

---

## ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI AMIK MEDICOM MEDAN

**Lasrida Sigalingging, Evi Syuriani Harahap**

Akademi Informatika dan Komputer Medicom, Medan, Indonesia

Email: [lasridamedicom@gmail.com](mailto:lasridamedicom@gmail.com)

### ABSTRAK

*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 kepuasan kerja yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai AMIK MEDICOM. 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 korelasi. Hasil penelitian membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.*

**Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai.**

---

### PENDAHULUAN

AMIK MEDICOM adalah salah satu pendidikan tinggi yang mengelola pendidikan diploma 3 (tiga) selalu berupaya memberikan pelayanan yang baik kepada mahasiswa, orangtua mahasiswa dan dosen melalui kinerja pegawai. Adapun jumlah pegawai AMIK MEDICOM 75 orang yang terbagi dalam 2 (dua) shift kerja yaitu pagi (pukul 8.00- 18.00) dan sore (pukul 13.00-21.00). 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.

Menurut wawancara awal penulis dengan manajemen bagian personalia, kinerja pegawai AMIK MEDICOM tahun 2021 menurun dibanding tahun 2020, baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif dan terjadi disetiap bagian.

Penulis juga mengamati masalah kepuasan kerja, Pegawai AMIK MEDICOM kurang puas terhadap penghargaan yang diberikan. Kepuasan kerja merupakan elemen penting dalam suatu perusahaan. Sebaik apapun potensi yang dimiliki oleh karyawan tidak akan dapat lebih berkembang jika tidak didukung oleh kepuasan kerja yang baik pula. Mangkunegara (2007:117) mengemukakan bahwa

---

kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun dengan kondisi lainnya. Kepuasan kerja antar pegawai berlainan, karena pada dasarnya kepuasan kerja bersifat individual dimana masing-masing karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berlainan sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada masing-masing karyawan. Kepuasan kerja harus dimiliki oleh setiap pegawai agar dapat bekerja dengan baik dan efektif. Apabila pegawai memiliki kepuasan kerja yang rendah ketika melakukan pekerjaannya maka instansi akan mengalami kerugian yang disebabkan karena pegawai tidak bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan instansi. Sebaliknya, dengan kepuasan kerja yang tinggi maka dapat membantu untuk meningkatkan produktivitas pegawai dan memberikan hasil yang optimal, sehingga tujuan instansi dapat tercapai. Hal ini dikarenakan pegawai bekerja dengan sepenuh hati sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan dalam waktu yang singkat. Disamping itu dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi akan menjadikan pegawai mau untuk bekerja sama dan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan tenaga dan waktu yang lebih banyak. Indikasi kepuasan kerja biasanya dikaitkan dengan tingkat absensi, tingkat perputaran tenaga kerja, disiplin kerja, loyalitas dan konflik dilingkungan kerja. Dalam hal kepuasan kerja, pegawai AMIK MEDICOM kurang puas dengan gaji, penyelia, pekerjaan itu sendiri, promosi jabatan yang ada pada AMIK MEDICOM.

Suatu penelitian dibuat karena adanya tujuan-tujuan tertentu yang harus dicapai. Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah: Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai AMIK MEDICOM MEDAN.

#### **TINJAUAN PUSTAKA**

Menurut Mangkunegara (2009:9) mengemukakan bahwa kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dan menurut Simamora (2003:11) Kinerja pegawai (*employee performance*) adalah tingkatan di mana para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja pegawai merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Berdasarkan beberapa definisi Kinerja pegawai yang dikemukakan oleh beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa Kinerja pegawai merupakan hasil dari proses dan pencapaian tugas-tugas pegawai, baik secara kualitas maupun kuantitas, yang dicapai dalam rangka memenuhi target pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

---

### Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Setiap perusahaan tentu mengharapkan agar pegawainya memiliki kinerja yang baik agar dapat mendukung perusahaan untuk mencapai tujuan utamanya. Kualitas pegawai sangat ditentukan dari potensi yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri.

