

ISSN : 2088 - 0588

JIMMA

Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh

Vol. 13 No. 1

Edisi: Januari – Juni 2023



FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH

1. **PENGARUH *SOFT SELLING* DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN KONSUMEN PADA *ONLINE SHOP PETEDE HOUSE* DI KOTA FAJAR ACEH SELATAN**
Yuslaidar Yusuf, Riwanul Nasron, & Putri Trisna Dewi
2. **PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (KAJIAN PADA PUSKESMAS DARUL IMARAH ACEH BESAR)**
Febyolla Presilawati & Putri Shalhah
3. **KEPUTUSAN BELI KUTARAJA *FRIED CHICKEN* BANDA ACEH : FAKTOR KERAGAMAN PRODUK DAN CITRA RASA**
Aida Fitri & Thasrif Murhadi
4. **ANALISIS KINERJA KEUANGAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) TIRTA ANEUK LAOT KOTA SABANG**
Zuraidah & Muhammad Fahrozi
5. **PENGARUH KERAGAMAN MINUMAN, ATMOSPHERE KAFE TERHADAP LOYALITAS PELANGGAN JAGARAGA CAFÉ REMPAH BANDA ACEH**
Erlinda
6. **PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN KOPERASI DAN USAHA KECIL MENEGAH DI KABUPATEN NAGAN RAYA**
Husnaina Mailisa Safitri & Nurfazilah
7. **PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK ACEH SYARIAH KANTOR CABANG BATOH KOTA BANDA ACEH**
Agus Ariyanto, M.Yamin & Silvi Maidita Utari
8. **PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI ACEH**
Mahyuddin & Fitri Ulan Dari
9. **PENGARUH KOMPETENSI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS SUKAMAKMUR KABUPATEN ACEH BESAR**
Tarmizi Gadeng, Suryani Murad, & Maita Safira
10. **PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL, *QUALITY OF WORK LIFE* DAN SPIRITUALITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN GAMPONG ACEH**
Amelia Rahmi & Andrea Fitra

JIMMA	Volume 13	Nomor 1	Halaman 1 - 84	Banda Aceh 2023	ISSN : 2088-0588
-------	--------------	------------	-------------------	--------------------	------------------

DEWAN REDAKSI

PEMBINA

1. Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh
2. Para Pembantu Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh
3. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

Penanggung Jawab :

Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

Ketua Penyunting :

Hj. Nadiya, SE, M.Si.

Wakil Ketua Penyunting :

Zuraidah, SE, MM.

Penyunting Pelaksana :

1. **Dr. Ramli Gadeng, M.Pd.** (Univ. Syiah Kuala Banda Aceh)
2. **Dr. Dwi Cahyono, M.Si, Ak.** (Univ. Muhammadiyah Jember)
3. **Dr. Sri Suyanta, M.Ag.** (IAIN Ar-Raniry Banda Aceh)
4. **Agus Ariyanto, SE, M.Si.** (Univ. Muhammadiyah Aceh)
5. **Tarmizi Gadeng, M.Si.** (Univ. Muhammadiyah Aceh)
6. **Sulfitra, S.Si, M.Si.** (Univ. Muhammadiyah Aceh)
7. **Syamsidar, SE, M.Si, Ak.** (Univ. Muhammadiyah Aceh)
8. **Eva Susanti, SE, M.Si, Ak.** (Univ. Muhammadiyah Aceh)
9. **Suryani Murad, SE, M.Si** (Univ. Muhammadiyah Aceh)
10. **Dr. Erlinda, SE, M.Si.** (Univ. Muhammadiyah Aceh)

Staff Pelaksana :

1. **Editor** : **Husnaina Mailisa Safitri, B.M. (Hons), MM.**
2. **Administrasi & Keuangan** : **Amyas, SE**
3. **Distribusi & Pemasaran** : **Rusnaldi, SE dan M.Iqbal**
4. **Pengelola IT** : **Abrar Habibi**
5. **Desain Cover & Layout** : **Luthfie**

Diterbitkan Oleh:

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

Jl. Muhammadiyah No. 91 Gampong Batoh, Banda Aceh

Telp. Fax. (0651) 21023

PENGANTAR REDAKSI

Assalammu'alaikum, Wr.Wb.

