# FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PUSKESMAS DI KECAMATAN BUKIT MALINTANG

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat*
*Untuk Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)*
*dalam Bidang Ilmu Ekonomi Syariah*

**Oleh**

**KHOIRUL SALEH**
**NIM. 13 230 0064**

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)**
**PADANGSIDIMPUAN**
**2017**

# FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PUSKESMAS DI KECAMATAN BUKIT MALINTANG

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat*
*Untuk Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)*
*dalam Bidang Ilmu Ekonomi Syariah*

**Oleh**

**KHOIRUL SALEH**
**NIM. 13 230 0064**

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)**
**PADANGSIDIMPUAN**
**2017**

# FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PUSKESMAS DI KECAMATAN BUKIT MALINTANG

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat*
*Untuk Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)*
*dalam Bidang Ilmu Ekonomi Syariah*

**Oleh**

**KHOIRUL SALEH**
**NIM. 13 230 0064**

| Pembimbing I | Pembimbing II |
|---|---|
| Rosnani Siregar, M.Ag | Nurul Izzah, SE., M.Si |
| NIP. 19740626 200312 2 001 | |

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)**
**PADANGSIDIMPUAN**
**2017**

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN**
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**
Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5Sihitang Padangsidimpuan, 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Hal : Lampiran Skripsi
a.n. **KHOIRUL SALEH**
Lampiran : 6 (Enam) Eksemplar

Padangsidimpuan, 10 November 2017
Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Di-
Padangsidimpuan

***Assalamu'alaikum Wr. Wb***

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n **KHOIRUL SALEH** yang berjudul **"FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PUSKESMAS DI KECAMATAN BUKIT MALINTANG"**, Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang Jurusan Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan.

Untuk itu, dalam waktu yang tidak berapa lama kami harapkan saudara tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam sidang munaqosyah.

Demikianlah kami sampaikan atas perhatian dan kerja sama dari Bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih.

***Wassalamu'alaikum Wr. Wb.***

**PEMBIMBING I**

**Rosnani Siregar, M.Ag**
**NIP.197406266 200312 2 001**

**PEMBIMBING II**

**Nurul Izzah, SE., M.Si**

# SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, Saya yang bertandatangandibawahini:

| | | |
|---|---|---|
| Nama | : | **KHOIRUL SALEH** |
| NIM | : | 13 230 0064 |
| Fakultas | : | Ekonomi dan Bisnis Islam |
| Jurusan | : | Ekonomi Syariah |
| Judul Skripsi | : | **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada Puskesmas Di Kecamatan Bukit Malintang** |

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing, dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan kode etik mahasiswa pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 4 tahun 2014 tentang Kode Etik Mahasiswa yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidimpuan, 10 November 2017
Saya yang Menyatakan,

**KHOIRUL SALEH**
**NIM : 13 230 0064**

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

| | |
|---|---|
| Nama | : KHOIRUL SALEH |
| Nim | : 13 230 0064 |
| Jurusan | : Ekonomi Syariah |
| Fakultas | : Ekonomi dan Bisnis Islam |
| Jenis Karya | : Skripsi |

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **"Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada Puskesmas Di Kecamatan Bukit Malintang"**. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan berhak menyimpan, mengalih media/memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Padangsidimpuan
Pada tanggal, 10 November 2017
Yang Menyatakan

**KHOIRUL SALEH**
**Nim: 13 230 0064**

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. H. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidimpuan 22733
Telp. (0634) 22080 Fax. (0634) 24022

**DEWAN PENGUJI**
**SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI**

| | |
|---|---|
| **Nama** | **: KHOIRUL SALEH** |
| **Nim** | **: 13 230 0064** |
| **Fakultas/Jurusan** | **: Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah-2 / MB** |
| **Judul Skripsi** | **: Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada Puskesmas Di Kecamatan Bukit Malintang.** |

**Ketua**

**Dr. Darwis Harahap, S. H. I., M. Si**
**NIP.19731128 200901 1 015**

**Sekretaris**

**Rosnani Siregar, M.Ag**
**NIP.19740626 200312 2 001**

**Anggota**

**Dr. Darwis Harahap, S. H. I., M. Si**
**NIP. 19731128 200901 1 015**

**Rosnani Siregar, M.Ag**
**NIP. 19740626 200312 2 001**

**Dr. Ikhwanuddin Harahap, M. Ag**
**NIP.19750103 2002 12 1001**

**Muhammad Isa, ST., MM**
**NIP. 19800605 201101 1 005**

**Pelaksanaan Sidang Munaqasyah**

| | |
|---|---|
| **Di** | **: Padangsidimpuan** |
| **Hari/Tanggal** | **: Jum'at/10 November 2017** |
| **Pukul** | **: 14.00 WIB s/d 17.00 WIB** |
| **Hasil/Nilai** | **: 76 (B)** |
| **IPK** | **: 3,32** |
| **Predikat** | **: Amat Baik** |

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl.H. Tengku Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidimpuan 22733
Tel.(0634) 22080 Fax.(0634) 24022

# PENGESAHAN

**JUDUL SKRIPSI** : **FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PUSKESMAS DI KECAMATAN BUKIT MALINTANG**

**NAMA** : **KHOIRUL SALEH**
**NIM** : **13 230 0064**

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas
dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar
**Sarjana Ekonomi (S.E)**
dalam Bidang Ekonomi Syariah

Padangsidimpuan, 16 November 2017
Dekan,

**Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M. Ag**
**NIP. 19731128 200112 1 001**

# ABSTRAK

**Nama : Khoirul Saleh**
**Nim : 13 230 0064**
**JudulSkripsi : Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada Puskesmas Di Kecamatan Bukit Malintang**

Mengelola sumber daya manusia bukan hal yang mudah, karena menyangkut banyak faktor yang penting harus diperhatikan, salah satunya factor komunikasi, dan promosi jabatan. Disisi lain pembinaan para karyawan termasuk harus diutamakan sebagai asset utama perusahaan, sehingga keterampilan para karyawan dapat dipelihara, bahkan dapat ditingkatkan. Berdasarkan latar belakang masalah penelitian ini membahas tentang kepuasan kerja karyawan pada Puskesmas di Kecamatan Bukit Malintang. Tujuan penelitian ini adalah bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada Puskesmas di Kecamatan Bukit Malintang.

Pembahasan dalam penelitian ini berkaitan dengan bidang ilmu manajemen sumber daya manusia. Sehubung dengan itu, penelitian yang dilakukan adalah teori-teori yang berkaitan dengan kepuasan kerja komunikasi, dan promosi jabatan serta aspek-aspek atau bagian-bagian tertentu dari keilmuan tersebut. Kepuasan kerja ialah keadaan emosiaonal yang menyenangkan dan tidak menyenangkan para karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Komunikasi ialah proses dimana suatu ide dialihkan dari sumber kepada satu penerima atau lebih, dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka, sedangkan promosi jabatan ialah perpindahan dari satu jabatan kejabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi.

Penelitian ni adalah penelitian kuantitatif dengan model analisis regresi linier berganda. Sampel yang digunakan sebanyak 42 responden yang diambil dari jumlah karyawan yang ada di Puskesmas Kecamatan Bukit Malintang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik angket, kemudian di analisis dengan menggunakan alat bantu statistic yaitu *SPSS versi 22*.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa nilai R Squeresebesar 0,449 atau sama dengan 44,9%. Berarti hanya 44,9% variable komunikasi, dan promosi jabatan mempengaruhi kepuasan kerja. Sementara55,1% harus dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Variabel komunikasi berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ (-1,061< 1,683). Variabel promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (5,178>1,683). Secara simultan variable komunikasi, dan promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai uji F, dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ (15,882> 2,84).



**Kata Kunci : Komunikasi, PromosiJabatandanKepuasanKerja**

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji syukur ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untaian shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada insan mulia Nabi Besar Muhammad SAW, figur seorang pemimpin yang patut dicontoh dan diteladani, pencerah dunia dari kegelapan beserta keluarga dan para sahabatnya.

Skripsi ini berjudul: **"FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PUSKESMAS DI KECAMATAN BUKIT MALINTANG"**, ditulis untuk melengkapi tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Ilmu Ekonomi Syariah di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidimpuan.

Skripsi ini disusun dengan bekal ilmu pengetahuan yang sangat terbatas dan amat jauh dari kesempurnaan, sehingga tanpa bantuan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak, maka sulit bagi peneliti untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa syukur, peneliti berterimakasih kepada:

1. Bapak Prof Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL selaku Rektor IAIN Padangsidimpuan, serta Bapak Drs. H. Irwan Saleh Dalimunthe, M.A selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan pengembangan lembaga, Bapak H. Aswadi Lubis, S.E., M.Si selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi

Perencanaan dan Keuangan dan Bapak Drs. Samsuddin, M.Ag selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerja Sama.

2. Bapak Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan, Bapak Dr. Darwis Harahap, M.Si selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, Ibu Rosnani Siregar, M.Ag selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan sekaligus selaku pembimbing I, dan Bapak Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Bapak Muhammad Isa ST, MM sebagai ketua Jurusan Ekonomi Syariah, Ibu Delima Sari SEI., MA sebagai Sekretaris Jurusan Ekonomi Syariah, serta Bapak/Ibu Dosen dan Pegawai administrasi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Ibu Nurul Izzah, SE., M.Si, selaku pembimbing II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan dan ilmu yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Kepala Perpustakaan serta pegawai perpustakaan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak serta ibu dosen IAIN Padangsidimpuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan dan dorongan yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidimpuan.
7. Teristimewa keluarga tercinta kepada Ayahanda Dahlan Lubis dan Ibunda Rosmi Pulungan tanpa pamrih memberikan kasih sayang, dukungan moril

dan materi serta doa-doa mulia yang selalu dipanjatkan tiada hentinya semenjak dilahirkan sampai sekarang, semoga Allah SWT nantinya dapat membalas perjuangan mereka dengan surga firdaus-Nya, serta kepada Abanganda Azhari Lubis, Hendra Lubis, Hendri Lubis, Aisyah Lubis dan Khodijah Lubis, karena keluarga selalu menjadi tempat teristimewa bagi peneliti.

8. Para sahabat sejati dan seperjuangan Mardianto, Muhammad Rasoki, Ahmad Fauzi Pohan, Putri Azizah Dalimunthe, Ade Irma Apriani, Rika Rizky, Aisyah, Ratna Amelia Simamora, Fitri Handayani Pulungan, Asriyah, Nurmala Sari, Nando Fahrizal, telah banyak membantu peneliti dalam penyelesaian skripsi dan memberikan motivasi sampai dengan skripsi ini selesai.
9. Kerabat dan seluruh rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam angkatan 2013 khususnya rekan-rekan Jurusan Ekonomi Syariah-2 yang selama ini telah berjuang bersama-sama dan semoga kita semua menjadi orang-orang yang sukses.
10. Kepada tempat penelitian, yang telah memberikan izin dan kesempatan untuk melakukan penelitian yaitu Puskesmas di Kecamatan Bukit Malintang sampai selesai.
11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu peneliti dalam menyelesaikan studi dan melakukan penelitian sejak awal hingga selesainya skripsi ini.

Akhirnya peneliti mengucapkan rasa syukur yang tak terhingga kepada Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Peneliti menyadari sepenuhnya akan keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang ada pada peneliti sehingga tidak menutup kemungkinan bila skripsi ini masih banyak kekurangan. Akhir kata, dengan segala kerendahan hati peneliti mempersembahkan karya ini, semoga bermanfaat bagi pembaca dan peneliti.

Padangsidimpuan, September 2017

Peneliti,

**KHOIRUL SALEH**
**NIM. 13 230 0064**

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. **Konsonan**

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf latin.

| Huruf Arab | Nama Huruf Latin | Huruf Latin | Nama |
|---|---|---|---|
| ا | Alif | Tidak dilambangkan | Tidak dilambangkan |
| ب | Ba | B | Be |
| ت | Ta | T | Te |
| ث | ṡa | ṡ | es (dengan titik di atas) |
| ج | Jim | J | Je |
| ح | ḥa | ḥ | Ha (dengan titik di bawah) |
| خ | Kha | Kh | kadan ha |
| د | Dal | D | De |
| ذ | żal | ż | zet (dengan titik di atas) |
| ر | Ra | R | Er |
| ز | Zai | Z | Zet |
| س | Sin | S | Es |
| ش | Syin | Sy | Es |
| ص | ṣad | ṣ | es dan ye |
| ض | ḍad | ḍ | de (dengan titik di bawah) |
| ط | ṭa | ṭ | te (dengan titik di bawah) |
| ظ | ẓa | ẓ | zet (dengan titik di bawah) |
| ع | ‘ain | .‘. | Koma terbalik di atas |
| غ | Gain | G | Ge |
| ف | Fa | F | Ef |
| ق | Qaf | Q | Ki |
| ك | Kaf | K | Ka |
| ل | Lam | L | El |
| م | Mim | M | Em |
| ن | Nun | N | En |
| و | Wau | W | We |
| ه | Ha | H | Ha |
| ء | Hamzah | ..’.. | Apostrof |
| ي | Ya | Y | Ye |

2. **Vokal**

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal adalah vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat transliterasinya sebagai berikut:

| Tanda | Nama | Huruf Latin | Nama |
|---|---|---|---|
| ـَـ | fatḥah | A | A |
| ـِـ | Kasrah | I | I |
| ـُـ وْ | ḍommah | U | U |

b. Vokal Rangkap adalah vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf.

| Tanda dan Huruf | Nama | Gabungan | Nama |
|---|---|---|---|
| .....يْ | fatḥah dan ya | Ai | a dan i |
| ..... وْ | fatḥah dan wau | Au | a dan u |

c. Maddah adalah vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda.

| Harkat dan Huruf | Nama | Huruf dan Tanda | Nama |
|---|---|---|---|
| ..ـَـ.... ا..ـَـ..ى | fatḥah dan alif atau ya | ā | a dan garis atas |
| ..ـِـ..ى | Kasrah dan ya | ī | i dan garis di bawah |
| ...ـُـو | ḍommah dan wau | ū | u dan garis di atas |

**3. Ta Marbutah**

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua.

a. Ta marbutah hidup yaitu Ta marbutah yang hidup atau mendapat harkat fatḥah, kasrah, dan ḍommah, transliterasinya adalah /t/.

b. Ta marbutah mati yaitu Ta marbutah yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta marbutah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

**4. Syaddah (Tasydid)**

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid. Dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

**5. Kata Sandang**

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu:ال **.** Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

a. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.
b. Kata sandang yang diikuti hurufqamariah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

**6. Hamzah**

Dinyatakan didepan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan diakhir kata. Bila hamzah itu diletakkan diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

**7. Penulisan Kata**

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il, isim, mau pun huruf, ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah perkata dan bisa pula dirangkaikan.

**8. Huruf Kapital**

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf capital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf capital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf capital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf capital tetap huruf awal nama diri tesebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal capital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf capital tidak dipergunakan.

**9. Tajwid**

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Sumber: Tim Puslitbang Lektur Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin.* Cetakan Kelima. 2003. Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektur Pendidikan Agama.

