

PENGARUH EFEKTIVITAS PROMOSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN SERAM BAGIAN BARAT

Abdul Haris Tamalene¹

¹) Dosen Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Ambon

Email : buanoharis@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Efektifitas Promosi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Seram Bagian Barat. Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Seram Bagian Barat. Penelitian ini dilakukan pada bulan April sampai September 2019. Sampel dari penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan yang berjumlah 110 orang di Kabupaten Seram Bagian Barat dengan menggunakan teknik *purposive sampling*, Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui penyebaran angket kepada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Seram Bagian Barat, Data yang dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan metode analisa jalur untuk mengukur besarnya kontribusi atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektifitas promosi dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dengan demikian maka hipotesa pertama dan kedua terbukti. Efektifitas promosi dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Seram Bagian Barat dengan demikian maka hipotesa ketiga dan keempat terbukti. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Kata kunci : Efektifitas promosi, motivasi, kepuasan kerja, kinerja

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Promotion Effectiveness Job Satisfaction And Motivation Employee Performance At Work And the Department of Education and culture in West Seram regency. The research was conducted at the Department of Education, Youth and Sports West Seram regency. This research was conducted in April to September 2019, samples from this study were employees at the Department of Education and culture, amounting to 110 people in West Seram regency with menggunakan purposive sampling techniques, data collection methods used in this study was through a questionnaire to employees of the Department of Education and culture of West Seram District, collected data were analyzed using path analysis method for measuring the magnitude of the contribution or influence of independent variables on the dependent variable.

The results showed that efektifitas promotion and motivation significantly affect job satisfaction and thus the first and second hypothesis is proven. Efektifitas promotion and motivation significantly affect the performance of Employee In Office of Education and culture in West Seram regency thus the third and fourth hypothesis is proven. This study also shows that job satisfaction significantly affect performance.

Keywords: *Efektifitas promotion, motivation, job satisfaction, performance*

PENDAHULUAN

Telah terjadi perubahan yang cukup fundamental dalam mekanisme penyelenggaraan pemerintah di Indonesia. Perubahan tersebut terutama terkait dengan dilaksanakannya otonomi daerah sebagaimana yang diamanatkan dalam UU Nomor 22 Tahun 1999 yang kemudian direvisi menjadi UU Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah. Kedua Undang-undang itu mengisyaratkan adanya otonomi yang memberikan kewenangan yang lebih luas dari Pemerintah Pusat kepada Pemerintah Daerah, sehingga dalam perjalanan selanjutnya sesuai dengan tuntutan reformasi sebagaimana yang diamanatkan oleh UU Nomor 32 Tahun 2004 yang menginginkan terwujudnya sistem dan semangat desentralisasi maka melalui Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Propinsi Maluku,

Wilayah Seram Barat diusulkan ke Pemerintah Pusat untuk menjadi kabupaten yang definitif. Perwujudan kabupaten yang telah lama sudah menjadi idaman masyarakat setempat ini telah terjawab dengan ditetapkan dan disahkannya UU Nomor 40 Tahun 2003 tentang 3 kabupaten baru di provinsi Maluku oleh Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR RI) melalui Sidang Paripurna pada tanggal 18 Desember 2003. Konsekuensi logis terjadinya pelimpahan wewenang adalah dalam hal penataan perangkat organisasi Pemerintah Daerah yang berubah baik dalam struktur maupun pola manajemen birokrasinya di tingkat Pemerintah Daerah.

Masalah lain yang terjadi dengan diberlakukannya otonomi daerah adalah penataan personel (pegawai) daerah dan adanya pelimpahan pegawai pusat kepada daerah. Dalam operasinya ternyata telah menimbulkan friksi-friksi terutama pada penempatan jabatan-jabatan tertentu dalam sistem keorganisasian yang baru. Banyak pegawai yang kehilangan jabatan semula karena perubahan struktur, atau pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan pangkat/golongan ataupun kecakapannya.