Pembaca yang budiman, JIMMA (Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh) Volume 13 dan Nomor 1 mengulas tentang isu-isu mengenai manajemen sumber daya manusia, manajemen keuangan dan manajemen pemasaran secara aktual, yang disertai kasus-kasus menarik pada perusahaan-perusahaan maupun instansi dan lembaga pemerintahan sehingga sangat relevan bagi semua pihak yang berkecimpung dalam dunia akademis maupun professional untuk memperluas wawasan keilmuan maupun mendapatkan inspirasi baru terkait isu manajemen sumber daya manusia, manajemen keuangan dan manajemen pemasaran.

Ucapan terimakasih dan apresiasi setinggi-tingginya kepada civitas akademika di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh (UNMUHA) dan semua pihak yang telah memberikan kontribusinya secara nyata baik langsung maupun tidak langsung dalam penerbitan JIMMA Volume 13 dan Nomor 1 ini, sehingga jurnal ilmiah ini bisa hadir secara kontinyu dalam mewarnai khasanah intelektual dalam bidang manajemen di Aceh khususnya dan Indonesia pada umumnya.

Banda Aceh, Juni 2023

Pengelola

**SAMBUTAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH**

Assalammu'alaikum, Wr, Wb.

Puji syukur kita panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberi Taufik, Hidayah dan Petunjuk-Nya kepada kita semua sehingga kita dapat melakukan sesuatu yang selalu mendapat Ridha dan Bimbingan-Nya. Selanjutnya salawat dan salam kita sampaikan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW. yang telah membawa kita dari alam kebodohan ke alam yang berilmu pengetahuan, mengajar dan mendidik umat manusia, sehingga mampu melaksanakan berbagai usaha kegiatan, yang bermanfaat bagi nusa dan bangsa.

Pada tahun 1991 Fakultas Ekonomi didirikan melalui Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI. No. 0230/1991 Tanggal 29 April 1991 terdiri dari 2 (dua) Program Studi yaitu Program Studi Manajemen dan Akuntansi dan terakhir perpanjangan izin operasional Program Studi Manajemen berdasarkan keputusan Direktur Jendral Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional No. 1629/D/T/K-I/2009 tanggal 27 Maret 2009. Program Studi Manajemen telah memperoleh Akreditasi oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) berdasarkan surat keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 018/BAN-PT/Ak-X/S1/VIII/2007.

Untuk itu, Prodi Manajemen membuat program pengembangan penelitian ilmiah yang dilaksanakan oleh dosen, mahasiswa dan peneliti-peneliti lainnya dalam bentuk jurnal yang dinamakan Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh (JIMMA) yang diterbitkan setiap 6 bulan sekali.

Pada penerbitan Edisi Volume 13 Nomor 1 ini, kami juga menerima tulisan dan karya ilmiah guna dapat dimuat dalam penerbitan-penerbitan berikutnya. Selaku Dekan, kami menyampaikan penghargaan dan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam proses penyusunan JIMMA ini.

Akhirnya kami berharap semoga jurnal ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan semoga Allah SWT selalu memberi taufik dan hidayah-Nya kepada kita sehingga mampu menerbitkan jurnal JIMMA ini dengan sebaik-baiknya. Amin.

Wassalammu'alaikum, Wr, Wb.

Banda Aceh, Juni 2023
Dekan,

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.