## DAFTAR ISI

Halaman

**HALAMAN JUDUL/SAMPUL**
**HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING**
**SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING**
**SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**
**BERITA ACARA UJIAN MUNAQASYAH**
**HALAMAN PENGESAHAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**
**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI**
**ABSTRAK ..... i**
**KATA PENGANTAR ..... ii**
**PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN ..... vi**
**DAFTAR ISI ..... xi**
**DAFTAR TABEL ..... xiv**
**DAFTAR GAMBAR ..... xv**
**DAFTAR LAMPIRAN ..... xvi**

**BAB I PENDAHULUAN**
A. Latar Belakang Masalah ..... 1
B. Identifikasi Masalah ..... 7
C. Batasan Masalah ..... 7
D. Definisi Operasional Variabel ..... 8
E. Rumusan Masalah ..... 9
F. Tujuan Penelitian ..... 10
G. Kegunaan Penelitian ..... 10
H. Sistematika Pembahasan ..... 11

**BAB II LANDASAN TEORI**
A. Kerangka Teori ..... 12
1. Kepuasan Kerja ..... 12
a. Pengertian Kepuasan Kerja ..... 12
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja ..... 14
c. Indikator Kepuasan Kerja ..... 15
d. Pengukuran Kepuasan Kerja ..... 16
2. Komunikasi ..... 17
a. Pengertian Komunikasi ..... 17
b. Indikator Komunikasi ..... 17
c. Jenis Komunikasi ..... 18
d. Komunikasi dalam Perspektif Islam ..... 20
3. Promosi Jabatan ..... 22
a. Pengertian Promosi Jabatan ..... 22
b. Tujuan dan Manfaat Promosi Jabatan ..... 24
c. Syarat-Syarat Promosi Jabatan ..... 25
d. Jenis-Jenis Promosi Jabatan ..... 27
e. Indikator Promosi Jabatan ..... 27

I. Penelitian Terdahulu ..... 28
J. Kerangka Pikir ..... 30
K. Hipotesis ..... 31

**BAB III METODOLOGI PENELITIAN**
A. Lokasi Dan Waktu Penelitian ..... 33
B. Jenis Penelitian ..... 33
C. Populasi Dan Sampel ..... 33
D. Sumber Data ..... 34
E. Instrumen Pengumpulan Data ..... 35
F. Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen ..... 38
G. Teknik Analisis Data ..... 39
1. Statistik Deskriftif ..... 39
2. Pengujian Asumsi Klasik ..... 40
a. Uji Normalitas ..... 40
b. Uji Multikolinearitas ..... 40
c. Uji Heterokedasitas ..... 41
3. Analisis Regresi Linear Berganda ..... 41
4. Uji Hipotesis ..... 42
a. Koefisien Determinasi Adjusted ($R^2$) ..... 42
b. Uji Parsial ( Uji t ) ..... 42
c. Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F) ..... 43

**BAB IV HASIL PENELITIAN**
A. Gambaran Umum Puskesmas Bukit Malintang ..... 44
1. Sejarah Singkat Puskesmas Kecamatan Bukit Malintang ..... 44
2. Visi Dan Misi ..... 46
3. Struktur Organisasi ..... 46
B. Hasil Analisis Data ..... 47
1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas ..... 47
a. Uji Validitas ..... 48
b. Uji Reliabilitas ..... 50
2. Teknik Analisis Data ..... 52
a. Statistik Deskriptif ..... 52
3. Uji Asumsi Klasik ..... 53
a. Uji Normalitas ..... 53
b. Uji Multikolinieritas ..... 54
c. Uji Heterokedastisitas ..... 55
d. Analisis Regresi Berganda ..... 56
4. Pengujian Hipotesis ..... 57
a. Koefisien Determinasi Adjusted ($R^2$) ..... 57
b. Uji Parsial (Uji t) ..... 58
c. Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F) ..... 59
C. Pembahasan Hasil Penelitian ..... 60
D. Keterbatasan Penelitian ..... 62

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**
A. Kesimpulan ..... 63
B. Saran..... 64

Daftar Pustaka
Daftar Riwayat Hidup
Lampiran

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Definisi Operasinal Variabel ..... 8
Tabel II.1 Penelitian Terdahulu ..... 30
Tabel III.1 Penetapan Skor Alternatif Atas Jawaban Angket ..... 39
Tabel III.2 Indikator Kepuasan Kerja ..... 39
Tabel III.3 Indikator Komunikasi ..... 40
Tabel III.4 Indikator Promosi ..... 40
Tabel IV.1 Uji Validitas Komunikasi ..... 50
Tabel IV.2 Uji Validitas Promosi Jabatan ..... 50
Tabel IV.3 Uji Validitas Kepuasan Kerja ..... 51
Tabel IV.4 Uji Reliabilitas Gaji ..... 52
Tabel IV.5 Uji Reliabilitas Komunikasi ..... 52
Tabel IV.6 Uji Reliabilitas Promosi ..... 53
Tabel IV.7 Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja ..... 53
Tabel IV.8 Uji Deskriptif Statistik ..... 54
Tabel IV.9 Uji Normalitas ..... 54
Tabel IV.10 Uji Multikolinearitas ..... 55
Tabel IV.11 Uji Heterokedastisitas ..... 56
Tabel IV.12 Uji Regresi Berganda ..... 57
Tabel IV.13 Uji Koefesien Determinasi ($R^2$) ..... 59
Tabel IV. 14 Uji t ..... 59
Tabel IV. 15 Uji F ..... 60

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pikir ..... 33
Gambar IV.1 Struktur Organisasi ..... 48

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Validitas Variabel X
Lampiran 2 Surat Validitas Variabel Y
Lampiran 3 Lembar Kuesioner
Lampiran 4 Data Mentah Angket
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas
Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas
Lampiran 7 Uji Asumsi Klasik
Lampiran 8 Uji Regresi Berganda
Tabel R Product Momen
Tabel Titik Persentase Distribusi t
Tabel Titik Persentase Distribusi F
Permohonan Kesediaan Menjadi Pembimbing Skripsi
Mohon Izin Riset
Surat Balasan Riset
Surat Selesai Riset

# BAB I
# PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang Masalah

Karyawan adalah mahluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan.Mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan.Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya.Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi, dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Sikap-sikap positif harus dibina, sedangkan sikap-sikap negatif hendaknya dihindarkan sedini mungkin.Sikap-sikap karyawan yang dikenal dengan kepuasan kerja, stres, dan frustasi yang ditimbulkan oleh pekerjaan, peralatan, lingkungan, kebutuhan, dan sebagainya,oleh karena itu karyawan merupakan aset yang paling penting bagi perusahaan, dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan.Karyawan juga merupakan modal paling penting dalam merencanakan, melaksanakan, mengarahkan, serta mengendalikan yang berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan.Hal demikian dimaksudkan agar karyawan dapat betul-betul menjadi bagian dari organisasi, sehingga dengan dukungan karyawan organisasi diharapkan dapat menjadi kuat.Namun demikian untuk pemberdayaan tersebut tidaklah mudah karena banyak faktor yang melingkupi.Seperti halnya faktor kepuasan kerja

karyawan yang tentunya berdampak pada pencapaian hasil kerja yang optimal oleh seorang karyawan.

Survei awal yang dilakukan peneliti, kepuasan kerja merupakan hal yang penting didalam Puskesmas Kecamatan di Bukit Malintang karena, apabila komunikasi lancar dan ada promosi jabatan, maka karyawan lebih bersemangat untuk kerja dan tercapainya kepuasan dalam bekerja. Oleh karena itu visi dan misi Puskesmas Kecamatan Bukit Malintang jugaakan terwujud dan pasien juga dapat terlayani dengan baik. Pengamatan yang dilakukan peneliti, komunikasi antara karyawan tidak berjalan dengan baik, karena sikap karyawan Puskemas di Kecamatan Bukit Malintang masih bersifat individual, komunikasi yang tidak baik akan menyebabkan kekompakan dan pendapat karyawan tidak berjalan dengan baik.[1]

Manajemen sumber daya manusia mutlak perlu ditangani secara profesional oleh tenaga-tenaga spesialis karena hanya dengan demikianlah manajemen sumber daya manusia yang sangat kompleks itu dapat ditangani dengan baik.Berarti satuan kerja yang mengelola sumber daya manusia menerima pendelegasian tugas dari para manajer yang memimpin satuan-satuan kerja lainnya.

Tugas manajemen sumber daya manusia berkisar pada upaya mengelola unsur manusia dengan segala potensi yang dimilikinya seefektif mungkin, sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas dan memuaskan bagi organisasi.Pencapaian hasil kerja yang optimal oleh seorang

[1]Wawancara dengan karyawan (Ibu Zakiyah) Puskesmas di Kecamatan Bukit Malintang, 24 Januari 2017, 10.15 Wib.

karyawan dapat tercapai apabila karyawan terpenuhi salah satu faktor penting yaitu kepuasan kerja. Seorang yang menginginkan kepuasan dalam bekerja, maka yang bersangkutan akan berusaha dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal.

Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja dapat mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaannya.

Seseorang individu melakukan suatu pekerjaan lazimnya bertujuan untuk mendapatkan kepuasan kerja. Banyak penelitian telah dilakukan untuk memahami aspek kepuasan kerja, terutama yang melibatkan faktor-faktor yang dapat menyebabkan perubahan kepuasan kerja pada seorang pekerja, yang antara lain dapat disebabkan oleh faktor gaji, kedisiplinan, prosedur organisasi, pengawasan kerja, hubungan komunikasi antara rekan kerja, peluang untuk promosi jabatan. Hal inilah diantara beberapa persoalan yang sering dikemukakan oleh setiap individu yang sedang bekerja.Sehingga peneliti membahas tentang komunikasi dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja yang lebih dominan terhadap Puskesmas di Kecamatan Bukit Malintang.

Kepuasan kerja pada dasarnya ditentukan oleh terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan psikologis pekerja. Jika kebutuhan-kebutuhan pekerja atau karyawan terpuaskan, maka rasa puas ini akan selalu menimbulkan kebahagiaan. Dengan demikian untuk kebutuhan fisiknya, bila kebutuhannya telah terpenuhi maka akan timbul pula satu kepuasan, tanpa kepuasan kerja karyawan akan bekerja tidak sebagaimana yang diharapkan, yang pada akhirnya membuat target tujuan organisasi tidak tercapai.[2]

Kepuasan kerja mengacu pada sikap umum karyawan terhadap pekerjaannya. Orang yang kepuasan kerjanya tinggi akan bersikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan orang yang kecewa terhadap pekerjaannya akan bersikap negatif. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian perusahaan adalah kepuasan kerja karyawan, karyawan yang dalam bekerja tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, dan tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan.Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan yaitu untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan.[3]

Komunikasi merupakan salah satu faktor penting terjadinya aktivitas, Dengan komunikasi aktivitas apapun pasti terjadi baik antar individu, kelompok, maupun organisasi, begitu juga dengan organisasi formal atau

---

[2]Panji, Anoraga, dkk, *Pisikologi Dalam Perusahaan*(Jakarta: Rineka Cipta, 2003), hal. 67.

[3]Stephen P.Robbins/Mary coulter, *Management, eight edition*(Indonesia: PT. Indeks, 2007), hal. 53.

informal komunikasi yang baik sangat mendukung kelancaran aktivitas organisasi, dan komunikasi ibaratkan minyak pelumas yang dapat memberi kelancaran aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu perlu adanya pengetahuan tentang komunikasi dan hal-hal yang berkaitan dengan komunikasi sehingga kita sebagai generasi calon pinpinan organisasi dapat menjadi pemimpin yang kompeten dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.

Promosi jabatan memberi peranan penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu diharapkan oleh karyawan.Karena dengan promosi ini berarti adanya kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan, serta kecakapan karyawan yang bersangkutan untuk menjabat suatu jabatan yang lebih tinggi. Adanya kesempatan untuk dipromosikan juga mendorong kepuasan kerja bagi karyawan dan akan mendorong penarikan pelamar yang semakin banyak memasukkan lamarannya sehingga pengadaan karyawan yang baik di suatu instansi atau di sebuah perusahaan akan lebih mudah. Sebaliknya, jika kesempatan untuk dipromosikan kemungkinan kecil/tidak ada gairah kerja, semangat kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja akan menurun.

Pengelolaan pelayanan kesehatan terhadap masyarakat oleh pemerintah melalui puskesmas (pusat kesehatan masyarakat) selama ini sangat baik dan besar sekali manfaatnya bagi masyarakat.Pelayanan kesehatan di puskesmas yang tersebar diseluruh wilayah Kecamatan dan beberapa desa/kelurahan baik sebagai puskesmas utama maupun sebagai

puskesmas pembantu, dan masyarakat sangat mengharapkan puskesmas ini memberikan pelayanan kesehatan saat merasa derajat kesehatannya menurun tanpa harus ke rumah sakit.

Mengingat pentingnya keberadaan puskesmas yang berada di Kecamatan Bukit Malintang, tepatnya di desa Malintang Jae, maka kinerja para karyawan puskesmas tersebut haruslah baik. Kinerja dari karyawan tersebut akan baik bila faktor kepuasan kerjanya terpenuhi.

Berdasarkan dari hasil wawancara dengan beberapa karyawandi puskesmas Keamatan Bukit Malintang dengan menanyakan nama, alamat, jabatan dan bagaimana faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan puskesmas Kecamatan Bukit Malintang, yaitu:

1. Ibu Mastiara, alamat Huta Bangun, jabatan staf puskesmas.Beberapa karyawan merasa tidak nyaman ketika bekerja, hal ini disebabkan oleh situasi kerja yang tidak kondusif karena adanya komunikasi yang kurang harmonis dengan rekan kerja dan sudah berbulan-bulan.[4]
2. Ibu Meliana Nasution alamat Sinonoan, jabatan staf puskesmas.Adanya persepsi dari beberapa karyawan puskesmas di Kecamatan Bukit Malintang yang merasa bahwa peluang untuk pengembangan diri dan kemampuan terasa kurang karena minimnya program-program pelatihan, seperti pendidikan pelatihan kepemimpinan dan pelatihan keterampilan

[4]Wawancara dengan karyawan (Mastiara) Puskesmas di Kecamatan Bukit Malintang, Staf Puskesmas, 24 januari 2017, 14.00 Wib.

dan pengetahuan manajerial, jikapun ada maka harus dengan biaya sendiri.[5]

Terpenuhinya kepuasan kerja karyawan puskesmas di Kecamatan Bukit Malintang diduga akan berdampak pada motivasi kerja yang tinggi dan tingkat produktifitas kerja yang optimal, serta dengan mewujudkan tingkat kepuasan kerjaakan menjadi prasyarat bagi peningkatan kerja karyawan puskesmas di Kecamatan Bukit Malintang.Berdasarkan fenomena dari latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **" Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada Puskesmas Di Kecamatan Bukit Malintang**".

## B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhikepuasan kerja karyawan pada puskesmas di Kecamatan Bukit Malintang antara lain:

1. Beberapa karyawan memiliki hubungan komunikasi yang kurang harmonis dengan rekan kerjanya.
2. Program pelatihan masih minim sekali, dan upaya untuk pengembangan diri dan peluang promosi jabatan menjadi terbatas.

[5]Wawancara dengan karyawan(Meliana Nasution) Puskesmas di Kecamatan Bukit Malintang, Staf Puskesmas 20 januari 2017, 14.20 Wib.

## C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan terfokus kepada permasalahan yang muncul, maka penelitian ini dibatasi pada faktor-faktor yang mempengaruhikepuasan kerja karyawan pada puskesmas di Kecamatan Bukit Malintang.

## D. Definisi Operasional Variabel

Untuk menghindari terjadinya kesalah pahaman terhadap istilah yang dipakai dalam judul penelitian, maka disini dibuat definisi operasional variabel, guna menjelaskan istilah yang dipakai dalam penelitian ini.

Definisi operasional merupakan bagian yang mendefinisikan sebuah konsep/variabel agar dapat diukur, dengan cara melihat pada dimensi (indikator) dari suatu konsep/variabel. Definisi operasional lebih menekankan kepada hal-hal yang dapat dijadikan sebagai ukuran/indikator dari suatu variabel, dan ukuran/indikator tersebut tidak abstrak, namun mudah diukur.[6]Sedangkan variabel adalah hal-hal yang menjadi objek penelitian yang tetap dalam suatu kegiatan penelitian yang menunjukkan variasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif.[7]Jadi definisi operasional variabel merupakan bagian yang mendefinisikan sebuah objek penelitian yang menunjukkan variasi baik secara kualitatif dan kuantitatif.

---

[6]Juliansyah Noor, *Metedologi Penelitian*(Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012). hal. 97.

[7]Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*(Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2002), hal. 9.

**Tabel I.1 Definisi Operasional Variabel**

| No | Variabel | Definisi | Indikator | Skala pengukuran |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Kepuasan kerja (Y) | kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. | a. Kepuasan kerja dan prestasi<br>b. Kepuasan kerja dan kemangkiran<br>c. Kepuasan kerja dan keinginan pindah<br>d. Kepuasan kerja dan usia | Skala Ordinal |
| 2 | Komunikasi (X1) | Komunikasi adalah proses dimana suatu ide dialihkan dari sumber kepada suatu penerima atau lebih, dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka. | a. Pemahaman<br>b. Kesenangan<br>c. Hubungan<br>d. Tindakan | Skala Ordinal |
| 3 | Promosi Jabatan (X2) | Perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. | a. Kejujuran<br>b. Disiplin<br>c. Kerja sama<br>d. Kecakapan<br>e. Kepemimpinan<br>f. Pendidikan | SkalaOrdinal |

## E. Rumusan Masalah

Berdasarkan situasi dan kondisi tersebut di atas, maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi antara rekan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada puskesmas di Kecamatan Bukit Malintang?

2. Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada puskesmas di Kecamatan Bukit Malintang?
3. Apakah komunikasi, dan promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada puskesmas di Kecamatan Bukit Malintang?

## F. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada puskesmas di Kecamatan Bukit Malintang.

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi antar pribadi/rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada puskesmas di Kecamatan Bukit Malintang.
2. Untuk mengetahui pengaruh peluang untuk berkembang/promosi terhadap kepuasan kerja karyawan pada puskesmas di Kecamatan Bukit Malintang.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi, dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan pada puskesmas di Kecamatan Bukit Malintang.

## G. Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini antara lain:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan pengetahuan dan untuk membandingkan antara teori yang didapatkan selama perkuliahan dengan praktik di lapangan atau dunia kerja.

2. Bagi Puskesmas

   Diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan mengenai faktor-faktor yang dominan mempengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan kerja yang mengarah pada kondisi yang lebih baik bagi organisasi maupun karyawan pada Puskesmas di Kecamatan Bukit Malintang.

