tabel berikut ini.

Tabel 4.6 Tabulasi Responden Terhadap Variabel Promosi (X2)

Item	SS		S		R		TS		STS		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	8	14.5	29	52.7	3	5.4	14	25.4	0	0	55
2	7	12.7	32	58,1	9	16	6	10.9	0	0	55
3	1	28,3	39	70	1	1.8	14	25,4	0	0	55
4	3	5.4	40	72.7	5	9	7	12,7	0	0	55
5	28	50.9	27	49	2	3.6	14	25.4	0	0	55
6	9	16.3	41	74.5	6	10	0	0	0	0	55
7	5	9	43	78.1	6	10	0	0	0	0	55
8	6	10	47	85.4	2	3.6	0	0	0	0	55

Sumber: Data Diolah Peneliti

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat diambil beberapa kesimpulan dari variasi jawaban yang berkaitan dengan variabel Promosi, yaitu pada item 1 jawaban yang paling dominan dipilih responden adalah setuju sebanyak 29 responden (52,7%), sebanyak 8 responden (14.5%) yang menjawab sangat setuju, dan sebanyak 14 responden (25.4%) menjawab tidak setuju. Pada item 2 jawaban yang paling dominan dipilih responden adalah setuju sebanyak 32 responden (58,1%), sebanyak 13 responden (28,3%) yang menjawab sangat setuju, sebanyak 7 responden (12.7%) menjawab ragu-ragu dan sebanyak 9 responden (16%) menjawab tidak setuju.

Pada item 3 jawaban yang paling dominan dipilih responden adalah setuju sebanyak 39 responden (70%), sebanyak 13 responden (28,3%) yang menjawab sangat setuju, sebanyak 1 responden (1,8%) yang menjawab ragu-ragu, dan sebanyak 14 responden (25,4%) yang menjawab tidak setuju. Pada item 4 jawaban yang paling dominan responden adalah sebanyak 40 responden (72,7%), sebanyak 3 responden (5,4%) yang menjawab sangat setuju, sebanyak 5 (9%) yang menjawab kurang setuju dan sebanyak 7 (12,7%) yang menjawab tidak setuju. Pada item 5 yang paling dominan menjawab sangat setuju adalah 28 (50,9%), sebanyak 27 responden (49%) yang menjawab setuju, sebanyak 2 responden (3,6%) menjawab kurang setuju dan yang menjawab tidak setuju 14 responden (25,4%). Pada item 6 yang paling dominan menjawab setuju 41 responden (74,5%), sebanyak 9 responden (16,3%) yang menjawab sangat setuju, sebanyak 6 responden (10%) yang menjawab kurang setuju) Pada item 7 yang paling dominan menjawab setuju adalah sebanyak 43 reaponden (78,1%), sebanyak 5 reponden (9%) yang menjawab sangat setuju dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 responden (10%). Pada item 8 yang paling dominan menjawab setuju adalah 47 responden (85,4%), sebanyak 6 (10%) menjawab sangat setuju. yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 responden (3,6%)

b. Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Penjelasan responden terhadap variabel Kepuasan Kerja dapat dilihat dari jawaban yang diberikan responden terhadap penjelasan-penjelasan dari indikator variabel kepuasan kerja yang tersaji pada tabel berikut ini.

Tabel 4.7 Tabulasi Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (X3)

Item	SS		S		R		TS		STS		total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	2	3.6	28	50.9	4	7.2	20	36,3	1	1.8	55
2	0	0	18	32.7	9	16.3	27	49	0	0	55
3	3	5.4	36	65.4	10	18	6	10.9	0	0	55
4	7	12.7	45	81.8	3	5.4	13	15.2	0	0	55
5	2	3.6	37	67.2	2	3.6	13	15,2	0	0	55
6	8	14.5	41	74.5	6	10.9	0	0	0	0	55
7	5	9	42	76.3	6	10.9	0	0	0	0	55
8	6	10.9	46	83.6	2	2	0	0	0	0	55

Sumber: Data Diolah Peneliti

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat diambil beberapa kesimpulan dari variasi jawaban yang berkaitan dengan variabel Kepuasan Kerja, yaitu pada item 1 jawaban yang paling dominan dipilih responden adalah tidak setuju sebanyak 28 responden (50.9%), sebanyak 2 responden (3,6%) yang menjawab ragu-ragu, sebanyak 4 responden (7.2%) dan yang menjawab kurang setuju 20 responden (36.3%) Pada item 2 jawaban yang paling dominan dipilih responden adalah setuju sebanyak 18 responden (32.7%), sebanyak 9 responden (16.3%) yang menjawab ragu-ragu, sebanyak 27 responden (49%) menjawab . Pada item 3 jawaban yang paling dominan dipilih responden adalah setuju sebanyak 36 responden (65.4%), sebanyak 3 responden (5.4%) yang menjawab sangat setuju, sebanyak 10 responden (18%) yang menjawab ragu-ragu, dan sebanyak 6 responden (10.9%) yang menjawab tidak setuju. Pada item 4 jawaban yang paling dominan dipilih responden adalah setuju sebanyak 45 responden (81.8%)

dan sebanyak 7 responden (12.7%) menjawab sangat setuju. Yang menjawab kurang setuju 13 responden (15.2%) (Pada item 5 jawaban yang paling dominan dipilih responden adalah setuju sebanyak 37 responden (67,2%), sebanyak 2 responden (3.6%) menjawab sangat setuju dan yang menjawab kurang setuju 13 responden (15.2%) Pada item 6 yang dominan menjawab setuju adalah 41 responden (74,5%) sebanyak 8 (17,5) yang menjawab sangat setuju.dan yang menjawab kurang setuju 6 responden (10,9%) .pada item 7 yang dominan menjawab setuju adalah 42 responden (76,3%) sebanyak 5 (9%) menjawab sangat setuju.dan yang menjawab kurang setuju adalah sebanyak 6 responden (10.9%) Pada item 8 yang paling dominan menjawab setuju adalah 46 responden (83,6%) sebanyak 6 responden (10.9%) menjawab sangat setuju dan yang menjawab kurang setuju adalah 2 responden (2%) .

c. Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

Penjelasan responden terhadap variabel Kinerja dapat dilihat dari jawaban yang diberikan responden terhadap penjelasan-penjelasan dari indikator variabel kinerja pegawai yang tersaji pada tabel berikut ini

Tabel 4.8 Tabulasi Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item	SS		S		R		TS		STS		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	8	14.5	41	74.5	6	10.9	0	0	0	0	55
2	3	5.4	51	92.7	1	1.8	0	0	0	0	55
3	2	3.6	49	89	4	7.2	0	0	0	0	55
4	0	0	17	30	3	5.4	33	60	0	0	535
5	2	3.6	45	81	6	10	2	3.6	0	0	55
6	4	7.2	44	80	7	12.7	0	0	0	0	55

7	2	3.6	35	63.6	3	5.4	14	25.4	0	0	55
8	7	12.7	47	85.4	1	1.8	0	0	0	0	55
9	3	5.4	44	80	6	10.9	1	1.8	0	0	55
10	2	3.6	33	60	3	5.4	14	25.4	0	0	455

Sumber: Data Diolah Peneliti

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat diambil beberapa kesimpulan dari variasi jawaban yang berkaitan dengan variabel Kinerja, yaitu pada item 1 jawaban yang paling dominan dipilih responden adalah setuju sebanyak 41 responden (74,5%), sebanyak 8 responden (14.5%) yang menjawab sangat setuju, sebanyak 6 responden (10%) yang ragu-ragu. Pada item 2 jawaban yang paling dominan dipilih responden adalah setuju sebanyak 51 responden (92,7%), dan sebanyak 3 responden (5.4%) yang menjawab sangat setuju. Pada item 3 jawaban yang paling dominan dipilih responden adalah setuju sebanyak 49 responden (89%), sebanyak 2 responden (3.6%) yang menjawab sangat setuju, sebanyak 4 responden (7.2%) yang menjawab ragu-ragu, dan sebanyak 2 responden (4,3%) . Pada item 4 jawaban yang paling dominan dipilih responden adalah setuju sebanyak 17 responden (30%), sebanyak 3 responden (5.4%) yang menjawab ragu-ragu.setuju,sebanyak 33 responden (60%) yang menjawab tidak setuju dan sebanyak 1 responden (2,1%)

