

**PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN  
KERJA KARYAWAN PADA PT. PERWITA MARGASAKTI JAKARTA**

***THE INFLUENCE OF PROMOTION AND COMPENSATION TO THE REST OF JOB  
SATISFACTION EMPLOYE IN PT. PERWITA MARGASAKTI JAKARTA***

**Silviana Damayanti<sup>1)</sup>; Sri Harini<sup>2)</sup>**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Djuanda Bogor

Email : [silviana.damayanti@unida.ac.id](mailto:silviana.damayanti@unida.ac.id)

**ABSTRACT**

*Human Resource (HR) is a very important asset, especially for an organization or company. The importance of the role of Human Resource in a company, organization or company should pay attention to the aspects of work related to Human Resources. In improving employe staisfaction can be done in various ways. For excample, through provision of adequate compensation and promotion. The purpose of this study is to determine the effect of promotion and compensation on employe job satisfaction at PT. Perwita Margasakti. The method used is multiple linear regressionb analysis. The population used is all employees of company which amounted to 79 employees. The result of the rese(ach shows promotion and compensation simultaneously positive and significant effect on job satisfaction. Partially promotion have a positive and significant impact on job satisfaction , and compensation also have a positive and significant effect on job satisfaction.*

*Keywords : Promotion, Compensation, Job Satisfaction.*

**ABSTRAK**

Sumber Daya Manusia (SDM) ialah aset yang sangat penting, terutama bagi organisasi maupun perusahaan. Mengingat besarnya peran dari Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi maupun perusahaan, sudah sepantasnya apabila suatu organisasi atau perusahaan memperhatikan semua aspek-aspek mengenai Sumber Daya Manusia (SDM). Dalam meningkatkan kepuasan kerja berbagai cara dapat dilakukan misalnya, dengan pemberian kompensasi dan promosi jabatan. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perwita Margasakti. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Populasi yang digunakan adalah karyawan perusahaan yang secara keseluruhan berjumlah 79 orang karyawan. Hasil penelitian menunjukkan promosi jabatan dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kompensasi juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

**Kata Kunci : Promosi Jabatan, Kompensasi, Kepuasan Kerja Karyawan**

## PENDAHULUAN

Dewasa ini, persaingan antarperusahaan semakin ketat dalam berbagai industri di Indonesia. Setiap organisasi maupun perusahaan sangat berharap para karyawannya mampu bekerja optimal dengan mengerahkan seluruh daya dan upaya dalam mewujudkan cita-cita perusahaan. Setiap karyawan di sebuah perusahaan mempunyai pemikiran dan keinginan yang berbeda-beda. Karyawan adalah aset yang paling berharga bagi perusahaan sehingga sudah sepatutnya dipertahankan dan diberikan penghargaan baik sebagai individu maupun makhluk sosial. Hal ini menjadi tugas manajemen untuk menyatukan pemikiran seluruh karyawan agar tercipta kepuasan kerja bagi semua karyawan di perusahaan.

SDM merupakan bagian terpenting suatu perusahaan di bidang jasa maupun non jasa. Semua SDM yang turut aktif dengan peran dan tugasnya, yaitu mendukung kemajuan perusahaan untuk meraih tujuan.

Menurut Hasibuan (2012), kepuasan kerja diartikan sebagai sebuah sikap emosional menyukai pekerjaannya. Kepuasan kerja penting untuk dipenuhi oleh perusahaan keinginan karyawan dapat terwujud serta tujuan perusahaan tercapai. Lebih lanjut lagi, dikemukakan pula oleh Mangkunegara (2009) bahwa instrumen kepuasan kerja meliputi gaji, kompensasi, promosi, supervisi, rekan serta situasi kerja yang sangat diinginkan karyawan. Upaya yang dilakukan oleh suatu perusahaan dalam memberi kepuasan kerja dengan memberikan gaji dan promosi jabatan.

Rivai (2008) bahwa kompensasi adalah imbalan yang diperoleh karyawan karena telah mengoptimalkan semua kemampuan yang dimiliki dan kecerdasannya yang diberikan untuk perusahaan. Adapun faktor yang diperhatikan dalam pemberian kompensasi,

menurut Mangkunegara (2009), faktor-faktor kompensasi yaitu faktor pemerintah, kerjasama, standar biaya hidup karyawan, ukuran upah yang lama dengan upah yang baru dibandingkan, permintaan dan persediaan, serta kemampuan perusahaan membayar. Sebaliknya, Hasibuan (2012) menjelaskan bahwa promosi jabatan ialah perubahan posisi pekerjaan di mana posisi pekerjaan naik menjadi lebih tinggi sehingga tanggungjawab pekerjaan bertambah seiring penghasilan juga meningkat. Dalam ketentuan pemberian promosi jabatan ada faktor-faktor yang harus dikaji ulang oleh perusahaan, yaitu pengalaman, kecakapan dan gabungan antara pekerjaan sebelumnya dan keahliannya.