PEDOMAN PENULISAN

1. **JIMMA**, Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh yang diterbitkan oleh Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh merupakan media untuk menerbitkan hasil penelitian yang orisinal, pemikiran dan pandangan pribadi dalam ilmu pengetahuan serta penyebarluasan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang ilmu ekonomi manajemen.
2. Judul harus ditulis secara ringkas, tetapi cukup informatif untuk menggambarkan isi tulisan. Huruf serta kata judul berupa huruf kapital.
3. Naskah dapat ditulis dalam Bahasa Indonesia atau Bahasa Inggris dan ditulis rapi pada kertas berukuran A4, dan setiap lembar tulisan diberi nomor halaman dengan jumlah halaman 10-20 dengan 2 kolom dalam 1 halaman, jarak spasi 1,5 spasi. Model huruf yang digunakan adalah *Times New Roman* dengan *font* 12. Margin atas 4 cm, margin bawah 3 cm, margin kiri 4 cm, dan margin kanan 3 cm. Naskah diserahkan dalam bentuk *hard copy* dan *soft copy*.
4. Artikel yang ditulis dalam Bahasa Indonesia mencantumkan abstrak dalam Bahasa Inggris atau bahasa Indonesia. Kata kunci harus dipilih untuk menggambarkan isi artikel dan paling banyak 5 (lima) kata kunci. Kata-kata ini dapat diambil dari judul dan isi abstrak. Abstrak diketik dengan jarak 1 spasi, serta panjang abstrak tidak lebih dari 1 halaman.
5. Mencantumkan referensi yang lengkap dengan urutan sebagai berikut: nama pengarang (diurutkan secara alfabetis), tahun penerbitan, judul buku/tulisan, nama penerbit dan kota penerbit.
6. Format penulisan*) naskah adalah sebagai berikut:
JUDUL
ABSTRAK/*ABSTRACT*
BAB I : PENDAHULUAN
BAB II : TINJAUAN KEPUSTAKAAN
BAB III : METODE PENELITIAN
BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN
DAFTAR PUSTAKA
DAFTAR LAMPIRAN (JIKA ADA)
*) Jika naskah bukan dari hasil penelitian, format menyesuaikan
7. Nama penulis harus jelas dan lengkap (setiap penulis harus memberikan biodata singkat).
8. Alamat Redaksi “**JIMMA**” (Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh) :
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh,
Jalan Muhammadiyah No. 91 Desa, Bathoh, Banda Aceh
No. Telp/Faks . (0651) 21023, e-mail : jurnalfeunmuha@yahoo.com
9. Naskah akan seleksi dari 3 unsur, yang meliputi kebenaran isi, derajat orisinalitas, relevansi isi serta kesesuaian dengan misi jurnal.

DAFTAR ISI

DEWAN REDAKSI JURNAL ILMIAH MANAJEMEN MUHAMMADIYAH ACEH...	i
PENGANTAR REDAKSI.....	ii
SAMBUTAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI.....	iii
PEDOMAN PENULISAN.....	iv
DAFTAR ISI.....	v

Jurnal

1. PENGARUH <i>SOFT SELLING</i> DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN KONSUMEN PADA <i>ONLINE SHOP PETEDE HOUSE</i> DI KOTA FAJAR ACEH SELATAN <i>Yuslaidar Yusuf, Riwanul Nasron, & Putri Trisna Dewi</i>	1-10
2. PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (KAJIAN PADA PUSKESMAS DARUL IMARAH ACEH BESAR) <i>Febyolla Presilawati & Putri Shalhah</i>	11-18
3. KEPUTUSAN BELI KUTARAJA FRIED <i>CHICKEN</i> BANDA ACEH : FAKTOR KERAGAMAN PRODUK DAN CITRA RASA <i>Aida Fitri & Thasrif Murhadi</i>	19-24
4. ANALISIS KINERJA KEUANGAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) TIRTA ANEUK LAOT KOTA SABANG <i>Zuraidah & Muhammad Fahrozi</i>	25-30
5. PENGARUH KERAGAMAN MINUMAN, ATMOSPHERE KAFE TERHADAP LOYALITAS PELANGGAN JAGARAGA CAFÉ REMPAH BANDA ACEH <i>Erlinda</i>	31-38
6. PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN KOPERASI DAN USAHA KECIL MENEGAH DI KABUPATEN NAGAN RAYA <i>Husnaina Mailisa Safitri & Nurfazilah</i>	39-48
7. PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK ACEH SYARIAH KANTOR CABANG BATOH KOTA BANDA ACEH <i>Agus Ariyanto, M.Yamin & Silvi Maidita Utari</i>	49-56
8. PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI ACEH <i>Mahyuddin & Fitri Ulan Dari</i>	57-64
9. PENGARUH KOMPETENSI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS SUKAMAKMUR KABUPATEN ACEH BESAR <i>Tarmizi Gadeng, Suryani Murad, & Maita Safira</i>	65-74
10.PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL, <i>QUALITY OF WORK LIFE</i> DAN SPIRITUALITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN GAMpong ACEH <i>Amelia Rahmi & Andrea Fitra</i>	75-84

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI
(Kajian Pada Puskesmas Darul Imarah Aceh Besar)**