.Pada item 5 jawaban yang paling dominan dipilih responden adalah setuju sebanyak 45 responden (81%), sebanyak 2 responden (3.6%) menjawab sangat setuju, sebanyak 6 responden (10%) menjawab ragu-ragu, dan sebanyak 1 responden (2,1%) menjawab tidak setuju, dan sebanyak 2 (3,6%) responden menjawab sangat tidak setuju. Pada item 6 jawaban yang paling dominan dipilih

responden adalah setuju sebanyak 44 responden (80%), sebanyak responden (72%) menjawab sangat setuju, dan sebanyak 7 (12,7%) responden menjawab ragu-ragu.. Pada item 7 jawaban yang paling dominan dipilih responden adalah setuju sebanyak 35 responden (63.6.7%), sebanyak 2 responden (3.6%) ,

yang menjawab sangat setuju,sebanyak 3 responden (5.4%) yang menjawab tidak setuju dan sebanyak 14 responden (25.4) menjawab tidak setuju.pada item 8 jawaban yang paling dominan dipilih responden adalah 47 responden (85.4%) sebanyak 7 responden (12.7%) yang menjawab sangat setuju, sebanyak 1 responden (1.8%) yang menjawab ragu-ragu. Pada item 8 yang menjawab paling dominan adalah 47 rsponden (85.4%) sebanyak 7 responden (12,7%), sebanyak 1 responden (1,8%) yang menjawab kurang setuju. pada item 9 jawaban yang paling dominan dipilih responden adalah setuju adalah 44 responden (80%)sebanyak 3 responden (5.4) yang menjawab sangat setuju dan sebanyak 6 responden (10.9) yang menjawab ragu-ragu dan juga sebanyak 1 responden (1.8) yang menjawab tidak setuju. Pada item 10 jawaban paling dominan dipilih responden adalah setuju 33 responden (60%) sebanyak 2 responden (3.6%) menjawab sangat setuju.sebanyak 3 responden (5,4%) menjawab kurang setuju dan yang menjawab tidak setuju adalah 14 responden (25,4).

Tabel 3.5 Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja

		Correlations										
		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Skor Total
Item 1	Pearson Correlation	1	,271*	,001	-,085	,204	,196	-,321*	,348**	,420**	,023	,288*
	Sig. (2-tailed)		,045	,992	,539	,135	,152	,017	,009	,001	,869	,033
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item 2	Pearson Correlation	,271*	1	,707**	,167	,190	,487**	,343*	,350**	,641**	,709**	,818**
	Sig. (2-tailed)	,045		,000	,224	,164	,000	,010	,009	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item 3	Pearson Correlation	,001	,707**	1	,122	,152	,690**	,303*	,516**	,430**	,931**	,863**
	Sig. (2-tailed)	,992	,000		,374	,267	,000	,025	,000	,001	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item 4	Pearson Correlation	-,085	,167	,122	1	,390**	-,129	,283*	-,164	-,256	-,032	,139
	Sig. (2-tailed)	,539	,224	,374		,003	,349	,036	,232	,059	,819	,311
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item 5	Pearson Correlation	,204	,190	,152	,390**	1	,014	,007	,183	,083	,083	,303*
	Sig. (2-tailed)	,135	,164	,267	,003		,917	,962	,181	,546	,545	,025
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item 6	Pearson Correlation	,196	,487**	,690**	-,129	,014	1	,235	,531**	,332*	,775**	,773**
	Sig. (2-tailed)	,152	,000	,000	,349	,917		,084	,000	,013	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item 7	Pearson Correlation	-,321*	,343*	,303*	,283*	,007	,235	1	-,066	,079	,246	,387**
	Sig. (2-tailed)	,017	,010	,025	,036	,962	,084		,632	,565	,070	,004
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item 8	Pearson Correlation	,348**	,350**	,516**	-,164	,183	,531**	-,066	1	,496**	,496**	,628**
	Sig. (2-tailed)	,009	,009	,000	,232	,181	,000	,632		,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item 9	Pearson Correlation	,420**	,641**	,430**	-,256	,083	,332*	,079	,496**	1	,543**	,642**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,001	,059	,546	,013	,565	,000		,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item 10	Pearson Correlation	,023	,709**	,931**	-,032	,083	,775**	,246	,496**	,543**	1	,867**
	Sig. (2-tailed)	,869	,000	,000	,819	,545	,000	,070	,000	,000		,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Skor Total	Pearson Correlation	,288*	,818**	,863**	,139	,303*	,773**	,387**	,628**	,642**	,867**	1
	Sig. (2-tailed)	,033	,000	,000	,311	,025	,000	,004	,000	,000	,000	
Total	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Sumber: SPSS IBM Statistics 2

Berdasarkan tabel 3.5 dapat disimpulkan bahwa terdapat 10 instrumen mengenai motivasi kerja. Sampel (n) sebanyak 55 responden berarti $r_{\text{tabel}} = 0,266$. Hasil validitas instrumen di atas menunjukkan bahwa terdapat 1 item yang tidak valid yaitu butir soal nomor 4. Dengan demikian butir soal yang tidak valid akan dibuang. Selanjutnya, akan disajikan tabel uji reabilitas instrumen motivasi kerja.

**Tabel 3.6 Uji Reabilitas Instrumen
Motivasi Kerja
Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	55	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	55	100,0

a. Listwise deletion based on all variables procedure

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,816	9

Sumber: SPSS IBM Statistics 2

berdasarkan hasil pengujian reabilitas diatas diketahui angka *cronbach's alpha* adalah sebesar 0,816. Angka tersebut memenuhi dari nilai minimal *cronbach's alpha* 0,6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen Motivasi Kerja memiliki reabilitas yang baik

(b). Penjelasan Responden terhadap Variabel Promosi

Penjelasan responden terhadap variable promosi terlihat dari penjelasan-penjelasan responden terhadap indicator variable promosi. Penjelasan responden terhadap promosi yang dimiliki oleh pegawai Dinas Kesehatan kabupaten Aceh Tamiang

Berikut ini akan disajikan tabel yang berisikan uji validitas instrumen promosi

Tabel 3.7 Uji Validitas Instrumen Promosi

		Correlations								
		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Skor Total
Item_1	Pearson Correlation	1	,071	,773**	-,188	,064	,295*	,781**	,731**	,757**
	Sig. (2-tailed)		,604	,000	,169	,641	,029	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item_2	Pearson Correlation	,071	1	-,061	,434**	,105	,025	-,061	,169	,291*
	Sig. (2-tailed)	,604		,660	,001	,444	,857	,657	,219	,031
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item_3	Pearson Correlation	,773**	-,061	1	-,058	,059	,434**	,872**	,752**	,790**
	Sig. (2-tailed)	,000	,660		,674	,669	,001	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item_4	Pearson Correlation	-,188	,434**	-,058	1	,286*	,051	-,111	,046	,225
	Sig. (2-tailed)	,169	,001	,674		,034	,710	,418	,736	,099
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item_5	Pearson Correlation	,064	,105	,059	,286*	1	,371**	,341*	,297*	,468**
	Sig. (2-tailed)	,641	,444	,669	,034		,005	,011	,028	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item_6	Pearson Correlation	,295*	,025	,434**	,051	,371**	1	,626**	,557**	,636**
	Sig. (2-tailed)	,029	,857	,001	,710	,005		,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item_7	Pearson Correlation	,781**	-,061	,872**	-,111	,341*	,626**	1	,843**	,888**
	Sig. (2-tailed)	,000	,657	,000	,418	,011	,000		,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item_8	Pearson Correlation	,731**	,169	,752**	,046	,297*	,557**	,843**	1	,910**
	Sig. (2-tailed)	,000	,219	,000	,736	,028	,000	,000		,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Skor Total	Pearson Correlation	,757**	,291*	,790**	,225	,468**	,636**	,888**	,910**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,031	,000	,099	,000	,000	,000	,000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: SPSS IBM Statistics 2

Berdasarkan tabel 3.7 dapat disimpulkan bahwa terdapat 8 instrumen mengenai promosi. Sampel (n) sebanyak 55 responden berarti $r_{tabel} = 0,266$. Hasil validitas instrumen di atas menunjukkan bahwa terdapat 1 item yang tidak valid yaitu butir soal nomor 4. Dengan demikian butir soal yang tidak valid akan dibuang. Selanjutnya, akan disajikan tabel uji reabilitas instrumen promosi:

**Tabel 3.8 Uji Reabilitas
Instrumen Promosi
Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	55	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	55	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,823	7

Reliability Statistics

Sumber: SPSS IBM Statistics 20

Berdasarkan hasil pengujian reabilitas diatas diketahui angka *cronbach's alpha* adalah sebesar 0,823. Angka tersebut memenuhi dari nilai minimal *cronbach's alpha* 0,6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen promosi memiliki reabilitas yang baik.