Keberhasilan sebuah perusahaan dalam memenuhi kepuasan kerja kepada karyawan berdampak terhadap keberlangsungan sebuah perusahaan. Adapun dampak positif yang bisa ditimbulkan antara lain, yaitu prestasi kerja karyawan semakin meningkat, pencapaian visi perusahaan, tingkat kedisipinan karyawan, terjadi hubungan kerja dengan perusahaan, serta kondisi keluar masuknya karyawan atau LTO (*Labour Turn Over*) yang stabil. Sebaliknya, dampak negatif akibat kepuasan kerja rendah antara lain, yaitu akan berpengaruh pada *turnover* karyawan, besarnya biaya untuk perekrutan karyawan, biaya pelatihan, serta hal-hal lain.

Dari hasil pengamatan selama penelitian disebutkan bahwa pencapaian kepuasan kerja terbilang masih rendah. Lebih lanjut lagi, untuk mengetahui besarnya kondisi LTO (*Labour Turn Over*) pada PT. Perwita Margaskti, maka berikut ini adalah Tabel 1 yang menunjukkan data kondisi LTO (*Labour Turn Over*) selama 4 (empat) tahun terakhir dari tahun 2013 sampai dengan tahun 2016 yang mengalami fluktuasi.

**Tabel 1**  
**Jumlah Karyawan Masuk dan karyawan Keluar**  
**PT. Perwita Margasakti Tahun 2013-2016**

Tahun	Awal Tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Akhir Tahun	LTO (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6) = $\frac{(4)-(3)}{\frac{1}{2}(2)+(5)} \times 100$ %
2013	80	5	7	78	6,32
2014	78	8	8	78	0
2015	78	12	10	80	-6,32
2016	80	10	11	79	3,34
Rata-rata	80	8,8	9	79	3,2

Sumber: PT. Perwita Margasakti, Jakarta

Pada Tabel 1. terlihat bahwa kondisi LTO (*Labour Turn Over*) berfluktuatif dari 2013 sampai tahun 2016. Berdasarkan Tabel 1.1, LTO (*Labour Turn Over*) tertinggi terjadi di tahun 2013 yaitu sebesar 6,32%. Artinya bahwa perputaran karyawan yang keluar dan masuk pada tahun 2013 yaitu sebesar 6,32% dari jumlah karyawan awal tahun dan akhir tahun. Adapun nilai rata-ratanya sebesar 3,2% setiap tahunnya. Artinya bahwa tingkat LTO (*Labour Turn Over*) belum sesuai standar perusahaan, karena PT. Perwita Margasakti menetapkan standar maksimal tingkat LTO (*Labour Turn Over*) sebesar 2%. Tingkat *turnover* yang tinggi, diduga karena rendahnya kepuasan kerja karyawannya.

Beberapa upaya PT. Perwita Margasakti agar kepuasan kerja karyawan meningkat, yaitu dengan memberikan *reward* berupa adanya promosi jabatan dan pemberian kompensasi. Akan tetapi, pelaksanaan dalam hal pemberian *reward* berupa promosi jabatan tersebut masih dirasa belum adil dan merata, karena kurangnya rasa percaya perusahaan terhadap karyawan.