Kondisi ini harus dilewati sebagai masa transisi menuju sistem keorganisasian pemerintah daerah yang efektif. Efektivitas birokrasi pemerintah yang menekankan pada fungsinya ketiga elemen yaitu aturan, kelembagaan, dan personal (pegawai) dalam penerapannya akan sangat ditentukan oleh personal (pegawai) sebagai operatornya. Persoalannya kemudian adalah bagaimana pegawai yang ditempatkan dalam struktur birokrasi tersebut dapat menjalankan fungsinya. Sehingga dalam kerangka proses pencapaian tujuan organisasi, kinerja pegawai merupakan faktor yang penting. Sebab kinerja merupakan ukuran sejauh mana kemampuan pegawai untuk menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan apa yang diberikan oleh organisasinya. Dilakukannya penataan pegawai dalam struktur keorganisasian pemerintah daerah yang baru, maka menimbulkan adanya ketidakpuasan pada sebagian pegawai pemerintah daerah. Ketidakpuasan ini akan dapat berimplikasi pada menurunnya motivasi kerja dan komitmen kerja yang bermuara pada rendahnya kepuasan kerja yang berdampak menurunnya kinerja pegawai. Banyak kajian tentang sumber daya manusia dan keorganisasian yang menyoroti masalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Faktor yang sangat umum dan hampir selalu dikaji dalam penilaian kinerja ini adalah faktor efektifitas promosi, motivasi, dan kepuasan kerja. Di sisi lain, dalam menjalankan tugas sesuai dengan fungsinya, maka kinerja pegawai juga akan ditentukan oleh sejauh mana pegawai tersebut memiliki komitmen terhadap organisasi.

Komitmen akan mencerminkan tingkat kesungguhan pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Sebab adanya komitmen yang tinggi akan memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai (Simmons, 2005), dan Gunz (2004) dalam emilsa (2011) juga menyatakan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja memiliki korelasi positif. Hal ini

berarti untuk memenuhi dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai, organisasi harus mampu meningkatkan komitmen pegawai. Dari uraian tersebut diatas, maka kepuasan kerja dan kinerja pegawai dijadikan sebagai variabel dependen sedangkan variabel independen yang digunakan hanya dibatasi pada efektifitas promosi dan motivasi, dimana kedua variabel tersebut dijustifikasi oleh penelitian terdahulu yaitu bahwa Promosi adalah kesempatan dimana seseorang dapat memperbaiki posisi jabatannya. Promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain, yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Hal ini memiliki nilai karena merupakan bukti pengakuan yang lain terhadap prestasi kerja yang dicapai seseorang. Seseorang yang dipromosikan pada umumnya dianggap mempunyai prestasi yang baik, dan juga ada beberapa pertimbangan lainnya yang menunjang.

Masalah motivasi kerja yang terjadi berdasarkan pengamatan penulis pada pegawai pada bagian Sekretariat Dinas Pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Seram Bagian Barat bahwa pegawai sering datang terlambat menimbulkan sering terjadi penundaan tugas dan tanggungjawab, upah kerja yang merupakan hak-hak pegawai dalam realisasinya selalu mengalami keterlambatan dan menyebabkan pegawai menjadi kurang bersemangat untuk bekerja, terdapat pula kebijakan pimpinan yang sangat mendadak untuk melindungi pimpinan yang lebih tinggi sehingga tidak sesuai dengan amanat otonomi daerah seperti tergambar dengan jelas dalam berbagai peraturan perundang-undangan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berlokasi di kantor dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten Seram Bagian Barat. Populasi penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan yang berjumlah 110 orang di Kabupaten Seram Bagian Barat. Jenis data yang dikumpulkan berupa data yang bersifat kuantitatif dan kualitatif. Proses pengumpulan data dilakukan dengan cara Observasi, dan Kuisisioner.

Kuisisioner yang digunakan menggunakan skala likert yang berisi sejumlah pernyataan yang menyatakan objek yang hendak diungkap. Penskoran atas kuisisioner skala model likert 1 sampai 5 yakni Sangat Setuju (SS), Setuju (S),Ragu-ragu (R),Tidak setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS) . Studi kepustakaan juga dilakukan dengan cara mempelajari berbagai literatur yang berkenaan dengan pokok permasalahan yang akan dikaji serta hasil-hasil penelitian sebelumnya, guna memperoleh landasan teoritis,

KAJIAN TEORETIS

Konsep Efektivitas

Efektivitas berasal dari kata efektif yang mengandung pengertian dicapainya keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas selalu terkait dengan hubungan antara hasil yang diharapkan dengan hasil yang sesungguhnya dicapai. Efektivitas dapat dilihat dari berbagai sudut pandang (view point) dan dapat dinilai dengan berbagai cara dan mempunyai kaitan yang erat dengan efisiensi. Seperti yang dikemukakan oleh Arthur G. Gedeian et al dalam bukunya *Organization Theory and Design* yang mendefinisikan efektivitas, sebagai berikut: *“That is, the greater the extent it which an organization’s goals are met or surpassed, the greater its effectiveness”* (Semakin besar pencapaian tujuan-tujuan organisasi semakin besar efektivitas) (Gedeian et al, 1991:61).

Promosi Jabatan

Promosi Jabatan mempunyai arti penting bagi para karyawan secara keseluruhan, dengan adanya pemberian kesempatan promosi jabatan, karyawan akan termotivasi untuk bekerja sama

dan berprestasi maka akhirnya tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Menurut Wahyudi (2012) “ Promosi adalah perubahan posisi/jabatan atau pekerjaan dari tingkat lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi, biasanya akan diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, hak, serta status sosial seseorang”. Sedangkan menurut Mangkuprawira (2003:168) “ Promosi Jabatan adalah Proses penugasan kembali seseorang karyawan ke posisi pekerjaan yang lebih tinggi “.Berdasarkan pendapat-pendapat para ahli diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa promosi jabatan adalah perpindahan posisi/jabatan atau pekerjaan/penugasan kembali seseorang karyawan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi. Adanya peningkatan jabatan, maka tugas, tanggung jawab, serta wewenang akan meningkat pula. Pada umumnya promosi jabatan juga diikuti oleh peningkatan gaji atau dan fasilitas-fasilitas lainnya. Hasil dari promosi yang dilakukan dapat membentuk perilaku karyawan terhadap pekerjaan yang bisa meningkatkan semangat kerja dengan baik.

Teori Motivasi

Menurut Fred Luthans dalam bukunya *Organizational Behavior*, motivasi dibagi menjadi dua kategori : 1) teori kepuasan memusatkan perhatian pada faktor-faktor di dalam individu yang mendorong, mengarahkan, mempertahankan dan menghentikan perilaku, mereka mencoba untuk menentukan kebutuhan-kebutuhan spesifik yang memotivasi orang, 2) teori proses menerangkan dan menganalisis bagaimana perilaku didorong, diarahkan dan diproses. Teori Motivasi menurut Maslow motivasi pada setiap manusia terdiri atas lima kebutuhan yaitu; kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri, ini dijelaskan dalam uraian dibawah ini :

- Kebutuhan Fisiologis seperti kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, seksual, sebagai kebutuhan terendah.
- Rasa Aman seperti kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- Kepemilikan sosial seperti kebutuhan rasa memiliki, kebutuhan untuk diterima, berinteraksi, dan kebutuhan untuk dicintai dan mencintai.
- Penghargaan Diri seperti kebutuhan akan harga diri, kebutuhan dihormati dan dihargai orang lain.
- Aktualisasi diri seperti kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan menggunakan ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Bahwa dalam rangkaian kebutuhan seseorang selalu mengikuti alur yang dijelaskan oleh teori Maslow. Semakin keatas kebutuhan seseorang semakin sedikit jumlah atau kriteria kuantitas manusia yang memilikinya, atau kebutuhan kebebasan diri untuk merealisasikan cita-cita atau harapan individu untuk mengembangkan bakat yang dimilikinya.

Kepuasan Kerja Pegawai.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional pegawai yang terjadi atau tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa pegawai dan perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa yang diharapkan oleh pegawai yang bersangkutan (Purwanto et al, 2017). Menurut Dr. Amy Wezensniewski dalam Pramono (2004) psikolog organisasi dan bisnis dari New York University menganalisis, sikap dasar seseorang berpengaruh terhadap kepuasan diri dan kepuasan bekerja. Dapat pula dikatakan bahwa kepuasan kerja bergantung pada sistem nilai yang belaku dalam diri pegawai yang bersangkutan. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan

dirasakan sesuai keinginan individu, maka makin tinggi pula kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai dapat terlihat dari sikap kerja karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan. Apabila pegawai merasa tidak puas terhadap pekerjaannya, maka perusahaan akan dirugikan.

Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2002) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi termasuk : kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif. Mc.Kenna dan Beech (2000:16) mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki kinerja yang baik diindikasikan dapat mengerjakan pekerjaan dengan cepat, dengan hasil baik, dengan waktu yang relatif singkat, disiplin, dapat diandalkan, mempunyai sikap baik, dan mempunyai potensi untuk maju. Sedangkan menurut Bittel dan Newstorm (1994:218) Perusahaan yang memiliki karyawan yang berprestasi, maka akan dapat mencapai tujuan dengan mudah dalam memperoleh laba yang optimal seperti yang ditetapkan.

Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Thn	Variable	Hasil
1	Jurkeiwick	2001	Dependen: Kepuasan kerja Independen: Motivasi Pegawai	Hasil penelitiannya menunjukkan motivasi pegawai berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja pegawai.
2	Smith et al.			
3	Ostroff	2000	Dependen: Kepuasan kerja Independen: Motivasi Pegawai	Motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai
4	Laschinger, Finegen dan Shamian	2003	Dependen: Kinerja pegawai Independen: Kepuasan kerja	Ada hubungan positif antara kepuasan kerja dan sikap terhadap kinerja pegawai
5	Junita Y. Tambunan	2001	Dependen: Kinerja pegawai Independen: Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja signifikan terhadap kinerja pegawai
6	Jufrizen	2013	Dependen: Kepuasan Kerja Independen: Promosi Jabatan	Ada hubungan positif antara Promosi Jabatan dan Kepuasan kerja Promosi Jabatan signifikan terhadap Kepuasan kerja
		2008	Dependen: Kinerja Independen: Promosi Jabatan	Promosi Jabatan berpengaruh positif terhadap Kinerja Promosi Jabatan signifikan

				terhadap Kinerja
--	--	--	--	------------------

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Data

Responden penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan dan kebudayaan di Kabupaten Seram Bagian Barat. Reponden penelitian ini selanjutnya dapat diperinci berdasarkan pendidikan terakhir, lama bekerja status perkawinan, jumlah tanggungan dan pendapatan perbulan.

Tabel 1
Responden Menurut Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Prosentase (%)
1.	SLTP	0	0
2.	SLTA	6	5,5
3.	D3	22	20
4.	S1	82	74,5
5.	S2	0	0
6.	S3	0	0
Jumlah :		110	100

Sumber: data primer yang diolah, 2019

Tabel 2
Responden Menurut Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Prosentase (%)
1.	0 s/d 5 tahun	17	15,5
2.	6 s/d 10 tahun	62	56,4
3.	11 s/d 15 tahun	30	27,3
4.	16 s/d 20 tahun	0	0
5.	Diatas 20 tahun	1	0,9
Jumlah :		110	100

Sumber: data primer yang diolah, 2019

Tabel .3
Responden Menurut Status Pernikahan

No	Status Pernikahan	Jumlah	Prosentase (%)
1.	Belum Menikah	50	45,5
2.	Menikah	56	50,9
3.	Cerai	4	3,6
Jumlah :		110	100

Sumber: data primer yang diolah, 2019.

Tabel 4
Responden Menurut Jumlah Tanggungan

No	Jumlah Tanggungan	Jumlah	Prosentase (%)
1.	0 Tanggungan	4	3,6
2.	1 tanggungan	25	27,7
3.	2 tanggungan	50	45,5
4.	3 tanggungan	31	28,2
Jumlah :		110	100

Sumber: data primer yang diolah, 2019.

Tabel 5
Responden Menurut Pendapatan Perbulan

No	Pendapatan Perbulan	Jumlah	Prosentase (%)
1.	Dibawah Rp. 2.000.000,-		
2.	Rp.2.000.000 s/d Rp.2. 999.999	72	65,5
3.	Rp.3.000.000 s/d Rp.3.999.999	28	25,5
4.	Rp.4.000.000 s/d Rp.4. 999.999	4	3,6
5.	Diatas Rp.5.000.000	5	5,5
Jumlah :		110	100

Sumber: data primer yang diolah, 2019.

Hasil Pengujian Hipotesis

1. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Pengujian data dilakukan dengan analisis jalur (*path analysis*), yaitu menguji pola hubungan yang mengungkap pengaruh variabel dengan atau seperangkat variabel terhadap variabel lainnya, baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung.