(c.) **Penjelasan responden terhadap variable Kepuasan Kerja.**

Penjelasan responden terhadap variable kinerja pegawai terlihat dari penjelasan-penjelasan responden terhadap indikator variable kepuasan kerja pegawai. Penjelasan responden terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kesehatan kabupaten Aceh Tamiang.

Berikut ini akan disajikan tabel yang berisikan uji validitas instrumen kepuasan kerja

. Tabel 3.10 Uji Rabilitas Instrumen Kepuasan Kerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	55	100,0
	Excluded ^a	0	,0

Cronbach's Alpha	N of Items
,724	8

Berdasarkan hasil pengujian reabilitas diatas diketahui angka *cronbach's alpha* adalah sebesar 0,724. Angka tersebut memenuhi dari nilai minimal *cronbach's alpha* 0,6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen kepuasan kerja memiliki reabilitas yang baik

Tabel 3.9 Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja

Correlations									
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Skor Total
Pearson Correlation	1	,613**	,130	,432**	,641**	,339*	,092	,155	,799**
Sig. (2-tailed)		,000	,346	,001	,000	,011	,504	,260	,000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Pearson Correlation	,613**	1	,429**	,272*	,419**	,133	,193	,095	,755**
Sig. (2-tailed)	,000		,001	,044	,001	,332	,159	,491	,000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Pearson Correlation	,130	,429**	1	,429**	-,232	,082	,327*	,221	,475**
Sig. (2-tailed)	,346	,001		,001	,088	,551	,015	,105	,000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Pearson Correlation	,432**	,272*	,429**	1	,097	,245	,251	,313*	,561**
Sig. (2-tailed)	,001	,044	,001		,483	,071	,065	,020	,000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Pearson Correlation	,641**	,419**	-,232	,097	1	,238	-,002	,215	,575**
Sig. (2-tailed)	,000	,001	,088	,483		,080	,989	,115	,000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Pearson Correlation	,339*	,133	,082	,245	,238	1	,379**	,565**	,537**
Sig. (2-tailed)	,011	,332	,551	,071	,080		,004	,000	,000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Pearson Correlation	,092	,193	,327*	,251	-,002	,379*	1	,527**	,480**
Sig. (2-tailed)	,504	,159	,015	,065	,989	,004		,000	,000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Pearson Correlation	,155	,095	,221	,313*	,215	,565*	,527**	1	,515**
Sig. (2-tailed)	,260	,491	,105	,020	,115	,000	,000		,000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Pearson Correlation	,799**	,755**	,475**	,561**	,575**	,537*	,480**	,515**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: SPSS IBM Statistics 20

Berdasarkan tabel 3.10 dapat disimpulkan bahwa terdapat 8 instrumen mengenai kepuasan kerja. Sampel (n) sebanyak 55 responden berarti $r_{\text{tabel}} = 0,266$. Hasil validitas instrumen di atas menunjukkan bahwa semua item dinyatakan valid. Selanjutnya, akan disajikan tabel uji reabilitas instrumen kepuasan kerja

Tabel 3.10 Uji Reabilitas Instrumen Kepuasan Kerja

		Case Processing Summary	
		N	%
Cases	Valid	55	100,0
	Excluded ^a	0	,0

Berdasarkan hasil pengujian reabilitas diatas diketahui angka *cronbach's alpha* adalah sebesar 0,724. Angka tersebut memenuhi dari nilai minimal *cronbach's alpha* 0,6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen kepuasan kerja memiliki reabilitas yang baik.

(d). Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja

Penjelasan responden terhadap variable kinerja pegawai terlihat dari penjelasan-penjelasan responden terhadap indicator variable kinerja pegawai tersebut. Penjelasan responden terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan kabupaten Aceh Tamiang.

Berikut ini akan disajikan tabel yang berisikan uji validitas instrumen kinerja.

Tabel 3.12 Uji Validitas Instrumen Kinerja

		Correlations										Skor Total
		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	
Item 1	Pearson Correlation	1	,125	,118	-,161	,482**	,334*	-,314*	,224	,300*	-,329*	,139
	Sig. (2-tailed)		,362	,391	,241	,000	,013	,020	,101	,026	,014	,311
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item 2	Pearson Correlation	,125	1	,637**	-,161	,182	,323*	,231	-,021	,020	,158	,304*
	Sig. (2-tailed)	,362		,000	,240	,184	,016	,090	,876	,886	,249	,024
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item 3	Pearson Correlation	,118	,637**	1	,073	,324*	,236	,055	-,223	,317*	,159	,349**
	Sig. (2-tailed)	,391	,000		,594	,016	,083	,689	,102	,018	,246	,009
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item 4	Pearson Correlation	-,161	-,161	,073	1	,301*	,081	,418**	-,022	,248	,484**	,610**
	Sig. (2-tailed)	,241	,240	,594		,026	,555	,002	,871	,068	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item 5	Pearson Correlation	,482**	,182	,324*	,301*	1	,141	,093	,211	,814**	,349**	,651**
	Sig. (2-tailed)	,000	,184	,016	,026		,304	,500	,123	,000	,009	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item 6	Pearson Correlation	,334*	,323*	,236	,081	,141	1	,151	,374**	,146	,006	,399**
	Sig. (2-tailed)	,013	,016	,083	,555	,304		,270	,005	,287	,964	,003
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item 7	Pearson Correlation	-,314*	,231	,055	,418**	,093	,151	1	,354**	,073	,839**	,706**
	Sig. (2-tailed)	,020	,090	,689	,002	,500	,270		,008	,598	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item 8	Pearson Correlation	,224	-,021	-,223	-,022	,211	,374**	,354**	1	,102	,224	,400**
	Sig. (2-tailed)	,101	,876	,102	,871	,123	,005	,008		,459	,100	,002
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item 9	Pearson Correlation	,300*	,020	,317*	,248	,814**	,146	,073	,102	1	,398**	,593**
	Sig. (2-tailed)	,026	,886	,018	,068	,000	,287	,598	,459		,003	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item 10	Pearson Correlation	-,329*	,158	,159	,484**	,349**	,006	,839**	,224	,398**	1	,778**
	Sig. (2-tailed)	,014	,249	,246	,000	,009	,964	,000	,100	,003		,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Skor Total	Pearson Correlation	,139	,304*	,349**	,610**	,651**	,399**	,706**	,400**	,593**	,778**	1
	Sig. (2-tailed)	,311	,024	,009	,000	,000	,003	,000	,002	,000	,000	
N		55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: SPSS IBM Statistics 20

Berdasarkan tabel 3.12 dapat disimpulkan bahwa terdapat 10 instrumen mengenai kinerja. Sampel (n) sebanyak 55 responden berarti $r_{tabel} = 0,266$. Hasil validitas instrumen di atas menunjukkan bahwa terdapat 1 item yang tidak valid yaitu butir soal nomor 1. Dengan demikian, butir soal yang tidak valid akan dibuang. Selanjutnya, akan disajikan tabel uji reabilitas instrumen kepuasan kerja

A. Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode analisis data kuantitatif. Metode analisis data kuantitatif adalah metode analisis data yang menggunakan perhitungan angka-angka yang nantinya akan dipergunakan untuk mengambil suatu keputusan di dalam memecahkan masalah dan data yang diperoleh dianalisa dengan menggunakan teori-teori yang telah berlaku secara umum, sedangkan alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel independen (X) terhadap satu variabel dependen (Y) secara bersama-sama. Persamaan regresi linier berganda adalah :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan

1. Uji Asumsi Klasik

d. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, ada dua cara mendeteksi apakah

residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan uji statistik dan analisa grafik. Uji statistik dapat menggunakan *kolmogorov smirnov test*, yaitu sebagai berikut

Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,10419228
	Absolute	,216
Most Extreme Differences	Positive	,182
	Negative	-,216
Kolmogorov-Smirnov Z		1,605
Asymp. Sig. (2-tailed)		,012

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: SPSS IBM Statistics 20

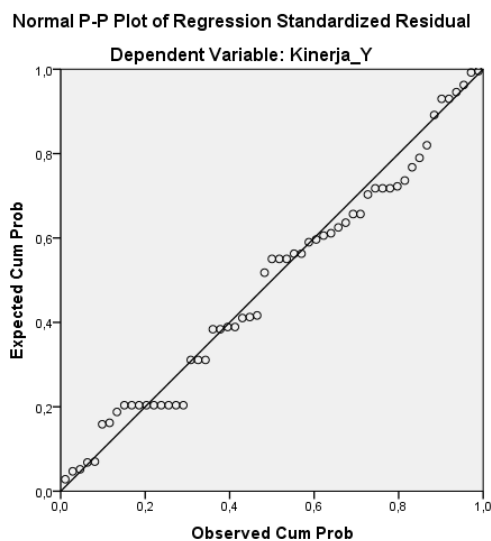
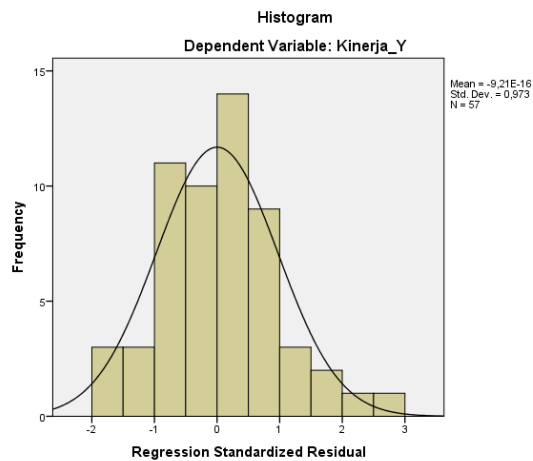
Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,12 lebih kecil dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *kolmogorov smirnov test* di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi tidak normal. Dengan demikian, asumsi atau prasyarat normalitas dalam model regresi tidak terpenuhi.

Selanjutnya, uji normalitas dilakukan dengan mengamati penyebaran data pada sumbu diagonal grafik dengan melihat histogram dan normal plot. Cara pengambilan keputusannya adalah:

- a) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model garis regresi memenuhi asumsi normalitas.

- b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram



Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas P-Plot

Berdasarkan pada grafik histogram, residual data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk lonceng sempurna. Kemudian, pada grafik normal P-P Plot data menyebar di sekitar garis diagonal. Dengan demikian,

residual data berdistribusi normal dan model regresi sudah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkolerasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen sama dengan nol. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Motivasi_Kerja_X1	,199	5,026
Promosi_X2	,169	5,932
3 Kepuasan_Kerja_X	,500	1,999

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber: SPSS IBM Statistics 20

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui hasil perhitungan *tolerance* menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai *tolerance* 0,199, Promosi (X2) memiliki nilai *tolerance* 0,169, dan Kepuasan Kerja memiliki nilai *tolerance* 0,500. Ketiga nilai tersebut lebih besar dari 0,10 yang artinya tidak ada korelasi antara variabel bebas. Kemudian, hasil perhitungan nilai *Varian Inflation Factor* (VIF) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai

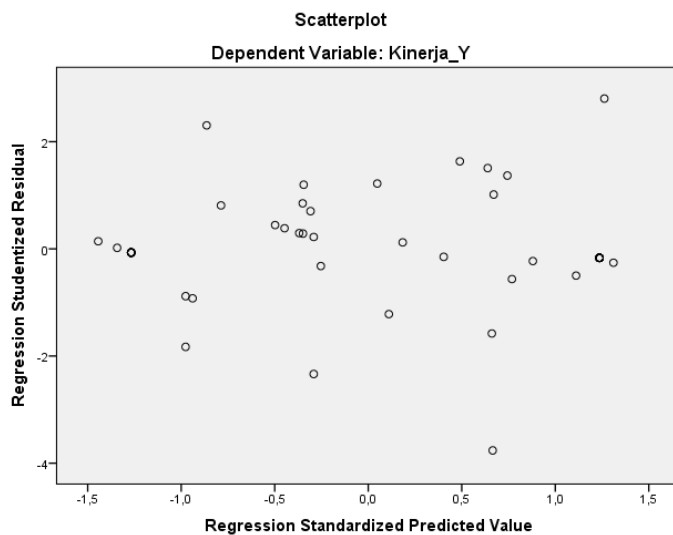
VIF 5,026, Promosi (X2) memiliki nilai VIF 5,932, dan Kepuasan Kerja memiliki nilai VIF 1,999. Ketiga nilai variabel tersebut < 10 . Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam pengujian ini menggunakan model grafik scatterplot yaitu sebagai berikut.

- a) Jika diagram pancar membentuk pola-pola tertentu yang teratur, maka regresi mengalami gangguan heteroskedastisitas.
- b) Jika diagram pancar tidak membentuk pola atau acak, maka regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas.

Gambar IV.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.



Sumber: Hasil Penelitian ,2019 (Data Diolah)

Berdasarkan gambar IV.3 terlihat bahwa titik menyebar di atas dan dibawah atau disekitar angka 0. Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

2. Analisis Data

a. Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel independen (X) terhadap satu variabel dependen (Y) secara bersama-sama yaitu sebagai berikut:

Tabel IV.7 Hasil Uji Koefesien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	17,288	2,710
Motivasi_Kerja_X1	,346	,136
Promosi_X2	,218	,146
Kepuasan_Kerja_X3	-,092	,121

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber: SPSS IBM Statistics 20

Berdasarkan tabel 4.7 dapt disimpulkan bahwa persamaan di atas menunjukkan pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Hasil yang diperoleh dari uji regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 17,288 + 0,346X_1 + 0,218X_2 - 0,092X_3$$

Berdasarkan Tabel 4.7 terlihat bahwa nilai konstanta sebesar 17,288 artinya, jika X_1 , X_2 , dan X_3 nilainya sebesar 0, maka variable Y memiliki nilai sebesar 17,288. Koefisien regresi variabel X_1 sebesar 0,346 artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan X_1 mengalami kenaikan sebanyak 1%, maka Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,346. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Koefisien regresi variabel X_2 sebesar 0,218 artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan X_2 mengalami kenaikan sebanyak 1%, maka Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,218. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara promosi terhadap kinerja pegawai. Koefisien regresi variabel X_3 sebesar 0,092 artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan X_3 mengalami kenaikan sebanyak 1%, maka Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,092. Koefisien bernilai negatif artinya tidak terjadi hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

b. Uji Hipotesis

1) Uji Secara Parsial (Uji t)

Hasil uji hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 4.8
Hasil Uji Parsial

	Model	T	Sig.
1	(Constant)	6,379	,000
	Motivasi_Kerja_X1	2,552	,014
	Promosi_X2	1,492	,142
	Kepuasan_Kerja_X3	-,763	,449

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber: SPSS IBM Statistics 20

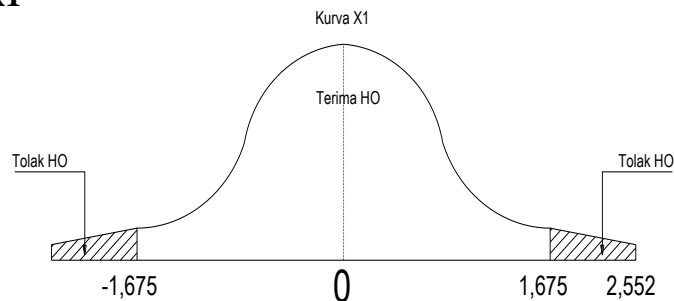
Uji parsial (uji t) ini bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan berdasarkan nilai t hitung dan nilai signifikan sebagai berikut :

- a) Terima H_0 Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$
- b) Tolak H_0 Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau Sig. $> 0,05$

Rumus untuk mencari t tabel adalah $df = n - k$ atau $55 - 3 = 52$, k adalah jumlah variabel bebas dan terikat. Jadi nilai t_{tabel} adalah 1,675.