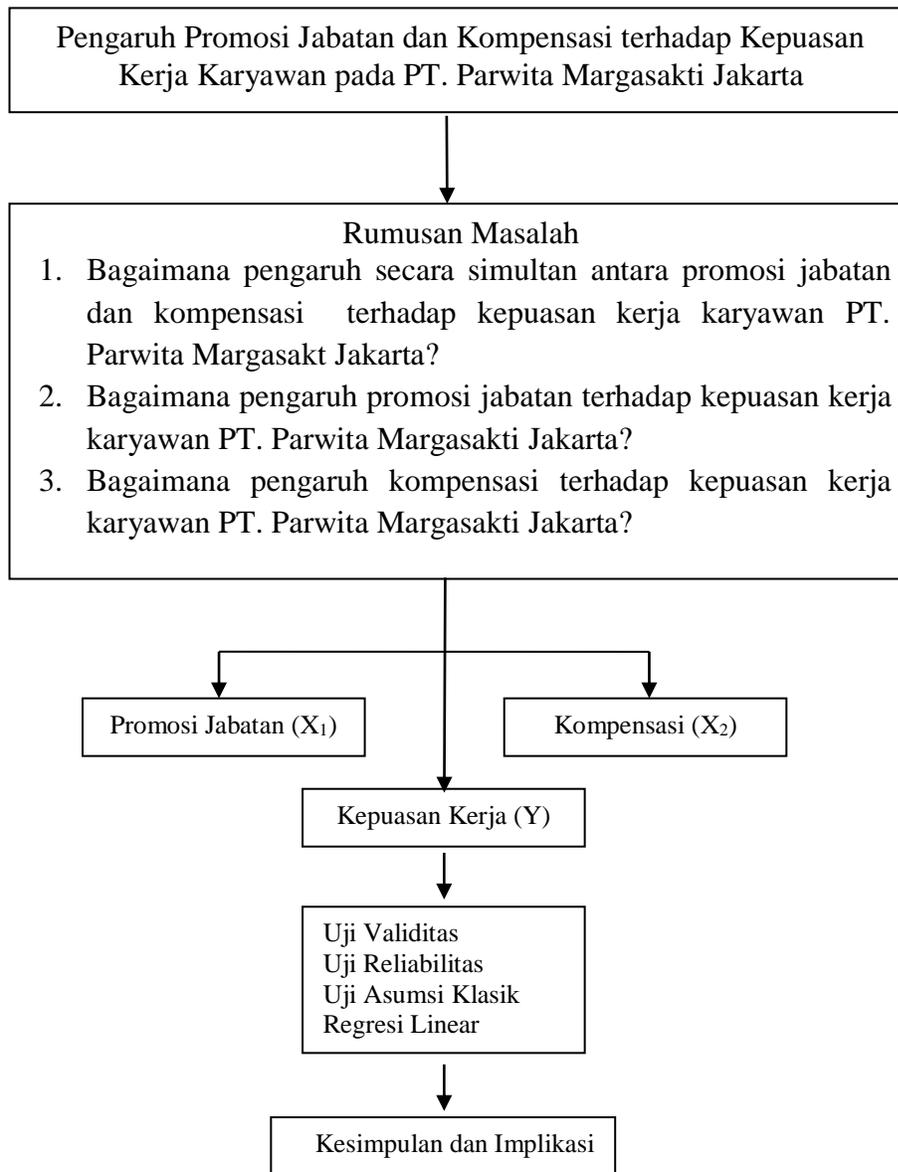
### METODE

Hasibuan (2012) menjelaskan bahwa MSDM artinya ilmu yang memiliki seni untuk

mengatur hubungan serta peran tenaga kerja supaya optimal agar tujuan perusahaan terwujud, karyawan dan masyarakat. Promosi jabatan menurut Hasibuan (2012) ialah perpindahan yang memperbesar wewenang dan amanah karyawan ke level jabatan berikutnya didalam suatu organisasi sehingga kompensasi yang dihasilkan akan jauh lebih besar. Adapun pengertian kompensasi menurut Simamora (2005) adalah pemberian dalam bentuk uang dan jasa sekaligus tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai hubungan kepegawaian. Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa kepuasan kerja diartikan sebagai suatu penyokong atau tidak menyokongnya yang dirasakan karyawan selama bekerja di perusahaan tersebut.

Bentuk penelitiannya adalah bentuk deskriptif dan bentuk verifikatif. Jenis datanya adalah primer berupa himpunan informasi dengan metode wawancara dan menggunakan kuesioner terstruktur terhadap 79 karyawan PT. Perwita Margasakti.

Bertolak dari seluruh uraian landasan teori di atas, maka dirumuskan paradigma pengaruh promosi jabatan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perwita Margasakti. Secara garis besar dapat digambarkan melalui sebuah bagan alur kerangka pikiran pada Gambar 1.



