

## Analisis Pengaruh Promosi Jabatan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Amik Medicom Medan

Lasrida Sigalingging  
AMIK Medicom Medan

---

### Article Info

#### Article history:

Received Mei 09<sup>th</sup>, 2018

Revised June 15<sup>th</sup>, 2018

Accepted Aug 05<sup>th</sup>, 2018

---

#### Keyword:

Promosi Jabatan  
Motivasi Kerja  
Kepuasan Kerja  
Kinerja Pegawai

---

### ABSTRAK

Setiap Institusi khususnya Institusi Pendidikan mengharapkan setiap pegawainya menunjukkan kinerja yang baik agar tujuan dari institusi dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Untuk meningkatkan kinerja pegawai diperlukan penggunaan sistem promosi yang tepat, motivasi kerja yang tinggi dan kepuasan kerja yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh promosi Jabatan, motivasi Kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai AMIK MEDICOM baik secara langsung maupun tidak langsung. Penelitian ini merupakan penelitian statistik deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian merupakan explanatory research. Metode pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, wawancara dan studi dokumentasi. Populasi penelitian ini adalah pegawai tetap pada AMIK MEDICOM berjumlah 75 orang yang sekaligus merupakan sampel. Metode analisis data yang digunakan adalah Analisis Jalur. Hasil penelitian membuktikan bahwa Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, Uji koefisien determinasi membuktikan bahwa promosi jabatan dan motivasi kerja dapat menjelaskan kepuasan kerja dengan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,570 atau 57%. Kepuasan kerja memediasi promosi jabatan.

Copyright © 2018 STMIK Triguna Dharma.  
All rights reserved.

---

### 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan asset penting bagi suatu instansi dan tidak ada instansi yang tidak memiliki sumber daya manusia. Sumber daya adalah merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan dan tindakan. Setiap instansi tentu mengharapkan agar pegawainya memiliki kinerja yang baik agar dapat mendukung instansi untuk mencapai tujuan utamanya. Untuk itu penting bagi suatu instansi untuk memperhatikan tingkat promosi jabatan dan motivasi melalui kepuasan kerja pegawai untuk menghasilkan kinerja yang tinggi.

AMIK MEDICOM adalah salah satu pendidikan tinggi yang mengelola pendidikan diploma 3 (tiga) yang didirikan pada tahun 2003 dengan ijin dari Mendiknas No. 135/D/O/2003. AMIK MEDICOM sudah berpengalaman mengelola pendidikan selama 13 tahun dan memiliki alumni sebanyak 15.000 orang, selalu berupaya memberikan pelayanan yang baik kepada mahasiswa, orangtua mahasiswa dan dosen melalui kinerja pegawai. Adapun jumlah pegawai pada AMIK MEDICOM baik pegawai kontrak maupun pegawai tetap berjumlah 100 orang yang tersebar dalam 6 lokasi kampus. Yang terdiri dari 75 orang Pegawai tetap dan 25 orang pegawai kontrak dan terbagi dalam 2 (dua) shift kerja yaitu pagi (pukul 8.00- 18.00) dan sore (pukul 13.00-21.00). Bidang pekerjaan pegawai AMIK MEDICOM, terdiri dari 10 (sepuluh) bagian yang masing-masing bagian dipimpin oleh seorang koordinator. Adapun bidang-bidang pekerjaan pegawai pada AMIK MEDICOM yaitu bagian penginputan nilai, bagian laboratorium komputer, bagian perpustakaan, bagian WG (wali Grup), bagian Trainer Bahasa Inggris, bagian bahan, bagian penjadwalan, bagian song program, bagian kebersihan dan lapangan. Menurut Mangkunegara (2006:13) terdapat aspek-aspek standar pekerjaan yang terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif. Penilaian kinerja pegawai tetap AMIK MEDICOM menggunakan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) yang terdiri 5 (lima) unsur, yaitu kejujuran, disiplin, prestasi pelayanan kerja, tanggung jawab, kerjasama. Metode penilaian kinerja pegawai dilakukan

dengan 2 (dua) cara, yaitu metode observasi dimana staff yayasan melihat langsung pelaksanaan kerja dan metode angket, yang dibagikan kepada seluruh pegawai.

Dalam hal promosi jabatan, adanya ketidakpuasan pegawai terhadap sistem promosi jabatan yang terjadi pada AMIK MEDICOM. Hal ini disebabkan oleh sistem promosi jabatan pada AMIK MEDICOM belum didasarkan pada azas keadilan. Artinya manajemen AMIK MEDICOM dalam melakukan promosi jabatan masih menggunakan sistem kekeluargaan. Hal ini menimbulkan rasa ketidakadilan bagi pegawai yang berdampak pada kinerja pegawai.

Jenjang promosi pegawai pada AMIK MEDICOM, yaitu dimulai dari pegawai tetap lalu diangkat menjadi pegawai yayasan sampai level yang tertinggi adalah staff yayasan. Menurut Wahyudi (2002:166), Indikator-indikator yang mempengaruhi promosi jabatan adalah Kejujuran, Loyalitas, Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan inisiatif. Promosi jabatan harusnya didasarkan pada sistem promosi yang jelas seperti dikemukakan oleh, Hasibuan (2012) bahwa Sistem promosi jabatan terdiri atas asas promosi jabatan, dasar promosi jabatan, syarat promosi jabatan, dan tujuan promosi jabatan.

## 2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif yaitu bertujuan membuat gambaran mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat suatu populasi atau daerah tertentu secara sistematis, faktual dan teliti. Sifat penelitian ini adalah *eksplanatory research*, yaitu merupakan penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain dan penjelasan mengenai kedudukan variabel tersebut dilakukan melalui pengujian hipotesis (Sugiyono, 2005)

### 2.1. Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap pada AMIK MEDICOM Medan pada tahun 2015 yang berjumlah 75 orang. Penelitian ini memiliki 4 variabel. Karena jumlah populasi yang ada 75 orang maka seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel (sampel jenuh). Penentuan pengambilan sampel apabila kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan populasi. (Arikunto, 2008). Dengan demikian jumlah sampel adalah 75 orang sampel atau disebut juga sebagai metode sensus.

### 2.2. Teknik Pengumpulan Data.

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini menggunakan instrumen nontest dengan kuesioner. Kuesioner atau daftar pertanyaan ini berisi tentang variabel terikat (kinerja pegawai AMIK MEDICOM), variabel bebas (promosi jabatan dan motivasi) dan variabel *intervening* (kepuasan kerja) yang menggunakan skala sikap model *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Responden akan menyatakan persetujuannya dan ketidaksetujuannya terhadap sejumlah pernyataan yang berhubungan dengan objek yang diteliti.

### 2.3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan oleh peneliti adalah jenis data subjek. Data subyek adalah jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman dan karakteristik dari seseorang atau kelompok orang yang menjadi subjek penelitian atau responden. Sumber data yang digunakan adalah:

1. Data primer .

Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Data primer dikumpulkan secara khusus oleh peneliti untuk menjawab penelitian. Data primer diperoleh dari jawaban para responden yang mengisi dan mengembalikan kuisisioner.

2. Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari studi dokumentasi

### 2.4 Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian terdiri dari satu variabel Independen yaitu Promosi Jabatan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ), variabel dependen yaitu: Kinerja pegawai (Y) dengan Variabel Intervening yaitu Kepuasan Kerja (Z). Pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (1999) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

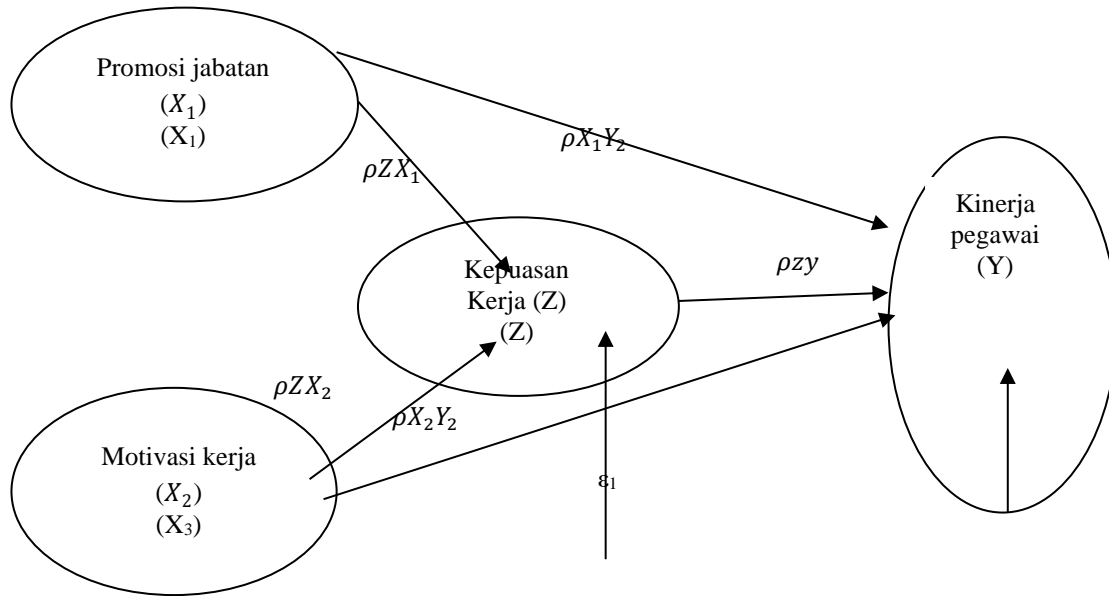
### 2.5 Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data yaitu analisis jalur (*path analysis*). Menurut Rutherford, 1993 dalam Sinulingga (2014: 299), analisis jalur pada dasarnya ialah suatu teknik analisis hubungan sebab akibat dimana variabel-variabel independen mempengaruhi variabel dependen baik secara langsung maupun

---

tidak langsung. Pengaruh langsung adalah pengaruh satu variabel penyebab terhadap variabel akibat terjadi secara langsung (tanpa melalui perantara) pengaruh tidak langsung ialah pengaruh satu variabel penyebab terhadap variabel akibat terjadi secara tidak langsung (melalui variabel lain). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda, untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang berjenjang berdasarkan teori. Langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis jalur adalah sebagai berikut, menjelaskan:

1. Merancang model berdasarkan konsep dan teori, (model tersebut juga dinyatakan dalam bentuk persamaan). Dalam penelitian ini mengacu pada kajian teoritis dan hasil penelitian sebelumnya dikembangkan model teoritis sebagai berikut : analisis pengaruh promosi jabatan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, jika dirumuskan ke dalam persamaan *structural* serta gambar model *path analysis*  $X_2$



Gambar 3.1. skema Analisis Jalur

2. Gambar model analisis jalur diatas dapat diketahui hubungan antar variabel adalah linier, yaitu sistem aliran kesatu arah yang dapat dibuat persamaan struktural analisis jalur yang meliputi  $X_1$  &  $X_2$  sebagai variabel bebas,  $Z$  sebagai variabel intervening,  $Y$  sebagai variabel terikat dan  $\epsilon$  = Error sebagai berikut :  
 Persamaan substruktur pertama:

$$Z = \rho_{ZX_1} X_1 + \rho_{ZX_2} X_2 + \epsilon_1 \dots\dots\dots 1$$

Persamaan substruktur kedua:

$$Y = \rho_{YX_1} X_1 + \rho_{YX_2} X_2 + \rho_{ZY} Z + \epsilon_2 \dots\dots\dots 2$$

Dimana :

- $Z$  = Kepuasan Kerja (variabel Intervening)
- $Y$  = Kinerja pegawai (variabel Dependen)
- $X_1$  = Promosi jabatan (Variabel Independen)
- $X_2$  = Motivasi kerja (Variabel Independen)

$\rho$  = Koefisien Jalur

$\epsilon$  = Error

3. Pemeriksaan terhadap asumsi yang melandasi analisis jalur yaitu (1) hubungan antar variabel adalah linear dan aditif, (2) model yang digunakan adalah *recursive*, yaitu aliran kausal satu arah. Dan *recursive* model dipergunakan apabila memenuhi asumsi-asumsi yaitu, (1) antar variabel independen saling bebas, (2) pengaruh kausalitas dari variabel dependen adalah searah, (3) didasarkan dari data yang valid dan reliabel.
4. Penghitungan koefisien jalur dengan menggunakan *software* SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 18.00 melalui analisis regresi secara parsial dimana koefisien jalurnya adalah merupakan koefisien regresi yang distandardisasi (*standardized coefficients beta*) untuk pengaruh langsungnya, sedangkan pengaruh tidak langsung adalah perkalian antara koefisien jalur dari jalur yang dilalui setiap persamaan dan pengaruh total adalah penjumlahan dari pengaruh langsung dengan seluruh pengaruh tidak langsung.

5. Interpretasi analisis kesimpulan menggunakan analisis jalur dalam kejadian ini adalah karena ada kesesuaian model baik secara teoritik maupun empirik, sehingga model teoritik akan teruji kebenarannya. Tetapi bila tidak sesuai dengan model teoritik maka menjadi alternatif yang dapat merevisi model teoritik.

### 3. ANALISIS DAN HASIL

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Rentang Usia pegawai AMIK MEDICOM Medan dapat dibagi ke dalam 4 kategori sebagai berikut:

1. 21 – 30 tahun,
2. 31 - 40 tahun.
3. 41 – 50 tahun
4. > 50 tahun.

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.1. sebagai berikut :

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

<b>Rentang Usia (tahun)</b>	<b>Jumlah Responden (orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
21 – 30	48	64
31 – 40	17	23
41 – 50	7	9
> 50	3	4
Jumlah	75	100

Sumber : Hasil penelitian, 2016 (diolah)

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa karyawan yang berusia 20-30 tahun berjumlah 48 orang atau 64%, berusia 31-40 tahun berjumlah 17 orang atau 23%, berusia 41-50 berjumlah 7 orang atau 9% dan berusia diatas 50 tahun berjumlah 3 orang atau 4%. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa mayoritas (64%) pegawai AMIK MEDICOM tergolong muda yang rata-rata menduduki posisi administrasi dan lapangan.