- a) Nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi Kerja (X1) adalah 2,552 lebih besar dari t_{tabel} 1,675 dengan nilai sig 0,014 $> 0,05$. Hal ini berarti variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan kriteria tersebut maka keputusannya adalah H_0 ditolak.

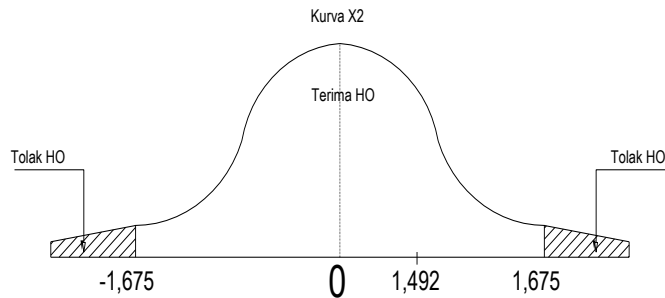
Kurva X1



- b) Nilai t_{hitung} berdasarkan tabel 4.8 untuk variabel Promosi (X2) adalah 1,492 lebih kecil dari t_{tabel} 1,675 dengan nilai sig 0,142 $> 0,05$.

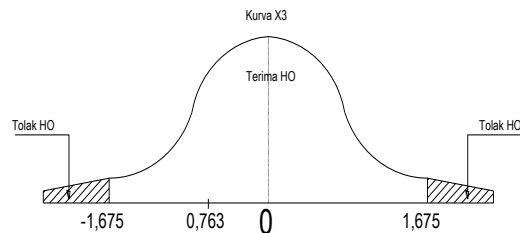
- c) Hal ini berarti variabel promosi secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan kriteria tersebut maka keputusannya adalah H_0 diterima.

Kurva X2



- d) Nilai t_{hitung} untuk variabel Kepuasan Kerja (X_3) adalah -0,763 lebih besar dari $t_{tabel} -1,675$ dengan nilai sig $0,449 > 0,05$. Hal ini berarti variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan kriteria tersebut maka keputusannya adalah H_0 diterima.

Kurva X3



2) Uji Simultan Signifikan (Uji F)

Hasil pengujian hipotesis secara serempak dapat dilihat pada tabel 4.9 yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Parsial

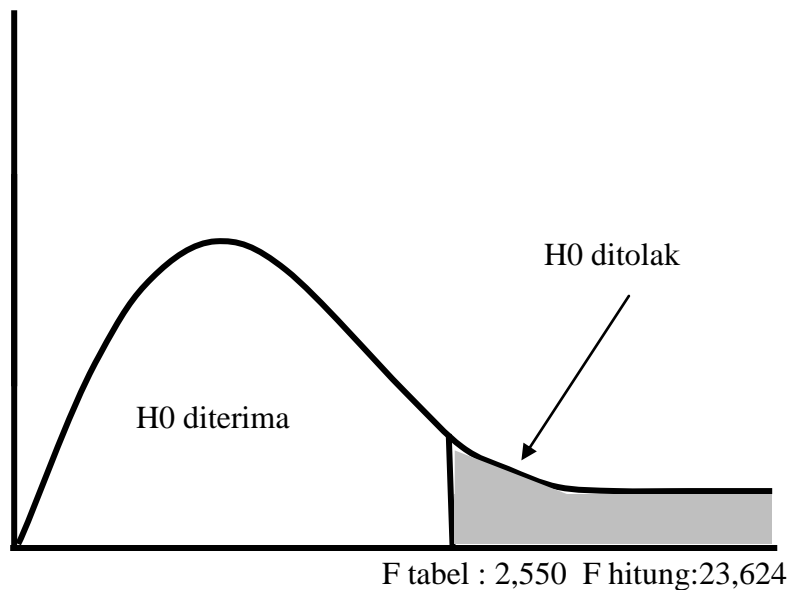
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	332,254	3	110,751	23,624	,000 ^b
	Residual	239,092	51	4,688		
	Total	571,345	54			

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

b. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja_X3, Motivasi_Kerja_X1, Promosi_X2

Sumber: SPSS IBM Statistics 20

Rumus untuk mencari F tabel adalah $n - k - 1 = 55 - 3 - 1 = 51$ sehingga nilai F_{tabel} adalah 2,55. Berdasarkan tabel 4.10 diperoleh bahwa F_{hitung} 23,624 lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} 2,55 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H_0 . Dengan demikian secara serempak Motivasi Kerja (X1), Promosi (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Gambar 4.6 Kurva Uji F**

Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi dari variabel terikat.

Tabel 4.10 Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,763 ^a	,582	,557	2,165

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja_X3, Motivasi_Kerja_X1, Promosi_X2

b. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber: SPSS IBM Statistics 20

Besarnya angka R square (R^2) adalah 0,582. Angka tersebut dapat digunakan untuk melihat pengaruh motivasi kerja, promosi, dan kepuasan kerja secara gabungan terhadap kinerja dengan cara menghitung Koefisien Determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$D = 0,582 \times 100\%$$

$$D = 58,2\%$$

Angka tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh motivasi kerja, promosi, dan kepuasan kerja secara gabungan terhadap kinerja adalah 58,2%. Adapun sisanya sebesar 41,8 (100% - 58,2%) dipengaruhi faktor lain. Dengan kata lain, variabilitas kinerja yang dapat diterangkan dengan menggunakan variabel motivasi kerja, promosi, dan kepuasan kerja adalah sebesar 58,2%, sedangkan pengaruh sebesar 41,8% disebabkan oleh variabel-variabel lain di luar model ini.

D . Pembahasan

Setelah peneliti melakukan olah data primer dengan membagikan kusioner kepada responden, maka pembahasan dari hasil penelitian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut.

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi (X1) (2,55) lebih besar dari t_{tabel} 1,675 dengan nilai sig 0,014 < 0,05) berdasarkan kriteria tersebut maka keputusannya adalah menerima H_0 dan menolak H_a . Hasil ini membuktikan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang. Menurut Sembiring (2012:41)

Menyebutkan bahwa, Motivasi mengacu ke sistim makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi—organisasi lain.” Namun apabila motivasi tidak memiliki pedoman dan kejelasan sanksi bagi pelanggar aturan,dapat mengakibatkan pegawai bertindak semaunya sendiri, hal ini membuat pegawai tidak takut melanggar aturan yang ada. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh aries susanty, Sigit wahyu Baskoro (2012) Vol VII, No 2 dengan judul Pengaruh Motivasi dan Promosi terhadap Disiplin kerja Serta dampaknya pada Kinerja Karyawan PT> PLN (Persero) APD Semarang, menjelaskan bahwa “Untuk menciptakan pimpinan yang bijaksana dan adil, para

pemimpin di PT. PLN (Persero) APD Semarang harus dapat memberi teladan yang baik kepada bawahan. Salah satu contoh teladan yang baik dari pimpinan adalah tiba dikantor tepat waktu sehingga bawahan akan merasa malu jika mereka tiba terlambat.