Gambar 1. Bagan Alur Kerangka Pikiran

### Hipotesis Penelitian

- H<sub>1</sub> : Promosi jabatan dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- H<sub>2</sub> : Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- H<sub>3</sub> : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### Operasional Variabel

Untuk menjawab permasalahan, variabel yang dianalisis yang terdiri dari variabel *dependent* promosi jabatan ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) dan variabel *independent* yaitu kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ). Adapun skala pengukurannya adalah skala ordinal. Berikut ini adalah operasional variabel penelitian.

seluruhnya. Oleh karenanya, penelitian ini disebut sebagai penelitian *population*. Adapun teknik penentuan sampel yang dianggap representatif adalah dengan mengambil semua jumlah karyawan pada PT. Perwita Margaskti sebanyak 79 orang. Artinya, keseluruhan karyawan yang berjumlah 79 orang sebagai polulasi juga sebagai sampelnya. Sedangkan, cara pengumpulan data, yaitu: 1) Studi kepustakaan di mana penulis meneliti dan

**Tabel 2 Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Ukur	Item Pertanyaan
Promosi Jabatan ( $X_1$ )	Hasibuan (2012), promosi jabatan adalah perpindahan yang mem perbesar wewenang dan tanggung jawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghsilannya semakin besar. .	1. Kejujuran 2. Disiplin 3. Kerjasama 4. Prestasi Kerja 5. Kecakapan 6. Komunikatif 7. Loyalitas 8. Kepemimpinan 9. Pendidikan	Ordinal	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10 11-12 13-14 15-16 17-18
Kompensasi ( $X_2$ )	Menurut Simamora (2005 ) adalah imbalan finansial dan jasa nirwujud dan tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian.	1. Upah dan Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas	Ordinal	1-2 3-4 5-6 7-8
Kepuasan kerja ( $Y$ )	Mangkunegara (2009), kepuasan kerja adalah perasaan penyokong atau tidak menyokng yang dialami karyawan dalam bekerja.	1. Turnover 2. Tingkat ketidakhadiran kerja 3. Umur 4. Tingkat pekerjaan	Ordinal	1-2 3-4 5-6 7-8

### Sampel Penelitian

Arikunto (2006) menjelaskan bahwa ukuran suatu sampel berdasarkan dengan suatu populasi atau jumlah responden agar dapat menjadi sampel penelitian apabila populasi < 100 (kurang dari seratus) sebaiknya diambil

mengkaji lebih dalam lagi kebenaran teori yang sesuai melalui buku, jurnal, skripsi penelitian terdahulu, dan publikasi lainnya; 2) Studi lapangan terdiri dari wawancara, *observation*, dan kuesioner.

## Pengujian Instrumen

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari kuesioner yang dipergunakan dalam pengumpulan data, jika dari hasil tersebut diperoleh  $r_{hitung} > r_{tabel} (0,3)$  maka data tersebut adalah valid berarti layak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis, sedangkan jika  $r_{hitung} < r_{tabel} (0,3)$  menunjukkan bahwa data tersebut tidak valid berarti tidak layak untuk digunakan didalam pengujian hipotesis.

Berdasarkan uji validitas pada pernyataan variabel dari variabel X serta komitmen variabel Y menggambarkan instrument disebut valid karena nilai korelasi sesuai dengan nilai yang dipakai yaitu  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  yang dijelaskan bahwa nilai-nilai itu lebih besar sama dengan yaitu ( $\geq 0,3$ ).

Sedangkan untuk mengukur koefisien keandalan (*reability*) kuesioner dengan cara menggunakan *Cronbach Alpha* diuji pada alpha 0 (nol) - 1 (satu). Kriteria pengujiannya adalah jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  yang berarti reliabel, serta sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  yang artinya tidak reliabel. Suatu instrument dapat dinyatakan reliabel bila memiliki nilai alpha 0,6 atau lebih. Dengan hasil bahwa variabel penelitian ini memenuhi uji reliabilitas dimana  $\alpha \geq 0,6$ . Dengan demikian, maka semua variabel penelitian dinyatakan reliabel karena didapatkan hasil  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ .

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Berdasarkan uji ini memakai grafik P-Plot dimana gambar P-Plot yang dapat diartikan bahwa data terdistribusi normal sebab data menyebar dan mengikuti arah garis diagonal, jadi model regresi memenuhi normalitas dan model regresi telah memenuhi uji asumsi normalitas. Sedangkan untuk mendukung dan membuktikan hasil uji normalitas grafik perlu dilakukan Kolmogorov-Smirnov, *output* yang diketahui nilai dari signifikansi (Asymp.Sig 2-tailed) sebesar 0,588.

Karena signifikansi  $> 0,05$  ( $0,588 > 0,05$ ), artinya data yang telah diuji terdistribusi normal.