3. Bagi Dunia Akademik

   a. Menambah referensi pada perputakaan Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan.

   b. Sebagai sumbangan ilmu ataupun bahan referensi untuk pengembangan penelitian berikutnya yang meneliti topik dan permasalahan yang sama.

## H. Sistematika Pembahasan

Untukmempermudah peneliti dalampembahasanini, dilakukanuraiansecarasistematisataupun sistematika pembahasan dari penelitian sebagaiberikut:

Bab I membahas pendahuluan yang berisi Latar Belakang Masalah berisikanuraianlatarbelakangmasalah yang menggambarkanmasalahdanmenunjukkanadanyamasalah yang menjadiobjekpenelitian,peneliti memaparkan beberapa faktor lain yang berhubungan dengan penelitian yang disebut identifikasi masalah. Setelah itu,

karena peneliti masih banyak memiliki keterbatasan, baik di bidang ilmu, biaya, peneliti membatasi masalah yang akan diteliti selanjutnya lebih mendetail. Kemudian peneliti, menjelaskan rumusan masalah yang masih berkaitan dengan tujuan penelitian. Menjelaskan definisi operasional variabel dari penelitian, dan pada akhirnya menjelaskan beberapa manfaat penelitian.

Bab II peneliti memaparkan serta membahasLandasan Teori yang terdiri dari Kerangka Teori, Penelitian Terdahulu sebagai bukti bahwa judul yang di teliti sudah ada yang membahas sebelumnya, sebagai bukti bagi peneliti untuk keaslian proposal sampai skripsi, Kerangka Pikir, dan Hipotesis.

Bab III peneliti membahas Metodologi Penelitian yang terdiri dari lokasi dan waktu penelitian, jenis penelitian,populasi dan sampel, instrumen pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, dan analisis data.

Bab IV peneliti menguraikan asil penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada puskesmas di Kecamatan Bukit Malintang berdasarkan rumus yang digunakan ketika mengolah data.

Bab V merupakan penutup yang terdiri dari kesimpulan dari penelitian dan saran-saran yang diberikan peneliti terhadap pembaca dan orang-orang yang telah membantu menyelesaian proposal peneliti ini.

# BAB II
# LANDASAN TEORI

## A. Kerangka Teori

### 1. Kepuasan Kerja

#### a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

> Menurut Davis dan Newstrom kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak menyenangkan seorang karyawan terhadap pekerjaannya.Sementara itu menurut Osbron kepuasan kerja adalah perasaan positif dan negatif seseorang karyawan mengenai berbagai segi pekerjaan, tempat kerja dan hubungan antar sesama karyawan.[1]Sedangkan menurut Handoko kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan para karyawan dalam melakukan pekerjaannya.[2]

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaannya tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut.[3]

Berdasarkan dari definisi di atas dapat di simpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya

---

[1]Suwatno dan Doni Juni, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hal. 263.

[2]Kartini Kartono, *Psikologi Sosial Untuk Manajemen Perusahaan dan Industri*, (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2004), hal. 167.

[3]Stephen P. Robbin dan Timothy A. Judge, *Organzational Behavior*,(Jakarta: Salemba Empat, 2008), hal. 99.

baik itu menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Adapun dasar hukumnya adalah surah At- Taubah ayat 105.[4]

وَقُلِ ٱعۡمَلُواْ فَسَيَرَى ٱللَّهُ عَمَلَكُمۡ وَرَسُولُهُۥ وَٱلۡمُؤۡمِنُونَۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَٰلِمِ ٱلۡغَيۡبِ وَٱلشَّهَٰدَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمۡ تَعۡمَلُونَ ١٠٥

Artinya: Dan katakanlah, "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Dari ayat di atas, dapat dijelaskan bahwa ayat tersebut berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan. Dimana dalam surah At-Taubahayat 105 dijelaskan manusia harus bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan dunianya, sehingga menjadi ummat yang mampu (kuat ekonominya) dan Allah menyuruh membantu ummat Islam yang kurang mampu agar dapat menyelamatkan ummat Islam lain yang masih lemah dari ancaman kekafiran. Allah SWT akan menambah dan memberi balasan dari setiap perbuatan manusia di akhirat kelak.[5]

Kepuasan kerja akan dapat tercipta bila karyawan memperoleh ketenangan dalam melakukan pekerjaan. Akhir-akhir ini karyawan semakin dihadapkan dengan berbagai persoalan kompetitip perusahaan.

---

[4] Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahannya*, (Bandung: Jumanatul 'Ali), hal. 100.

[5] M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan keserasian Al-QuranVolume 5*(Jakarta: Lentera Hati, 2012), hal. 237.

Tingkat persaingan yang semakin ketat dan tututan pelayanan pada konsumen mengharuskan karyawan untuk bekerja lebih produktif. Disatu pihak perusahaan-perusahaan menuntut karyawan untuk bekerja lebih baik dan lebih efektif. Namun di sisi lain terkadang perusahaan lupa bahwa apa yang diharapkannya tergantung pada kondisi dan lingkungan kerja di mana karyawan bekerja.[6]

**b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.Faktor itu sendiri dalam perannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Faktor yang memberikan kepuasan adalah:

1) Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan.
2) Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerjaan, kebebasan berpolitik, dan hubungan ke masyarakatan.
3) Faktor utama dalam pekerjaan, meliputu upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju/berkembang.Selain itu juga, penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlukan adil baik yang menyangkut pribadi dan tugas.[7]

---

[6]Lena Ellitan, Lina Anatan, *Sistem Informasi Manajemen Konsep Dan Praktis*(Bandung: Alfabeta, 2009), hal. 195

[7]Edi Sutrismo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*(Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2011), hal. 77.

**c. Indikator Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja dikaitkan dengan beberapa faktor yaitu sebagaiberikut:

1) Kepuasan kerja dan prestasi

Terdapat hubungan yang positif antara kepuasan yang tinggi dengan prestasi. Ada banyak karyawan dengan kepuasan kerja tinggi tidak menjadi karyawan yang produktivitasnya tinggi.Tetapi hanya sebagian karyawan rata-rata.Kepuasan kerja perlu untuk memelihara karyawan agar lebih termotivasi dalam menyelesakan pekerjaannya.[8]

2) Kepuasan kerja dan kemangkiran

Pegawai yang tinggi tingkat kepuasan kerjanya akan mempengaruhi rendahnya tingkat kemangkirannya. Dalam peraktik korelasi itu berarti bahwa seorang karyawan yang merasa puas akan hadir di tempat tugas sesuai dengan prosedur kerja yang diterapkan kecuali ada alasan yang benar-benar kuat yang dapat dipertanggung jawabkan sehingga ia mangkir. Sebaliknya karyawan yang merasa tidak atau kurang puas, akan menggunakan berbagai alasan untuk tidak masuk kerja. Dengan demikian, salah satu cara yang paling efektif untuk mengurangi tingkat kemangkiran karyawan adalah meningkatkan kepuasan kerja.

[8]Sondang P. siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bum Aksara, 2010), hal. 294.

3) Kepuasan kerja dan keinginan pindah

Tidak dapat disangkal bahwa salah satu faktor penyebab timbulnya keinginan pindah kerja adalah ketidak puasan di tempat bekerja sekarang. Sebab ketidakpuasan itu dapat beraneka ragam seperti penghasilan rendah atau dirasakan kurang memadai, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak serasi, baik dengan atasan maupun dengan para rekan kerja, pekerjaan yang tidak sesuai dan berbagai faktor lainnya. Berarti terdapat korelasi antara tingkat kepuasan dengan kuat atau lemahnya keinginan pindah pekerjaan. Keadaan seperti ini perlu diwaspadai karena jika terjadi dalam skala besar, organisasi pula yang dirugikan.

4) Kepuasan kerja dan usia

Usia karyawan mempengaruhi kepuasan kerja. Karyawan yang masih muda tuntutan kerjanya tinggi, sedangkan karyawan yang sudah tua tuntutan kepuasan kerjanya relatif rendah.[9]

**d. Pengukuran Kepuasan Kerja**

Tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada karna setiap individu atau karyawan berbeda standar kepuasannya. Adapun pengukurannya dapat dilihat yaitu:

1) Pengukuran kepuasan dengan skala indeksdeskripsi jabatan yaitu skala pengukuran memulai sikap mengenai sistem kerja, pengawasan, upah, dan promosi.

2) Pengukuran kepuasan kerja dengan berdasarkan ekspresi wajah.

[9]*Ibid.*, hal. 295.

3) Pengukuran kepuasan kerja dengan menggunakan kuesioner.[10]

**2. Komunikasi**

**a. Pengertian Komunikasi**

Kata komunikasi atau *communication* berasal dari kata latin*communis* yang berarti "sama", *communico*, *communicatio,* atau *communicare* yang berarti "membuat sama" (*to make common*). Komunikasi merujuk pada suatu pikiran, suatu makna, atau suatu pesan yang dianut secara sama. Komunikasi adalah proses yang memungkinkan seseorang komunikator menyampaikan rangsangan biasanya lambang-lambang verbal untuk mengubah perilaku orang lainatau komunikan. Komunikasi adalah proses dimana suatu ide dialihkan dari sumber kepada suatu penerima atau lebih, dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka.[11]

Komunikasi itu memang penting, tetapi ia hanyalah suatu bagian saja dari manajemen. Berkomunikasi adalah lebih daripada mengatakan atau menuliskan. Ia juga mencakup pengertian, tidak ada komunikasi, jikalau anda tidak dimengerti dan ketiadaan mengerti ini merupakan kesulitan terbesar yang ditemukan dalam komunikasi.[12]

---

[10]Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*(Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), hal. 126.

[11]Hafied Cangara, *Pengantar Ilmu Komunikasi* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010), hal. 6.

[12]George R. Terry dan Leslie W. Rue, *Dasar-Dasar Manajemen*(Jakarta: PT. Bumi Aksara, 1992), hal. 207.

**b. Indikator Komunikasi**

1) Pemahaman

Kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksud komunikator.Dalam hal ini komunikaan dikatakan efektif apabila mampu memahami secara tepat.Sedangkan komunikator dikatakan efektif apabila berhasil menyampaikan pesan secara cermat.

2) Kesenangan

Yakni apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak.

3) Hubungan

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Di perkantoran, seringkali terjadi komunikasi bukan untuk menyampaikan informasi atau mempengaruhi sikap semata, tapi terkadang terdapat maksud implisit yakni membina hubungan yang baik.

4) Tindakan

Tindakan yaitu melakukan tindakan sesuai dengan pesan yang dikomunikasikan.[13]

[13]Muhammad Mufid, *Komunikasi Dan Regulasi Penyiaran,* (Jakarta: Putra Grafika, 2005), hal. 76.

**c. Jenis Komunikasi**

1) Komunikasi Intrapribadi

Komunikasi intrapribadi *(intrapersonal communication*) adalah komunikasi dengan diri sendiri, baik kita sadari atau tidak misalnya berpikir.

2) Komunikasi Antarpribadi

Komunikasi antarpribadi *(interpersonal communication*) adalah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan respon verbal maupun nonverbal secara langsung.Bentuk khusus komunikasi antarpribadi ini adalah komunikasi diadik *(dyadic communication*) yang hanya melibatkan dua individu, misalnya suami-istri, dua sejawat, guru-murid.

3) Komunikasi Kelompok

Komunikasi kelompok merujuk pada komunikasi yang dilakukan sekelompok kecil orang (*small-group communication*). Kelompok sendiri merupakan sekumpulan orang yang mempunyai tujuan bersama, yang berinteraksi satu sama lain untuk mencapai tujuan bersama, saling mengenal satu sama lain, dan memandang mereka sebagai bagian dari kelompok tersebut. Komunikasi antarpribadi berlaku dalam komunikasi kelompok.

4) Komunikasi Publik

Komunikasi publik adalah komunikasi antara seorang pembicara dengan sejumlah orang yang tidak bisa dikenali satu

persatu. Komunikasi publik meliputi ceramah, pidato, kuliah, tabligh akbar, dan lain-lain. Ciri-ciri komunikasi publik adalah: berlangsung lebih formal, menuntut persiapan pesan yang cermat, menuntut kemampuan menghadapi sejumlah besar orang, komunikasi cenderung pasif, terjadi di tempat umum yang dihadiri sejumlah orang.

5) Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi (*organizational communication*) terjadi dalam suatu organisasi, bersifat formal dan informal, dan berlangsung dalam jaringan yang lebih besar dari komunikasi kelompok.Komunikasi organisasi juga melibatkan komunikasi diadik, komunikasi antarpribadi, dan komunikasi publik tergantung kebutuhan.

6) Komunikasi Massa

Komunikasi massa (*mass communication*) adalah komunikasi yang menggunakan media massa cetak maupun elektronik yang dikelola sebuah lembaga atau orang yang dilembagakan yang ditujukan kepada sejumlah besar orang yang tersebar, anonim, dan heterogen. Pesan-pesannya bersifat umum, disampaikan secara serentak, cepat dan selintas.[14]

[14]Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi*(Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009), hal. 134.

**d. Komunikasi dalam Perspektif Islam**

Komunikasi merupakan bagian yang sangat penting dalam dalam kehidupan manusia karena segala gerak langkah kita selalu disertai dengan komunikasi. Komunikasi yang dimaksud adalah komunikasi yang Islami, yaitu komunikasi yang berakhlak al-karimah atau beretika. Komunikasi yang berakhlak al-karimah berarti komunikasi yang bersumber dari Alqur'an dan Hadist. Dalam Alqur'an dengan sangat mudah kita menemukan contoh kongkrit sebagai mana Allah selalu berkomunikasi dengan hambanya melalui wahyu. Untuk menghindari kesalahan dalam mnerima pesan melalui ayat tersebut, Allah juga member kebebasan kepada Rasulullah untuk meredaksi wahyunya melalui matan hadist kemudian ditambah lagi dengan lahirnya ahli tafsir, sehingga melalui tangan mereka terkumpul sekian banyak buku tafsir.

Dalam Hadist ditemukan prinsip-prinsip etika komunikasi, bagaimana rasulullah mengajarkan komunikasi kepada kita.[15]

Begitu juga dalam surah Al-maidah ayat 67.

۞ يَـٰٓأَيُّهَا ٱلرَّسُولُ بَلِّغْ مَآ أُنزِلَ إِلَيْكَ مِن رَّبِّكَ ۖ وَإِن لَّمْ تَفْعَلْ فَمَا بَلَّغْتَ رِسَالَتَهُۥ ۚ وَٱللَّهُ يَعْصِمُكَ مِنَ ٱلنَّاسِ ۗ إِنَّ ٱللَّهَ لَا يَهْدِى ٱلْقَوْمَ ٱلْكَـٰفِرِينَ ﴿٦٧﴾

[15]Hidayat Ma'ruf, *Landasan Bimbingan dan Konsling* ( Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009), hal. 136.

Artinya:Hai rasul, sampaikanlah apa yang diturunkan kepadamu dari Tuhanmu. dan jika tidak kamu kerjakan (apa yang diperintahkan itu, berarti) kamu tidak menyampaikan amanat-Nya.Allah memelihara kamu dari (gangguan) manusia.Sesungguhnya Allah tidak memberi petunjuk kepada orang-orang yang kafir.[16]

Dari ayat di atas dapat diartikan bahwa ayat ini turun untuk satu sebab tertentu yang mengundang adanya ayat yang menghubungkan beliau agar menyampaikan sesuatu yang berat untuk beliau sampaikan.[17]

Dapat difahami bahwa betapa pentingnya etika atau retorika kita dalam memulai pembicaraan dengan seseorang, agar tidak ada yang tersinggung atau sakit hati dengan apa yang kita sampaikan atau bicarakan.

**3. Promosi Jabatan**

**a. Pengertian Promosi jabatan**

Menurut Martoyo promosi jabatan adalah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempuyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Sedangkan menurut Hasibuan promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi, sehingga kewajiban hak, status dan penghasilannya semakin besar. Lain halnya menurut Tohardi, bahwa promosi jabatan adalah mepakan perubahan dari pekerjaan yang satu ke yang lain yang mempunyai

[16]Departemen Agama RI, *Op. Cit*. hal. 438.

[17]M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan keserasian Al-Quran Volume 2*(Jakarta: Lentera Hati, 2012), hlm. 182.

syarat-syarat yang lebih baik dalam hal kedudukan dan tanggung jawab.[18]

Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk mendudukin suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian promosi akan memberikan status sosial, wewenang (*authority*), tanggung jawab (*responsibility*), serta penghasilan (*outcomes*), yang semakin besar bagi karyawan. Jika ada kesempatan bagi setiap karyawan dipromosikan berdasarkan asas keadilan dan objektivitas, karyawan akan terdorong bekerja giat, bersemangat, berdisiplin, dan berprestasi kerja sehingga sasaran perusahaan secara optimal dapat dicapai.