Febyolla Presilawati¹ & Putri Shalhah²

¹*Dosen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh*

²*Alumni Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh*

Author : Febyolla Presilawati

Email : febyolla.presilawati@unmuha.ac.id / febyollaraviq.fr@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Darul Imarah Aceh Besar. Objek dalam penelitian ini yaitu Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Darul Imarah Aceh Besar. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 responden. Data penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner dan wawancara. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi berganda, uji F dan uji T dimaksud untuk mengetahui secara parsial dan secara simultan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian berdasarkan uji simultan menunjukkan bahwa variabel Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Darul Imarah Aceh Besar. Sedangkan secara parsial menunjukkan bahwa variabel Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Darul Imarah Aceh Besar. Implikasi dalam penelitian ini yaitu Kompetensi pada Pegawai Puskesmas Darul Imarah Aceh Besar sudah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Selain itu pegawai pada Puskesmas Darul Imarah Aceh Besar memiliki Motivasi Kerja yang besar untuk meningkatkan kinerjanya, misalnya fasilitas bekerja lengkap, kondisi bekerja aman dan nyaman, Kepala Puskesmas memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi dan juga pujian untuk pegawai yang menjalankan tugasnya dengan baik dan memuaskan. Selain itu, pegawai pada Puskesmas Darul Imarah Aceh Besar mempunyai kepuasan kerja yang tinggi terhadap kinerjanya.

Kata Kunci : Kompetensi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai

LATAR BELAKANG

Puskesmas Darul Imarah merupakan salah satu Puskesmas yang terletak di wilayah Kecamatan Darul Imarah Kabupaten Aceh Besar dengan Ibukota Kecamatan Lampeuneurut Ujong Blang. Dibangun pada tahun 1994, pada mulanya merupakan pengembangan sebuah pustu dari Puskesmas Biluy dan dioperasikan pada akhir tahun 1994. Sejak tahun 2011 tepatnya 24 Juni 2011 Puskesmas Darul Imarah mengalami perombakan total (Rehab Total). Penempatan gedung baru dan serah terima dilaksanakan pada tanggal 17 Maret 2012 bertepatan dengan

perayaan Maulid Nabi Besar SAW. Wilayah Kecamatan Darul Imarah sebagian merupakan daerah pertanian dan berbatasan dengan wilayah Kotamadya sehingga Puskesmas Darul Imarah letaknya sangat strategis dengan batas kota dengan daerah pertokoan.

Setiap 6 bulan sekali pihak Puskesmas Darul Imarah Aceh Besar selalu melakukan penilaian kinerja untuk pegawainya. Disini dijelaskan bahwa kinerja pegawai Puskesmas Darul Imarah Aceh Besar dari segi pelayanan kesehatan sudah baik dan sudah memadai, serta infrastruktur seperti gedung dan bangunan sudah

tertata dengan baik sehingga memudahkan akses pelayanan kesehatannya, tetapi dari segi program-program yang dibuat seperti program ke sekolah-sekolah, program ke desa-desa serta ke masyarakatnya yang tidak bisa terselesaikan dalam jangka waktu yang diberikan, kendalanya terletak pada luasnya daerah dan padatnya penduduk, meskipun memiliki banyak pegawai tetapi tidak bisa tercover semuanya dengan baik. Kerjasama yang terjalin antara pegawainya sudah baik.

Mengenai pengetahuan yang dimiliki pegawainya, tidak semua pegawai memiliki pengetahuan yang luas, karena faktor latar belakang dan pendidikannya yang kurang. Untuk keahliannya juga tidak semua bisa menguasai, ada yang mahir dalam menggunakan komputer ada juga yang tidak bisa. Prestasi kerja pegawai Puskesmas Darul Imarah ada yang memuaskan ada juga yang kurang memuaskan, karena banyak yang sudah berkeluarga sehingga banyak kesibukan mengurus rumah tangga yang menyebabkan menurunnya prestasi kerja. Tidak semua yang bekerja di Puskesmas Darul Imarah Aceh Besar dilatarbelakangi dari lulusan kesehatan semuanya, ada juga yang hanya tamatan SMA, ada yang tamatan ekonomi dan dari tamatan lainnya.

Setiap pegawai yang ditugaskan turun lapangan upah yang diberikan berdasarkan dari juknis yang sudah ditetapkan dari Dinas Kesehatan. Pada Puskesmas Darul Imarah tidak ada kesempatan untuk mempromosikan jabatannya agar bisa naik jabatan, karena semuanya ditentukan oleh Dinas Kesehatan berdasarkan kinerja pegawai. Kendala yang dihadapi sampai saat ini adalah daerah yang sangat luas dengan penduduk 56.400 jiwa, jadi pegawai puskesmas kewalahan untuk menyelesaikan program-program kesehatan

di sekolah, didesa dengan tepat waktu, sehingga kinerjanya menjadi lambat, susah mencapai target yang ditentukan.

LANDASAN TEORI

Kompetensi

Menurut Emron, Yohny, Imas (2017:140) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap.

Zwell dalam Wibowo (2016 : 283-286) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu :

1. Keyakinan dan Nilai-nilai.
2. Keterampilan.
3. Pengalaman.
4. Karakteristik Kepribadian.
5. Motivasi.
6. Isu Emosional.
7. Kemampuan Intelektual.
8. Budaya Organisasi.

Indikator kompetensi menurut Dr. Emron Edision (2016:143) untuk memenuhi unsur kompetensi, seseorang pegawai harus memenuhi unsur-unsur dibawah ini :

1. Pengetahuan
2. Keahlian
3. Sikap

Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018:23) “Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut Sutrisno (2016) faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstren yang berasal dari karyawan, yaitu:

1. Faktor Intern:
 - a. Keinginan untuk hidup.
 - b. Keinginan untuk dapat memiliki.
 - c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.
 - d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.
2. Faktor Ekstern:
 - a. Kondisi lingkungan kerja.
 - b. Kompensasi yang memadai.
 - c. Supervisor yang baik.
 - d. Adanya jaminan pekerjaan.
 - e. Status dan tanggung jawab.
 - f. Peraturan yang fleksibel.

Menurut Afandi (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut :

1. Balas jasa.
2. Kondisi kerja.
3. Fasilitas kerja.
4. Prestasi kerja.
5. Pengakuan dari atasan.
6. Pekerjaan itu sendiri.

Kepuasan Kerja

Afandi (2018:74) “Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Anwar Prabu Mangkunegara (Hamali. 2016:205-206) mengemukakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

1. Faktor karyawan
2. Faktor pekerjaan

Menurut Afandi (2018:82), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan.
2. Upah.
3. Promosi.
4. Pengawas.
5. Rekan kerja.

Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2016:182) “Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

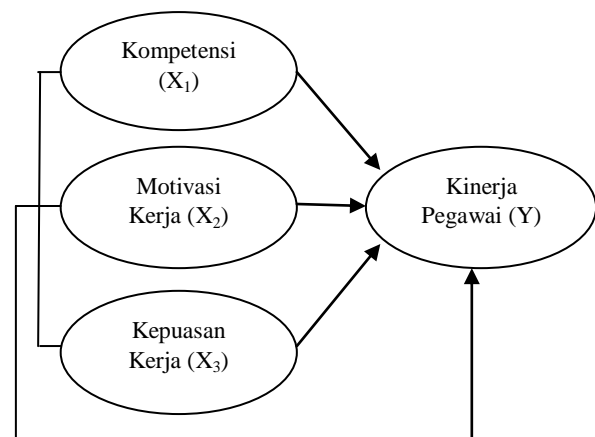
Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Sutrisno (2016), yaitu :

1. Efektivitas dan Efisiensi.
2. Otoritas dan tanggung jawab.
3. Disiplin.
4. Inisiatif.

Menurut Kasmir (2016:208-210), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai ada enam, yaitu :

1. Kualitas (mutu).
2. Kuantitas (jumlah).
3. Waktu (jangka waktu).
4. Kerja sama antar karyawan.
5. Penekanan biaya.
6. Pengawasan.

KERANGKA PEMIKIRAN



Gambar 1. Kerangka Pemikiran berdasar penelitian sebelumnya.

Hipotesis Penelitian

H₁ : Diduga Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Darul Imarah Aceh Besar.

H₂ : Diduga Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Darul Imarah Aceh Besar.

H₃ : Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Darul Imarah Aceh Besar.

H₄ : Diduga Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Darul Imarah Aceh Besar.

METODE PENELITIAN

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Puskesmas Darul Imarah Aceh Besar sebanyak 150 orang. Penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin. Menurut Wiratna Sujarweni (2014:16) penentuan sampel menggunakan rumus slovin, yaitu :

$$n = N / (1 + N.(e)^2)$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Total Populasi (150)

e = Batas Toleransi *Error* (10% = 0,1)

Maka untuk mengetahui Sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut :

$$n = N / (1 + N.(e)^2)$$

$$n = 150 / (1 + 150.(0,1)^2)$$

$$n = 150 / (1 + 150.(0,01))$$

$$n = 150 / (1 + 1,5)$$

$$n = 150 / 2,5$$

$$n = 60$$

Sumber Data

1. Wawancara

Wawancara ialah suatu teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan komunikasi langsung dengan pihak-pihak yang berkaitan dengan objek penelitian.

2. Kuesioner

Kuesioner ialah suatu cara pengumpulan data dengan menyebarkan lembaran kertas yang berisi pertanyaan-pertanyaan.

Teknik Analisis Data

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, pendekatan yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan jenis penelitian studi kasus yang didukung oleh survey. Adapun penelitian adalah *explanatory research*, yaitu penelitian yang digunakan untuk menjelaskan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa yang dirumuskan atau sering kali disebut sebagai penelitian penjelas.

Dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data peneliti menggunakan kuisisioner. Dalam hal ini responden adalah pegawai Puskesmas Darul Imarah Aceh Besar sebanyak 50 orang yang dijadikan sampel penelitian, studi dokumentasi, yaitu data yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian adalah data kuantitatif. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 23, teknik analisis data menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Melalui teknik ini, akan diperoleh gambaran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Sarwono, 2013).

Persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Kompetensi

X₂ = Motivasi Kerja

X₃ = Kepuasan Kerja

A = Konstanta

b₁-b₂-b₃ = Koefisien Regresi

e = *Standard Error*

Pengujian Data

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jika validitas ingin mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah kita buat betul-betul dapat diukur apa yang hendak kita ukur (Ghozali, 2016). Pengujian validitas yang digunakan adalah Korelasi Pearson. Signifikan korelasi pearson yang dipakai dalam penelitian ini adalah 0,05. Apabila nilai signifikannya lebih kecil dari 0,05 maka butir pertanyaan tersebut valid dan apabila nilai signifikannya lebih besar dari 0,05, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid (Ghozali, 2016).

2. Uji Reliabilitas

Ghozali (2016) menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *One Shot* atau pengukuran sekali saja, dimana pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Reliabilitas diukur dengan uji *Statistic Crombach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2016).

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk melihat apakah data yang diperoleh dapat dianalisis lebih lanjut. Uji asumsi klasik yang

dilakukan dilakukan dalam uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian. Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Sujarweni (2014:52) menyatakan normalitas data dapat dilihat dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*.

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah distribusi variabel terikat untuk semua nilai variabel bebas tertentu berdistribusi normal atau tidak. Dalam model regresi linier, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai *error* yang berdistribusikan normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data menggunakan *Test of Normality Kolmogoriv – Smirnov* dalam SPSS.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2016).

Dalam penelitian ini, multikolonieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *cutoff* yang namun

dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai $Tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$ (Ghozali, 2016).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

Dalam penelitian ini, cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat Grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) dengan residualnya. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara keduanya dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah *distudentized*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Analisis Regresi Berganda

Nama Variabel	B	Standart Error	T Hitung	T Tabel	Sig
Konstanta	5,090	2,340	2,175	2,003	0,034
Kompetensi	0,395	0,185	2,134	2,003	0,037
Motivasi Kerja	0,408	0,115	3,549	2,003	0,001
Kepuasan Kerja	0,276	0,101	2,726	2,003	0,009

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan Tabel 1 diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,090 + 0,395X_1 + 0,408X_2 + 0,276X_3$$

Dari persamaan regresi linier diatas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut :

1. Koefisien Regresi (β)

- Konstanta sebesar 5,090 artinya apabila variabel (X_1 , X_2 , dan X_3) dianggap konstan, maka kinerja pegawai (Y) adalah 5,090
- Koefisien regresi pada variabel Kompetensi (X_1) sebesar 0,395 artinya setiap 100% perubahan variabel Kompetensi akan meningkatkan kinerja pegawai pada Puskesmas Darul Imarah Aceh Besar adalah sebesar 39,5% dengan asumsi variabel Motivasi Kerja dan variabel Kepuasan Kerja dianggap konstan.
- Koefisien regresi pada variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,408 artinya setiap 100% perubahan dalam variabel motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai pada Puskesmas Darul Imarah Aceh Besar adalah sebesar 40,8% dengan asumsi variabel Kompetensi dan variabel Kepuasan Kerja dianggap konstan.
- Koefisien regresi pada variabel Kepuasan Kerja (X_3) sebesar 0,276 artinya setiap 100% perubahan variabel kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai pada Puskesmas Darul Imarah Aceh Besar adalah sebesar 27,6% dengan asumsi variabel Kompetensi dan variabel Motivasi Kerja dianggap konstan.