### 2. Uji Multikolinearitas

Batasan yang dipakai ialah nilai *tolerance*  $> 0,05$  atau *VIF*  $< 5$ . Model regresi linier berganda baik. Artinya, terbebas dari multikolinearitas sehingga dapat dipakai pada penelitian. Berdasarkan hasil dari uji multikolienaritas yang telah dianalisis nilai *tolerance* variabel *independent* ( $X_1$ ) 0,471 dan ( $X_2$ ) 0,471 yang berarti ( $> 0,05$ ). Sementara untuk hasil dari nilai *VIF* ( $X_1$ ) 2,125 dan ( $X_2$ ) 2,125 yang menyatakan bahwa seluruh variabel *independent*  $< 5$ , sehingga regresi penelitian tidak terjadi masalah dalam uji ini.

### 3. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini bermaksud untuk mengetahui kesamaan atau perbedaan varian suatu residual antar pengamatan.

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas mengartikan tidak ada heteroskedastisitas pada persamaan regresi, sehingga dinyatakan layak untuk digunakan dalam memprediksi kepuasan kerja karyawan karena titik-titik pada sumbu Y dengan menyebar di atas dan di bawah angka 0 tanpa membentuk suatu pola.

## Metode Analisis dan Langkah-Langkahnya

Melalui skala Likert variabel dapat diukur dan dijabarkan dengan memperhatikan tanggapan responden. Deskripsi tersebut digunakan untuk menghitung *scoring* dan nilai rata-rata.

**Tabel 3 Skala Pengukuran Variabel**

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono, 2009

Untuk mengukur pengaruh antara suatu variabel *dependent* dengan dua atau lebih variabel *independent* persamaan atau fungsi dalam regresi sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Analisis korelasi berganda menurut Sugiyono (2009), menjelaskan kuatnya hubungan dari dua variabel atau lebih variabel *dependent* secara bersama-sama terhadap 1 (satu) variabel *dependent*. Berikut ini adalah pedoman penafsiran dari korelasi.

**Tabel 4 Interpretasi Nilai r**

Interval Nilai r	Interpretasi
0,001 – 0,200	Sangat Lemah
0,201 – 0,400	Lemah
0,401 – 0,600	Cukup Kuat
0,601 – 0,800	Kuat
0,801 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, 2009

Menurut Ghozali (2011), koefisien determinasi digunakan untuk mengukur regresi dalam menerangkan variasi variabel *dependent* yang dengan menggunakan:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel *independent* secara simultan terhadap variabel *dependent*. (Ghozali, 2005), dan untuk menguji signifikan hubungan variabel *dependent* dengan variabel *independent* secara simultan. (Sugiyono, 2009). Dengan rumus Uji F sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (n - K - 1)}$$

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial variabel *dependent* dengan variabel terikat dengan asumsi tingkat signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05. Dengan tahap

perumusan hipotesis, menentukan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ), (dk) derajat kebebasan dengan rumus  $n-k-1$ . Menurut Sugiyono (2009), adapun rumus pada Uji t yaitu:

$$t = \frac{r(n-2)}{(1-r^2)}$$

Hasil dari pengujian hipotesis tersebut adalah:

- Bila  $t_{hitung}$  lebih kecil dari atau sama dengan  $t_{tabel}$  ( $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ ) pada  $\alpha = 0,05$  maka  $H_0$  di terima dan  $H_a$  ditolak.
- Bila  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) pada  $\alpha = 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  di terima.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Perwita Margasakti Jakarta adalah perusahaan yang melakukan usaha di bisnis *property* khususnya mengelola gedung Mal Ambassador. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan yang bernaung dibawah kepemimpinan Sinar Mas Land yang berlokasi di Gedung Mal Ambassador Lt. 4, Jl. Prof. Dr. Satrio, Jakarta Selatan.