Untuk menciptakan pimpinan yang bijaksana dan adil, para pemimpin di PT PLN (Persero) APD Semarang tidak boleh mencampur adukan urusan pribadi dengan pekerjaan. Mencampur adukan urusan pribadi dengan pekerjaan akan menurunkan tingkat produktivitas kerja karena terfokus pada dua urusan. Para pemimpin harus menggunakan waktu kerja hanya untuk pekerjaan, bukan urusan pribadi.

Pada variabel motivasi, responden yang paling dominan menjawab sangat setuju sebanyak 41 responden (74.5%) item 1 dengan pernyataan "Saya bertanggung jawab penuh atas pekerjaan saya" Hal ini menunjukkan bahwa responden sangat bertanggung jawab akan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kemudian, ada juga responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 15,2 % pada item 8 "Saya gaji yang saya terima sesuai dengan keinginan" Hal ini menunjukkan bahwa ada beberapa responden yang cenderung kurang puas dengan gaji yang diterimanya.

Dalam penerapan motivasi banyak memberikan manfaat bagi produktivitas kerjapegawai dalam rangka menghasilkan tugas dan tanggung jawab kerja sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi tersebut.

Selain itu dari hasil keseluruhan jawaban angket motivasi memberi gambaran bahwa motivasi yang diterapkan pada Dinas kesehatan kabupaten Aceh tamiang telah layak untuk bisa dijadikan dasar dalam meningkatkan kinerja pegawai dan dijalankan

sehingga memberikan pengaruh sangat positif dan tidak signifikan dan memberikan gambaran jika hampir dipastikan mayoritas sudah merasa puas atas motivasi tersebut. Dengan demikian ada baiknya organisasi mempertahankan atas motivasi yang dibuat, sedangkan beberapa hal masih adanya para pegawai dalam melaksanakan tugasnya sangat tergantung pada keberadaan pimpinan, kemudian pegawai dalam bekerja melaksanakan disiplin, berinisiatif bila pemimpinnya ada ditempat.

Perlunya pemimpin melakukan pengawasan dan memberikan pemahaman terhadap sebagian kecil pegawai tersebut agar bisa bekerja secara mandiri dan tetap berdisiplin dan berinisiatif baik ada atau tidak ada pimpinan ditempat. Sehingga penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang diemban mampu berjalan dengan baik dan selesai pada waktu yang ditentukan. Kemudian perlunya pimpinan merubah paradigma tersebut sehingga motivasi yang disediakan oleh Organisasi benar-benar dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya Sehingga akan memperbaiki kinerja pegawai.

2. Pengaruh Promosi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel promosi (X2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 1,492 lebih kecil dari t_{tabel} 1,675 dengan nilai sig 0,014 > 0,05. berdasarkan kriteria tersebut maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Hasil ini membuktikan bahwa variabel promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang, menurut Siagian (2009:102),

Pada variabel promosi,⁴⁷ responden yang paling dominan menjawab setuju sebanyak 74,5% yaitu pada item 8 dengan pernyataan "Ditempat Bapak Ibu bekerja, masa kerja digunakan dalam melakukan kenaikan golongan dan kenaikan jabatan kemudian ada beberapa responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 16% pada item 4 dengan pernyataan "Promosi jabatan menuntut loyalitas tinggi terhadap pekerjaan namun organisasi ini belum tentu dipertimbangkan." Hal ini menunjukkan ada beberapa responden yang tidak setuju kalau instansi terkait belum mempertimbangkan pegawai yang loyalitas tinggi terhadap pekerjaan sebagai penunjang promosi diberikan kepada pegawai tersebut serta masih ada dalam promosi jabatan terhadap pegawai, pimpinan menilai dengan kedekatan atau hubungan keluarga yang menyebabkan sebahagian responden masih ada yang menjawab tidak setuju sebanyak 16% pada item 4 dengan pernyataan "Promosi jabatan menuntut loyalitas tinggi terhadap pekerjaan, namun di instansi/satker Daerah ini masih belum tentu dipertimbangkan."

Pengertian Promosi Jabatan yaitu Sehubungan dengan prinsip yang dimiliki perusahaan pada umumnya yaitu *going concern dan profit motif* maka unsur produktifitas kerja yang harus dapat dicapai oleh setiap individu yang ada didalam perusahaan adalah produktifitas yang maksimal. Hal ini memberikan pengertian bahwa manajemen harus selalumampu mendorong para karyawannya untuk bekerja dengan baik dan lebih baik dari sebelumnya, serta memberikan kepastian kepada mereka promosi jabatan yang lebih tinggi bagi yang mampu memberikan kontribusi prestasi lebih bagi organisasi. Promosi jabatan merupakan perluasan dari tugas, wewenang dan tanggung jawab yang bersangkutan sebelumnya, sekaligus peningkatan kesejahteraan bagi yang menerimanya. Promosi

mempunyai nilai sendiri karena merupakan bukti pengukuhan terhadap prestasinya. Sehingga, dengan promosi jabatan bagi pegawai yang mempunyai prestasi yang tinggi, akan dapat ditingkatkan jabatannya sesuai dengan kemampuannya, tidak semata-mata dikarenakan ada kedekatan dengan pimpinan maupun hubungan keluarga terhadap pimpinan. Pada dasarnya pegawai yang mempunyai keinginan mengalami kenaikan jabatan yang tinggi akan cenderung mempunyai kinerja yang tinggi. Kinerja dinyatakan sebagai suatu perwujudan kerja aparatur yang selanjutnya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan dalam organisasi

Aries Susanty, Sigit Wahyu Baskoro (2012) Vol VII, No 2, dengan judul Pengaruh Promosi Dan Motivasi Terhadap Disiplin kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT PLN (Persero)APD Semarang, menjelaskan bahwa “ Untuk menumbuhkan motivasi kerja kaaryawan PR PLN (Persero) APD Semarang perlu menciptakan suasana kerja yang harmonis karena suasana kerja yang harmonis akan mendorong karyawan untuk lebih semangat dalam bekerja. Suasana kerja yang harmonis dpat diciptakan melalui pembagian beban kerja yang seimbang antar karyawan, sehingga tidak ada kesenjangan antar pegawai, Suasana kerja yang harmonis juga dapat diciptakan melalui komunikasi yang baik. Salah satu hal yang seringkali dilupakan oleh pimpinan adalah cara melakukan komunikasi dengan bawahan. Pimpinan sebaiknya melakukan komunikasi dengan bawahan dengan menggunakan bahasa dan nada lebih halus sehingga bawahan merasa lebih dihargai oleh organisasi. Cara berkomunikasi dengan bawahan dengan menggunakan bahasa dan nada yang keras hanya akan menumbulkan rasa benci.

Dalam Promosi perlunya pimpinan perusahaan memperhatikan pemenuhan spesifikasi ke butuhan sesuai dengan keinginan pegawai yang konsistensi, sehingga promosi dapat dijalankan dengan sebaik-baiknya dan dapat mencapai objektif yang diinginkan oleh semua pihak yang terlibat dalam dinas tersebut. Dan dapat dimanfaatkan benar-benar untuk memperbaiki produktivitas kerja di dinas Dan ke masyarakat.