Koefisien Korelasi R dan Determinan

Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini :

Tabel 2
Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 ^a	.619	.599	1.497

e. Predictors : (Constant), Kepuasan Kerja, Kompetensi, Motivasi Kerja

Berdasarkan dari output SPSS diatas maka dapat diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian ini diperoleh sebesar 0,787 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 78,7% artinya faktor Kompetensi (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (x_3) mempunyai hubungan yang kuat terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Puskesmas Darul Imarah Aceh Besar.

Pengujian Hipotesis

Tabel 3
Hasil Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.090	2.340		2.175	.034
X ₁	.395	.185	.213	2.134	.037
X ₂	.408	.115	.396	3.549	.001
X ₃	.278	.101	.316	2.726	.009

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{Hitung} sebesar 30,355 dengan signifikansi 0,000, sedangkan nilai F_{Tabel} pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 2,773. Dengan membandingkan nilai F_{Hitung} dengan F_{Tabel} , maka H_{a4} diterima dan H_{o4} ditolak, artinya secara keseluruhan variabel Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Darul Imarah Aceh Besar.

Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi (X_1)

Pengaruh Kompetensi (X_1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 3 nilai T_{Hitung} yaitu 2,135 lebih besar dari nilai T_{Tabel} yaitu 2,003, maka kesimpulannya adalah H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak. Dari hasil uji parsial bahwa Kompetensi secara parsial

berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Darul Imarah Aceh Besar.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X_2)

Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 3, nilai T_{Hitung} yaitu 3,459 lebih besar dari nilai T_{Tabel} yaitu 2,003, maka kesimpulannya adalah H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak. Dari hasil uji parsial bahwa Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Darul Imarah Aceh Besar.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja (X_3)

Pengaruh Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 3, nilai T_{Hitung} yaitu 2,726 lebih besar dari nilai T_{Tabel} yaitu 2,003, maka kesimpulannya adalah H_{a3} diterima dan H_{o3} ditolak. Dari hasil uji parsial bahwa Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Darul Imarah Aceh Besar.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Puskesmas Darul Imarah Aceh Besar. Dampaknya dengan adanya kompetensi yang baik, dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Puskesmas Darul Imarah Aceh Besar
2. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Darul Imarah Aceh Besar. Dampaknya dengan adanya motivasi kerja yang bagus, dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Puskesmas Darul Imarah Aceh Besar

3. Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Darul Imarah Aceh Besar. Dampaknya dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi, dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Puskesmas Darul Imarah Aceh Besar.
4. Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Darul Imarah Aceh Besar. Dampaknya dengan adanya kompetensi yang baik, motivasi kerja yang bagus, dan kepuasan kerja yang tinggi, dapat meningkatkan kinerja pada pegawai Puskesmas Darul Imarah Aceh Besar.

Saran

1. Diharapkan kepada Kepala Puskesmas untuk lebih memperhatikan kinerja pegawainya dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan.
2. Diharapkan kepada Kepala Puskesmas dapat lebih baik merancang kegiatan atau program yang akan dijalankan agar bisa terselesaikan dengan baik dalam waktu yang sesuai.
3. Pada Puskesmas Darul Imarah Aceh Besar tidak memiliki kesempatan untuk mempromosikan jabatannya agar memiliki posisi yang lebih baik lagi karena semua ditentukan oleh DinKes (Dinas Kesehatan), diharapkan pegawai Puskesmas Darul Imarah Aceh Besar tetap melakukan yang terbaik dalam pekerjaannya.
4. Diharapkan kepada Kepala Puskesmas menanggapi semua pegawainya dengan adil, apabila ada yang berprestasi dan menyelesaikan tugasnya dengan baik serta memuaskan, diharapkan memberikan penghargaan atau pujian agar pegawainya lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas Komariyah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Edy, Sutrisno, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Ghozali, Imam, (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8).Cetakan ka VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Puskesmasdarulimarah.wordpress.com (Diakses pada 20 Maret 2017)
- Sujarweni, V. Wiratna. (2014). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.