**Tabel**  
**Hubungan Usia terhadap Kinerja**  
**USIA \* KINERJA Crosstabulation**

			KINERJA				Total
			<=60	61-74	75-84	>=85	
USIA	21-30	Count	7	26	13	2	48
		Expected Count	4.5	17.9	19.8	5.8	48.0
		% within USIA	14.6%	54.2%	27.1%	4.2%	100.0%
		% within KINERJA	100.0%	92.9%	41.9%	22.2%	64.0%
		% of Total	9.3%	34.7%	17.3%	2.7%	64.0%
31-40	Count	Count	0	0	14	3	17
		Expected Count	1.6	6.3	7.0	2.0	17.0
		% within USIA	.0%	.0%	82.4%	17.6%	100.0%
		% within KINERJA	.0%	.0%	45.2%	33.3%	22.7%
		% of Total	.0%	.0%	18.7%	4.0%	22.7%
41-50	Count	Count	0	2	2	3	7
		Expected Count	.7	2.6	2.9	.8	7.0
		% within USIA	.0%	28.6%	28.6%	42.9%	100.0%
		% within KINERJA	.0%	7.1%	6.5%	33.3%	9.3%
		% of Total	.0%	2.7%	2.7%	4.0%	9.3%
>50	Count	Count	0	0	2	1	3
		Expected Count	.3	1.1	1.2	.4	3.0
		% within USIA	.0%	.0%	66.7%	33.3%	100.0%
		% within KINERJA	.0%	.0%	6.5%	11.1%	4.0%
		% of Total	.0%	.0%	2.7%	1.3%	4.0%
Total	Count	Count	7	28	31	9	75
		Expected Count	7.0	28.0	31.0	9.0	75.0
		% within USIA	9.3%	37.3%	41.3%	12.0%	100.0%
		% within KINERJA	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	9.3%	37.3%	41.3%	12.0%	100.0%

**Sumber: Hasil output SPSS, 2016 (Diolah penulis)**

Berdasarkan Tabel dapat dilihat hubungan antara usia dan kinerja pegawai AMIK MEDICOM sebagai berikut: pegawai yang berusia 21-30 tahun sebanyak 7 orang atau 14.6% berkinerja kurang memuaskan, sebanyak 26 orang atau 54.2% berkinerja cukup memuaskan, sebanyak 13 orang atau 27.1% berkinerja memuaskan dan sebanyak 2 orang atau 4.2% berkinerja sangat memuaskan.

Pegawai berusia 31-40 tahun ada sebanyak 14 orang atau 82.4% berkinerja memuaskan dan 17.6% berkinerja sangat memuaskan. Pegawai berusia 41-50 tahun sebanyak 2 orang atau 28.6% berkinerja cukup memuaskan, sebanyak 2 orang atau 28.6% berkinerja memuaskan dan 3 orang atau 42.9% berkinerja sangat memuaskan. Pegawai berusia diatas 50 tahun, sebanyak 2 orang atau 66.7% berkinerja memuaskan dan 33.3% berkinerja sangat memuaskan.

Berdasarkan kategori kinerja pegawai kurang memuaskan dan cukup memuaskan dapat dilihat bahwa kategori kinerja kurang memuaskan sebesar 100% berada pada 21-30 tahun. Kinerja cukup memuaskan sebesar 92.9%, berada pada usia 21-30 tahun dan 7.1% berada pada pegawai berusia 41-50 tahun. Hal ini disebabkan pegawai berusia muda memiliki pengalaman yang minim tentang pekerjaannya.

Kinerja dengan kategori memuaskan dan sangat memuaskan dapat dilihat, pegawai berkinerja memuaskan sebesar 41.9% berada pada usia 21-30 tahun, 45.2% berada pada usia diatas 41 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi usia pegawai, semakin baik kinerjanya. Untuk melihat hubungan usia dengan kinerja dapat dilihat melalui hasil uji ketergantungan dalam Tabel 4.4. sebagai berikut:

Tabel  
Chi-Square Tests

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	34.810 <sup>a</sup>	9	.000
Likelihood Ratio	41.041	9	.000
N of Valid Cases	75		

a. 11 cells (68.8%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .28.

**Sumber: Hasil Output SPSS, Diolah 2016**

Dasar yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan adalah Apabila probabilitas *Chi-Square* < 0.05 maka antar variabel memiliki hubungan. Berdasarkan hasil perhitungan Chi Square Test pada kolom *Asymp. Sig (2-sided)* yang disebut dengan nilai probabilitas (Signifikansi), menunjukkan nilai probabilitas signifikansi  $0.000 < 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara usia pegawai dengan kinerja pegawai. Artinya makin tinggi usia seseorang makin baik kinerjanya.

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai AMIK MEDICOM yang dijadikan responden dalam penelitian ini, maka diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin sebagaimana pada Tabel 4.5 berikut:

Tabel  
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
laki-laki	23	31
Perempuan	52	69
Jumlah	75	100

Berdasarkan Tabel di atas diketahui bahwa 69% responden adalah perempuan, sisanya 31% responden adalah berjenis kelamin laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang lebih banyak adalah berjenis kelamin perempuan. Dominannya jumlah perempuan dibandingkan laki-laki merefleksikan bahwa secara kuantitas AMIK MEDICOM telah memberikan kesempatan yang sama bagi perempuan dan laki-laki untuk berkiprah dalam lingkungan kerja, bahkan lebih maju lagi AMIK MEDICOM telah memberikan kesempatan yang sama dalam berkarir bagi perempuan dan laki-laki.

Keputusan menempatkan perempuan sebagai pegawai yang dominan dalam lingkungan kerja berkaitan juga dengan *job description* pegawai. Pada umumnya, pegawai (non-dosen) lebih banyak melakukan pekerjaan yang aktifitasnya bersifat administratif, pelayanan dan membutuhkan kesabaran serta telaten. Karakter tersebut semuanya lebih dominan dimiliki oleh perempuan sehingga menempatkan perempuan merupakan keputusan yang tepat. Untuk melihat hubungan antara jenis kelamin dengan kinerja dapat dilihat pada Tabel. berikut ini:

Tabel Hubungan antara Jenis Kelamin terhadap Kinerja  
**JENIS KELAMIN \* KINERJA Crosstabulation**

			KINERJA				Total
			<=60	61-74	75-84	>=85	
JENIS KELAMIN	LAKI-LAKI	Count	3	9	6	5	23
		Expected Count	2.1	8.6	9.5	2.8	23.0
		% within JENIS KELAMIN	13.0%	39.1%	26.1%	21.7%	100.0%
		% within KINERJA	42.9%	32.1%	19.4%	55.6%	30.7%
		% of Total	4.0%	12.0%	8.0%	6.7%	30.7%
	PEREMPUAN	Count	4	19	25	4	52
		Expected Count	4.9	19.4	21.5	6.2	52.0
		% within JENIS KELAMIN	7.7%	36.5%	48.1%	7.7%	100.0%
		% within KINERJA	57.1%	67.9%	80.6%	44.4%	69.3%
		% of Total	5.3%	25.3%	33.3%	5.3%	69.3%
Total	Count	7	28	31	9	75	
	Expected Count	7.0	28.0	31.0	9.0	75.0	
	% within JENIS KELAMIN	9.3%	37.3%	41.3%	12.0%	100.0%	
	% within KINERJA	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	9.3%	37.3%	41.3%	12.0%	100.0%	

**Sumber: Hasil Output SPSS 2016 (Diolah peneliti)**

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa jenis kelamin laki-laki sebanyak 3 orang atau 13% berkinerja kurang memuaskan, 9 orang atau 39.1% berkinerja cukup memuaskan, 6 orang atau 26.1% berkinerja memuaskan dan 5 orang atau 55.6% berkinerja sangat memuaskan. Jenis kelamin perempuan sebanyak 4 orang atau 7.7% berkinerja kurang memuaskan, 19 orang atau 36.5% berkinerja cukup memuaskan, 25 orang atau 48.1% berkinerja memuaskan dan 5 orang atau 44.4% berkinerja sangat memuaskan.

Berdasarkan kategori kinerja dapat dilihat bahwa kinerja kurang memuaskan sebesar 42.9% pegawai jenis kelamin laki-laki dan 57.1% jenis kelamin perempuan. Kinerja dengan kategori cukup memuaskan sebesar 32.1% laki-laki dan 67.9% perempuan. Kinerja dengan kategori memuaskan sebesar 19.4% laki-laki dan 80% perempuan dan kinerja dengan kategori sangat memuaskan 55% laki-laki dan 44.4% perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa pada AMIK MEDICOM kinerja laki-laki lebih memuaskan dibanding perempuan. Untuk melihat hubungan antara jenis kelamin dan kinerja dapat dilihat pada Tabel 4.7. berikut ini:

**Tabel Chi-Square Tests**

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	5.006 <sup>a</sup>	3	.171
Likelihood Ratio	4.908	3	.179
N of Valid Cases	75		

a. 3 cells (37.5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.15.