Tabel 10
Analisis Regresi Jalur 1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.007	1.215		2.829	.000
	EP	.475	.273	.181	3.735	.006
	MK	.252	.280	.394	5.899	.000

a. Dependent Variable: KK

Hasil dari analisis substruktur persamaan

Koefisien Jalur 1

Substruktur 1

$$Y_1 = \beta_{Y_1X_1} + \beta_{Y_1X_2} + \epsilon_1$$

$$Y_1 = 0,181 + 0,394 + 0,553$$

Tabel 11
Analisis Regresi Jalur 2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.020	.303		-.065	.000
	EP	.485	.069	.459	7.033	.000

MK	.487	.070	.450	6.967	.000
KK	.045	.024	.112	1.872	.004

a. Dependent Variable: KJ

Hasil dari analisis substruktur persamaan dilaporkan sebagai berikut.

Summary dan Koefisien Jalur 2

Substruktur 2

$$Y_2 = \beta_{Y_2X_1} X_1 + \beta_{Y_2X_2} X_2 + \beta_{Y_2Y_1} Y_1 + \epsilon_2$$

$$Y_2 = 0,459 + 0,450 X_1 + 0,112 X_2 + 1,017 Y_1 + \epsilon_2$$

Analisis Hubungan Antar Variabel

Dalam menggunakan analisis jalur, selain melakukan penafsiran terhadap hasil pengujian secara regresi, juga dilihat hasil pengujian korelasi, untuk melihat ada tidaknya hubungan antar variabel eksogen. Adapun kriteria pengujian yang digunakan (Sarwono, 2007:183) adalah sebagai berikut :

- 0 – 0,25 : Korelasi sangat lemah (dianggap tidak ada)
- >0,25 – 0,5 : Korelasi cukup kuat
- >0,5 – 0,75 : Korelasi kuat
- >0,75 : Korelasi sangat kuat

Hasil pengujian korelasi variabel pada substruktur 1 ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 12
Korelasi Pearson Substruktur 1
Correlations

		EP	MK	KK
EP	Pearson Correlation	1	.432**	.221*
	Sig. (2-tailed)		.000	.020
	N	110	110	110
MK	Pearson Correlation	.432**	1	.172
	Sig. (2-tailed)	.000		.073
	N	110	110	110
KK	Pearson Correlation	.221*	.172	1
	Sig. (2-tailed)	.020	.073	
	N	110	110	110

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

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

Dari tabel diatas dapat dilihat korelasi antara variabel efektifitas promosi, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Besarnya korelasi antar variabel efektifitas promosi dan motivasi kerja adalah sebesar 0,432 atau memiliki korelasi yang cukup kuat, searah dan signifikan ($0,000 < 0,05$). Besarnya korelasi antara variabel efektifitas promosi dan kepuasan kerja adalah sebesar 0,221 atau memiliki korelasi yang lemah, searah dan signifikan ($0,020 < 0,05$). Besarnya nilai korelasi antara variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,172 atau memiliki korelasi yang lemah, searah dan tidak signifikan ($0,073 > 0,05$).

Selanjutnya untuk menganalisis persamaan sub struktur 2 dengan menggunakan program komputer diperoleh *output* :

a) Uji Hipotesis

1. *Pengaruh efektifitas promosi terhadap kinerja. (H3)*. Berdasarkan nilai t hitung pada table 11 untuk variabel efektifitas promosi adalah sebesar $7,033 > t$ tabel $1,658$ ($df = n-2, 110-2 = 108$) yang artinya ada pengaruh yang positif variabel efektifitas promosi terhadap kinerja. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi sebesar $0,00 < sig \leq 0,05$ sehingga dapat dikatakan ada pengaruh yang signifikan antara efektifitas promosi dengan kinerja pegawai pada lingkup Dinas Pendidikan dan kebudayaan di Kabupaten Seram Bagian Barat. Kesimpulannya H3 dapat diterima, dan hipotesis 3 terbukti.
2. *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja. (H4)*. Berdasarkan tabel 11 diatas dapat dilihat nilai t hitung untuk variabel motivasi kerja adalah sebesar $6,967 > t$ tabel $1,658$ ($df = n-2, 110-2 = 108$) yang artinya ada pengaruh yang positif variabel motivasi kerja terhadap kinerja. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi sebesar $0,00 < sig \leq 0,05$ sehingga dapat dikatakan ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada lingkup Dinas Pendidikan dan kebudayaan di Kabupaten Seram Bagian Barat. Kesimpulannya H4 dapat diterima, dan hipotesis 4 terbukti.
3. *Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. (H5)*. Berdasarkan tabel 11 diatas dapat dilihat nilai t hitung untuk variabel kepuasan kerja adalah sebesar $1,872 > t$ tabel $1,658$ ($df = n-2, 110-2 = 108$) yang artinya ada pengaruh yang positif variabel kepuasan kerja terhadap kinerja. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi sebesar $0,04 < sig \leq 0,05$ sehingga dapat dikatakan ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai pada lingkup Dinas Pendidikan dan kebudayaan di Kabupaten Seram Bagian Barat. Kesimpulannya H5 dapat diterima, dan hipotesis 5 terbukti.