Dari definisi tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa promosi mempunyai arti yang penting dalam perusahaan, sebab dengan promosi berarti kestabilan perusahaan dan moral karyawan akan lebih terjamin. Promosi akan selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab yang lebih tinggi daripada jabatan yang diduduki sebelumnya. Pada umumnya promosi juga diikuti dengan peningkatan pendapatan serta fasilitas yang lain. Namun, promosi ini sendiri sebenarnya mempunyai nilai karena merupakan bukti pengakuan, antara lain terhadap prestasinya.[19]

Dalam surah Al-Anfal ayat 27

[18]Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 20007), hal. 106.

[19]*Ibid*., hal. 107

يَـٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ لَا تَخُونُواْ ٱللَّهَ وَٱلرَّسُولَ وَتَخُونُوٓاْ أَمَـٰنَـٰتِكُمۡ وَأَنتُمۡ تَعۡلَمُونَ ﴿٢٧﴾

Artinya:Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui.[20]

Kata **وتخونوا امانتكم**jangan pula kamu menghianati amanat-amanatmu di antara sesama kamu dalam soal perhubungan (*mu'malat*) harta atau lainnya, bahkan sampai dalam persoalan kesopanan dan kemasyarakatan sekalipun. Karena, membuka-buka rahasia adalah suatu penghianatan yang diharamkan.

Begitu pula jangan kamu berkhianat terhadap amanat-amanat yang ada di antara kamu dengan para pemimpin.Khianat termasuk sifat orang munafik, sedangkan amanat termasuk sifat orang mu'min.Sedangkan kamu ketahui mafsadah-mafsadah dari khianat dan Allah mengharamkannya dan betapa buruk akibatnya baik di dunia maupun di akhirat.[21]

Dari ayat tersebut dapatdisimpulkan bahwa dalam hal penempatan pegawai, bahwa seorang tidak boleh berkhianat dalam menunaikan amanah yang telah dipercayakan kepadanya.Jadi dalam prosese pengerjaan tugasnya seorang pegawai harus menyelesaikan tugasnya dengan baik dan benar karena tugas ataupun tanggung

[20]Departemen Agama RI, *Op. Cit*. hal. 605.

[21]Ahmad Musthafa Al-Maraghiy, *Terjemah Tafsir Al-Maraghi Juz 9* (Semarang: CV. Toha Putra, 2006), hlm.373.

jawab yang telah diberikan kepadanya itu merupakan suatu amanah yang harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

**b. Tujuan dan Manfaat Promosi Jabatan**

Menurut Hendri Simamora dalam buku karangan Malayu S.P Hasibuan manfaat dan tujuan promosi jabatan antara lain adalah:

1) Promosi jabatan memungkinkan perusahaan untuk mendayagunakan keahlian dan kemampuan karyawan setinggi mungkin.
2) Promosi jabatan seringkali diberikan mengimbali karyawan yang berkinerja sangat baik. Karyawan yang dihargai promosi jabatan akan termotivasi untuk memberikan kinerja yang lebih tinggi lagi jika mereka merasa bahwa kinerja yang efektif menyebabkan promosi jabatan.
3) Riset memperlihatkan bahwa kesempatan untuk promosi jabatan dan tingkat kepuasan kerja yang sangat tinggi berkorelasi secara signifikan. Sistem promosi jabatan karyawan yang efektif dapat menyebabkan efisiensi organisasi yang lebih besar dan tingkat moral kerja karyawan yang tinggi.[22]

**c. Syarat-Syarat Promosi Jabatan**

Menurut Sondang P. Siagian syarat-syarat promosi jabatan adalah:

1) Pengalaman

[22]Malayu S.P Hasibuan, *Op., Cit*, hlm.110.

Dengan pengalaman yang lebih banyak diharapkan kemampuannya yang lebih tinggi, ide-ide yang lebih banyak dan sebagainya.

2) Tingkat pendidikan

Ada juga perusahaan mensyaratkan minimal pendidikan untuk dapat dipromosikan pada jabatan tertentu.Alasannya adalah bahwa dengan pendidikan yang lebih tinggi diharapkan pemikiran yang lebih baik.

3) Loyalitas

Dengan loyalitas yang tinggi dapat diharapkan antara lain tanggung jawab yang lebih besar.

4) Kejujuran

Untuk promosi jabatan-jabatan tertentu mingkin masalah kejujuran merupakan syarat yang penting.Misalnya untuk jabatan kasir pada umumnya syarat kejujuran merupakan syarat utama yang harus diperhatikan.

5) Tanggung jawab

Kadang-kadang sering kali suatu perusahaan diperlukan suatu tanggung jawab yang cukup besar, sehingga masalah tanggung jawab merupakan syarat utama untuk promosi jabatan.

6) Kepandaian bergaul

Misalnya jabatan untuk salesman adalah sangat penting untuk menetapkan kepandaian bergaul sebagai suatu syarat promosi jabatan.

7) Prestasi kerja

Pada umumnya setiap perusahaan selalu mencantumkan syarat untuk prestasi kinerjanya.

8) Inisiatif dan kreatif

Untuk syarat promosi jabatan terhadap jabatan tertentu, mungkin syarat tinggkat inisiatif dan kreatif merupakan syarat yang harus diperhatikan.Hal ini disebabkan karena untuk jabatan tersebut sangat diperlukan inisiatif dan kreatif.[23]

**d. Jenis-Jenis Promosi Jabatan**

Terdapat 4 jenis promosi jabatan, yaitu promosi sementara, promosi tetap, promosi kecil dan promosi kering.

1) Promosi sementara adalah seorang karyawan dinaikkan jabatannya untuk sementara karena adanya jabatan kosong yang harus diisi.
2) Promosi tetap adalah seorang karyawan yang dipromosikan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi karena karyawan tersebut telah memenuhi syarat untuk dipromosikan, dan sifat promosi ini adalah tetap.
3) Promosi kecil adalah menaikkan jabatan seseorang karyawan dari jabatan yang tidak sulit dipindahkan ke jabatan yang sulit meminta

[23]Sondang P. Siagian, *Op. Cit.*, hal. 215.

keterampilan tertentu, tetapi tidak disertai dengan peningkatan wewenang, tanggung jawab dan gaji.

4) Promosi kering adalah seorang karyawan dinaikkan jabatannya yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan pangkat, wewenang dan tanggung jawab tetapi tidak disretai dengan kenaikan gaji atau upah.[24]

**e. Indikator Promosi Jabatan**

Perusahaan memiliki pertimbangan yang berbeda-beda mengenai indikator-indikator yang diperhitungkan dalam proses promosi jabatan. Hasibuan merumuskan indikator-indikator umum yang diperhitungkan dalam proses promosi jabatan sebagai berikut.

1) Kejujuran
2) Disiplin
3) Kerja sama
4) Kecakapan
5) Kepemimpinan
6) Pendidikan.[25]

[24]Malayu S.P Hasibuan, *Op., Cit,* hal.112.
[25]Malayu S.P Hasibuan, *Op. Cit.*, hal. 113-114.

## B. Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan telah dilakukan oleh peneliti terdahulu.Maksud ditampilkannya hasil penelitian terdahulu untuk mendukung hipotesis dalam penelitian ini.Adapun penelitian terdahulu dan hasilnya sebagai berikut.

**TabelII. 1**
**Penelitian Terdahulu**

| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Hasil | Perbedaan | Persamaan |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Hari Purwanto | Pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dilingkungan SMP Negeri 1 Kota Madiun (Jurnal) | Hasil dari uji-t diketahui variabel yang paling dominan atau berpengaruh dari masing-masing variabel bebas adalah variabel supervisi (X4) dengan nilai *correlation partial* yang palin besar dibandingkan dengan pekerjaan itu sendiri. Gaji, promosi, rekan kerja dan kondisi kerja. Sehingga disimpulkan bahwa Ho "diterima", yaitu menunjukkan bahwa variabel gaji tidak mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada SMP Negeri 1 Kota Madiun | Penelitian terdahuli memiliki variabel X (indikator) yang berbeda dengan penelitian ini | Penelitian terdahulu dengan penelitian yang ini sama-sama menggunakan regresi berganda |
| 2 | Eko Agung Gumilar | Pengaruh faktor-faktor | Hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan Gibson | Penelitian terdahulu menggunaka | Penelitian terdahu |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | kepuasan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. X (Skripsi) | yang terakhir yang menyatakan bahwa tidak adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja. | n analisis regresi sederhana dan berganda, sedangkan penelitian ini menggunaka n regresi berganda | lu memili ki variabel X dan Y yang sama dengan peneliti an ini |
| 3 | Petrus Dala Wolo | Analisis faktor-faktor yang mempenga ruhi kepuasan kerja perawat (studi empiris di RSP TNI AU. Yogyakart a) (Jurnal) | Hasil analisis koefisien regresi dapat disimpulkan bahwa dari ke enam faktor kepuasan kerja yang meliputi gaji, promosi, supervisi, rekan sekerja, pekerjaan itu sendiri, dan lingkungan kerja yang memiliki pengarug yang signifikan terhadap kepuasan kerja adalah faktor pekerjaan itu sendiri, dan lingkungan kerja yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja, sedangkan faktor gaji, promosi, supervisi, dan rekan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja | Lokasi penelitian terdahulu di RSP TNI AU Yogyakarta, sedangkan penelitian ini di puskesmas Kecamatan Bukit Malintang | Sama-sama menggu nakan analisis regresi bergand a |

## C. Kerangka Pikir

Beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja tersebut tidak seluruhnya mendapat perhatian karena, keterbatasan kemampuan dan waktu, pengamatan lebih banyak ditujukan kepada yang sering muncul di tempat kerja, sebagai petunjuk arah yang harus diikuti dalam menetapkan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja sesuai dengan teori yang telah menjadi acuannya.

Faktor-faktor yang akan menentukan tingkat kepuasan kerja dititik beratkan pada faktor hubungan komunikasi antara rekan kerja, dan peluang untuk promosi jabatan.Faktor yang dianggap konstan, karena dasar pengamatan terhadap gejala yang muncul di tempat kerja tidak terlalu dominan.

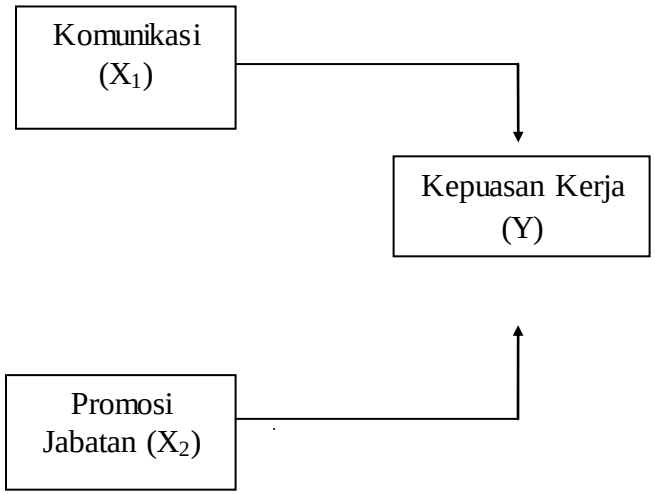
Kepuasan kerja adalah merupakan sifat individual seseorang, semakin banyak yang ia dapatkan dari apa yang ia kerjakan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya.Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ini dampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Komunikasi adalah proses penyampaian pesan-pesan kepada seseorang. Komunikasi yang baik tanpa menyakiti perasaan, dan dalam hal berkomunikasi kita harus betul-betul memperhatikan tentang gaya bicara dan penggunaan bahasa atau retorika dalam penyampaiannya.

Promosi jabatan adalah perubahan posisi ke tingkat yang lebih tinggi.Adanya perubahan tersebut menimbulkan tanggung jawab, hak, status,

dan wewenang yang meningkat, serta statusnya semakin besar dan pendapatanpun semakin besar yang disertai peningkatan fasilitas lainnya.

**Gambar II. 1 Kerangka Pikir**




## D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena, atau keadaan tertentu yang telah terjadi atau akan terjadi.[26] Hipotesis penelitian ini yaitu:

Ho1: Tidak terdapat pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada puskesmas di Kecamatan Bukit Malintang.

Ha1: Terdapat pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada puskesmas di Kecamatan Bukit Malintang.

Ho2: Tidak terdapat pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan pada puskesmas di Kecamatan Bukit Malintang.

[26] Mudrajat Kuncoro, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi* (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2009), hal. 59.

Ha2:Terdapat pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan pada puskesmas di Kecamatan Bukit Malintang.

Ho3:Tidak terdapat pengaruh komunikasi, dan promosi jabatan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada puskesmas di Kecamatan Bukit Malintang.

Ha3:Terdapat pengaruh komunikasi, dan promosi jabatan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada puskesmas di Kecamatan Bukit Malintang.

# BAB III
# METODOLOGI PENELITIAN

## A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di puskesmas Kecamatan Bukit Malintang, Kabupaten Mandailing Natal.Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret sampai dengan bulan Agustus tahun 2017.

## B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif analisis deskriptif. Deskriptif yaitu menggambarkan dan menginterpretasikan obyek penelitian secara apa adanya sesuai dengan hasil penelitiannya.[1]Data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Penelitian ini dilakukan berdasarkan *time series* yaitu data satu individu yang di observasi dalam rentangan waktu atau dapat dikatakan bahwa data *time series* merupakan sejarah karakteristik tertentu suatu individu. Data *time series* adalah data yang menggambarkan sesuatu dari waktu ke waktu atau periode secara historis.[2]

---

[1]Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan: Kompetensi dan Praktiknya* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008), hal. 157.

[2]Nachrowi Djalal Nachrowi, *Ekonometrika untuk Analisis Ekonomi dan Keuangan*(Jakarta: Lembaga penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2006), hal. 183.

## C. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, obyek, transaksi atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi obyek penelitian.[3]Menurut Maman Abdurrahman dan Sambas Ali Muhidin populasi adalah keseluruhan elemen, atau unit analisis yang memiliki ciri atau karakteristik tertentu yang dijadikan sebagai objek penelitian atau menjadi perhatian dalam suatu penelitian (pengalaman).[4] Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada puskesmas di Kecamatan Bukit Malintang yang berjumlah 42 orang, yang mana 20 orang yang pegawai negeri sipil (PNS), 11 orang yang honor dan 11 orang tenaga kerja suka rela (TKS).[5]

### 2. Sampel

Sampel *adalah* bagian dari jumlah yang memenuhi karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.[6] Penetapan sampel yang dilakukan peneliti menurut Suharsimi Arikunto, jika subjek lebih dari 100 orang dapat diambil diantara 10-25% atau lebih, maka penelitian adalah penelitian sampel. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan pada puskesmas di Kecamatan Bukit Malintang.Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 42 orang.

---

[3]Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*(Bandung: Alfabeta, 2005), hal. 13.

[4]Maman Abdurrahman dan Sambas Ali Muhidin, *Panduan Praktisi Memahami Penelitian* (Bandung: Pustaka Setia, 2011), hal. 119.

[5]Wawancara dengan karyawan (Mitraeka) Puskesmas di Kecamatan Bukit Malintang, Staf Puskesmas 24 januari 2017, 15.00 Wib.

[6]Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Kencana, 2005), hal. 75.

## D. Sumber Data

### 1. Data Primer

Data primer adalah merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara).Karena data primer dikumpulkan oleh peneliti, maka diperlukan sumber data yang cukup memadai, seperti biaya, waktu tenaga, dan sebagainya.[7] Salah satu data primer yaitu angket, yang mana angket ini akan menjadi bahan bagi peneliti dalam mengumpulkan informasi dari responden. Skala pengukuran angket yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala *likert* yang mana mencakup tentang kepuasan kerja karyawan.

### 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat pihak lain).[8] Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari perusahaan yang dapat dilihat pada dokumentasi perusahaan, buku-buku referensi dan informasi lain yang berhubungan dengan penelitian.

## E. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitan ini adalah menggunakan angket/kuesioner serta wawancara terhadap individu yang informasinya diperlukan untuk kelengkapan data pada penelitian ini. Angket/kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan

[30] Nur Asnawi dan Masyuri, *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran: Disertai dengan Contoh Hasil Penelitian*(Malang: UIN-Maliki Press, 2011), hal. 153-154.
[31] Margono, *Metodologi Penelitia* (Semarang: Rineka Cipta, 1996), hal. 160.

dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.[9]Data yang dihimpun melalui angket/kuesioner merupakan data primer utama atau sebagai penunjang dalam permasalahan.[10]

Adapun instrumen data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Angket (kusioner) merupakan salah satu teknik pengumpulan data dalam bentuk pertanyaan dan pernyataan secara tertulis melalui sebuah daftar pertanyaan dan pernyataan yang sudah disiapkan sebelumnya, dan harus diisi oleh responden.[11] Adapun penyebaran angket dalam penelitian ini dilakukan dengan dua cara yaitu, dengan menjumpai karyawan secara langsung dan menitipkan angket kepada kepala puskesmas.
2. Teknik wawancara yaitu dengan melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang terkait yang terkait dalam penyediaan informasi atau data yang diperlukan dalam penelitian.

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini dipergunakan dua teknik pengumpulan data, yaitu :

1. Teknik pengumpulan data keperpustakaan, teknik ini digunakan untuk mengumpulkan teori-teori, konsep-konsep yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian dari literatur yang relevan.
2. Teknik pengumpulan data lapangan, teknik ini digunakan untuk menemukan data empirik dengan menggunakan kuesioner. Skala yang digunakan adalah

[9]Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*(Bandung: Alfabeta, 2012), hal. 89.

[10]P. Joko Subagyo, *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktek* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004), hal. 56.

[11]*Ibid*, hal. 95.

skala likert. Skala likert adalah skala yang berisi lima tingkat jawaban yang merupakan skala jenis ordinal. Dimana skala likert ini merupakan cara yang paling sering digunakan dalam menetukan skor. Skala likert secara umum menggunakan peringkat lima angka penilaian yaitu:

**Tabel III.1**
**Penetapan Skor Alternatif atas Jawaban Koesioner**

| Kategori jawaban | Skor | |
|---|---|---|
| | Pernyataan positif | Pernyataan negatif |
| Sangat setuju (SS) | 5 | 1 |
| Setuju (S) | 4 | 2 |
| Kurang setuju (KS) | 3 | 3 |
| Tidak setuju (TS) | 2 | 4 |
| Sangat tidak setuju (STS) | 1 | 5 |

Angket yang dibuat dalam penelitian ini yaitu tentang kepuasan kerja karyawan pada puskesmas di Kecamatan Bukit Malintang yang akan disebarkan kepada responden. Adapun indikator angketnya adalah sebagai berikut:

**Tabel III.2**
**Kisi-Kisi Angket Kepuasan Kerja**

| Variabel | Indikator | Nomor soal pertanyaan |
|---|---|---|
| Kepuasan kerja (Y) | 1. Kepuasan kerja dan prestasi | 1,2 |
| | 2. Kepuasan kerja dan kemangkiran | 3,4 |
| | 3. Kepuasan kerja dan keinginan pindah | 5,7 |
| | 4. Kepuasan kerja dan usia | 8,10 |

**Tabel III. 3**
**Kisi-kisi angketKomunikasi**

| Variabel | Indikator | Nomor soal pertanyaan |
|---|---|---|
| Komunika | 1. Pemahaman | 1,3 |

| | | |
|---|---|---|
| si ($X_1$) | 2. Kesenangan<br>3. Hubungan<br>4. Tindakan | 4,5<br>6,8<br>9,10 |

**Tabel III.4**
**Kisi-kisi angketPromosi Jabatan**

| Variabel | Indicator | Nomor soal pertanyaan |
|---|---|---|
| Promosi Jabatan($X_2$) | 1. Kejujuran<br>2. Disiplin<br>3. Kerja sama<br>4. Kecakapan<br>5. Kepemimpinan<br>6. Pendidikan | 1,2<br>3,4<br>5,6<br>7,9<br>10,12<br>13,15 |

## F. Uji Validitas dan Realiblitas Instrumen

### 1. Uji Validitas

Validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (*valid measure if it successfully measure the phenomenon).*[12] Uji validitas adalah untuk melihat apakah variabel atau pertanyaan yang diajukan mewakili segala informasi yang seharusnya diukur atau validitas menyangkut kemampuan suatu pertanyaan dalam mengukur apa yang seharusnya diukur. Dasar pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut:

a. Jika r hasil positif, serta $r_{hasil} > r_{tabel,}$ maka hal ini berarti bahwa butir atau item pertanyaan tersebut valid.

b. Jika r hasil negative, dan $r_{hasil} < r_{tabel,}$ maka hal ini berarti bahwa butir pertanyaan tersebut tidak valid.

[12]Syofian Siregar, *Statistika Deskriftif untuk Penelitian*(Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hal. 162.

**2. Uji Realibilitas**

Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan dan pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *one shotmethode* atau pengukuran sekali saja. Untuk mengukur reliabilitas dengan melihat *cronbach alpha.*Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60. Jika nilai *cronbach alpha*< 0,60 maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk variabel tersebut tidak *realiable*.[13]

## G. Analisis Data

Untuk menguji hipotesis yang diajukan, dilakukan pengujian secara kuantitatif guna menghitung apakah terdapat pengaruh komunikasi, dan promosi jabatan terhadap kepuasan karyawan pada Puskesmas di Kecamatan Bukit Malintang.

Pengujian hipotesis tersebut dilakukan dengan menggunakan perhitungan statistik dengan bantuan program komputer yaitu SPSS (*Statistical Package For Social Science)* versi 22.0. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Statistik Deskriftif

Statistik deskriftif digunakan untuk menggambarkan statistik data berupa *mean, sum, standart deviasi, variance, range,* dan lain-lain, dan

[13]Toha Anggoro, *Metode Penelitian* (Jakarta: Universitas Terbuka, 2007), hal. 36-38.

untuk mengukur distribusi data apakah normal atau tidak dengan ukuran *skewness* dan *kurtosis.*[14]

2. Pengujian Asumsi Klasik

Model pengujian hipotesis berdasarkan analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini harus memenuhi asumsi klasik agar menghasilkan nilai parameter yang sahih.Pengujian ini menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji autokorelasi, serta uji heterokedastisitas.Pengujian asumsi klasik dengan menggunakan SPSS versi 22.0.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji *kolmogrov-smirnov*.Jika nilai signifikansi dari hasil uji *kolmogrov-smirnov*0,05, maka terdistribusi normal dan sebaliknya tidak normal.[15]

b. Uji Multikolinearitas

Uji *multikolinearitas* bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen.Jika terjadi korelasi maka dinamakan terdapat problem *multikolnearitas.*Model

[14]Duwi Priyanto, *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20* (Yokyakarta: CV. Andi Ofiset, 2012), hal. 38.

[15]Nur Asnawi dan Masyhuri, *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran* (Malang: UIN-Maliki Press, 2011), hal. 178-179.

regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.Untuk mendeteksi adanya *multikolinearitas*dapat dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflaction Factor)*.[16]

c. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas adalah varian residual yang tidak konstan pada regresi sehingga akurasi hasil prediksi menjadi diragujan.Heterokedastisitas diartikan sebagai ketidaksamaan variasi-variasi pada semua pengamatan, dan kesalahan yang terjadi memperlihatkan hubungan yang sistematis, sesuai dengan besarnya satu atau lebih variabel bebas.[17]

3. Analisi Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda mempunyai langkah yang sama dengan analisis regresi linear sederhana. Hanya disini analisisnya lebih kompleks, karena melibatkan banyak variabel bebas.Disamping itu, analisis ini lebih banyak didasarkan pada asumsi karena pengujian tentang terpenuhi tidaknya asumsi masih sukar dilakukan.[18] Dalam penelitian ini analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh antara factor komunikasi, dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan pada puskesmas di Kecamatan Bukit Malintang dapat dihitung dengan cara menggunakan persamaan garis regresi berganda yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

[16]*Ibid*, hal. 176.

[17]Setiawan dan Dwi Endah Kusrini, *Ekonometrika* (Yokyakarta: Andi Offiset, 2010), hal. 103.

[18]Agus Irianto, *Statistik, Konsep dasar, Aplikasi dan Pengembangannya*(Jakarta: kencana, 2004), hal. 193.

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

$X_1$=Komunikasi

$X_2$= Promosi Jabatan

a = Konstanta

b = koefisien regresi

e = Error

4. Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi ($R^2$)

Koefisien determinasi ($R^2$) adalah mengukur tingkat ketepatan atau kecocokan dari variabel-variabel bebas yang tercakup dalam persamaan regresi linear berganda.Semakin banyak variabel yang tercakup dalam model, dan fungsi semakin naik artinya makin besar $R^2$ tersebut.[19]

b. Uji Parsial ( Uji t)

Uji t (t-test) adalah analisis untuk menguji signifikansi nilai koefisien regresi secara parsial yang diperoleh dengan metode statistik uji t (t-test). Rumus umum untuk mencari nilai t hitung dari masing-masing koefisien regresi adalah: nilai $t_{hitung}$ dibandingkan dengan $t_{tabel}$ jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka $H_o$ ditolak dan $H_a$ diterima.

c. Uji Simultan (Uji F)

Uji F adalah analisi varian dalam regresi berganda pada hakikatnya diperlukan untuk menunjukkan sumber- sumber variasi yang menjadi

[19] *Ibid*, hal. 130.

komponen dari variasi total model regresi. Dengan analisis varian ini akan dapat diperoleh pengertian tentang bagaimana pengaruh sekelompok variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas. Hipotesis yang diajukan untuk uji F ini adalah jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka $H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka $H_0$ diterima dan $H_a$ ditolak.[20]

[20]Muhammad Firdaus, *Ekonometrika Suatu Pendekatan Aplikatif* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2011), hal. 146-147.

# BAB VI
# HASIL PENELITIAN

## A. Gambaran Umum Puskesmas Di Kecamatan Bukit Malintang

### 1. Sejarah Singkat Puskesmas Kecamatan Bukit Malintang

Puskesmas di Kecamatan Bukit Malintang terletak antara luas wilayah 70,04552 $km^2$. Ketinggian diatas permukaan laut: 300,450m, secara lengkap batas administrasi wilayah pukesmas di Kecamatan Bukit Malintang adalah sebagai berikut: sebelah Utara berbatasan dengan Kecamatan Siabu, sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Tapanuli Selatan, sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Panyabungan Utara, dan sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Naga Juang. Secara geografis Kecamatan Bukit Malintang terbagi atas wilayah dataran rendah dan sungai-sungai dan daerah pegunungan yang masing-masing daerah memiliki krakteristik yang berbeda-beda.Puskesmas di Kecamatan Bukit Malintang mulai di bangun sejak tahun 2004 dibawah pimpinan dr. Iwan. Pada saat itu di kecamatan Bukit Malintang baru ada 1 puskesmas, hingga sampai pada saat ini. Adapun lokasinya di desa Malintang Jae di Kecamatan Bukit Malintang, berupa bangunan seadanya.Karyawan yang ada pada saat itu 17 orang.

Tahun 2004-2007 mulai dibangun ruang-ruang kecil puskesmas untuk pelayanan pasien umum Poli KIA/KB, Poli Gigi, Poli TB, Poli Malaria, Poli Gizi, Poli Paru dan ruang rawat inap serta UGD ruang persalinan ruang tempat penyimpanan obat, tata usaha dan ruang

administrasi. Pada saat itujuga mulai ditambah tenaga paramedis. Tahun 2007 Puskesmas di Kecamatan Bukit Malintang membuat kembali profil yang berisi data bulan Januari s/d Desember 2016 yang penyusunan dan penerbitannya pada tahun 2016. Penyusunan Profil kesehatan bertujuan untuk memberikan gambaran yang menyeluruh tentang pembangunan kesehatan di wilayah kerja puskesmas di Kecamatan Bukit Malintang,yang ditunjukkan dengan data-data profil kesehatan juga dapat digunakan sebagai alat monitoring dan evaluasi pelaksanaan program kesehatan yang dilaksanakan sektor kesehatan dan sektor terkait dalam rangka mencapai Visi **"**Mewujudkan Masyarakat Mandailing Natal Sehat yang Mandiri Dan Berkeadilan".

Jumlah penduduk wilayah kerja Puskesmas di Kecamatan Bukit Malintang semakin menurun. Pada tahun 2015 jumlah penduduk Kecamatan Bukit Malintang 12.884 jiwa, jumlah ini menurun dari tahun 2014 yaitu 12.913 jiwa. Dimana terdiri dari 3.312 KK yaitu laki-laki 6590 jiwa dan perempuan 6.294 jiwa. Puskesmas di Kecamatan Bukit Malintang terletak di Simpang Kantor Camat Bukit Malintang, Jalan Medan-Padang Kecamatan Bukit Malintang, Kabupaten Mandailing Natal. Data tenaga kesehatan di puskesmas Kacamatan Bukit Malintang terdiri atas:DokterUmum2 Orang dan 9PNS, 15 OrangBidan PTT, 17 Orang honor (perawat), 6 OrangTKS.

**2. Visi dan Misi**

Adapun visi puskesmas Bukit Malintang Kabupaten Mandailing Natal "Terwujudnya Masyarakat Mandailing Natal sehat yang mandiri dan berkeadilan." Untuk mewujudkan visi yang telah ditetapkan, maka misi puskesmas Bukit Malintang adalah sebagai berikut:[1]

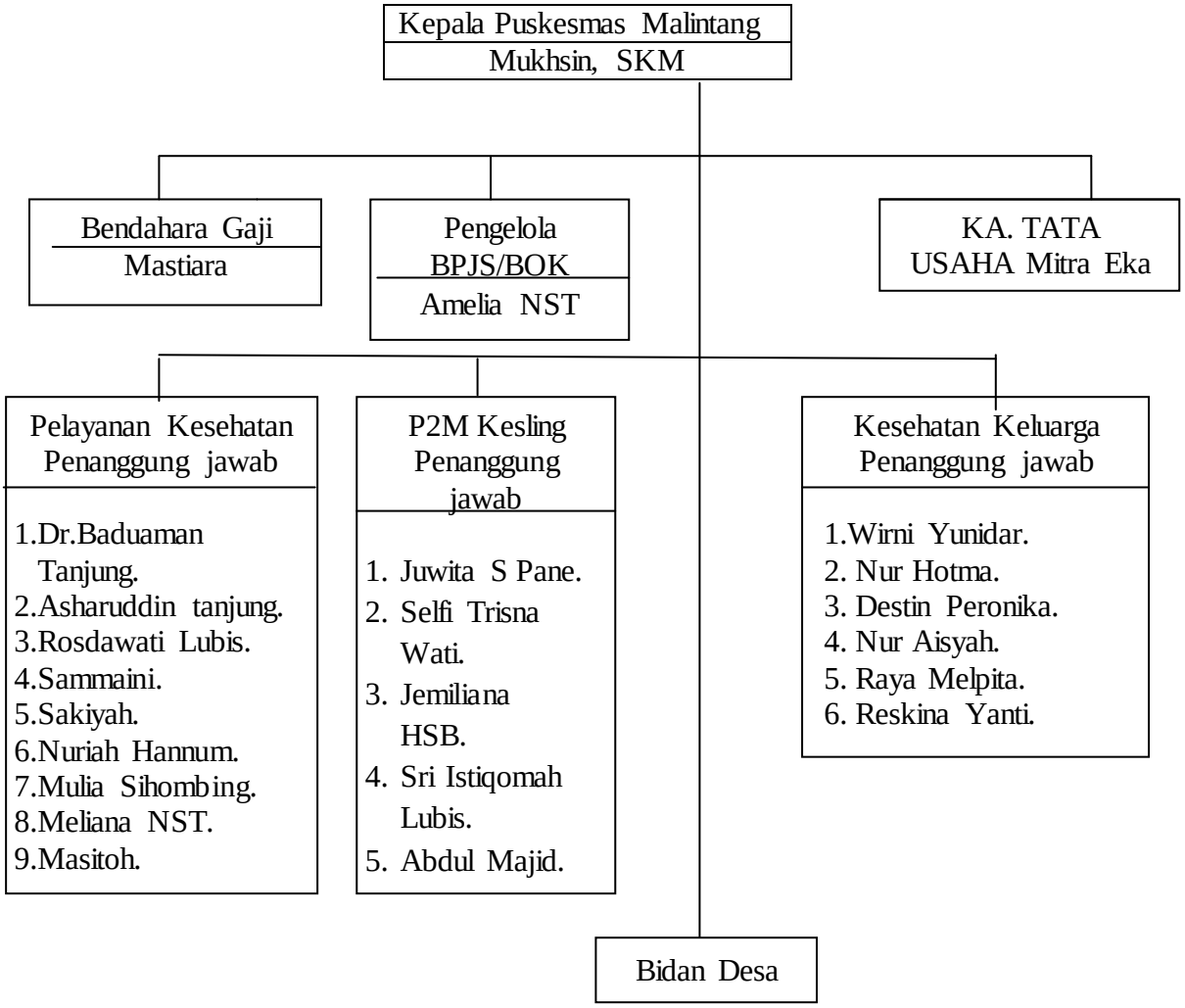
a. Mendorong terwujudnya kemandirian mansyarakat untuk kehidupan sehat.
b. Menyediakan pelayanan kesehatan yang merata, bermutu, dan terjangkau.
c. Mencegah meningkatnya resiko penyakit dan masalah kesehatan.
d. Menjamin ketersediaan dan kemerataan sumber daya manusia, kesehatan yang berkualitas.

**3. Bagan Susunan Organisasi Puskesmas Siabu**

Organisasi merupakan gambaran suatu organisasi secara sederhana.Dengan memperlihatkan gambaran tentang satuan-satuan kerja dalam suatu organisasi, dan menjelaskan hubungan-hubungan yang ada untuk membantu pimpinan atau direktur dalam mengidentifikasi, mengkordinir tingkatan-tingkatan dan seluruh fungsi yang ada dalam suatu organisasi tersebut. Berikut bagan struktur organisasi puskesmas Bukit Malintang:

[1]Dokumen Sejarah Singkat Puskesmas Bukit Malintang Kabupaten Mandailing Natal ( Malintang: 12 April 2017).

**Gambar IV.1**
**Bagan Susunan Struktur Organisasi Puskesmas Bukit Malintang**




## B. Hasil Analisis Data

### 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji kesahihan dan ketepatan instrumen penelitian.Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disebarkan kepada responden yaitu semua karyawan puskesmas Bukit Malintang.Adapun yang menjadi sampel

penelitian adalah 42 orang.Pengolahan data dilakukan dengan *software* SPSS versi 22.

**a. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir butir pernyataan dalan suatu daftar pernyataan dalam mendefinisikan suatu variabel tertentu. Validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Suatu instrument penelitian harus valid agar hasilnya dapat dipercaya.

1) Uji validitas komunikasi ($X_1$)

**Tabel IV.1**
**Uji Validitas Komunikasi ($X_1$)**

| Item pernyataan | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Keterangan |
|---|---|---|---|
| Item 1 | 0,573 | Intrumen valid jika > r tabel dengan n= 42 pada taraf signifikan 5% sehingga r tabel 0,297 | Valid |
| Item 2 | 0,420 | | Valid |
| Item 3 | 0,666 | | Valid |
| Item 4 | 0,444 | | Valid |
| Item 5 | 0,580 | | Valid |
| Item 6 | 0,-136 | | Tidak Valid |
| Item 7 | 0,406 | | Valid |
| Item 8 | 0,460 | | Valid |
| Item 9 | 0,376 | | Valid |
| Item 10 | 0,463 | | Valid |

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa dari sepuluh item pernyataan variabel komunikasi hanya terdapat sembilan item yang valid sedangkan satu item dinyatakan tidak valid maka untuk uji selanjutnya hanya item pernyataan yang valid yang dilakukan.

2) Uji Validitas Promosi Jabatan ($X_2$)

**Tabel IV. 2**
**Uji Validitas Promosi Jabatan ($X_2$)**

| Item pernyataan | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Keterangan |
|---|---|---|---|
| Item 1 | 0,591 | Intrumen valid jika > r tabel dengan n= 42 pada taraf signifikan 5% sehingga r tabel 0,297 | Valid |
| Item 2 | 0,561 | | Valid |
| Item 3 | 0,826 | | Valid |
| Item 4 | 0,527 | | Valid |
| Item 5 | 0,539 | | Valid |
| Item 6 | 0,522 | | Valid |
| Item 7 | 0,392 | | Valid |
| Item 8 | 0,610 | | Valid |
| Item 9 | 0,467 | | Valid |
| Item 10 | 0,396 | | Valid |
| Item 11 | 0,588 | | Valid |
| Item 12 | 0,566 | | Valid |
| Item 13 | 0,206 | | Tidak Valid |
| Item 14 | 0,447 | | Valid |
| Item 15 | 0,327 | | Valid |

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa dari Lima belas item pernyataan variabel Promosi jabatan hanya terdapat sembilan item yang valid sedangkan satu item dinyatakan tidak valid yaitu item nomor 13 maka untuk uji selanjutnya hanya item pernyataan yang valid yang dilakukan.

3) Uji ValiditasKepuasan Kerja (Y)

**Tabel IV. 3**
**Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)**

| Item pernyataan | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Keterangan |
|---|---|---|---|
| Item 1 | 0,444 | Intrumen valid jika > r tabel dengan n= 42 pada taraf signifikan 5% | Valid |
| Item 2 | 0,180 | | Tidak Valid |
| Item 3 | 0,442 | | Valid |
| Item 4 | 0,423 | | Valid |
| Item 5 | 0,561 | | Valid |
| Item 6 | 0,364 | | Valid |

| | | | |
|---|---|---|---|
| Item 7 | 0,422 | sehingga r tabel 0,297 | Valid |
| Item 8 | 0,327 | | Valid |
| Item 9 | 0,163 | | Tidak Valid |

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa dari sembilan item pernyataan variabel kepuasan kerja hanya terdapat tujuh item yang valid sedangkan dua item dinyatakan tidak valid yaitu item nomor 2 dan 9 maka untuk uji selanjutnya hanya item pernyataan yang valid yang dilakukan.

**b. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Untuk mengetahui reliabel atau tidaknya suatu variabel dilakukan uji statistik dengan melihat nilai *Cronbach Alpha*.

1) Uji Reliabilitas Komunikasi ($X_1$)

Uji reliabilitas pada komunikasi dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* untuk mengetahui apakah reliabel atau tidak dari variabel komunikasi. Hasil uji reliabilitas pada komunikasi ($X_1$) dalam penelitian ini sebagai berikut.

**Tabel IV. 4**
**Uji Reliabilitas Komunikasi ($X_1$)**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---|---|
| .795 | 9 |

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 22 (data diolah), 2017.

Dari hasil analisis diperoleh nilai alpha sebesar 0,795 dan nilai ini lebih besar dari 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir pernyataan yang lulus pada uji validitas adalah reliabel.

2) Uji reliabilitas Promosi Jabatan ($X_2$)

Uji reliabilitas pada promosi jabatan dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* untuk mengetahui apakah reliabel atau tidak dari variabel promosi jabatan. Hasil uji reliabilitas pada promosi jabatan ($X_2$) dalam penelitian ini sebagai berikut.

**Tabel IV. 5**
**Uji Reliabilitas Promosi Jabatan ($X_2$)**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---|---|
| .739 | 14 |

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 22 (data diolah), 2017.

Dari hasil analisis diperoleh nilai alpha sebesar 0,739 dan nilai ini lebih besar dari 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir pernyataan yang lulus pada uji validitas adalah reliabel.

3) Uji reliabilitas Kepuasan Kerja (Y)

Uji reliabilitas pada kepuasan kerja dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* untuk mengetahui apakah reliabel atau tidak dari variabel kepuasan kerja. Hasil uji reliabilitas pada kepuasan kerja (Y) dalam penelitian ini sebagai berikut.

**Tabel IV. 6**
**Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (Y)**

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---|---|
| .717 | 7 |

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 22 (data diolah), 2017.

Dari hasil analisis diperoleh nilai alpha sebesar 0,717 dan nilai ini lebih besar dari 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir pernyataan yang lulus pada uji validitas adalah reliabel.

**2. Analisis Data**

Angket komunikasi, promosi jabatan dan angket kepuasan kerja dinyatakan valid dan reliabel, sehingga langkah selanjutnya data akan dianalisis sebagai berikut.

**a. Statistik Deskriptif**

Berdasarkan data dari keseluruhan responden yang berjumlah 42 orang setelah hasil angket diperoleh, selanjutnya dilakukan perhitungan melalui analisis SPSS versi 22 untuk memperoleh nilai rata-rata, maksimum, minimum, dan standar deviasi. Perhitungan yang dilaksanakan diperoleh rangkuman deskripsi data terdapat pada tabel berikut:

**Tabel IV. 7**
**Hasil Uji Deskriptif Statistik**

**Descriptive Statistics**

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|---|---|---|
| Komunikasi | 42 | 26 | 44 | 35.24 | 3.968 |
| Promosi_Jabatan | 42 | 40 | 68 | 51.21 | 6.958 |
| Kepuasan_Kerja | 42 | 22 | 42 | 31.31 | 4.550 |
| Valid N (listwise) | 42 | | | | |

Sumber: Hasil *output* versi 22 (data diolah), 2017.

Berdasarkan tabel IV.7 terlihat bahwa variabel komunikasi memiliki nilai tertinggi sebesar 44 dan nilai terendah 26, nilai rata-

ratanya adalah 35,24.Variabel promosi jabatan memiliki nilai tertinggi sebesar 68 dan nilai terendah 40 dan jumlah rata-ratanya adalah 51,21. Sedangkan variabel kepuasan kerja memiliki nilai tertinggi sebesar 42, nilai terendah 22, dan nilai rata-ratanya sebesar 31,31.

**3. Pengujian Asumsi Klasik**

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan berdasarkan pada uji *Kolmogrov-Smirnov*. Hasil uji normalitas dalam penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel IV. 10**
**Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

| | | Komunikasi | Promosi_ Jabatan | Kepuasan _Kerja |
|---|---|---|---|---|
| N | | 42 | 42 | 42 |
| Normal Parameters[a,b] | Mean | 35.24 | 51.21 | 31.31 |
| | Std. Deviation | 3.968 | 6.958 | 4.550 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .090 | .131 | .099 |
| | Positive | .071 | .131 | .099 |
| | Negative | -.090 | -.097 | -.068 |
| Test Statistic | | .090 | .131 | .099 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200[c,d] | .166[c] | .200[c,d] |

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 22 (data diolah), 2017

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat dari nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* untuk variabel $X_1$lebih besar dari nilai signifikansi 0,05 atau (0,200 > 0,05). Nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* untuk variabel $X_2$

lebih besar dari nilai signifikansi 0,05 atau (0,166 > 0,05).Sedangkan untuk variabel Y nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* adalah 0,200 atau (0,200 > 0,05).

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti diantara beberapa diantara beberapa atau semua variabel penjelas (bebas) dari model regresi berganda. Peneliti akan mengujinya melalui Program SPSS versi 22. Suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas adalah: Jika nilai *Variance Influation Factor* VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,05.

**Tabel IV. 11**
**Uji Multikolinieritas**

**Coefficients[a]**

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 12.564 | 5.077 | | 2.475 | .018 | | |
| Komunikasi | -.175 | .165 | -.152 | -1.061 | .295 | .686 | 1.459 |
| Promosi_Jabatan | .486 | .094 | .743 | 5.178 | .000 | .686 | 1.459 |

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 22 (data diolah), 2017.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai VIF dari variabel komunikasi dan variabel promosi jabatan adalah 1,459. Maka dapat disimpulkan nilai VIF dari kedua variabel di atas < 10. Sementara itu nilai *tolerance* untuk variabel komunikasi dan variabel promosi jabatan adalah 0,686. Jadi dapat disimpulkan nilai *tolerance* dari kedua variabel

di atas > 0,05. Berdasarkan penilaian dari tabel di atas maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan heterokedastisitas. Jika nilai signifikan < 0,05 maka akan terjadi heterokedastisitas, sebaliknya jika nilai signifikan > 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas.

**Tabel IV. 12**
**Uji Heterokedastisitas**

**Correlations**

| | | | Komunikasi | Promosi_Jabatan | Unstandardized Residual |
|---|---|---|---|---|---|
| Spearman's rho | Komunikasi | Correlation Coefficient | 1.000 | .513** | .046 |
| | | Sig. (2-tailed) | . | .001 | .770 |
| | | N | 42 | 42 | 42 |
| | Promosi_Jabatan | Correlation Coefficient | .513** | 1.000 | -.041 |
| | | Sig. (2-tailed) | .001 | . | .795 |
| | | N | 42 | 42 | 42 |
| | Unstandardized Residual | Correlation Coefficient | .046 | -.041 | 1.000 |
| | | Sig. (2-tailed) | .770 | .795 | . |
| | | N | 42 | 42 | 42 |

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

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

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 22 (data diolah), 2017.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai korelasi kedua variabel independen dengan unstandardized residual memiliki nilai signifikan lebih dari 0,05 dimana komunikasi 0,770> 0,05, dan promosi jabatan 0,795> 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi.

d. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif, dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai dari variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

**Tabel IV.13**
**Uji Regresi Berganda**

**Coefficients[a]**

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 12.564 | 5.077 | | 2.475 | .018 |
| Komunikasi | -.175 | .165 | -.152 | -1.061 | .295 |
| Promosi_Jabatan | .486 | .094 | .743 | 5.178 | .000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 22 (data diolah), 2017.

Berdasarkan hasil pengukuran regresi yang ditunjukkan pada tabel di atas, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah:

Kepuasan kerja = 12,564+ -0,175 komunikasi + 0,486 Promosi jabatan

Dari persamaan regresi itu dapat diartikan bahwa:

a. Konstanta 12,564, artinya bahwa variabel komunikasi dan promosi jabatan dianggap konstan atau = 0, maka kepuasan kerja adalah sebesar 12,564.
b. Koefisien regresi komunikasi sebesar -0,175 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan komunikasi mengalami kenaikan

1%, maka kepuasan kerjaakan mengalami peningkatan sebesar-0,175.

c. Koefisien regresi promosi jabatan sebesar 0,486 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan promosi jabatan mengalami kenaikan 1%, maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,486, koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara promosi jabatan dengan kepuasan kerja, semakin naik promosi jabatan maka semakin meningkat kepuasan kerja.

**4. UjiHipotesis**

a. Koefisien DeterminasiAdjusted ($R^2$)

Koefisien determinasi adjusted ($R^2$) dapat digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan atau kontribusi dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas yang tidak dimasukkan kedalam model. Dalam penelitian ini untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap kepuasan kerja. Model diangggap baik jika koefisen determinasi ($R^2$) sama dengan satu atau mendekati satu. Adapun hasil dari koefisien determinasi ($R^2$) sebagai berikut:

**Tabel IV.14**
***Model Summary***

**Model Summary[b]**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .670[a] | .449 | .421 | 3.464 |

a. Predictors: (Constant), Promosi_Jabatan, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber: Hasil *output* versi 22 (data diolah), 2017.

Dari hasil output SPSS *model summary* di atas diperoleh nilai R sebesar 0,670. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara Komunikasi dan Promosi jabatan terhadap kepuasan kerja. Nilai $R^2$ sebesar 0,449 atau 44,9% artinya Kepuasan kerja (Y) dipengaruhi oleh komunikasi dan promosi jabatan sebesar 44,9%, sedangkan sisanya55,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

b. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel komunikasi dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05. Adapun hasil *output* dari regresi sebagai berikut:

**Tabel IV. 15**
**Uji Parsial ( t )**

**Coefficients[a]**

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 12.564 | 5.077 | | 2.475 | .018 |
| Komunikasi | -.175 | .165 | -.152 | -1.061 | .295 |
| Promosi_Jabatan | .486 | .094 | .743 | 5.178 | .000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber: Hasil *output* versi 22 (data diolah), 2017.

Pengambilan keputusan:

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau probabilitas > 0.05 maka Ho diterima.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau probabilitas < 0.05 maka Ha ditolak.

Berdasarkan tabel di atas,dapat dilihat bahwa $t_{hitung}$untuk variabel komunikasi sebesar -1,061 sedangkan $t_{tabel}$1,683. Hal ini berarti $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu -1,061 < 1,683 maka dapat $H_0$ diterima dan $H_a$ ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa promosi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Sedangkan $t_{hitung}$ untuk variabel promosi jabatan sebesar 5,178 sedangkan $t_{tabel}$1,683. Hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 5,178 > 1,683 maka dapat $H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

c. Uji Simultan (f)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variable komunikasi dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05. Adapun hasil *output* dari regresi sebagai berikut:

**Tabel IV. 16**
**Uji Simultan ( f )**

**ANOVA[a]**

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 381.081 | 2 | 190.541 | 15.882 | .000[b] |
| | Residual | 467.895 | 39 | 11.997 | | |
| | Total | 848.976 | 41 | | | |

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

b. Predictors: (Constant), Promosi_Jabatan, Komunikasi

Sumber: Hasil *output* versi 22 (data diolah), 2017.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai $F_{hitung}$ adalah 15,882, sedangkan $F_{tabel}$ untuk signifikansi 0,05 adalah 2,84. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ (15,882> 2,84) maka $H_a$ diterima, artinya dapat disimpulkan variabel komunikasi dan promosi jabatan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

## C. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini berjudul pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada puskesmas di Kecamatan Bukit Malintang. Berdasarkan hasil analisis regresi yang dilakukan pada penelitian ini diperoleh persamaan regresi yaitu:

Kepuasan kerja = 12,564+ -0,175 komunikasi + 0,486 Promosi jabatan

Dari persamaan regresi itu dapat diartikan bahwa:

Konstanta 12,564, artinya bahwa variabel komunikasi dan promosi jabatan dianggap konstan atau = 0, maka kepuasan kerja adalah sebesar 12,564. Koefisien regresi komunikasi sebesar -0,175 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan komunikasi mengalami kenaikan 1%, maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar-0,175. Sedangkan koefisien regresi promosi jabatan sebesar 0,486 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan promosi jabatan mengalami kenaikan 1%, maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,486, koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara promosi jabatan dengan kepuasan kerja, semakin naik promosi jabatan maka semakin meningkat kepuasan kerja.

Uji koefisien determinasi membuktikan bahwa variabel komunikasi dan promosi jabatan memberikan kontribusi terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 44,9% dan sisanya 55,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

Hasil penelitian regresi menunjukkan bahwa komunikasi tidak berpenagruh terhadap kepuasan kerja, hal ini dapat dibuktikan dengan hasil bahwa $t_{hitung}$< dari $t_{tabel}$dengan taraf signifikan 5% atau 0,05, dimana $t_{hitung}$ (-1,061) < dari $t_{tabel}$ (1,683). Hasil ini menunjukkan tidak terdapat pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada puskesmas di Kecamatan Bukit Malintang. Hal ini di dukung oleh penelitian terdahulu yaitu skripsi Eko Agung Gumilar yang berjudul pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. X. dimana variabel bebasnya yaitu komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. X.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, di mana hal ini dapat dibuktikan dengan $t_{hitung}$> dari $t_{tabel}$dengan taraf signifikan 5% atau 0,05. Pembuktiannya sesuai dengan hasil regresi dimana $t_{hitung}$ (5,178) >dari $t_{tabel}$ (1,687). Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yaitu jurnal Hari Purwantoyang berjudul pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan SMP Negeri 1 kota Madiun. Dalam penelitian Hari Purwanto variabel promosi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di SMP Negeri 1 Kota Madiun.

Hasil uji simultan bahwa variabel bebas yaitu komunikasi dan promosi jabatan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan

kerja. Hal ini dbuktikan bahwa nilai $F_{hitung}$ sebesar 15,882 sementara $F_{tabel}$ adalah 2,84. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu 15,882 > 2,84, maka $H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima. Artinya antar variabel keduanya bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

## D. Keterbatasan Penelitian

Adapun keterbatasn-keterbatasan penelitian yang dihadapi oleh penelitiselama penelitian dan penyusunan skripsi ini adalah:

1. Dalam menyebarkan angket peneliti tidak mengetahui kejujuran responden dalam menjawab setiap pertanyaan yang diberikan sehingga mempengaruhi validitas data yang diperoleh.
2. Keterbatasan kemampuan dalam menganalisis data yang sudah diperoleh.Walaupun demikian, peneliti mengupayakan agar keterbatasan yang dihadapi tidak mengurangi makna penelitian ini. Akhirnya dengan segala upaya, kerja keras dan bantuan semua pihak skripsi ini dapat diselesaikan.
3. Keterbatasan dalam memperoleh buku-buku yang dijadikan sebagai bahan referensi.

# BAB V
# PENUTUP

## A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Hasil pengujian hipotesis antara komunikasi terhadap kepuasan kerja bahwa komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasi luji t yaitut $_{hitung}$ sebesar-1,061dan $t_{tabel}$ sebesar 1,683 dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05 (sig<0,05). Atau artinya $t_{hitung}<t_{tabel}$maka-1,061 < 1,683.

Hasil pengujian hipotesis antara promosi jabatan terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil $t_{hitung}$ adalah sebesar 5,176 dan $t_{tabel}$ sebesar 1,683. Dalam hal ini $t_{hitung}>t_{tabel,}$ sehingga 5,167 > 1,683. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan akan merasa lebih puas jikak aryawan mendapatkan promosi jabatan.

Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variable bebas yaitu komunikasi dan promosi jabatan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Hal ini dapat dibuktikan bahwa nilai $F_{hitung}$ sebesar15,882 sementara $F_{tabel}$ adalah 2,84. Jadi $F_{hitung}>F_{tabel}$ yaitu 15,882 > 2,84, maka $H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima. Artinya antara variable keduanya bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran-saran yang dapat diberikan peneliti sebagai berikut:

1. Kepada puskesmas di Kecamatan Bukit Malintang, disarankan untuk lebih cepat dan santun dalam melayani serta merawat pasien, karena akan mempengaruhi kepuasan kerja di Kecamatan Bukit Malintang.
2. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untukmenggunakan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seperti pelayanan, komunikasi dan promosi jabatan, dan lain sebagainya.
3. Bagi masyarakat, disarankan untuk memahami pentingnya dalam mengenali puskesmas di Kecamatan Bukit Malintang.

## DAFTAR PUSTAKA


Agus Irianto, *Statistik, Konsep dasar, Aplikasi dan Pengembangannya,* Jakarta: kencana, 2004.

Ahmad Musthafa Al-Maraghiy, *Terjemah Tafsir Al-Maraghi Juz 9,* Semarang: CV. Toha Putra, 2009.

Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi,* Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009.

Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif,* Jakarta: Kencana, 2005.

Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahannya,* Bandung: Jumanatul 'Ali, 2007.

Duwi Priyanto, *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20,* Yokyakarta: CV. Andi Ofiset, 2012.

Edi Sutrismo, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2011.

George R. Terry dan Leslie W. Rue, *Dasar-Dasar Manajemen,* Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2002.

Hafied Cangara, *Pengantar Ilmu Komunikasi,* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010.

Juliansyah Noor, *Metedologi Penelitian,* Jakarta: Keencana Prenada Media Group, 2012.

Kartini Kartono, *Psikologi Sosial untuk Manajemen Perusahaan dan Industri,* Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2004.

Lena Ellitan, Lina Anatan, *Sistem Informasi Manajemen Konsep dan Praktis,* Bandung: Alfabeta, 2009.

M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan keserasian Al-Quran Volume 2,* Jakarta: Lentera Hati, 2012.

_____, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan keserasian Al-Quran Volume 5,* Jakarta: Lentera Hati, 2012.

Hasibuan Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Bumi Aksara, 2007.

Maman Abdurrahman dan Sambas Ali Muhidin, *Panduan Praktisi Memahami Penelitian*, Bandung: Pustaka Setia, 2011.

Margono, Metodologi Penelitian, Semarang: Rineka Cipta, 2006.

Mudrajat Kuncoro, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, Jakarta: Penerbit Erlangga, 2009.

Muhammad Firdaus, *Ekonometrika Suatu Pendekatan aplikatif*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2011.

Muhammad Mufid, *Komunikasi Dan Regulasi Penyiaran*, Jakarta: Putra Grafika, 2005.

Nachrowi Djalal Nachrowi, *Ekonometrika untuk Analisis Ekonomi dan Keuangan*, Jakarta: Lembaga penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2006.

Nur Asnawi dan Masyhuri, *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran*, Malang: UIN-Maliki Press, 2011.

_____, *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran: Disertai dengan Contoh Hasil Penelitian*, Malang: UIN-Maliki Press, 2011.

P. Joko Subagyo, *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004.

Panji Anoraga, Widiyanti, Ninik, *Pisikologi Dalam Perusahaan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010.

Setiawan dan Dwi Endah Kusrini, *Ekonometrika*, Yokyakarta: Andi Offiset, 2010.

Siagian Sondang P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bum Aksara, 2010.

Siregar Syofian, *Statistika Deskriftif untuk Penelitian*, Jakarta: Rajawali Pers, 2012.

Stephen P. Robbin dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat, 2008.

_____, /Mary coulter, *Manajemen Edisi kedelapan jilid 2*, Indonesia: PT. Indeks, 2007.

Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2012.

Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian,* Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2002

Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan: Kompetensi dan Praktiknya,* Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008.

Suwatno dan Doni Juni, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis,* Bandung: Alfabeta, 2014.

Toha Anggoro, *Metode Penelitian*, Jakarta: Universitas Terbuka, 2007.

Wawancara dengan pegawai Puskesmas Kecamatan Bukit Malintang, bagian keperawatan Zakiah, 24 januari 2017.

**CURUCULUM VITAE**
**(Daftar Riwayat Hidup)**

**DATA PRIBADI**

| | |
|---|---|
| Nama | : KHOIRUL SALEH |
| Nim | : 13 230 0064 |
| Tempat/ tanggal lahir | : Malintang, 16 November 1992 |
| Jenis Kelamin | : Laki-laki |
| Anak Ke | : 5 dari 6 bersaudara |
| Alamat | : Malintang Jae, Kecamatan Bukit Malintang, Kabupaten Mandailing Natal, Provinsi Sumatera Utara |
| Agama | : Islam |
| No. Telp | : 0852 7005 6874 |

**DATA ORANG TUA**

| | |
|---|---|
| Nama Ayah | : Dahlan Lubis |
| Pekerjaan | : Petani |
| Nama Ibu | : Rosmi Pulungan |
| Pekerjaan | : Petani |
| Alamat | : Malintang Jae, Kecamatan Bukit Malintang, Kabupaten Mandailing Natal, Provinsi Sumatera Utara |

**LATAR BELAKANG PENDIDIKAN**

| | |
|---|---|
| Tahun 2001-2007 | : SD Negeri 142562 Malintang |
| Tahun 2007-2010 | : Madrasah Tsanawiyah Swasta, Musthafawiyah Purba-baru |
| Tahun 2010-2013 | : Madrasah Aliyah Swasta, Musthafawiyah Purba-baru |
| Tahun 2013-2017 | : Program Sarjana (Strata-1) Ekonomi Syari'ah IAIN Padangsidimpuan |

**PRESTASI AKADEMIK**

| | |
|---|---|
| IPK | : 3,52 |
| Karya Tulis Ilmiah | : Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada Puskesmas Di Kecamatan Bukit Malintang |

VARIABEL Y (KEPUASAN KERJA)

| RESPONDEN | SOAL | | | | | | | | | TOTAL SKOR |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | |
| 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 31 |
| 2 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 29 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 5 | 2 | 3 | 31 |
| 4 | 2 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 33 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 31 |
| 6 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 27 |
| 7 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 2 | 31 |
| 8 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 22 |
| 9 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 3 | 3 | 33 |
| 10 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 2 | 2 | 28 |
| 11 | 4 | 4 | 3 | 5 | 1 | 3 | 4 | 2 | 1 | 27 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 34 |
| 13 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 35 |
| 14 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 33 |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 39 |
| 16 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 26 |
| 17 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 34 |
| 18 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 34 |
| 19 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 38 |
| 20 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 29 |
| 21 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 37 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 32 |
| 23 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 35 |
| 24 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 5 | 2 | 28 |
| 25 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 35 |
| 26 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 40 |
| 27 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 36 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 35 |
| 29 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 32 |
| 30 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 31 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 35 |
| 32 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 29 |
| 33 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 27 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 27 |
| 35 | 3 | 4 | 2 | 1 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 | 28 |
| 36 | 3 | 4 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 1 | 24 |
| 37 | 3 | 4 | 5 | 3 | 1 | 4 | 4 | 2 | 3 | 29 |
| 38 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 42 |
| 39 | 4 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 2 | 1 | 24 |
| 40 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 2 | 4 | 28 |
| 41 | 4 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 1 | 3 | 25 |
| 42 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 31 |

VARIABEL X2 (Komunikasi antara rekan kerja)

| RESPONDEN | SOAL | | | | | | | | | | TOTAL SKOR |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 33 |
| 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 35 |
| 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 35 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 32 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 35 |
| 6 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 38 |
| 7 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 39 |
| 8 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 37 |
| 9 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 4 | 31 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 1 | 4 | 5 | 3 | 4 | 34 |
| 11 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 2 | 3 | 39 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 13 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 34 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 37 |
| 15 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 36 |
| 16 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 32 |
| 17 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 41 |
| 18 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 40 |
| 19 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 1 | 5 | 4 | 38 |
| 20 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 5 | 3 | 36 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 38 |
| 22 | 4 | 3 | 5 | 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 33 |
| 23 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 44 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 38 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 43 |
| 26 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 33 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 38 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 39 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 36 |
| 30 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 34 |
| 31 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 26 |
| 32 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 32 |
| 33 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 32 |
| 34 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 27 |
| 35 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 31 |
| 36 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 1 | 4 | 35 |
| 37 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 31 |
| 38 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 37 |
| 39 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 38 |
| 40 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 3 | 3 | 1 | 2 | 29 |
| 41 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 1 | 3 | 31 |
| 42 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 33 |

VARIABEL X3 (Promosi Jabatan)

| RESPONDEN | SOAL | | | | | | | | | | | | | | | TO |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | |
| 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | |
| 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | |
| 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 5 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 4 | 4 | 3 | |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 5 | 3 | 4 | |
| 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | |
| 6 | 2 | 5 | 1 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | |
| 7 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 5 | 5 | |
| 8 | 1 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 9 | 3 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | |
| 10 | 4 | 4 | 1 | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | |
| 11 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 2 | 5 | 3 | 4 | 4 | |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 5 | |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | |
| 16 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 19 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | |
| 20 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | |
| 22 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | |
| 23 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | |
| 24 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 5 | 4 | 2 | 5 | 3 | 1 | 2 | 4 | 4 | 3 | |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | |
| 26 | 2 | 4 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 28 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 29 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | |
| 30 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | |
| 31 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 5 | |
| 32 | 3 | 3 | 1 | 4 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | |
| 33 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 3 | |
| 34 | 1 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | |
| 35 | 3 | 4 | 1 | 3 | 2 | 4 | 5 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 4 | 2 | |
| 36 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | |
| 37 | 2 | 4 | 1 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 4 | 4 | 5 | 3 | |
| 38 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | |
| 39 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | |
| 40 | 4 | 2 | 1 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | |
| 41 | 2 | 4 | 1 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | |
| 42 | 2 | 3 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | |

LAMPIRAN 5

1. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

**Correlations**

| | | Soal_1 | Soal_2 | Soal_3 | Soal_4 | Soal_5 | Soal_6 | Soal_7 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Soal_1 | Pearson Correlation | 1 | -.030 | .405** | .401** | .385* | .391* | .382* |
| | Sig. (2-tailed) | | .850 | .008 | .009 | .012 | .010 | .012 |
| | N | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 |
| Soal_2 | Pearson Correlation | -.030 | 1 | .016 | .008 | .031 | -.035 | .219 |
| | Sig. (2-tailed) | .850 | | .921 | .962 | .844 | .824 | .164 |
| | N | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 |
| Soal_3 | Pearson Correlation | .405** | .016 | 1 | .597** | .321* | .411** | .210 |
| | Sig. (2-tailed) | .008 | .921 | | .000 | .038 | .007 | .181 |
| | N | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 |
| Soal_4 | Pearson Correlation | .401** | .008 | .597** | 1 | .420** | .320* | .221 |
| | Sig. (2-tailed) | .009 | .962 | .000 | | .006 | .039 | .159 |
| | N | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 |
| Soal_5 | Pearson Correlation | .385* | .031 | .321* | .420** | 1 | .401** | .252 |
| | Sig. (2-tailed) | .012 | .844 | .038 | .006 | | .009 | .107 |
| | N | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 |
| Soal_6 | Pearson Correlation | .391* | -.035 | .411** | .320* | .401** | 1 | .471** |
| | Sig. (2-tailed) | .010 | .824 | .007 | .039 | .009 | | .002 |
| | N | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 |
| Soal_7 | Pearson Correlation | .382* | .219 | .210 | .221 | .252 | .471** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .012 | .164 | .181 | .159 | .107 | .002 | |
| | N | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 |
| Soal_8 | Pearson Correlation | .097 | .368* | .028 | .089 | .381* | -.125 | .030 |
| | Sig. (2-tailed) | .541 | .016 | .861 | .574 | .013 | .430 | .849 |
| | N | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 |
| Soal_9 | Pearson Correlation | -.039 | .181 | .004 | -.130 | .152 | -.109 | .191 |
| | Sig. (2-tailed) | .807 | .251 | .978 | .410 | .337 | .491 | .225 |
| | N | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 |
| Total_Skor | Pearson Correlation | .557** | .364* | .591** | .601** | .736** | .500** | .541** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .018 | .000 | .000 | .000 | .001 | .000 |
| | N | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 |

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

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

LAMPIRAN 4

1. Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi ($X_1$)