### Deskripsi Responden

Objek yang diteliti adalah karyawan PT.Perwita Margasakti Jakarta. Adapun karakteristik karyawan dapat dijelaskan berdasarkan dari jenis kelamin, usia, masa kerja dan pendidikan terakhir. Kuesioner disebar kepada 79 karyawan sebagai berikut:

**Tabel 5 Rekapitulasi Karakteristik Karyawan**

Kriteria	Prosentase	Keterangan
Jenis Kelamin	57%	Laki-laki
Usia	70%	20 s/d 28 tahun
Masa Kerja	87%	1 s/d 10 tahun
Pendidikan Terakhir	56%	SMA/Sederajat

Berdasarkan Tabel 5 disimpulkan bahwa karyawan sebanyak 57% adalah laki-laki, dengan usia 20 s/d 28 tahun sebanyak 70%, dengan masa kerja 1 s/d 10 tahun sebanyak 87%, dan pendidikan terakhir SMA/Sederajat sebanyak 56%. Adapun tanggapan karyawan mengenai indikator promosi jabatan adalah:

dalam perusahaan tersebut. Sedangkan untuk memperoleh promosi jabatan karyawan harus mencapai persyaratan dan prosedur dari perusahaan. Hal inilah yang akhirnya membuat karyawan termotivasi terus-menerus berusaha meningkatkan prestasi kerjanya.

**Tabel 6. Tanggapan Karyawan Mengenai Promosi Jabatan**

No	Uraian	Penilaian Resp.	Keterangan
1	Kejujuran dalam bekerja	3,34	Kejujuran dalam bekerja cukup baik untuk memenuhi syarat promosi jabatan
2	Kejujuran dalam melaksanakan tugas	3,10	Kejujuran dalam melaksanakan tugas cukup baik untuk memenuhi syarat pemberian promosi jabatan
3	Kedisiplinan dalam bekerja	3,11	Kedisiplinan dalam bekerja cukup baik untuk memenuhi syarat promosi jabatan.
4	Mentaati prosedur dan peraturan	3,55	Karyawan mentaati prosedur dan peraturan dengan baik untuk mendapat promosi jabatan
5	Menyelesaikan pekerjaan bersama tim	3,02	Karyawan cukup baik untuk menyelesaikan pekerjaan bersama tim agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat.
6	Bekerja sesuai <i>job description</i>	3,81	Karyawan bekerja sesuai <i>job description</i> dengan baik untuk mendukung pemberian promosi jabatan.
7	Pencapaian prestasi kerja	3,09	Pencapaian prestasi kerja cukup baik untuk memenuhi syarat pemberian promosi jabatan
8	Penilaian prestasi kerja	3,10	Penilaian prestasi kerja cukup baik untuk memenuhi syarat promosi jabatan.
9	Berinovasi dalam tugas dan pekerjaan	3,13	Berinovasi dalam tugas dan pekerjaan cukup baik untuk memenuhi syarat promosi jabatan.
10	Penyelesaian kerja secara cepat dan rapih	3,08	Karyawan menyelesaikan kerja secara cepat dan rapih dengan cukup baik.
11	Kemampuan berkomunikasi	3,14	Kemampuan berkomunikasi karyawan cukup baik untuk memenuhi syarat promosi jabatan.
12	Kemampuan menerima dan memberikan informasi	3,66	Karyawan menerima dan memberikan informasi dengan baik, sehingga memenuhi syarat untuk mendapatkan promosi jabatan.
13	Loyalitas terhadap perusahaan	3,25	Loyalitas terhadap perusahaan cukup baik untuk memenuhi syarat promosi jabatan.
14	Berpartisipasi aktif di kegiatan perusahaan	3,10	Karyawan berpartisipasi aktif dikegiatan perusahaan dengan cukup baik, untuk memenuhi syarat promosi jabatan.
15	Pemimpin membina bawahan	3,10	Pemimpin dengan cukup baik membina bawahan untuk mendapatkan promosi jabatan.
16	Pemimpin mampu memotivasi karyawan	3,27	Pemimpin cukup baik memotivasi karyawan untuk mendapat kesempatan promosi jabatan.
17	Penempatan kerja sesuai pendidikan	3,09	Penempatan kerja sesuai pendidikan dilakukan dengan cukup baik karena sesuai dengan standar pendidikan karyawan.
18	Pendidikan berpengaruh pada promosi jabatan	3,24	Karyawan menerima dengan cukup baik bahwa pendidikan berpengaruh pada promosi jabatan sebagai dasar pemberian promosi jabatan.
<b>Rata-rata</b>		<b>3,23</b>	<b>Cukup Baik</b>

Berdasarkan Tabel 6 dari hasil rekapitan tentang promosi jabatan diartikan bahwa rata-rata nilainya cukup baik. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa karyawan memahami dengan cukup baik penilaian-penilaian di

Adapun rekapitulasi tanggapan karyawan terhadap variabel kompensasi pada Tabel 7 di bawah ini.