Tetapi dari hasil keseluruhan jawaban angket Promosi, memberi gambaran bahwa promosi di Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang memang benar-benar diperlukan untuk mendorong semangat pegawai dalam bekerja sehingga mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dari masing-masing pegawai Dinas Kesehatan sehingga promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Jika promosi dapat didorong secara konsisten maka akan memberikan efek yang sangat positif dan akan sekaligus memberikan gambaran hampir dipastikan mayoritas pegawai akan mempunyai kinerja yang baik, sedangkan untuk beberapa hal yang masih kurang seperti masih ada pegawai yang bekerja dengan lamban dalam penyiapan pekerjaannya, sehingga mengganggu penyelesaian laporan ke pimpinan maka perlunya pimpinan mencari solusinya agar promosi bisa terdorong untuk bisa meningkatkan kinerja, sehingga akan mendorong hasil yang dicapai oleh Organisasi tersebut

Pengertian Promosi Jabatan yaitu Sehubungan dengan prinsip yang dimiliki perusahaan pada umumnya yaitu *going concern dan profit motif* maka unsur produktivitas kerja yang harus dapat dicapai oleh setiap individu yang ada didalam

perusahaan adalah produktifitas yang maksimal. Hal ini memberikan pengertian bahwa manajemen harus selalumampu mendorong para karyawannya untuk bekerja dengan baik dan lebih baik dari sebelumnya, serta memberikan kepastian kepada mereka promosi jabatan yang lebih tinggi bagi yang mampu memberikan kontribusi prestasi lebih bagi organisasi. Promosi jabatan merupakan perluasan dari tugas, wewenang dan tanggung jawab yang bersangkutan sebelumnya, sekaligus peningkatan kesejahteraan bagi yang menerimanya. Promosi mempunyai nilai sendiri karena merupakan bukti pengukuhan terhadap prestasinya. Sehingga, dengan promosi jabatan bagi pegawai yang mempunyai prestasi yang tinggi, akan dapat ditingkatkan jabatannya sesuai dengan kemampuannya, tidak semata-mata dikarenakan ada kedekatan dengan pimpinan maupun hubungan keluarga terhadap pimpinan. Pada dasarnya pegawai yang mempunyai keinginan mengalami kenaikan jabatan yang tinggi akan cenderung mempunyai kinerja yang tinggi. Kinerja dinyatakan sebagai suatu perwujudan kerja aparatur yang selanjutnya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan dalam organisasi.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang

Berdasarkan Tabel 4.1.1. Nilai t hitung variabel kepuasan kerja, dimana t hitung lebih besar dari t table sebesar $-0,763$ lebih besar dari $t_{tabel} - 1,675$ dengan nilai sig $0,449 > 0,05$ berada di bawah nilai α .

Pada variabel kepuasan kerja, adalah 46 responden yang paling dominan menjawab setuju sebanyak 83,6% yaitu pada item 8 dengan pernyataan "Pimpinan memberikan dukungan terhadap kinerja saya." Hal ini menunjukkan bahwa responden mengharapkan adanya dukungan dari pimpinan dalam pelaksanaan tugas sebagai motivasi meningkatkan kinerja jika pekerjaan dilaksanakan dengan baik. Kemudian ada beberapa responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 18% yaitu pada item 3 dengan pernyataan "Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik maka saya akan dipromosikan di organisasi." Hal ini menunjukkan bahwa responden mengharapkan adanya promosi sebagai motivasi meningkatkan kinerja jika pekerjaan dilaksanakan dengan baik. Sehingga sebahagian responden ada yang menjawab tidak setuju sebanyak 18% yaitu pada item 3 dengan pernyataan ". Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik maka saya akan dipromosikan di organisasi."

Salah satu faktor pendorong yang menyebabkan manusia bekerja adalah karena memiliki kebutuhanyang harus dipenuhi, yang pemunculannya sangat tergantung dari kepentingan individu. Salah satu teori yang dapat dipergunakan untuk memotivasi pegawai dalam bekerja. Seorang pegawai akan merasa nyaman dan tinggi loyalitasnya pada organisasi apabila memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan serta mendapatkan tambahan penghasilan sesuai dengan tanggung jawab yang di laksanakan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan ini nampak pada perilaku dan sikap pegawai dalam kehidupan sehari-hari, biasanya ditunjukkan dalam hal tanggapan yang positif dalam bekerja.

Perlu disadari bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang mendorong pegawai/karyawan lebih giat bekerja dan sekaligus sebagai motivasi dalam bekerja.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa faktor kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang.

Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh munparidi (2012) yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Organisasi Daerah Air Minum Tirta Musi Palembang. Maka penilaian kebutuhan pegawai

akan pelatihan menentukan apakah terjadi perbedaan antara syarat-syarat pekerjaan dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan Dengan kata lain kepuasan kerja mampu menentukan profesionalisme kinerja pegawai.

Karena kepuasan kerja berdasarkan penelitian ini sangat berpengaruh pada pembentukan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan kabupaten Aceh Tamiang seharusnya memberikan kepuasan kerja yang sesuai dengan kebutuhan kerja pegawai, Untuk mengatasinya hal ini maka kepuasan kerja harus didasarkan pada analisis kepuasan kerja.

Sebagaimana yang diterangkan oleh manulang (2004) bahwa ada dua metode (cara) untuk menentukan kepuasan kerja:

1. Metode penentuan dengan melalui Analisi Pekerjaan dan Keterampilan.

Hasil analisis jabatan, memberi gambaran tentang tugas-tugas yang dilaksanakan dalam jabatan yang bersangkutan. Dari gambaran tentang tugas-tugas dalam sesuatu jabatan, dapat diperoleh spesifikasi kepuasan kerja yang menetapkan karakteristik hal-hal yang harus dimiliki pejabat (pekerja) agar dapat melaksanakan tugas-tugas tersebut dengan berhasil.

2. Metode penentuan melalui Analisis Prestasi Kerja

Bagaimana tingkat prestasi kerja seseorang dapat diketahui dengan membandingkan antara standart prestasi kerja dengan hasil kerja nyata dari seseorang. Bila hasil kerja nyata seseorang di bawah standart prestasi kerja, maka yang berwenang harus menganalisis mengapa hal tersebut terjadi. Kesalahan mungkin timbul dan berasal dari pihak pekerjaan, dan bila demikian, harus diadakan suatu diskusi untuk menetapkan apa yang harus dilakukan.

4 Pengaruh Motivasi, Promosi, dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan kabupaten Aceh Tamiang.

Berdasarkan hasil pengujian secara serempak, diketahui nilai F_{hitung} (0,763) lebih kecil dibandingkan dengan nilai F_{table} (1,675), dan $\text{sig } \alpha$ (0.000) lebih kecil dari α 0.014. % (0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_a Dengan demikian secara serempak Motivasi (X1), Promosi (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang

.Hal ini menunjukkan bahwa motivasi.promosi dan Kepuasan kerja sangat menentukan dalam peningkatan kerja pegawai pada Dinas Kesehatan kabupaten Aceh Tamiang.Artinya sebaiknya senantiasa memperhatikan kinerja pegawai dengan motivasi yang baik,pemberian promosi kepada pegawai dan kepuasan kerja yang bermanfaat pada pegawai, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan kabupaten Aceh Tamiang.

Untuk memenuhi kebutuhan tersebut diatas, motivasi menjadi sangat penting guna mendorong terciptanya kinerja pegawai yang baik para pegawai sebagai aset sumber aset sumber daya agar dapatbekerja sesuai dengan arah dan kebijakan.

Apabila promosi diartikan merupakan upaya pribadi seorang pegawai untuk mencapai suatu sermangat kerja. Dimana peran promosi sangat penting bagi Dinas untuk meningkatkan kemampuan teknis,teoritis,konseptual, dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan, Maka promosi sebaiknya dijadikan dasar munculnya semangat baru untuk memperbaiki kinerja pegawai yang baik dan mampu menggerakkan aktivitas orgnisasi untuk bisa lebih berkembang lagi secara konsisten dan baik.