**Sumber: Hasil Output SPSS, 2016 (diolah)**

Adapun dasar yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan adalah: apabila probabilitas  $Chi-Square < 0.05$  maka antar variabel memiliki hubungan. Berdasarkan hasil perhitungan  $Chi-Square Test$  pada kolom *Asymp. Sig (2-sided)* yang disebut dengan nilai probabilitas (Signifikansi), menunjukkan nilai probabilitas signifikansi  $0.171 > 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara jenis kelamin dengan kinerja pegawai. Artinya kinerja pegawai AMIK MEDICOM tidak nyata dipengaruhi oleh jenis kelamin.

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan**

Karakteristik responden berdasarkan status perkawinan dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

**Tabel**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan**

<b>Status Perkawinan</b>	<b>Jumlah Responden (orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
Kawin	34	45
Belum kawin	41	56
<b>Jumlah</b>	<b>75</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil penelitian, 2016 (diolah)

Berdasarkan Tabel diketahui bahwa jumlah pegawai yang berstatus belum menikah lebih banyak dari pada yang sudah menikah. Hal ini dikarenakan AMIK MEDICOM lebih tertarik untuk merekrut pegawai yang belum menikah karena tidak memiliki keterikatan rumah tangga dan alasan elastisitas waktu serta keterikatan kerja yang lebih tinggi terhadap organisasi tempat bekerja.

Untuk melihat hubungan antara status perkawinan dan kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

**Tabel Hubungan Status Perkawinan terhadap Kinerja Pegawai**  
**STATUS PERKAWINAN \* KINERJA Crosstabulation**

			KINERJA				Total
			<=60	61-74	75-84	>=85	
STATUS PERKAWINA N	KAWIN	Count	0	4	22	8	34
		Expected Count	3.2	12.7	14.1	4.1	34.0
		% within STATUS PERKAWINAN	.0%	11.8%	64.7%	23.5%	100.0 %
		% within KINERJA	.0%	14.3%	71.0%	88.9%	45.3%
		% of Total	.0%	5.3%	29.3%	10.7%	45.3%
	BELUM KAWIN	Count	7	24	9	1	41
		Expected Count	3.8	15.3	16.9	4.9	41.0
		% within STATUS PERKAWINAN	17.1%	58.5%	22.0%	2.4%	100.0 %
		% within KINERJA	100.0 %	85.7%	29.0%	11.1%	54.7%
		% of Total	9.3%	32.0%	12.0%	1.3%	54.7%
Total	Count	7	28	31	9	75	
	Expected Count	7.0	28.0	31.0	9.0	75.0	
	% within STATUS PERKAWINAN	9.3%	37.3%	41.3%	12.0%	100.0 %	
	% within KINERJA	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %	
	% of Total	9.3%	37.3%	41.3%	12.0%	100.0 %	

**Sumber: Hasil Output SPSS, 2016 (Diolah)**

Berdasarkan Table diatas dapat dilihat hubungan antara status perkawinan dan kinerja pegawai. Untuk pegawai berstatus Menikah sebanyak 4 orang atau 11.8% berkinerja cukup memuaskan, 22 orang atau 64.7% berkinerja memuaskan, 8 orang atau 23.5% berkinerja memuaskan. Pegawai berstatus belum menikah sebanyak 7 orang atau 17.1% berkinerja kurang memuaskan, 24 orang tau 58.5% berkinerja cukup memuaskan, 9 orang atau 22% berkinerja memuaskan dan 1 orang atau 2.4% berkinerja sangat memuaskan. Berdasarkan kategori kinerja pegawai menunjukkan bahwa kinerja dengan kategori kurang memuaskan 100% berstatus belum menikah. Kinerja cukup memuaskan sebesar 14.3% berstatus menikah dan 85.7% berstatus belum menikah. Kinerja memuaskan sebesar 71% berstatus menikah dan 29% berstatus belum menikah dan kinerja sangat memuaskan sebesar 88.9% berstatus menikah dan 11.1% berstatus belum menikah. Data-data ini menunjukkan bahwa pada AMIK MEDICOM pegawai berstatus menikah lebih berkinerja lebih tinggi



dibanding status belum menikah. Hal ini terjadi karena yayasan AMIK MEDICOM memfasilitasi pegawai yang sudah menikah dalam hal biaya pendidikan yaitu uang sekolah dan biaya bimbingan anak pegawai.

Untuk melihat hubungan antara status perkawinan dan kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel berikut ini

**Tabel Chi-Square Tests**

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	31.805 <sup>a</sup>	3	.000
Likelihood Ratio	36.721	3	.000
N of Valid Cases	75		

a. 4 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3.17.

**Sumber: hasil Output SPSS, Diolah (2016).**

Apabila probabilitas *Chi-Square* < 0.05 maka antar variabel memiliki hubungan. Berdasarkan hasil perhitungan *Chi Square Test* pada kolom *Asymp. Sig (2-sided)* yang disebut dengan nilai probabilitas (Signifikansi), menunjukkan nilai probabilitas signifikansi  $0.000 < 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara status perkawinan dengan kinerja pegawai. Artinya pegawai yang sudah menikah lebih semangat untuk menghasilkan kinerja yang tinggi karena sudah memiliki tanggungan keluarga.

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pendidikan**

Berdasarkan status pendidikan terakhir, menunjukkan bahwa AMIK MEDICOM masih menempatkan pegawai dari seluruh jenjang pendidikan mulai dari tingkat SMA hingga tingkat pendidikan S1. Dan saat ini beberapa pegawai sedang dalam belajar melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi. Komposisi dari setiap jenjang pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.11. berikut ini :

**Tabel**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
SMA	21	28
Diploma	38	51
S1	16	21
Jumlah	75	100

**Sumber: Hasil penelitian 2016, Diolah**

Berdasarkan Tabel diketahui bahwa pegawai yang berstatus pendidikan pada tingkat sarjana Muda (Diploma) merupakan yang paling dominan yaitu 35 orang (47%). Urutan kedua paling banyak adalah tingkat pendidikan SMA berjumlah 21 orang (28), Urutan ketiga tingkat Sarjana (S1) 16 orang atau 21%. Urutan ke empat diploma 1 sebanyak 3 orang (4%).

Semakin tinggi tingkat pendidikan maka pengetahuan seseorang semakin luas dan semakin tinggi pula harapan. Tingginya harapan berakibat pada tingginya tuntutan kinerja terhadap organisasi. Jika organisasi tidak mampu memenuhi tuntutan maka pegawai akan merasa tidak puas dan akan mencari pekerjaan lain yang dianggap dapat memenuhi harapannya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Untuk melihat hubungan antara tingkat pendidikan dan kinerja dapat dilihat pada Tabel 4.12. berikut ini:

Tabel Hubungan antara Tingkat Pendidikan dengan Kinerja Pegawai  
**TINGKAT PENDIDIKAN \* KINERJA Crosstabulation**