**Tabel 7 Rekapitulasi Tanggapan Karyawan Mengenai Kompensasi**

No	Uraian	Penilaian Responden	Keterangan
1	Standar gaji yang sesuai	3,09	Standar gaji yang diterima karyawan cukup tinggi karena sesuai UMR.
2	Gaji sesuai beban kerja	3,14	Gaji yang diterima karyawan cukup tinggi dan sudah cukup sesuai dengan beban kerja.
3	Upah lembur yang diberikan sesuai waktu kerja lembur	3,56	Upah lembur yang diterima karyawan tinggi karena sesuai dengan waktu lembur yang sudah digunakan.
4	Pemberian insentif sesuai jabatan	3,55	Pemberian insentif sesuai jabatan dilakukan dengan baik karena karyawan menerima insentif sesuai peraturan perusahaan.
5	Tunjangan sesuai harapan	3,28	Tunjangan yang diterima karyawan cukup tinggi dan sesuai dengan harapan.
6	Pemenuhan kebutuhan baik fisik maupun psikis	3,30	Pemenuhan kebutuhan secara fisik dan psikis cukup baik.
7	Fasilitas sesuai kebutuhan kerja	3,10	Fasilitas sesuai kebutuhan kerja yang disediakan sudah cukup baik sehingga membantu pekerjaan karyawan.
8	Fasilitas membantu menyelesaikan pekerjaan	3,87	Fasilitas untuk membantu menyelesaikan pekerjaan sudah baik karena fasilitas yang ada sangat membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan
<b>Rata-rata</b>		<b>3,25</b>	<b>Cukup Tinggi</b>

Dari hasil rekapitulasi pada Tabel 7 diartikan bahwa rata-rata nilai kompensasi cukup tinggi, artinya karyawan yang menerima kompensasi sudah dianggap sudah sesuai.

Adapun rekapitulasi tanggapan karyawan terhadap kepuasan kerja pada Tabel 8 berikut:

**Tabel 8. Rekapitulasi Tanggapan Kepuasan Kerja Karyawan**

No	Uraian	Penilaian Resp.	Keterangan
1	Berganti pekerjaan	3,10	Karyawan cukup puas dengan pekerjaan saat ini
2	Peluang kerja	3,11	Karyawan cukup puas dengan peluang kerja yang tersedia
3	Sanksi tegas	3,40	Karyawan sudah puas dengan sanksi tegas yang diterapkan oleh perusahaan
4	Kehadiran di hari kerja	3,40	Karyawan sudah puas dengan tingkat kepatuhan terhadap disiplin kerja dengan hadir pada setiap hari kerja.
5	Usia mempengaruhi kepuasan kerja	3,15	Karyawan sudah cukup puas dengan pekerjaan saat ini karena usia karyawan mempengaruhi kepuasan kerja
6	Tingkat usia	3,37	Tingkat usia karyawan berpengaruh pada kepuasan kerja sehingga pada usia tertentu pencapaian kepuasan kerja akan berbeda
7	Puas dengan pekerjaan saat ini	3,12	Karyawan cukup puas dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan keahlian yang dimiliki.
8	Tingkat pekerjaan	3,12	Karyawan cukup puas dengan pekerjaan yang saat ini dimiliki
<b>Rata-rata</b>		<b>3,22</b>	<b>Cukup Puas</b>

Dari hasil rekapitulasi pada Tabel 8 diartikan bahwa rata-rata nilai kepuasan kerja karyawan masuk kedalam kategori cukup puas, artinya usaha perusahaan untuk mencapai kepuasan kerja pada karyawan masih dirasa kurang maksimal.

**Hasil Uji Faktor-Faktor Promosi Jabatan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Perwita Margasakti Jakarta**

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan *software SPSS for Windows*, maka diperoleh:

Kriteria pengambilan keputusan uji F adalah membandingkan antara  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ . Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka variabel promosi jabatan ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja ( $Y$ ). Sebaliknya, bila  $F_{hitung}$  lebih kecil dari  $F_{tabel}$  ( $F_{hitung} < F_{tabel}$ ) artinya tidak berpengaruh secara simultan.