**Correlations**

| | | Soal_1 | Soal_2 | Soal_3 | Soal_4 | Soal_5 | Soal_6 | Soal_7 | Soal_8 | Soa |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Soal_1 | Pearson Correlation | 1 | .155 | -.019 | -.065 | -.010 | -.181 | -.128 | -.319* | |
| | Sig. (2-tailed) | | .328 | .905 | .683 | .948 | .252 | .420 | .040 | |
| | N | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | |
| Soal_2 | Pearson Correlation | .155 | 1 | .353* | .177 | .262 | -.146 | .158 | .021 | |
| | Sig. (2-tailed) | .328 | | .022 | .262 | .094 | .356 | .318 | .896 | |
| | N | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | |
| Soal_3 | Pearson Correlation | -.019 | .353* | 1 | .461** | .351* | .064 | .354* | .154 | |
| | Sig. (2-tailed) | .905 | .022 | | .002 | .023 | .688 | .021 | .329 | |
| | N | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | |
| Soal_4 | Pearson Correlation | -.065 | .177 | .461** | 1 | .409** | .222 | .042 | .126 | |
| | Sig. (2-tailed) | .683 | .262 | .002 | | .007 | .157 | .792 | .426 | |
| | N | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | |
| Soal_5 | Pearson Correlation | -.010 | .262 | .351* | .409** | 1 | -.080 | .286 | .230 | |
| | Sig. (2-tailed) | .948 | .094 | .023 | .007 | | .615 | .066 | .144 | |
| | N | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | |
| Soal_6 | Pearson Correlation | -.181 | -.146 | .064 | .222 | -.080 | 1 | -.023 | .333* | |
| | Sig. (2-tailed) | .252 | .356 | .688 | .157 | .615 | | .885 | .031 | |
| | N | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | |
| Soal_7 | Pearson Correlation | -.128 | .158 | .354* | .042 | .286 | -.023 | 1 | .122 | |
| | Sig. (2-tailed) | .420 | .318 | .021 | .792 | .066 | .885 | | .441 | |
| | N | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | |
| Soal_8 | Pearson Correlation | -.319* | .021 | .154 | .126 | .230 | .333* | .122 | 1 | |
| | Sig. (2-tailed) | .040 | .896 | .329 | .426 | .144 | .031 | .441 | | |
| | N | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Soal_9 | Pearson Correlation | .008 | .358* | .148 | .175 | .296 | -.219 | .210 | -.125 |
| | Sig. (2-tailed) | .960 | .020 | .351 | .269 | .057 | .163 | .182 | .431 |
| | N | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 |
| Soal_10 | Pearson Correlation | .147 | .119 | .329* | .154 | .398** | -.185 | .291 | .075 |
| | Sig. (2-tailed) | .351 | .452 | .034 | .329 | .009 | .241 | .061 | .635 |
| | N | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 |
| Total_Skor | Pearson Correlation | .049 | .476** | .642** | .586** | .671** | .272 | .454** | .458** |
| | Sig. (2-tailed) | .760 | .001 | .000 | .000 | .000 | .082 | .003 | .002 |
| | N | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 |

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

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

3. Hasil Uji Validitas Variabel Promosi Jabatan ($X_2$)

**Correlations**

| | | Soal_1 | Soal_2 | Soal_3 | Soal_4 | Soal_5 | Soal_6 | Soal_7 | Soal_8 | Soal_9 | Soal_10 | Soal_11 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Soal_1 | Pearson Correlation | 1 | .145 | .621** | .370* | .087 | .047 | .165 | .481** | .266 | .174 | -.060 |
| | Sig. (2-tailed) | | .361 | .000 | .016 | .585 | .768 | .297 | .001 | .088 | .272 | .704 |
| | N | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 |
| Soal_2 | Pearson Correlation | .145 | 1 | .260 | .088 | .308* | .203 | .466** | .168 | -.123 | .006 | -.236 |
| | Sig. (2-tailed) | .361 | | .096 | .578 | .047 | .197 | .002 | .287 | .436 | .970 | .132 |
| | N | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 |
| Soal_3 | Pearson Correlation | .621** | .260 | 1 | .542** | .564** | .000 | .182 | .722** | .390* | .082 | .067 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .096 | | .000 | .000 | 1.000 | .249 | .000 | .011 | .604 | .673 |
| | N | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 |
| Soal_4 | Pearson Correlation | .370* | .088 | .542** | 1 | .335* | .016 | .090 | .457** | .326* | -.051 | .062 |
| | Sig. (2-tailed) | .016 | .578 | .000 | | .030 | .919 | .572 | .002 | .035 | .750 | .698 |
| | N | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 |
| Soal_5 | Pearson Correlation | .087 | .308* | .564** | .335* | 1 | .150 | .210 | .390* | .122 | .229 | .000 |
| | Sig. (2-tailed) | .585 | .047 | .000 | .030 | | .344 | .181 | .011 | .443 | .145 | 1.000 |
| | N | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 |
| Soal_6 | Pearson Correlation | .047 | .203 | .000 | .016 | .150 | 1 | .075 | -.244 | .104 | -.373* | -.205 |
| | Sig. (2-tailed) | .768 | .197 | 1.000 | .919 | .344 | | .637 | .119 | .512 | .015 | .194 |
| | N | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 |
| Soal_7 | Pearson Correlation | .165 | .466** | .182 | .090 | .210 | .075 | 1 | .135 | .338* | .029 | -.458** |
| | Sig. (2-tailed) | .297 | .002 | .249 | .572 | .181 | .637 | | .393 | .029 | .853 | .002 |
| | N | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 |
| Soal_8 | Pearson Correlation | .481** | .168 | .722** | .457** | .390* | -.244 | .135 | 1 | .387* | .330* | .149 |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .287 | .000 | .002 | .011 | .119 | .393 | | .011 | .033 | .345 |
| | N | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 |
| Soal_9 | Pearson Correlation | .266 | -.123 | .390* | .326* | .122 | .104 | .338* | .387* | 1 | -.117 | -.087 |
| | Sig. (2-tailed) | .088 | .436 | .011 | .035 | .443 | .512 | .029 | .011 | | .460 | .585 |
| | N | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Soal_10 | Pearson Correlation | .174 | .006 | .082 | -.051 | .229 | -.373* | .029 | .330* | -.117 | 1 | .071 |
| | Sig. (2-tailed) | .272 | .970 | .604 | .750 | .145 | .015 | .853 | .033 | .460 | | .655 |
| | N | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 |
| Soal_11 | Pearson Correlation | -.060 | -.236 | .067 | .062 | .000 | -.205 | -.458** | .149 | -.087 | .071 | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .704 | .132 | .673 | .698 | 1.000 | .194 | .002 | .345 | .585 | .655 | |
| | N | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 |
| Soal_12 | Pearson Correlation | .155 | .392* | .630** | .465** | .676** | .084 | .215 | .429** | .165 | .082 | .073 |
| | Sig. (2-tailed) | .326 | .010 | .000 | .002 | .000 | .599 | .171 | .005 | .297 | .607 | .647 |
| | N | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 |
| Soal_13 | Pearson Correlation | .232 | -.060 | .198 | .101 | .168 | .289 | -.054 | .239 | .150 | .343* | .067 |
| | Sig. (2-tailed) | .139 | .706 | .210 | .526 | .289 | .064 | .733 | .127 | .342 | .026 | .673 |
| | N | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 |
| Soal_14 | Pearson Correlation | -.016 | -.010 | -.106 | .113 | -.066 | .322* | .073 | -.084 | .223 | .124 | -.018 |
| | Sig. (2-tailed) | .922 | .952 | .502 | .476 | .677 | .038 | .647 | .595 | .155 | .435 | .907 |
| | N | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 |
| Soal_15 | Pearson Correlation | .173 | .237 | .357* | .346* | .329* | -.201 | -.015 | .493** | .097 | .225 | -.067 |
| | Sig. (2-tailed) | .275 | .131 | .020 | .025 | .034 | .201 | .925 | .001 | .542 | .153 | .674 |
| | N | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 |
| Total_Skor | Pearson Correlation | .586** | .330* | .836** | .640** | .622** | .091 | .297 | .775** | .486** | .319* | .124 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .033 | .000 | .000 | .000 | .565 | .056 | .000 | .001 | .039 | .433 |
| | N | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 |

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

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

**LAMPIRAN 6**

## HASIL UJI RELIABILITAS

1. Uji reliabilitas Variabel Gaji ($X_1$)

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---|---|
| .864 | 7 |

2. Uji reliabilitas Variabel Komunikasi ($X_2$)

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---|---|
| .795 | 9 |

3. Uji reliabilitas Variabel Promosi Jabatan ($X_3$)

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---|---|
| .739 | 14 |

.

4. Uji reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---|---|
| .717 | 7 |

**Lampiran 7**

## HASIL UJI ASUMSI KLASIK

1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

**Hasil Uji Statistik Deskriptif**

| | GAJI | KOMUNIKASI | PROMOSI | KEP_KERJA |
|---|---|---|---|---|
| Valid | 42 | 42 | 42 | 42 |
| Missing | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mean | 21.29 | 32.14 | 46.33 | 25.21 |
| Median | 22.00 | 32.50 | 44.00 | 25.00 |
| Std. Deviation | 5.320 | 4.376 | 9.146 | 4.046 |
| Variance | 28.307 | 19.150 | 83.642 | 16.368 |
| Range | 21 | 18 | 34 | 13 |
| Minimum | 10 | 22 | 31 | 19 |
| Maximum | 31 | 40 | 65 | 32 |
| Sum | 894 | 1350 | 1946 | 1059 |

2. Hasil Uji Normalitas

**Hasil Uji Normalitas**

| | | GAJI | KOMUNIKASI | PROMOSI | KEP_KERJA |
|---|---|---|---|---|---|
| N | | 42 | 42 | 42 | 42 |
| Poisson Parameter[a,b] | Mean | 21.29 | 32.14 | 46.33 | 25.21 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .089 | .138 | .194 | .085 |
| | Positive | .066 | .098 | .138 | .078 |
| | Negative | -.089 | -.138 | -.194 | -.085 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .578 | .897 | 1.256 | .554 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .892 | .396 | .085 | .919 |

a. Test distribution is Poisson.
b. Calculated from data.

3. Uji Multikolinieritas

**Uji Multikolinieritas**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 8.513 | 3.286 | | 2.590 | .014 | | |
| | GAJI | .141 | .103 | .186 | 1.366 | .180 | .647 | 1.547 |
| | KOMUNIKASI | .064 | .135 | .069 | .475 | .638 | .558 | 1.792 |
| | PROMOSI | .251 | .069 | .567 | 3.660 | .001 | .498 | 2.010 |

a. Dependent Variable: KEP_KERJA

4. Uji Heterokedastisitas

**Uji Heterokedastisitas**

**Correlations**

| | | | GAJI | KOMUNIKASI | PROMOSI | Unstandardized Residual |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Spearman's rho | GAJI | Correlation Coefficient | 1.000 | .473** | .542** | -.075 |
| | | Sig. (2-tailed) | . | .002 | .000 | .636 |
| | | N | 42 | 42 | 42 | 42 |
| | KOMUNIKASI | Correlation Coefficient | .473** | 1.000 | .637** | .007 |
| | | Sig. (2-tailed) | .002 | . | .000 | .965 |
| | | N | 42 | 42 | 42 | 42 |
| | PROMOSI | Correlation Coefficient | .542** | .637** | 1.000 | -.035 |
| | | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | . | .824 |
| | | N | 42 | 42 | 42 | 42 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Unstandardized Residual | Correlation Coefficient | -.075 | .007 | -.035 | 1.000 |
| | | Sig. (2-tailed) | .636 | .965 | .824 | . |
| | | N | 42 | 42 | 42 | 42 |

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

**LAMPIRAN 8**

1. Uji Regresi Berganda

**Coefficients[a]**

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| | B | Std. Error | Beta | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | (Constant) | 8.513 | 3.286 | | 2.590 | .014 |
| | GAJI | .141 | .103 | .186 | 1.366 | .180 |
| | KOMUNIKASI | .064 | .135 | .069 | .475 | .638 |
| | PROMOSI | .251 | .069 | .567 | 3.660 | .001 |

a. Dependent Variable: KEP_KERJA

2. Uji Koefisien Determinasi Adjusted ($R^2$)

**ANOVA[a]**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .739[a] | .546 | .510 | 2.833 |

3. Uji Parsial ( t )

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 8.513 | 3.286 | | 2.590 | .014 |
| | GAJI | .141 | .103 | .186 | 1.366 | .180 |
| | KOMUNIKASI | .064 | .135 | .069 | .475 | .638 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | PROMOSI | .251 | .069 | .567 | 3.660 | .001 |

a. Dependent Variable: KEP_KERJA

4. Uji Simultan F ( Simultan )

**ANOVA[a]**

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 366.101 | 3 | 122.034 | 15.206 | .000[b] |
| | Residual | 304.971 | 38 | 8.026 | | |
| | Total | 671.071 | 41 | | | |

a. Dependent Variable: KEP_KERJA

b. Predictors: (Constant), PROMOSI, GAJI, KOMUNIKASI

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERIPADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang. Padangsidimpuan 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile(0634) 24022

r : B-984/In.14/G/TL.00/08/2017 03 Agustus 2017
: Mohon Izin Riset

nan Puskesmas Bukit Malintang
baten Mandailing Natal

Mandailing Natal

amu'alaikum Wr.Wb

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan angkan bahwa:

| | |
|---|---|
| Nama | : Khoirul Saleh |
| NIM | : 132300064 |
| Semester | : VIII (Delapan) |
| Jurusan | : Ekonomi Syariah |
| Fakultas | : Ekonomi dan Bisnis Islam |

benar Mahasiswa Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN gsidimpuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul **"Faktor-Faktor Yang engaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada Puskesmas Di Kecamatan Bukit ang ".**

Sehubungan dengan itu, atas bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan izin riset dan data dengan maksud judul di atas

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

lamu'alaikum Wr.Wb.

Dekan,

Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
NIP. 19731128 200112 1 001

PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN MANDAILING NATAL
DINAS KESEHATAN KABUPATEN MANDAILING NATAL
**PUSKESMAS MALINTANG**
KECAMATAN BUKIT MALINTANG

SURAT IZIN KEPALA PUSKESMAS
KECAMATAN BUKIT MALINTANG
NOMOR : 1069 / PUSK / VIII / 2017
TENTANG
IZIN PENELITIAN

MEMBERI IZIN :

Kepada :

| | |
|---|---|
| Nama | : Khoirul Saleh |
| NIM | : 132300064 |
| Tk/ Semester | : Semester VIII ( Delapan ) |
| Jurusan | : Ekonomi Syariah |
| Fakultas | : Ekonomi Dan Bisnis Islam |
| Untuk | : Melaksanakan Penelitian dengan judul " *Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawann Pada Puskesmas Malintang Kec. Bukit malintang*". |

Demikian Surat Izin ini dikeluarkan, untuk dapat di pergunakan seperlunya.

Dikeluarkan di Malintang
Pada tanggal 08 Agustus 2017
KEPALA PUSKESMAS MALINTANG

DINAS KESEHATAN KABUPATEN MANDAILING NATAL
PUSKESMAS MALINTANG

MUKHSIN, SKM
NIP. 19700317 199203 1 004

PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN MANDAILING NATAL
DINAS KESEHATAN KABUPATEN MANDAILING NATAL

# PUSKESMAS MALINTANG

KECAMATAN BUKIT MALINTANG

SURAT IZIN KEPALA PUSKESMAS
KECAMATAN BUKIT MALINTANG
NOMOR : 1069 / PUSK / VIII / 2017
TENTANG
KETERANGAN SELESAI
PENELITIAN

Kepada :

| | |
|---|---|
| Nama | : Khoirul Saleh |
| NIM | : 132300064 |
| Tk/ Semester | : Semester VIII ( Delapan ) |
| Jurusan | : Ekonomi Syariah |
| Fakultas | : Ekonomi Dan Bisnis Islam |

Untuk : Melaksanakan Penelitian dengan judul " *Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawann Pada Puskesmas Malintang Kec. Bukit malintang*".

Demikian Surat Izin ini dikeluarkan, untuk dapat di pergunakan seperlunya.

Dikeluarkan di Malintang
Pada tanggal 08 Agustus 2017
KEPALA PUSKESMAS MALINTANG

DINAS KESEHATAN KABUPATEN MANDAILING NATAL
PUSKESMAS MALINTANG

M. YUSUF HISIN, SKM
NIP. 19700317 199203 1 004

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN**
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**
Jalan. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidimpuan 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

| | | |
|---|---|---|
| ıor | : B- 56/In.14/G.6a/PP.009/02/2017 | Padangsidimpuan, 23 Februari 2017 |
| piran | : - | |
| ıal | : ***Permohonan Kesediaan Menjadi Pembimbing Skripsi*** | |

ada Yth
ık/Ibu:
**osnani Siregar, M. Ag**
**urul Izzah, SE., M. Si**

Padangsidimpuan

ılamu'alaikum Wr.Wb

Dengan hormat, disampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa berdasarkan hasil sidang Tim gkajian Kelayakan Judul Skripsi, telah ditetapkan judul skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini gai berikut :

| | | |
|---|---|---|
| ıa | : | KHOIRUL SALEH |
| | : | 13 23O OO64 |
| san | : | Ekonomi Syariah |
| ultas | : | Ekonomi Dan Bisnis Islam |
| ıl Skiripsi | : | **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada Puskesmas Di Kecamatan Bukit Malintang** |

Seiring dengan hal tersebut, kami mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu menjadi pembimbing I pembimbing II penulisan penelitian skripsi mahasiswa yang dimaksud.

Demikian kami sampaikan, atas kesediaan dan kerjasama yang baik dari Bapak/Ibu, kami kan terimakasih.

salamu 'alaikum Wr.Wb
getahui:
an

**H. Fatahuddin Aziz Siregar, M. Ag**
**. 19731128 200112 1 001**

**Ketua Jurusan**

**Muhammad Isa,ST., MM**
**NIP. 19800605 201101 1 003**

**PERNYATAAN KESEDIAAN SEBAGAI PEMBIMBING**

RSEDIA/TIDAK BERSEDIA
MBIMBING I

**nani Siregar, M. Ag**
**. 19740626 200312 2 001**

BERSEDIA/~~TIDAK~~ BERSEDIA
PEMBIMBING II

**Nurul Izzah, SE., M. Si**