			KINERJA				Total
			<=60	61-74	75-84	>=85	
TINGKAT PENDIDIKAN	SMA	Count	4	11	6	0	21
		Expected Count	2.0	7.8	8.7	2.5	21.0
		% within TINGKAT PENDIDIKAN	19.0%	52.4%	28.6%	.0%	100.0 %
		% within KINERJA	57.1%	39.3%	19.4%	.0%	28.0%
	% of Total	5.3%	14.7%	8.0%	.0%	28.0%	
	DIPLOM A	Count	3	16	19	0	38
		Expected Count	3.5	14.2	15.7	4.6	38.0
		% within TINGKAT PENDIDIKAN	7.9%	42.1%	50.0%	.0%	100.0 %
		% within KINERJA	42.9%	57.1%	61.3%	.0%	50.7%
	% of Total	4.0%	21.3%	25.3%	.0%	50.7%	
	SARJAN A	Count	0	1	6	9	16
		Expected Count	1.5	6.0	6.6	1.9	16.0
% within TINGKAT PENDIDIKAN		.0%	6.3%	37.5%	56.3%	100.0 %	
% within KINERJA		.0%	3.6%	19.4%	100.0%	21.3%	
% of Total	.0%	1.3%	8.0%	12.0%	21.3%		
Total	Count	7	28	31	9	75	
	Expected Count	7.0	28.0	31.0	9.0	75.0	
	% within TINGKAT PENDIDIKAN	9.3%	37.3%	41.3%	12.0%	100.0 %	
	% within KINERJA	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0 %	
	% of Total	9.3%	37.3%	41.3%	12.0%	100.0 %	

Sumber: Hasil Output SPSS, Diolah (2016)

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat hubungan antara Tingkat Pendidikan dengan Kinerja Pegawai pada AMIK MEDICOM sebagai berikut: Pegawai berpendidikan SMA sebanyak 4 orang atau 19% berkinerja kurang memuaskan, 11 orang atau 52.4% berkinerja cukup memuaskan, 6 orang atau 28.6% berkinerja sangat memuaskan. Tingkat pendidikan Diploma sebanyak 3 orang atau 7.95 berkinerja kurang memuaskan, 16 orang atau 42.1% berkinerja cukup memuaskan dan 19 orang atau 50% berkinerja memuaskan. Tingkat pendidikan Sarjana sebanyak 1 orang atau 6.3% berkinerja cukup memuaskan, 6 orang atau 37.5% berkinerja memuaskan dan 9 orang atau 56.3% berkinerja sangat memuaskan.

Berdasarkan kategori kinerja dapat dilihat bahwa pegawai dengan kategori kinerja kurang memuaskan 57% pendidikan SMA, 42.9% berpendidikan Diploma. Kinerja cukup memuaskan sebesar 19.3% berpendidikan SMA, 57.1% berpendidikan Diploma dan 3.6% berpendidikan Sarjana. Kinerja memuaskan, sebesar 19.4% berpendidikan SMA, 61.3% berpendidikan Diploma dan 19.4% berpendidikan Sarjana. Kinerja sangat memuaskan sebesar 100% berpendidikan sarjana. Untuk melihat ada tidaknya hubungan antara tingkat pendidikan dengan kinerja dapat dilihatpada table berikut:

Table Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	44.109 <sup>a</sup>	6	.000
Likelihood Ratio	41.870	6	.000
N of Valid Cases	75		

a. 6 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.49.

Sumber: hasil Output SPSS, 2016 (Diolah)

Apabila probabilitas *Chi-Square* < 0.05 maka antar variabel memiliki hubungan. Berdasarkan hasil perhitungan *Chi Square Test* pada kolom *Asymp. Sig (2-sided)* yang disebut dengan nilai probabilitas (Signifikansi), menunjukkan nilai probabilitas signifikansi  $0.000 < 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara Tingkat pendidikan pegawai dengan kinerja pegawai. Artinya makin tinggi tingkat pendidikan seseorang makin baik kinerjanya.

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Karakteristik responden berdasarkan lama kerja pegawai adalah sebagaimana terlihat pada Tabel berikut ini:

Tabel  
Karakteristik Responden Berdasarkan lama Kerja

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
< 5	31	41
5 – 10	32	43
11 – 15	2	3
>15	10	13
Jumlah	75	100

Sumber : Hasil penelitian, 2016 (diolah)

Tabel menunjukkan bahwa banyaknya pegawai AMIK MEDICOM yang memiliki rentang masa kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 41% dari 5-10 tahun sebanyak 43%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat Motivasi untuk tetap berada di AMIK MEDICOM adalah rendah, karena hanya 10 orang yang mau bertahan hingga 15 tahun. Hal ini disebabkan usia pegawai pada AMIK MEDICOM relatif berusia muda. Untuk melihat hubungan antara lama Bekerja dengan Kinerja Pegawai dapat dilihat pada table berikut ini:

#### 4.2. Analisis Statistik Deskriptif Variabel

Pada penelitian yang dilakukan pada AMIK MEDICOM, variabel bebas (*independent variable*) yang diamati adalah Promosi Jabatan ( $X_1$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ), sedangkan variabel terikat (*dependent variable*) adalah Kinerja Pegawai ( $Y$ ) serta variabel Intervening adalah kepuasan kerja ( $Z$ ). Hasil statistik deskriptif masing-masing variabel sebagaimana dijelaskan dalam pembahasan selanjutnya yang terdiri dari Nilai rata-rata, nilai median, modus, standar deviasi, nilai minimum, dan nilai maksimum.

##### 4.2.1. Penjelasan Responden atas Promosi Jabatan ( $X_1$ )

:

Tabel  
Penjelasan Responden atas Promosi Jabatan

No	Pertanyaan	Jawaban Responden Promosi Jabatan ( $X_1$ )					Mean	Med	Mod	Dev. Std	Min	Max	Ket
		SS(%)	S (%)	KS (%)	TS (%)	STS (%)							
		5	4	3	2	1							
1	Saya selalu bersemangat karena adanya promosi jabatan.	5 (7)	15 (20)	27 (36)	15 (20)	13 (17)	2.75	3	3	1.128	1	5	Kurang Setuju
2	Saya sangat senang karena saya	9 (12)	27 (36)	28 (37)	5 (7)	6 (8)	3.37	3	3	1.050	1	5	Kurang Setuju



1	Fingkat keinginan untuk berprestasi	16 (21)	30 (40)	14 (19)	7 (9)	8 (11)	3.5 2	4	4	1.23 4	1	5	Setuju
2	Fingkat kebutuhan Pengakuan akan kinerja	15 (20)	20 (27)	31 (41)	2 (3)	7 (9)	3.4 5	3	3	1.13 1	1	5	Setuju
3	Fingkat kebutuhan akan tantangan kerja	4 (5)	14 (19)	33 (44)	17 (23)	7 (9)	2.8 8	3	3	0.99 9	1	5	Kurang Setuju
4	Kemampuan untuk menganggun jawabi bidang pekerjaan sendiri	15 (20)	42 (56)	6 (8)	12 (16)	0	3.8 0	4	4	0.94 4	2	5	Setuju
5	Fingkat keinginan untuk melanjutkan pendidikan	18 (24)	35 (47)	8 (11)	12 (16)	2 (3)	3.7 3	4	4	1.08 2	1	5	Setuju
6	Kesesuaian penghargaan dengan bidang pekerjaan	3 (4)	29 (39)	32 (43)	2 (3)	9 (12)	3.2 0	3	3	1.01 3	1	5	Kurang Setuju
7	Kelengkapan fasilitas	24 (32)	22 (29)	12 (16)	17 (23)	0	3.7 1	4	5	1.14 8	2	5	Setuju
8	Kesesuaian Kebijakann administrasi perusahaan dengan bidang pekerjaan	8 (11)	38 (51)	16 (21)	6 (8)	7 (9)	3.4 5	4	4	1.09 4	1	5	Setuju
9	Keharmonisan hubungan dengan rekan kerja.	18 (24)	24 (32)	22 (29)	11 (15)	0	3.6 5	4	4	1.00 7	2	5	Setuju
10	Kesesuaian pendekatan pengawasan yang dilakukan supervisor	46 (61)	19 (25)	4 (5)	6 (8)	0	4.4 0	5	4	0.91 5	2	5	Sangat Setuju
<b>RATA-RATA VARIABEL</b>							<b>3.6</b>						<b>Setuju</b>

Sumber: Hasil penelitian Tahun 2016 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel dan Gambar 4.3 diketahui bahwa rata-rata tertinggi jawaban responden terhadap dimensi Motivasi Kerja adalah pada dimensi Motivasi ekstrinsik dengan rata-rata keseluruhan 3.7. Artinya bahwa AMIK MEDICOM lebih memperhatikan Motivasi ekstrinsik daripada Motivasi instrinsik.

Indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah pada variabel Motivasi Kerja adalah pada dimensi Motivasi Instrinsik terutama dalam hal tingkat Kebutuhan akan tantangan kerja dengan rata-rata 2.88. Berdasarkan pernyataan pada butir pernyataan butir 3 ada 44% menyatakan kurang setuju dan 23% tidak setuju bahkan ada 9% menyatakan sangat tidak setuju dengan tingkat tantangan kerja. Artinya pekerjaan yang dilakukan para pegawai cenderung monoton yang membuat para pegawai tidak tertantang untuk berprestasi. Demikian juga pada butir pertanyaan ke 2 dan 8 dengan rata-rata 3.45, walaupun nilai rata-rata menunjukkan setuju namun angka ini lebih rendah dibanding butir yang lain setelah butir ke 3. Butir pernyataan ke 2 tentang pengakuan akan kinerja, artinya pegawai pada AMIK MEDICOM merasa kurang setuju pada penghargaan yang diberikan. Artinya penghargaan tidak sesuai dengan kinerja. Pada butir 8 menunjukkan bahwa para pegawai kurang setuju dengan kebijakann administrasi perusahaan. Artinya kebijakann administrasi yang dilakukan oleh manajemen AMIK MEDICOM belum sesuai dengan sifat pekerjaan yang dilakukan.

#### 4.2.3. Penjelasan Responden atas Kepuasan kerja (Z)

Tabel 4.19

Jawaban Responden atas Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban Responden Kepuasan Kerja (Z)					Mean	Med	Mod	Dev Std	Min	Max	Ket
		SS	S	K S	TS	S T S							
		5 %	4 %	3 %	2 %	1 %							
1	Tingkat kepuasan terhadap kesesuaian gaji	0	44 (59)	20 (27)	5 (7)	6 (8)	3.36	4	4	0.92 5	1	4	Kurang Setuju
2	Tingkat kepuasan terhadap insentif	5 (7)	21 (28)	30 (40)	10 (13)	9 (12)	3.04	3	3	1.08 4	1	5	Kurang Setuju

3	Tingkat bantuan yang diberikan rekan kerja	7 (9)	44 (59)	17 (23)	3 (4)	4 (53)	3.63	4	4	0.91 2	1	5	Setuju
4	Tingkat hubungan kerjasama dengan rekan kerja	15 (20)	43 (57)	10 (13)	3 (4)	4 (5)	3.83	4	4	0.97 8	1	5	Setuju
5	Tingkat kepercayaan yang diberikan atasan	11 (15)	35 (47)	21 (28)	6 (28)	2 (3)	3.63	4	4	0.92 7	1	5	Setuju
6	Tingkat Keterlibatan atasan dalam pembuatan keputusan	13 (17)	32 (43)	14 (19)	11 (15)	5 (7)	3.49	4	4	1.14 3	1	5	Setuju
7	Tingkat kesesuaian pekerjaan dengan minat	13 (17)	22 (29)	26 (35)	11 (15)	3 (4)	3.41	3	3	1.06 7	1	5	Setuju
8	Tingkat variasi pekerjaan yang diberikan	6 (8)	24 (32)	34 (45)	8 (11)	3 (4)	3.29	3	3	0.91 2	1	5	Kurang Setuju
9	Tingkat kesempatan untuk memperoleh Promosi Jabatan	12 (16)	34 (45)	19 (25)	10 (13)	0	3.64	4	4	0.91 0	2	5	Setuju
10	Tingkat Keterbukaan dalam Proses Promosi Jabatan	17 (23)	29 (39)	16 (21)	13 (17)	0	3.67	4	4	1.01 8	2	5	Setuju
<b>RATA-RATA VARIABEL</b>							<b>3,5</b>						<b>Setuju</b>

Sumber: Hasil penelitian Tahun 2016 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel dan Gambar 4.4 di atas diketahui bahwa jawaban responden terhadap dimensi kepuasan kerja memiliki nilai rata-rata tertinggi 3.83 yaitu jawaban response pada kondisi hubungan kerja yang harmonis. dan terendah 3.04 yaitu butir pernyataan 2 yang menyatakan kurang setuju pada tingkat insentif yang diberikan. Artinya insentif yang diberikan manajemen medicom kepada para pegawai belum sesuai dengan tingkat pekerjaan yang dilakukan.

Nilai median yang merupakan nilai tengah dari rentang data yang sudah diurutkan menunjukkan rata-rata 4. Sedangkan nilai yang paling sering muncul (*modus*) dari pengamatan data adalah rata-rata 4. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden adalah setuju.

#### 4.2.4. Penjelasan Responden atas Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.20

Penjelasan Responden atas Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan	Jawaban Responden Kinerja Pegawai (Y)					Me an	Med	Mod	Dev Std	Mi n	Ma x	Ket
		SS	S	KS	TS	STS							
		5 (%)	4 (%)	3 (%)	2 (%)	1 (%)							
1	Tingkat Ketepatan hasil pekerjaan dengan standar.	14 (19)	23 (31)	22 (29)	16 (21)	0	3.47	3	4	1.031	2	5	Setuju
2	Tingkat ketelitian dalam bekerja	28 (37)	32 (43)	11 (15)	4 (5)	0	4.12	4	4	0.854	2	5	Setuju
3	Tingkat kerapian dalam bekerja	13 (17)	30 (40)	22 (29)	10 (13)	0	3.61	4	4	0.928	2	5	Setuju
4	Tingkat Kemampuan mengevaluasi kinerja	16 (21)	31 (41)	18 (24)	10 (13)	0	3.71	4	4	0.955	2	5	Setuju

5	Kesesuaian Proses kerja dengan kondisi pekerjaan	19 (25)	35 (47)	10 (13)	11 (15)	0	3.83	4	4	0.978	2	5	Setuju
6	Kesesuaian Jumlah Waktu yang dipergunakan	13 (17)	36 (48)	18 (24)	8 (11)	0	3.72	4	4	0.879	2	5	Setuju
7	Kemampuan mengurangi Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan	19 (25)	24 (32)	24 (32)	8 (11)	0	3.72	4	3	0.966	2	5	Setuju
8	Kesesuaian Jumlah pelayanan	15 (20)	29 (39)	21 (28)	10 (13)	0	3.65	4	4	0.951	2	5	Setuju
<b>RATA-RATA VARIABEL</b>							<b>3.7</b>						<b>Setuju</b>

Sumber: Hasil penelitian Tahun 2016 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4.20 dan Gambar 4.5 nilai rata-rata jawaban responden terhadap indikator-indikator pada variabel Kinerja Pegawai pada AMIK MEDICOM memiliki nilai rata-rata tertinggi 3.83 yaitu butir ke 5 yaitu kesesuaian proses kerja dengan kondisi kerja dan nilai rata-rata terendah 3.47 yaitu pada butir 1 yaitu tingkat ketepatan hasil dengan standar. Bila dilihat dari seluruh indikator yang ada menunjukkan rata-rata jawaban responden 3.7 yang artinya rata-rata reponden menjawab setuju.