Selain itu usaha yang dilakukan pegawai baik itu besar atau kecil, apabila didasari dengan kesungguhan dan loyalitas maka akan menghasilkan suatu nilai atau uasaha tersebut yang dinamakan Kepuasan kerja.

pentingnya kepuasan kerja dalam rangka meningkatkan kemampuan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya untuk kelancaran kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan kabupaten Aceh Tamiang. Kepuasan kerja dapat dirumuskan sebagai respon umum pekerja berupa perilaku yang ditampilkan oleh pegawai sebagai hasil persepsi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas pada bab terdahulu, maka dapat ditarik

kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara tidak signifikan variabel motivasi mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara tidak signifikan variabel promosi mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara tidak signifikan variabel kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai Dinas kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi, promosi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian penulis memberikan beberapa saran kepada Dinas kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang yaitu

1. .Lebih memperkuat motivasi yang dapat memberikan contoh tauladan terhadap Pegawaiinya dan pimpinan dapat memberikan pemahaman yang jelas terhadap pegawai agar bekerja secara jujur dan benar-benar mematuhi peraturan yang ada sehingga dalam setiap menjalankan tugas-tugasnya pegawai mampu bekerja maksimal.Selain itu pegawai diharapkan memiliki inisiatif ,tidak hanya bergantung kepada keberadaan pimpinan.
2. Pimpinan dapat memberikan motivasi pegawaiinya sehingga berpengaruh terhadap kinerja dan profesoinalitas kerja, prestasi, jenjang, karir dan syarat lainnya, sehingga pekerjaan dapat berjalan secara sistematis.
3. Untuk memperbaiki semangat kerja pegawai, yaitu bila promosi dilakukan pada pegawai yang berprestasi tinggi maka otomatis menimbulkan motivasi pegawai untuk mempertinggi semangat kerja tersebut diharapkan tercapai produktifitas yang tinggi.
4. Menampung aspirasi tentang semua keluhan dan kesulitan yang sering dihadapi pegawai dalam melaksanakan tugasnya dan melakukan musyawarah secara bersama-sama demi meningkatkan kinerja agar dapat mencapai target yang ditetapkan organisasi.memperbaiki kekurangan –kekurangan dalam sistemis pekerjaan, baik berhubungan dengan motivasi, promosi, kepuasan kerja sehingga

berpengaruh untuk meningkatkan kinerja yang baik agar pekerjaan secara keseluruhan terlaksana dengan sebaik-baiknya. Dengan semakin baiknya kinerja pegawai maka hasil yang dicapai organisasi akan lebih baik dimasa yang akan datang, sekaligus meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

5. Terbuka kesempatan bagi peneliti selanjutnya untuk lebih dalam meneliti kinerja pegawai dengan variabel-variabel lain, agar bisa memberikan kinerja yang lebih baik lagi bagi pegawai di organisasi lainnya, sehingga tujuan dan hasil yang akan dicapai nantinya akan menjadi lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As,ad, Moh. 2014 :104. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Penerbit Liberty.
- Azhari. 2011. *Mereformasi Birokrasi Publik Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Celluci, Anthony J dan David L. DeVries dalam Mas'ud (2014:57) *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Penerbit Liberty.
- Fuad. H. Ihsan. 2011. *Dasar- Dasar Kependidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gomes, Cordose Fanstino. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasbullah. 2012. *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2018:108. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mathis dan Jackson (2011:6) *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- McCormick dalam Mangkunegara (2000) *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014:67. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- M Kadarisman 2012 *Management Kompensasi, Penerbit Personalia penerbit Rajagrafindo Persada Jakarta*
- Moehariono 2012 *Pengukuran Kinerja berbasis Kompetensi Penerbit Raja*.
- Narbuko, Cholid dkk. 2007. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai, Zainal Veithzal dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Sutrisno (2011 :109) "*Manajemen Sumber Daya Manusia*."

- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian Bisnis. etakan keenambelas, Penerbit untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suradinata, Ermaya. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Ramadhan.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwardi. 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Analisis Manajemen. Vol.5.
- Tika, Moh Pabundu. 2012.:121 *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Wahyudi, Imam. 2012. *Pengembangan Pendidikan Strategi, Inovatif dan Kreatif dalam mengelola Pendidikan secara Komprehensif*. Jakarta: PT. Prestasi Pustakarya.
- Wilson, Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As,ad, Moh. 2004. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Penerbit Liberty.
- Azhari. 2011. *Mereformasi Birokrasi Publik Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fuad. H. Ihsan. 2011. *Dasar- Dasar Kependidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gomes, Cordose Fanstino. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.

- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPF E.
- Hasbullah. 2012. *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2007. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Larius, Kosay. 2013. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Kecamatan Cipayang Kota Depok Provinsi Jawa Barat*, Skripsi.(online).(googleweblight.com/?lite_url=http://lariuskosay.blogspot.com/2013/05/pengaruh-pendidikan-pelatihan.html, hlm 4.
- Mahmudi. (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik, Edisi 1*. Yogyakarta: UUP AMP YKPN.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Narbuko, Cholid dkk. 2007. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai, Zainal Veithzal dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2012). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suradinata, Ermaya. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Ramadhan.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwardi. 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Analisis Manajemen. Vol.5.
- Suwatno. 2013. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tika, Moh Pabundu. 2012. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.

Wahyudi, Imam. 2012. *Pengembangan Pendidikan Strategi, Inovatif dan Kreatif dalam mengelola Pendidikan secara Komprehensif*. Jakarta: PT. Prestasi Pustakarya.

Wilson, Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.

II PENGARUH MOTIVASI .PROMOSI. DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI Dinas KESEHATAN KABUPATEN ACEH TAMIANG

Pada bagian ini, Bapak/Ibu diminta melingkari (O) pda salah satu kotak alternative jawaban yang menurut Bapak/ Ibu paling tepat.

MOTIVASI (X1)

Kriteria Jawaban No. 1 s/d 10

	4	3	2	1
Sangat setuju	setuju	kurang setuju	tidak setuju	sangat tidak setuju

PERNYATAAN MOTIVASI

PENILAIAN

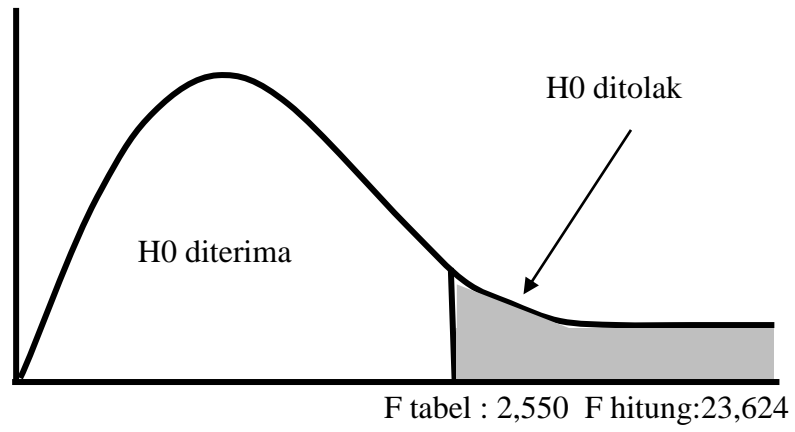
1. Saya bertanggung jawab penuh atas pekerjaan saya	5	4	3	2	1
2. Sebelum melaksanakan suatu pekerjaan ,saya terlebih dahulu menentukan target pelaksanaannya	5	4	3	2	1
3. Saya menciptakan hal-hal yang baru untuk meningkatkan keberhasilan tugas	5	4	3	2	1
4. Saya berusaha bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik dalam bekerja	5	4	3	2	1
5. Saya merasa bangga dengan bekerja di Organisasi ini	5	4	3	2	1
6. Dengan adanya pujian dari atasan maka saya termotivasi untuk bekerja lebih rajin lagi.	5	4	3	2	1
7. Gaji yang saya terima sesuai dengan keinginan	5	4	3	2	1
8. Bagi saya, keberhasilan dalam pekerjaan merupakan hal yang Utama	5	4	3	2	1
9. Untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, saya bersedia mengerjakan tugas tambahan.	5	4	3	2	1
10. Dalam bekerja saya selalu mencapai target	5	4	3	2	1
	5	4	3	2	1

II PENGARUH MOTIVASI .PROMOSI. DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI Dinas KESEHATAN KABUPATEN ACEH TAMIANG

Pada bagian ini, Bapak/Ibu diminta melingkari (O) pda salah satu kotak alternative jawaban yang menurut Bapak/ Ibu paling tepat.

MOTIVASI (X1)

Kriteria Jawaban No. 1 s/d 10



Gambar 4.6 Kurva Uji F