Menurut pendapat Mangkunegara (2009:13-14), faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah:

1. Pengetahuan (*knowledge*)  
Pengetahuan yaitu kemampuan yang dimiliki pegawai yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki pegawai. Pengetahuan seseorang dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, media dan informasi yang diterima.
2. Keterampilan (*skill*)  
Kemampuan dan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki karyawan. Seperti keterampilan konseptual (*Conceptual Skill*), keterampilan manusia (*Human Skill*), dan keterampilan teknik (*Technical Skill*).
3. Kemampuan (*ability*)  
Kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang pegawai yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.
4. Faktor motivasi (*motivation*)  
Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja dilingkungan perusahaannya.

### Indikator Kinerja Pegawai

Indikator-indikator Kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2009:18) terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif yang meliputi :

1. Aspek kuantitatif yaitu:
  - a. Proses kerja dengan kondisi pekerjaan
  - b. Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan.
  - c. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan
  - d. Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja
2. Aspek kualitatif yaitu:
  - a. Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan
  - b. Tingkat kemampuan dalam bekerja
  - c. Kemampuan menganalisis data/informasi
  - d. Kemampuan mengevaluasi (keluhan).

Menurut Gomes (2003:142) mengungkapkan beberapa dimensi atau kriteria yang perlu mendapat perhatian dalam mengukur kinerja, antara lain:

1. *Quantity of work*, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
2. *Quality of work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.

3. *Job knowledge*, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. *Creativeness*, yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperation*, yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain sesama anggota organisasi.
6. *Dependability*, yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan menyelesaikan pekerjaan.
7. *Initiative*, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
8. *Personal qualities*, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan dan integritas pribadi.

Dari beberapa pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat berbagai indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai. Pemahaman mengenai kinerja pegawai mempunyai aspek yang luas, yang dapat dilihat melalui aspek pekerjaan itu sendiri maupun aspek internal pegawai.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Rivai, 2009). Sedangkan menurut Hasibuan (2007) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Mangkunegara (2007:117) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun dengan kondisi lainnya.

Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dengan mempertimbangkan aspek yang ada di dalam pekerjaan dan di dalam diri karyawan, sehingga timbul suatu perasaan senang atau tidak senang terhadap situasi pekerjaannya. Apa yang dirasakan individu tersebut dapat positif atau negatif tergantung dari persepsi terhadap pekerjaan yang dilakukan.

### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut Mangkunegara (2004:102) menyatakan ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain:

1. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja.

2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja. Dan Menurut Hasibuan (2008: 16) yang berpendapat bahwa kepuasan karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut:
  1. Balas jasa yang adil dan layak.
  2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
  3. Berat dan ringannya suatu pekerjaan.
  4. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
  5. Peralatan dan fasilitas yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
  6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
  7. Sifat pekerjaan yang monoton atau tidak.

Dari beberapa pendapat ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor tersebut kemudian dapat digolongkan menjadi dua, yakni faktor internal dan faktor eksternal karyawan. Faktor internal yakni individual, meliputi kecerdasan, kecakapan khusus, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja. Sedangkan faktor eksternal terdiri dari faktor pekerjaan itu sendiri, sistem perusahaan, dan kondisi lingkungan kerja.

### Indikator Kepuasan Kerja

Tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada, karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja ini hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan *turn over* yang kecil, maka secara relatif kepuasan kerja karyawan baik. Sebaliknya, jika kedisiplinan, moral kerja, *turn over* karyawan besar, maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan berkurang (Hasibuan, 2008). Ukuran kepuasan sangat didasarkan atas kenyataan yang dihadapi dan diterima sebagai kompensasi usaha dan tenaga yang diberikan. Kepuasan kerja tergantung dari kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan yang terjadi. Indikasi kepuasan kerja biasanya dikaitkan dengan tingkat absensi, tingkat perputaran tenaga kerja, disiplin kerja, loyalitas dan konflik di lingkungan kerja. Menurut Anthony (1974) dalam Fuad (2004) merumuskan indikator-indikator kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Kepuasan dengan gaji (*satisfaction with pay*)
2. Kepuasan dengan promosi (*satisfaction with promotion*)
3. Kepuasan dengan rekan sekerja (*satisfaction with co-workers*)
4. Kepuasan dengan penyelia (*satisfaction with supervisor*)
5. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri (*satisfaction with work itself*)

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa pemahaman tentang kepuasan kerja mempunyai aspek yang luas, kepuasan kerja tidak hanya dapat dipahami dari aspek fisik pekerjaannya itu sendiri, akan tetapi dari sisi nonfisik. Kepuasan kerja berkaitan dengan fisik dalam melaksanakan tugas-tugas