b) Analisis Hubungan Antar Variabel

Hasil pengujian korelasi variabel pada substruktur 1 terdapat pada tabel dibawah ini:

Tabel 13
Korelasi Pearson Substruktur 2
Correlations

		EP	MK	KK	KJ
EP	Pearson Correlation	1	.432**	.221*	.678**
	Sig. (2-tailed)		.000	.020	.000
	N	110	110	110	110
MK	Pearson Correlation	.432**	1	.172	.667**
	Sig. (2-tailed)	.000		.073	.000
	N	110	110	110	110
KK	Pearson Correlation	.221*	.172	1	.290**
	Sig. (2-tailed)	.020	.073		.002
	N	110	110	110	110
KJ	Pearson Correlation	.678**	.667**	.290**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	
	N	110	110	110	110

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

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

Dari tabel diatas dapat dilihat korelasi antara variabel efektifitas promosi, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Besarnya korelasi antar variabel efektifitas promosi dan motivasi kerja adalah sebesar 0,432 atau memiliki korelasi yang cukup kuat, searah dan signifikan ($0,000 < 0,05$). Besarnya korelasi antara variabel efektifitas promosi dan kepuasan kerja adalah sebesar 0,221 atau memiliki korelasi yang lemah, searah dan signifikan ($0,020 < 0,05$). Besarnya korelasi antara variabel efektifitas promosi dan kinerja adalah sebesar 0,678 atau memiliki korelasi yang kuat, searah dan signifikan ($0,00 < 0,05$). Besarnya nilai korelasi antara variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,172 atau memiliki korelasi yang lemah, searah dan tidak signifikan ($0,073 > 0,05$). Besarnya nilai korelasi antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja adalah sebesar 0,667 atau memiliki korelasi yang kuat, searah dan signifikan ($0,000 < 0,05$). Besarnya nilai korelasi antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja adalah sebesar 0,290 atau memiliki korelasi yang cukup kuat, searah dan signifikan ($0,002 < 0,05$).

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektifitas promosi dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dengan demikian maka hipotesa pertama dan kedua terbukti. Efektifitas promosi dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Seram Bagian Barat dengan demikian maka hipotesa ketiga dan keempat terbukti. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

DAFTAR PUSTAKA

- Eugene McKenna dan Nic Beech. 2000. *How to built a corporate culture* Penerbit : Harvard Business school Publishing.
- Galih Pramono. 2004. *Analisis Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Variabel Moderator Umur dan Lama Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Pemasaran PT. Batik Danarhadi Surakarta)* Skripsi di publikasikan. www.digilib.uns.ac.id, diakses tanggal 09 November 2018
- Gedeian, Arthur G.1991. *Organization Theory and Design*. Yogyakarta. Gadjah Mada Universty Press.
- Luthans, Fred. 2006., *Perilaku Organisasi 10th*. Edisi Indonesia. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Mathis, R.L. dan Jackson, J.H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerjemah Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Penerbit PT. Salemba Empat. Jakarta.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafri. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nathania Emilsa, 2011. Hubungan antara job satisfaction dan organisasional commitment pada dana pensiun lembaga keuangan asuransi di Jakarta. Jurnal media riset bisnis dan manajemen Vol 1 No.3

Ostroff, C, 2003, "The Relationship Between Satisfaction, Attitudes and Performance An Organization Level Analysis", *Journal of Applied Psychology*, Vol: 77, No. 6, p. 933-973.

Purwanto dan Wahyuddi. 2017. Pengaruh Faktor-faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi IMKA di Surakarta. Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta. Solo.

Tony Listianto dan Bambang Setiaji 2017. Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta). <http://www.damandiri.or.id>. Diakses Tanggal 19 April 2019

Wahyudi. 2013. *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Riyadi Palace Hotel di Surakarta*. Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta. Solo.