Namun bila dilihat per butir pernyataan menunjukkan masih ada masalah dalam 4 butir pernyataan yaitu butir 1 sebanyak 50% menyatakan kurang setuju pada ketepatan hasil dengan standar. Artinya pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai masih jauh dari standar. Butir 7 sebanyak 43% menyatakan kurang setuju pada kemampuan untuk mengurangi kesalahan. Artinya tingkat kesalahan dalam melakukan pekerjaan masih tinggi. Butir 3 sebanyak 42% responden menyatakan kurang setuju pada pernyataan yang menyatakan tentang kerapian dalam bekerja. Artinya pegawai dalam melakukan pekerjaan masih kurang rapi. Demikian juga dalam butir 4 sebanyak 37% responden menyatakan kurang setuju pada tingkat kemampuan mengevaluasi kinerja.

#### 4.4.2.1.1. Uji Simultan/ Pengujian secara Serempak (Uji F)

Uji Simultan/ uji F dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi melalui nilai alpha < 0,05 dari Promosi Jabatan dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil uji F pada penelitian ini terlihat sebagaimana Tabel 4.23 berikut ini:

**Tabel**  
**Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2495.946	2	1247.973	50.057	.000 <sup>a</sup>
Residual	1795.041	72	24.931		
Total	4290.987	74			

a. Predictors: (Constant), Total Motivasi Kerja, Total Promosi Jabatan

b. Dependent Variable: Total\_Kepuasan\_Kerja

Sumber: Output SPSS, Data diolah peneliti (2016)

Pada Tabel 4.23 diperoleh hasil  $F_{hitung}$  sebesar 50.057 sedangkan  $F_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  sebesar 3.12 maka dari hasil ini diketahui  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Ketentuan dari tabel F diperoleh dari :  $df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$

$$df_2 = n - k = 75 - 3 = 72$$

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima yang artinya Promosi Jabatan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya dengan adanya promosi jabatan dan motivasi kerja secara bersama-sama dapat menunjukkan peningkatan yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada AMIK MEDICOM MEDAN.

#### 4.4.2.1.2. Uji Parsial/Uji t

Uji parsial/ uji t untuk mengetahui tingkat signifikansi melalui nilai alpha < 0,05 dari masing-masing promosi jabatan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 4.24 berikut ini:

**Tabel**  
**Hasil Uji Hipotesis Parsial/ Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.099	2.658		3.799	.000		
Total Promosi Jabatan	.575	.109	.611	5.286	.000	.434	2.302
Total Motivasi Kerja	.172	.106	.188	1.624	.109	.434	2.302

Sumber: Output SPSS, Data diolah peneliti (2016)

Berdasarkan Tabel 4.24 maka diketahui hasil uji parsial sebagai berikut :

1. Nilai  $t_{hitung}$  untuk Promosi Jabatan (5.286) lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  (1,99) atau nilai sig t untuk promosi jabatan (0,000) lebih kecil dari alpha (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_0$  ditolak untuk promosi jabatan dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian secara parsial promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya promosi jabatan berpengaruh nyata dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
2. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel motivasi kerja (1.624) lebih besar dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  (1,99) atau nilai sig t untuk motivasi kerja (0,109) lebih besar dari pada nilai alpha (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_0$  diterima untuk motivasi kerja dan  $H_1$  ditolak. Dengan demikian secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya motivasi kerja yang dipraktekkan tidak berpengaruh nyata terhadap peningkatan kepuasan kerja.

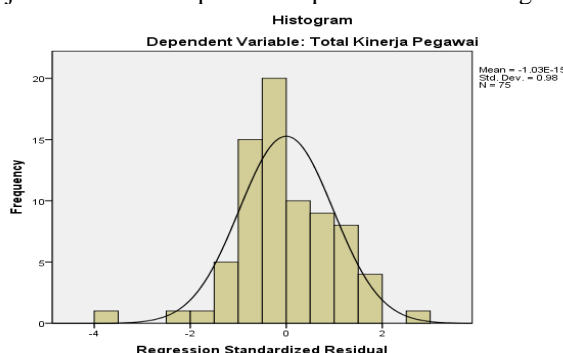
Adapun persamaan substruktural I pengaruh promosi jabatan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai AMIK MEDICOM adalah sebagai berikut:

$$Z = 5.286X_1 + 1.624 X_2$$

#### 4.4.3. Pengujian Asumsi Klasik Persamaan Struktur II

##### 4.4.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan pada persamaan II sama seperti yang digunakan dalam persamaan struktur 1. Berdasarkan grafik diagram pancar hasil pengolahan data SPSS, dapat dianalisis dan ditarik kesimpulan bahwa jika kurva berbentuk kurva normal dan data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut, maka suatu model telah memenuhi asumsi normalitas dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal tersebut maka model tidak memenuhi asumsi normalitas. Berikut ini adalah hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada Gambar Histogram 4.9 berikut:

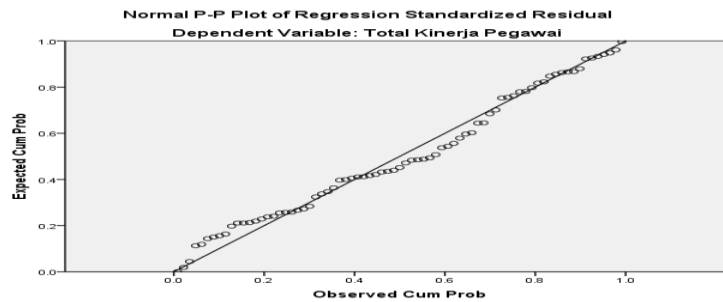


**Gambar 4.9: Histogram Hasil Uji Normalitas**

Sumber: Output SPSS, Data diolah peneliti (2016)

Berdasarkan Gambar Histogram 4.9, diketahui bahwa data menyebar ke semua daerah kurva sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi. Selanjutnya hasil uji Normalitas juga dapat dilihat pada Gambar 4.10 dibawah ini:





**Gambar 4.10 PP-Plot Hasil Uji Normalitas**

Berdasarkan Gambar PP-Plot 4.10, diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal hal ini menjelaskan bahwa data yang diregresi dalam penelitian ini berdistribusi normal.

#### 4.4.3.2. Uji Multikolinieritas

Untuk menguji gangguan multikolinieritas maka dapat menggunakan VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai toleransi (*tolerance*). Suatu model regresi berganda dikatakan bebas dari gangguan multikolinieritas apabila memiliki nilai VIF < 10 dan mempunyai nilai *tolerance* di atas 0.1. Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 4.25 berikut ini:

**Tabel  
Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Promosi	.313	3.195
Motivasi	.419	2.386
Kepuasan	.418	2.390

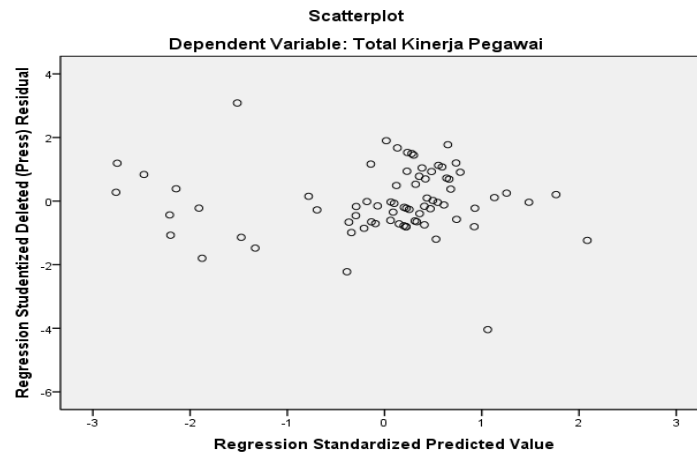
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2016 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel dapat diketahui bahwa ketiga variabel di atas memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* di atas 0.1. Hal ini menginterpretasikan bahwa pada model regresi berganda ini seluruh variabel bebas dari gangguan multikolinieritas.

#### 4.4.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas pada persamaan struktur II sama dengan seperti persamaan struktur I. Terdapat atau tidaknya gangguan heteroskedastisitas dalam suatu model regresi berganda bisa dilakukan dengan melihat pola titik-titik pada satu grafik *scatterplot*. Jika terdapat pola tertentu seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 4.11 berikut ini:



**Gambar 4.11: Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Output SPSS, Data dioleh peneliti (2016)

Berdasarkan Gambar 4.11 dapat diketahui bahwa titik-titik yang menyebar tidak membentuk pola-pola tertentu dan tersebar baik di atas angka 0 pada sumbu *regression studentized residual* (Y). Hasil ini menginterpretasikan bahwa data model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel kepuasan kerja berdasarkan variabel independen.

#### 4.4.4. Analisis Statistik Inferensial

##### 4.4.4.1. Hasil Pengujian Persamaan Struktural II

###### 4.4.4.1.1. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh promosi jabatan, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi ditentukan melalui nilai *Adjusted R Square* sebagaimana pada Tabel 4.26. berikut ini:

**Tabel Nilai Koefisien Determinasi (R Square)**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.783 <sup>a</sup>	.612	.596	3.448

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Promosi

b. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber: Output SPSS, Data dioleh peneliti (2016)

Pada Tabel 4.26 diperoleh nilai koefisien *Adjusted R Square* 0,596 yang artinya bahwa promosi jabatan ( $X_1$ ), (motivasi kerja  $X_2$ , dan kepuasan kerja ( $Z$ ) secara simultan atau bersama-sama dapat menjelaskan kinerja pegawai sebesar 60% dan sisanya sebesar 40% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar variabel yang diteliti.

###### 4.4.4.1.2. Uji Simultan/ Pengujian secara Serempak (uji F)

Uji Simultan/ uji F dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi melalui nilai  $\alpha < 0,05$  dari Promosi Jabatan, Motivasi Kerja dan Kepuasan kerja pegawai. Hasil uji F pada penelitian ini terlihat sebagaimana Tabel 4.27 berikut.

**Tabel**  
**Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1332.718	3	444.239	37.370	.000 <sup>a</sup>
Residual	844.029	71	11.888		
Total	2176.747	74			

a. Predictors: (Constant), Total\_Kepuasan\_Kerja, Total Motivasi Kerja, Total Promosi Jabatan

b. Dependent Variable: Total Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS, Data diolah peneliti (2016)

Pada Tabel 4.27 diperoleh hasil  $F_{hitung}$  sebesar 37.370 sedangkan  $F_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  sebesar 2,73 maka dari hasil ini diketahui  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Ketentuan dari tabel F diperoleh dari :  $df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$

$$df_2 = n - k = 75 - 4 = 71$$

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima yang artinya promosi jabatan, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.. Artinya dengan adanya promosi jabatan, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama dapat menunjukkan peningkatan yang signifikan terhadap kinerja pegawai AMIK MEDICOM Medan.

#### 4.4.4.1.3. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial/ uji t untuk mengetahui tingkat signifikansi melalui nilai  $\alpha < 0,05$  dari masing-masing promosi jabatan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Pegawai sebagaimana dapat dilihat pada Tabel berikut:

**Tabel**  
**Hasil Uji Hipotesis Parsial/ Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.171	2.011		4.560	.000		
Total Promosi Jabatan	.097	.089	.145	1.098	.276	.313	3.195
Total Motivasi Kerja	.208	.075	.318	2.788	.007	.419	2.386
Total_Kepuasan_Kerja	.468	.081	.657	5.752	.000	.418	2.390

Sumber: Output SPSS, Data diolah peneliti (2016)

Berdasarkan Tabel. maka diketahui hasil uji parsial sebagai berikut :

1. Nilai  $t_{hitung}$  untuk promosi jabatan (1.098) lebih kecil dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  (1,99) atau nilai sig t untuk promosi jabatan (0.276) lebih besar dari alpha (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_1$  ditolak untuk promosi kerja dan  $H_0$  diterima. Dengan demikian secara parsial promosi jabatan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya promosi jabatan tidak berpengaruh nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai.
2. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel motivasi kerja (2.788) lebih besar dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  (1,99) atau nilai sig t untuk motivasi kerja (0.007) lebih kecil dari pada nilai alpha (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_1$  diterima untuk motivasi kerja dan  $H_0$  ditolak. Dengan demikian secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya motivasi kerja yang dipraktikkan berpengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai.
3. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kepuasan Kerja (5.752) lebih besar dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  (1,99) atau nilai signifikansi (t) untuk kepuasan kerja (0,000) lebih kecil dari pada nilai alpha (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_1$  diterima untuk kepuasan kerja dan  $H_0$  ditolak. Dengan demikian secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya kepuasan kerja berpengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Adapun persamaan substruktural II pengaruh promosi jabatan, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai AMIK MEDICOM adalah sebagai berikut:  $Y = 1.098X_1 + 2.788X_2 + 5.752X_3$

#### Pengujian Hipotesis Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diketahui bahwa hasil pengujian hipotesis sebagaimana ditampilkan pada Tabel 4.30. berikut ini:

**Tabel 4.30**  
**Hasil Pengujian Hipotesis**

Hipotesis	Pernyataan	Path Coefficient	t-hitung	Sig < 0.05	Hasil
H1	Promosi Jabatan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	0.611	5.286	0.000	Diterima
H2	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai	0.188	1.624	0.109	Ditolak
H3	Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai	0.146	1.098	0.276	Ditolak
H4	Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	0.318	2.788	0.007	Diterima
H5	Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai	0.657	5.752	0.000	Diterima
H6	Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai	0.40	3.892	0.000	Diterima
H7	Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai	0.12	1.563	0.118	Ditolak

**Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2016 (Data diolah penulis)**

### 3.2. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat dirumuskan kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai amik medicom medan.
2. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai amik medicom medan.
3. Secara parsial promosi jabatan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai amik medicom medan.
4. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai amik medicom medan.
5. Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai amik medicom medan.
6. Secara parsial promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai amik medicom medan.
7. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai amik medicom medan.

### DAFTAR PUSTAKA

- As'ad.M. 1995. Psikologi Industri.Jakarta: Liberty
- Ahmad Tohardi. 2002. Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Universitas Tanjung Pura.
- Bianca, Audra. 2013. Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Metode Structural Equation Modelling. Jurnal Teknik Industri, Vol.1, No. 4 : 334-340.

- 
- Denim Sudarwan, prof. 2004. Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok. Jakarta: PT.Rineka cipta.
- Devi Eva Kris Diana. 2009. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai variabel intervening studi pada karyawan outsourcing PT. Semeru Karya Buana Semarang. Tesis. Semarang: PascaSarjana Universitas Diponegoro.
- Flippo, Edwin B.1993. Manajemen Personalialia. Jakarta: Erlangga.
- Fadlallh, Abdul Wahid A. 2015. Impact of Job Satisfaction on Employees Performance an Application on Faculty Science and Humanity studies University of Salman Bin Abdul Aziz Al Aflaj. International Journal of Innovation and Research in Educational Science (IJIRES). Vol. 2, No. 1: 26-32.
- Gomes, Faustino C. 1995. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Hasibuan Malayu, S.P. 1996. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Henry Simamora. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Kadarisman. 2012. Manajemen Kompensasi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.**BIOGRAFI PENULIS**
-