---

pekerjaannya, kondisi lingkungan pekerjaannya, ia juga berkaitan dengan interaksinya dengan sesama rekan kerjanya, serta sistem hubungan diantara mereka. Selain itu, kepuasan kerja juga berkaitan dengan prospek dengan pekerjaannya apakah memberikan harapan untuk berkembang atau tidak. Semakin tinggi aspek-aspek harapan terpenuhi, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja. Tinggi rendahnya kepuasan kerja dapat dilihat dari beberapa aspek seperti tingkat produktivitas, tingkat absensi, serta tingkat pengunduran diri dari pekerjaan. Selain itu ketidakpuasan kerja dalam banyak hal sering dimanifestasikan dalam tindakan-tindakan seperti suka mengeluh, menjadi tidak patuh terhadap peraturan, tidak berusaha menjaga aset perusahaan, membiarkan hal-hal buruk terus terjadi, dan menghindar dari tanggung jawabnya.

### **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. Menurut sugiyono (2005: 16) penelitian deskriptif kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan tentang sifat-sifat dari suatu keadaan atau objek penelitian yang sudah disebutkan dan hasilnya dipaparkan dalam bentuk penelitian.

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)

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap pada AMIK MEDICOM Medan pada tahun 2021 yang berjumlah 75 orang.

### **Sampel**

Sampel adalah bagian dari populasi yang digunakan untuk menyimpulkan atau menggambarkan populasi. Menurut Sugiyono (2005), sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Karena jumlah populasi yang ada 75 orang maka seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel (sampel jenuh).

### **Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Metode yang digunakan dalam menguji tingkat validitas adalah dengan variabel internal, yaitu menguji apakah terdapat kesesuaian antara bagian instrumen secara keseluruhan. Untuk mengukurnya menggunakan analisis butir. Pengukuran pada analisis butir yaitu dengan cara skor-skor yang ada kemudian

dikorelasikan dengan menggunakan Rumus korelasi product moment yang dikemukakan oleh Pearson dalam Arikunto (2002) dengan menggunakan software SPSS.

Berdasarkan hasil Uji validitas terhadap instrumen variabel-variabel memperlihatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X)**

No	Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1.	Saya merasa puas dengan gaji yang saya peroleh saat ini	0.761	0,361	Valid
2.	Besarnya insentif yang saya peroleh sesuai dengan kinerja saya	0.781	0,361	Valid
3.	Saya senang dengan bantuan dari rekan kerja saya	0.702	0,361	Valid
4.	Saya memiliki hubungan kerjasama yang baik dengan rekan kerja saya	0.634	0,361	Valid
5.	Saya senang akan dengan kepercayaan yang diberikan koordinator saya.	0.457	0,361	Valid
6.	Atasan saya memberikan dukungan positif kepada saya	0.651	0,361	Valid
7.	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan minat saya	0.670	0,361	Valid
8.	Saya puas melakukan pekerjaan saya karena menemukan hal baru untuk dipelajari melalui variasi pekerjaan yang saya lakukan	0.627	0,361	Valid
9.	Saya puas dengan peningkatan karir di perusahaan ini	0.576	0,361	Valid
10.	Saya merasa puas dengan keterbukaan dalam proses promosi jabatan pada AMIK MEDICOM	0.659	0,361	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2016 (Data diolah)

Berdasarkan tabel diatas. diketahui bahwa hasil pengujian instrumen variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai r-hitung > r-tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pernyataan variabel Kepuasan Kerja adalah valid dan dapat dipergunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)**

No	Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik	0.622	0,361	Valid
2.	Saya mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang secara teliti	0.607	0,361	Valid
3.	Saya selalu menjaga kerapian hasil pekerjaan saya.	0.776	0,361	Valid
4.	Saya selalu mengevaluasi hasil kinerja saya.	0.721	0,361	Valid

5.	Saya selalu bekerja mengikuti proses kerja yang ada.	0.511	0,361	Valid
6.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya sesuai waktu yang ditetapkan	0.732	0,361	Valid
7.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa melakukan kesalahan	0.619	0,361	Valid
8.	Saya berusaha memberikan pelayanan terbaik kepada semua personil AMIK MEDICOM	0.624	0,361	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Tabel diatas membuktikan hasil pengujian instrumen variabel Kinerja Pegawai seluruhnya valid karena memiliki nilai  $r\text{-tabel} > r\text{-hitung}$ , sehingga instrumen dalam variabel Kinerja Pegawai dapat digunakan dalam penelitian ini.

### Uji Reliabilitas

Digunakan untuk mengukur kehandalan variabel. Jika angka reliabilitas Alpha Cronbach  $> 0,60$  maka item variabel tersebut dinyatakan *reliable*, dan jika angka reliabilitas Alpha  $< 0.60$  maka item variabel tersebut dinyatakan tidak *reliable* (Nunnally). Adapun hasil uji Reliabilitas dapat dilihat pada Tabel berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja (Z)	0,763	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,781	Reliabel

Dari Tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari seluruh variabel yang diujikan nilainya sudah diatas 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini lolos dalam uji reliabilitas dan dinyatakan *reliabel* dengan kriteria sangat tinggi.

### Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data yaitu analisis regresi linier. ialah pengaruh satu variabel penyebab terhadap variabel akibat.

### 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.



Tanggapan responden atas setiap variabel dilihat dari nilai rata-rata yang dikategorikan ke dalam lima kelompok jawaban menurut Durianto (2001) sebagai berikut:

1. Nilai rata-rata skor untuk kategori Sangat Tidak Setuju (STS) adalah 1- 1.80
2. Nilai rata-rata skor untuk Kategori Tidak Setuju (TS) adalah 1.81 – 2.60
3. Nilai rata-rata skor untuk Kategori Kurang Setuju (KS) adalah 2.61 – 3.40
4. Nilai rata-rata skor untuk Setuju (S) adalah 3.41 – 4.20
5. Nilai rata-rata skor untuk Kategori Sangat Setuju (SS) adalah 4.21 – 5.00

Untuk mengetahui tanggapan responden berikut diuraikan penjelasan responden atas masing masing variabel secara keseluruhan dalam penelitian ini melalui Tabulasi angka dan Grafik;

### Penjelasan Responden atas Kepuasan kerja (X)

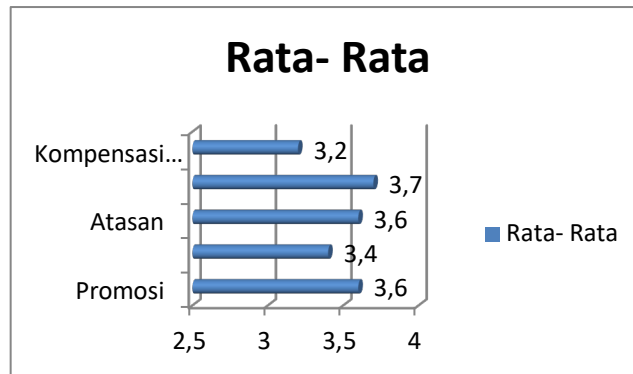
Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Hasil jawaban responden terhadap Kepuasan Kerja dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

**Tabel 4. Jawaban Responden atas Kepuasan Kerja**

No	Pertanyaan	Jawaban Responden Kepuasan Kerja (Z)					M e a n	M e d	M o d	Dev Std	M i n	M a x	Ket
		SS	S	KS	TS	STS							
		5 %	4 %	3 %	2 %	1 %							
1	Tingkat kepuasan terhadap kesesuaian gaji	0	44 (59)	20 (27)	5 (7)	6 (8)	3,3 6	4	4	0,92 5	1	4	Kurang Setuju
2	Tingkat kepuasan terhadap insentif	5 (7)	21 (28)	30 (40)	10 (13)	9 (12)	3,0 4	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)	3,6 3	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)	3,8 3	4	4	0,97 8	1	5	Setuju
5	Tingkat kepercayaan yang diberikan atasan	11 (15)	35 (47)	21 (28)	6 (28)	2 (3)	3,6 3	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)	3,4 9	4	4	1,14 3	1	5	Setuju
7	Tingkat kesesuaian pekerjaan dengan minat	13 (17)	22 (29)	26 (35)	11 (15)	3 (4)	3,4 1	3	3	1,06 7	1	5	Setuju
8	Tingkat variasi pekerjaan yang diberikan	6 (8)	24 (32)	34 (45)	8 (11)	3 (4)	3,2 9	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	3,6 4	4	4	0,91 0	2	5	Setuju
10	Tingkat Keterbukaan dalam Proses Promosi Jabatan	17 (23)	29 (39)	16 (21)	13 (17)	0	3,6 7	4	4	1,01 8	2	5	Setuju
<b>RATA-RATA VARIABEL</b>							<b>3,5</b>						<b>Setuju</b>

Sumber: Hasil penelitian Tahun 2021 (Data Diolah)

Untuk lebih jelas nilai rata-rata pada variabel Kepuasan Kerja dapat dilihat pada tampilan Gambar berikut ini:



**Gambar 1. Grafik Jawaban Responden atas Kepuasan Kerja**

Berdasarkan Tabel dan Gambar 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.

### Penjelasan Responden atas Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Hasil jawaban responden terhadap kinerja pegawai pada AMIK MEDICOM dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

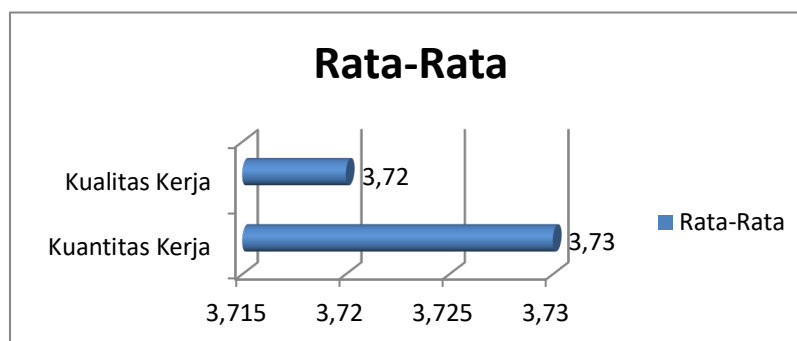
**Tabel 5. Penjelasan Responden atas Kinerja Pegawai**

No	Pertanyaan	Jawaban Responden Kinerja Pegawai (Y)					M e a n	M e d	M o d	Dev Std	M i n	M a 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>4</b>			<b>2</b>		<b>Setuju</b>

Sumber: Hasil penelitian Tahun 2021 (Data Diolah)

Untuk lebih jelas nilai rata-rata pada variabel kinerja Pegawai dapat dilihat pada tampilan Gambar berikut ini:



**Gambar 2. Nilai Rata-Rata Pada Variabel Kinerja Pegawai**

Berdasarkan Tabel dan Gambar 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 responden 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.

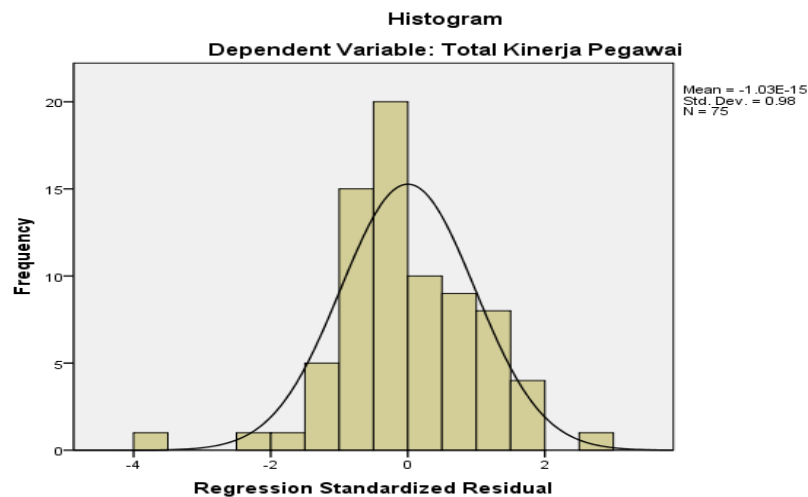
Nilai median dan modus untuk seluruh indikator adalah bernilai 4 artinya rata-rata pegawai puas dalam hal kinerja mereka.

### Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis linear berganda, sebelum melaksanakan pengujian hipotesis guna memastikan bahwa alat uji regresi linear berganda dapat digunakan atau tidak.

### Uji Normalitas

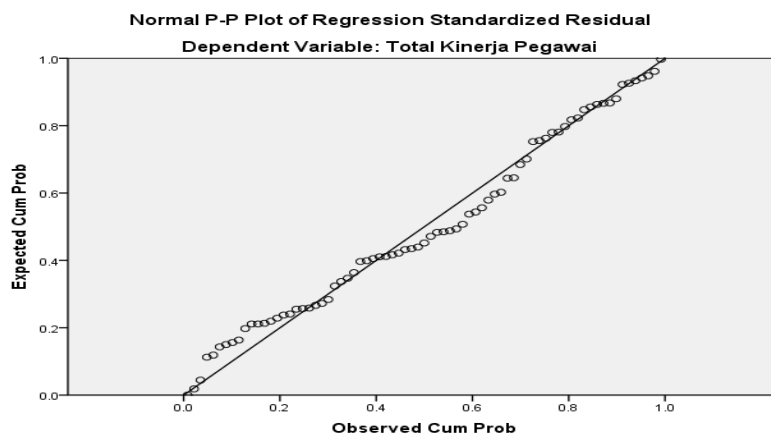
Uji normalitas yang digunakan pada persamaan II sama seperti yang digunakan dalam persamaan struktur 1. Berdasarkan grafik diagram pancar hasil pengolahan data SPSS, dapat dianalisis dan ditarik kesimpulan bahwa jika kurva berbentuk kurva normal dan data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti 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 berikut:



Sumber: Output SPSS, Data diolah peneliti (2021)

**Gambar 3. Histogram Hasil Uji Normalitas**

Berdasarkan Gambar Histogram, 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 dibawah ini:



**Gambar 4. PP-Plot Hasil Uji Normalitas**

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

**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 berikut ini:

**Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant) Kepuasan	.418	2.390

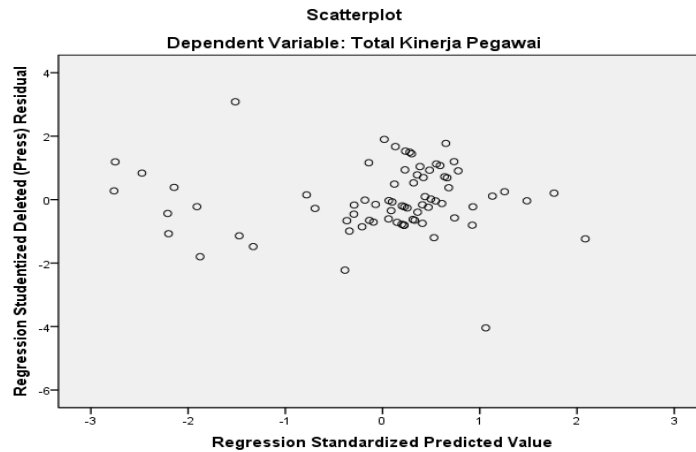
a. Dependent Variable: Kinerja  
 Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

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.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas untuk mengetahui 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 berikut ini:



Sumber: Output SPSS, Data diolah peneliti (2021)

**Gambar 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan Gambar 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.

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

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

**Tabel 7. 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), kepuasan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS, Data diolah peneliti (2021)

Pada Tabel 7 diperoleh nilai koefisien *Adjusted R Square* 0,596 yang artinya bahwa kepuasan kerja (X) dapat menjelaskan kinerja pegawai sebesar 60% dan

---

sisanya sebesar 40% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar variabel yang diteliti.

## **PEMBAHASAN**

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada AMIK MEDICOM Medan. Artinya, semakin tinggi kepuasan pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai.

Menurut Mangkunegara (2007:117) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun dengan kondisi lainnya. Kepuasan kerja tergantung dari kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan yang terjadi. Menurut Anthony (1974) dalam Fuad (2004) merumuskan indikator-indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah gaji, promosi, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri dan penyelia atau supervisor. Ukuran kepuasan sangat didasarkan atas kenyataan yang dihadapi dan diterima sebagai kompensasi usaha dan tenaga yang diberikan.

Berdasarkan rata-rata jawaban responden pada variabel kepuasan kerja menyatakan setuju, namun bila ditinjau dari butir pernyataan menunjukkan bahwa pegawai AMIK MEDICOM kurang setuju terhadap kompensasi langsung yang diperoleh, terutama terhadap insentif. Insentif yang diberikan oleh pihak manajemen AMIK MEDICOM, berupa financial langsung didasarkan pada kedekatan dengan manajemen. Misalnya pegawai yang bersedia menyampaikan informasi kepada manajemen akan memperoleh insentif. Belum disesuaikan dengan sifat dari pekerjaan seperti pekerjaan yang sulit atau mudah, lama bekerja. Hal ini menyebabkan pegawai merasa tidak puas yang berdampak pada kinerja yang rendah.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Devi (2009), Juniantara (2015), Wahyudi (2016), Bianca (2013) dan Fadlallah yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat dirumuskan kesimpulan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai AMIK MEDICOM MEDAN.

Berdasarkan kesimpulan, maka terdapat beberapa saran dari peneliti yaitu :

1. Ditinjau dari Kepuasan Kerja pihak manajemen AMIK MEDICOM diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan memperbaiki pengelolaan keuangan AMIK MEDICOM agar dapat diketahui dengan pasti kemampuan keuangan institusi. Hal ini diperlukan agar dapat merencanakan dan mengendalikan keuangan seperti peningkatan gaji, tunjangan dan bentuk-bentuk insentif lainnya yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai

- 
- sehingga pegawai merasakan bahwa mereka tidak perlu memikirkan untuk keluar dari pekerjaan sekalipun mendapat tawaran kerja di tempat lain karena kebutuhan mereka dapat tercukupi pada AMIK MEDICOM.
2. Ditinjau dari kinerja pegawai, pihak manajemen medicom dapat melakukan pergeseran secara berkala pegawai dari satu bidang pekerjaan kebidang pekerjaan lainnya untuk mengurangi kebosanan pegawai karena pekerjaan yang monoton dan manajemen AMIK MEDICOM diharapkan dapat memberi pelatihan bagi pegawai sesuai dengan bidang pekerjaan pegawai agar pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan dapat mengurangi kesalahan dalam melakukan pekerjaan. Manajemen AMIK MEDICOM dapat mengundang para praktisi untuk memberikan pelatihan kepada pegawai.
  3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian dengan menggunakan variabel-variabel lain di luar penelitian ini yang diduga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Tohardi. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Tanjung Pura.
- As'ad.M. (1995). *Psikologi Industri*. Jakarta: Liberty
- Bianca, A. (2013). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Metode Structural Equation Modelling. *Jurnal Teknik Industri*, 1(4), 334-340.
- Denim, S. (2004). *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Eva, K. & Diana, D. (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, *Journal of Management*, 2(2).
- Fadlallah, Abdul Wahid A. Impact of Job Satisfaction on Employees Performance an Application on Faculty Science and Humanity studies University of Salman Bin Abdul Aziz Al Aflaj. ISSN. 2349-5219 Volume 2 Issue 1.
- Flippo. E. B. (1993). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan Malayu, S.P. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Henry Simamora. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.



- 
- Hentry Sukmasari. 2011. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Insentif, Lingkungan kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan aset daerah Kota Semarang.
- Jessica Avelina dan dyah harjanti. 2014. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan dengan Kompensasi sebagai variabel *intervening* pada PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Surabaya, agora vol. 2, no. 1.
- Kadarisman. 2012. Manajemen Kompensasi. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Kreitner dan Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Pandji Anoraga. 2004. Manajemen Bisnis. Cetakan Ketiga. Jakarta: Rineka Cipta.
- Panjaitan, M., & Siregar, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan pada Taman Simalem Resort. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 7(1), 21-30.
- Robbins, Stephen. 2001. Teori Organisasi: Struktur Desain dan Aplikasi. Jakarta: Penerbit Arcan.
- Robbins, Stephen. 2003. Perilaku Organisasi. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Setiawan, Agung. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4).
- Sinulingga, Sukaria. 2014. Metode Penelitian. Medan: Usupress.
- Subakti, Agung Gita. 2013. Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Sikap kerja terhadap Kinerja karyawan di Café x Bogor. *binus business review* vol. 4 no. 2 november 2013: 596-606.
- Sugiono. 2007. Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi. Bandung. CV. Alfabet.
- Sukatendel, B. P., Sembiring, R., & Rajagukguk, T. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Karo. *Majalah Ilmiah METHODODA*, 11(2), 97-105.
- Tella, Adeyinka. 2007. Work Motivation, Job Satisfaction To Organizational Comitment of library Personal in Academic and Research Libraries in Oyo State Negeria. ISSN 1522-0222