Dari hasil nilai F pada Tabel 9 tersebut,  $F_{hitung}$  38.167 dan nilai  $F_{tabel}$  untuk  $\alpha = 0,05$  di mana  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% variabel promosi jabatan ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) mempunyai

**Tabel 9 Rangkuman Hasil Perhitungan Faktor-Faktor Promosi Jabatan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients Beta		
(Constant)	.901	3.064		.294	.770
X <sub>1</sub>	.298	.072	.491	4.159	.000
X <sub>2</sub>	.285	.127	.265	2.244	.028
t-tabel	= 1.992				
F-hitung	= 38.167				
Sig.	= 0.000				
F-tabel	= 19.483				
R	= 0,708				
R <sup>2</sup>	= 0.501				
Adjusted R <sup>2</sup>	= 0.488				
SEE	= 2.221				

Sumber : Data Diolah, 2017

Berdasarkan hasil ringkasan pada Tabel 9 diperoleh R Square sebesar 0,501 atau 50,1%. Artinya bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel promosi jabatan ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) sebesar 50,1%. Sedangkan sisanya sebesar 49,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Sebelum digunakan sebagai dasar kesimpulan, persamaan regresi diperoleh dan telah memenuhi asumsi regresi terlebih dahulu diuji koefisien regresinya. Adapun pengujian bisa dilakukan secara simultan dengan menggunakan uji F atau secara parsial dengan menggunakan uji t.

pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) karyawan PT. Perwita Margasakti.

Setelah dilakukan uji F, maka kriteria pengambilan keputusan secara parsial dilakukan dengan menggunakan Uji t. Uji t dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , artinya bahwa variabel promosi jabatan ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja ( $Y$ ). Sebaliknya, bila  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  ( $t_{hitung} < t_{tabel}$ ) artinya tidak berpengaruh secara parsial.

Dari hasil nilai  $t$  pada Tabel 9 tersebut,  $t_{1\text{-hitung}}$  4,159 dan  $t_{2\text{-hitung}}$  2,244 serta nilai  $t_{\text{-tabel}}$  1,992 untuk  $\alpha = 0,05$  di mana  $t_{1\text{-hitung}} > t_{\text{-tabel}}$  dan  $t_{2\text{-hitung}} > t_{\text{-tabel}}$  pada tingkat kepercayaan 95% variabel promosi jabatan ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) karyawan.

### **KESIMPULAN DAN IMPLIKASI**

Dari hasil dan pembahasan penelitian dapat disimpulkan:

1) Promosi jabatan dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja; 2) Promosi jabatan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; 3) Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja.

Adapun saran yang dapat diberikan:

1) Sebaiknya perusahaan meningkatkan peluang promosi jabatan serta memperjelas informasi tentang syarat-syarat pemberian promosi jabatan sehingga kepuasan kerja akan bertambah. 2) Sebaiknya perusahaan meningkatkan pemberian kompensasi secara berkala dan sesuai PP No. 78 tahun 2015 sehingga kepuasan kerja bertambah 3) Sebaiknya pihak perusahaan secara berkala menjadwalkan pertemuan untuk setiap karyawan, agar terjalin komunikasi antar karyawan agar terwujud kerjasama lebih baik. Adapun bentuk pertemuan dilakukan berbagai kegiatan seperti rekreasi dan pembuatan *group* baik dalam dunia nyata maupun sosial media. 4) Sebaiknya pihak perusahaan membuat kebijakan tentang pemberian gaji agar kepuasan kerja meningkat, serta memberikan insentif dengan memperhatikan hal-hal lain agar gaji karyawan meningkat. Adapun beberapa cara bisa dijadikan pertimbangan penilaian prestasi kerja, pencapaian target, serta beban kerja karyawan. 5) Bagi peneliti selanjutnya, khususnya yang tertarik dan berminat meneliti lebih dalam lagi

mengenai promosi jabatan dan kompensasi serta kepuasan kerja diharapkan mampu mengembangkan penelitian dengan berusaha membahas secara detil tentang faktor-faktor yang peningkatan kepuasan kerja serta dapat jumlah populasi menambah agar penelitian dapat dilakukan lebih luas sehingga meningkatkan pengaruh lain untuk kepuasan kerja seperti isi pekerjaan, supervisi, organisasi, rekan kerja dan kondisi kerja.

### **UCAPAN TERIMAKASIH**

Ucapan terima kasih kepada PT. Perwita Margasakti Jakarta

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian. Suatu Pendekatan Praktik*. Ed Revisi VI. Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara., Anwar Prabu AA. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Nazir, Mohamad. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Pervormance Apparsial*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Simamora, Henry. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. STIE YKPN.
- Sugiyono. 2009. *Metode penelitian Pendidikan Pendekatan kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta.