



**PENGARUH GAJI, PROMOSI JABATAN DAN  
REKAN KERJA TERHADAP KEPUASAN  
KERJA PEGAWAI DI KANTOR DESA  
BUKIT MAS BESITANG**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

**RANI SAPITRI**  
NPM: 1715310205

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
M E D A N**

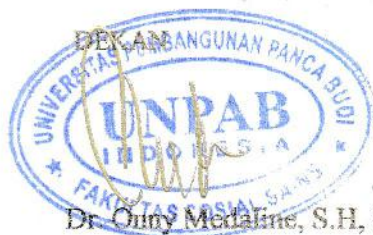
**PENGESAHAN SKRIPSI**

**N A M A** : RANI SAPITRI  
**NPM** : 1715310205  
**PROGRAM STUDI** : MANAJEMEN  
**JENJANG** : S 1 ( STRATA SATU )  
**JUDUL SKRIPSI** : PENGARUH GAJI, PROMOSI JABATAN, DAN PENGAWASAN  
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI KANTOR DESA  
BUKIT MAS BESITANG

Medan, Juli 2021

**KETUA PROGRAM STUDI**

Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si



Dr. Onny Medaline, S.H, M.Kn

**PEMBIMBING I**

(Mira Yosefa Siregar, S.Pd., M.Si)

**PEMBIMBING II**

Rahmat Hidayat, SE., MM



FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN

PERSETUJUAN UJIAN

N A M A : RANI SAPITRI  
NPM : 1715310205  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S 1 ( STRATA SATU )  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAJI, PROMOSI JABATAN, DAN PENGAWASAN  
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI KANTOR DESA  
BUKIT MAS BESITANG

Medan, Juli 2021

ANGGOTA I

(Mira Yosefa Siregar, S.Pd., M.Si)

ANGGOTA III

(Rahmat Hidayat, SE., MM)

ANGGOTA II

(Surya Asih, SE., M.Si)

ANGGOTA IV

(Dr. Muhammad Toyib Daulay, SE., MM)

ANGGOTA V

(Rindi Andika, SE., MM)

## SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : RANI SAPITRI  
Npm : 1715310205  
Fakultas/Program studi : SOSIAL SAINS / MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH GAJI, PROMOSI JABATAN, DAN PENGAWASAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI KANTOR DESA BUKIT MAS BESITANG

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan,

  
(RANI S.



## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : RANI SAPITRI  
Npm : 1715310205  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Schubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Juli 2021

  
(RANI SAI...)





Acc Sidang U. Hizaw

PB.7

MIRA TOSEGA PPS

**PENGARUH GAJI, PROMOSI JABATAN DAN  
PENGAWASAN TERHADAP KEPUASAN  
KERJA PEGAWAI DI KANTOR DESA  
BUKIT MAS BESITANG**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

**RANI SAPITRI**  
1715310205

Acc Sidang PPS 4

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2021**

# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

## FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM  
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)  
(TERAKREDITASI)  
(TERAKREDITASI)  
(TERAKREDITASI)  
(TERAKREDITASI)

### PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR\*

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : RANI SAPITRI  
 Tanggal/Tgl. Lahir : Alur meranti / 16 Juli 1999  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310205  
 Program Studi : Manajemen  
 Konsentrasi : Manajemen SDM  
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 144 SKS, IPK 3.38  
 Nomor Hp : 082275109916  
 Saya ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

Judul

Pengaruh Gaji, Promosi dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Desa Bukit Mas0

Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Yang Tidak Perlu

  
 Rektor I  
  
 ( Cahyo Pramono, S.E., M.M. )

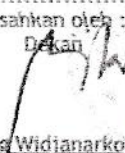
Medan, 14 Februari 2021

Pemohon,

  
 ( Rani Sapitri )

Tanggal : .....

Disahkan oleh :  
Dekan

  
 ( Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM. )

Tanggal : .....

Disetujui oleh :  
Dosen Pembimbing I :

  
 ( Mira Yosefa Siringar, S.Pd., M.Si )

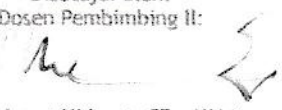
Tanggal : .....

Disetujui oleh :  
Ka. Prodi Manajemen

  
 ( Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi, M.Si. )

Tanggal : .....

Disetujui oleh :  
Dosen Pembimbing II :

  
 ( Rahmat Hidayat, SE., MM )

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km 4,5 Telp. (061) 50200511 PO.BOX 1099 Medan  
Email : ekonomi@pancabudi.ac.id http ://www.pancabudi.ac.id  
Medan - SumateraUtara - Indonesia

**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL/SKRIPSI**

UNIV/PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi Medan  
Fakultas : Sosial Sains  
Dosen Pembimbing : Mira Yosefa Siregar, S.Pd., M.Si  
Nama Mahasiswa : Rani Sapitri  
NPM : 1715310205  
Jenjang Pendidikan : Srata I  
Judul Skripsi : Pengaruh Gaji, Promosi Jabatan, dan Pengawasan Terhadap  
Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Desa Bukit Mas Besitang

Tanggal	Perubahan Materi	Paraf	Keterangan
07/07/21	Tabel Saran. Sampel. Sisang		

Medan,  
Diketahui / Disetujui Oleh:  
Dekan



Dr. Onuy Medaline, SH., M.Kn

Dosen Pembimbing I

Mira Yosefa Siregar, S.Pd., M.Si





**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km 4,5 Telp. (061) 50200511 PO.BOX 1099 Medan  
Email : ekonomi@pancabudi.ac.id http://www.pancabudi.ac.id  
Medan – Sumatera Utara – Indonesia

**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL/SKRIPSI**

UNIV/PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi Medan  
Fakultas : Sosial Sains  
Dosen Pembimbing : Rahmat Hidayat, SE., MM  
Nama Mahasiswa : Rani Sapitri  
NPM : 1715310205  
Jenjang Pendidikan : Srata I  
Judul Skripsi : Pengaruh Gaji, Promosi Jabatan, dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Desa Bukit Mas Besitang

Tanggal	Perubahan Materi	Paraf	Keterangan
	Ude sesuai Panduan		
	lihat Aspek- dan kerangka PBI		
	Langsung		
	AEC si 2011		

Medan,  
Diketahui / Disetujui Oleh:  
Dekan



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn

Dosen Pembimbing II

Rahmat Hidayat, SE., MM

: Permohonan Meja Hijau

Medan, 16 Juli 2021  
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
 Fakultas SOSIAL SAINS  
 UNPAB Medan  
 Di -  
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : RANI SAPITRI  
 Tempat/Tgl. Lahir : Alur meranti / 16 Juli 1999  
 Nama Orang Tua : PARDIANTO  
 N. P. M : 1715310205  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Program Studi : Manajemen  
 No. HP : 082275109916  
 Alamat : Jalan Pasundan Gg, Menteng No.27e Sei Putih Timur II,  
 Medan Petisah

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Gaji, Promosi dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Desa Bukit Mas, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangi dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp.</b>	<b>2,750,000</b>

Ukuran Toga :

M

Diketahui/Dijetujui oleh :

Hormat saya



Onny Medaitne, S.H., M.Kn  
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



RANI SAPITRI  
 1715310205

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
  - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
  - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

# Analyzed document: RANI SAPITRI\_1715310205\_MANAJEMEN.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi\_License03

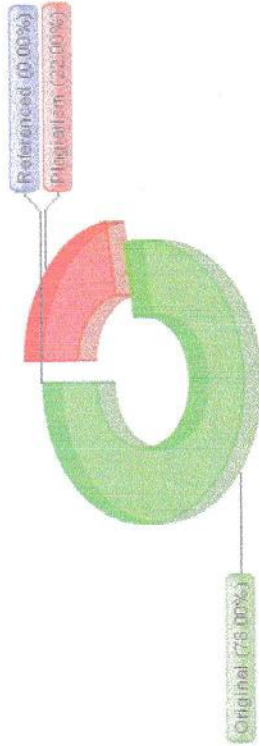
Comparison Preset Rewrite Detected language:

Check type: Internet Check



Detailed document body analysis:

Relation chart:



Distribution graphic:



Top sources of plagiarism: 42



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA  
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122


**SURAT BEBAS PUSTAKA  
NOMOR: 62/PERP/BP/2021**

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan  
nama saudara/i:

Nama : RANI SAPITRI  
NIM : 1715310205  
Tahun/Semester : Akhir  
Jurusan : SOSIAL SAINS  
Kelas/Prodi : Manajemen

Sejak tanggal 16 Juli 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus  
bagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 16 Juli 2021  
Diketahui oleh,  
Kepala Perpustakaan

  
Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

1. Dokumen : FM-PERPUS-06-01  
2. Revisi : 01  
3. Efektif : 04 Juni 2015

## SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa saurat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13 R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



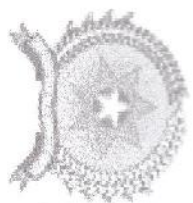
No. Dokumen : PM-UJMA-06-02

Revisi

: 00

Tgl Eff

: 23 Jan 2019



YAYASAN PROF. DR. H. KADELUN YAHYA

# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 P.O. BOX 1099 TGA. 081-30105057 Fax. (081) 4314505  
MEDAN - INDONESIA  
Website : [www.pancaabud.ac.id](http://www.pancaabud.ac.id) Email: [admin@pancaabud.ac.id](mailto:admin@pancaabud.ac.id)

## LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : RANI SAPTRI  
NPM : 1715310205  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Sarjana Satu  
Dosen Pembimbing : Rahmat Hidayat, SE., MM  
Judul/Ekskpsi : Pengaruh Gaya, Promosi Ulabar dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Desa Bukit Rias Bestung

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Kecurangan
15 Februari 2021	bertanyakan ke Nya, agar dapat di seahkan	Revisi	
29 Maret 2021	Acc seminar	Diterima	
25 Juni 2021	acc	Diterima	
04 November 2021	bertanyakan ke di portal meskipun sudah di kirim ke W.A saya ya Acc final	Diterima	

Medan, 10 November 2021  
Dosen Pembimbing,



Rahmat Hidayat, SE., MM



WYASIAN PRIDE DR. H. KADIRUN YAHYA

# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106067 Fax. 061-4514308  
MEDAN - INDONESIA  
Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

## LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : **RANI SAPITRI**  
NPM : **1716310205**  
Program Studi : **Manajemen**  
Jurang Pendidikan : **Sarjana Saru**  
Dosen Pembimbing : **Mia Yosza Siregar, S.Pd., M.Si**  
Judul Skripsi : **Pengaruh Gaj. Promosi Jabatan dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Desa Bukit Mas Besitang**

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Kesimpulan
19 Maret 2021	Acc sempoa, Sudah Berbingan 3 X	Disebuti	
07 Juli 2021	ACC sidang	Disebuti	

Medan, 10 November 2021  
Dosen Pembimbing,

Mia Yosza Siregar, S.Pd., M.Si



## ABSTRAK

---

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Gaji, Promosi Jabatan, dan Pengawasan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Desa Bukit Mas Besitang. Sampel pada penelitian ini dengan menggunakan metode teknik sampling jenuh. Sampel pada penelitian ini 45 responden. Penelitian ini dilakukan dari bulan April 2021 sampai Juli 2021. Penelitian ini menggunakan data primer yang diolah dengan IBM Statistic SPSS 26. Teknik analisis data yang digunakan adalah model regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan Gaji, Promosi Jabatan, dan Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Desa Bukit Mas Besitang. Uji t menunjukkan Gaji memiliki  $t_{hitung} 2.426 > t_{tabel} 1,679$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Promosi Jabatan memiliki  $t_{hitung} 11,129 > t_{tabel} 1,679$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , dan Pengawasan memiliki  $t_{hitung} 3.155 > t_{tabel} 1,679$  dan signifikan  $0,001 > 0,05$ . Uji F menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  yang diperoleh sebesar 198,194 dan signifikan sebesar 0,000. Hasil uji determinasi menunjukkan 93,1 % Kepuasan Kerja dapat di peroleh dan di jelaskan oleh Gaji, Promosi Jabatan, dan Pengawasan sedangkan sisanya dari faktor lain.

**Kata Kunci : Gaji, Promosi Jabatan, Pengawasan dan Kepuasan Kerja**



## ABSTRACT

---

*This study was conducted to determine the effect of salary, promotion, and supervision on job satisfaction of employees at Bukit Mas Besitang Village Office. The sample in this study using the saturated sampling technique method. The sample in this study was 45 respondents. This research was conducted from April 2021 to July 2021. This study used primary data processed with IBM Statistic SPSS 26. The data analysis technique used was multiple linear regression model. The results of this study indicate that Salary, Position Promotion, and Supervision have a positive and significant effect both partially and simultaneously on Job Satisfaction of Bukit Mas Besitang Village Office Employees. The t-test shows Salary has  $t_{count} 2.426 > t_{table} 1.679$  and significant  $0.000 < 0.05$ . Position Promotion has  $t_{count} 11,129 > t_{table} 1,679$  and significant  $0.000 < 0.05$ , and Supervision has  $t_{count} 3,155 > t_{table} 1.679$  and significant  $0.001 > 0.05$ . The F test shows the Fcount value obtained is 198,194 and is significant at 0.000. The results of the determination test show 93.1% Job Satisfaction can be obtained and explained by Salary, Promotion, and Supervision while the rest is from other factors.*

**Keywords: Salary, Promotion, Supervision and Job Satisfaction**

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirrahim*

Segala puji dan syukur penulis junjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmatnya penulis dapat mengajukan Skripsi ini yang disusun guna memenuhi syarat pembuatan Skripsi. Adapun judul yang penulis ajukan adalah sebagai berikut; “ **Pengaruh Gaji , Promosi , Jabatan, dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Desa Bukit Mas.**”

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian Skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan SE., M. M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Pasca Budi Medan.
2. Bapak Dr. Bambang Widjanarko S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap SE., M.Si selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca budi Medan.
4. Ibu Mira Yosefa Siregar S.Pd, M.Si Selaku Dosen Pembimbing 1(satu) yang telah banyak memberikan masukan dan meluangkan waktu membimbing penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal.
5. Bapak Rahmat Hidayat S.E., M.M., selaku dosen pembimbing 2(dua) yang telah banyak memberikan masukan dan meluangkan waktu membimbing penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal.

6. Seluruh staff dan pegawai Kantor Desa Bukit Mas.
7. Kedua Orang Tua yang sangat penulis sayangi dan cintai, terimakasih atas doa, kasih sayang, cinta, perhatian dan dukungan baik moral maupun materi yang tidak mungkin terbalaskan. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan ridho-Nya kepada keduanya.

Penulis juga menyadari bahwa kesalahan dalam pengetikan maupun penyampaian dalam penulisan proposal ini yang disengaja oleh penulis yang mempunyai keterbatasan. Terimakasih.

Medan, Agustus 2021

Rani Sapitri

## DAFTAR ISI

<b>COVER .....</b>	<b>i</b>
<b>PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>PERSETUJUAN UJIAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTARCT .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I       PENDAHULUAN.....</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	7
C. Batasan Masalah .....	7
D. Perumusan Masalah .....	8
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	8
F. Keaslian Penelitian.....	9
<b>BAB II       TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>11</b>
A. Landasan Teori.....	11
1. Kepuasan Kerja .....	11
2. Gaji.....	17
3. Promosi Jabatan .....	23
4. Pengawasan.....	28
B. Penelitian Terdahulu .....	32
C. Kerangka Konseptual .....	34
D. Hipotesis.....	37
<b>BAB III       METODE PENELITIAN .....</b>	<b>39</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	39
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	39
1. Tempat/lokasi penelitian .....	39
2. Waktu Penelitian .....	40
C. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data .....	40
1. Populasi.....	40
2. Sampel.....	41
3. Jenis Data .....	41

4. Sumber Data.....	41
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	42
1. Variabel Penelitian.....	42
2. Devinisi Operasional.....	43
E. Skala Pengukuran Variabel.....	44
F. Teknik Pengumpulan Data.....	45
G. Teknik Analisis Data.....	45
1. Uji Kualitas Data.....	46
a. Uji Validitas (Keabsahan).....	46
b. Uji Reabilitas (kehandalan).....	46
2. Uji Asumsi Klasik.....	46
a. Uji normalitas.....	47
b. Uji Multikolinieritas.....	48
c. Uji heterokedasitas.....	49
3. Uji kesesuaian ( <i>Test Goodness Of Fit</i> ).....	49
a. Uji Regresi Linear Berganda.....	49
4. Uji Hipotesis.....	50
a. Uji Parsial.....	50
b. Uji Simultan.....	51
5. Koefisien Determinasi.....	52

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian.....	54
1. Deskripsi Objek Penelitian.....	54
a. Sejarah Penelitian.....	54
b. Visi, Misi dan Program.....	55
2. Struktur Organisasi.....	57
3. Deskripsi Karakteristik Responden.....	57
a. Karakteristik Jenis Kelamin.....	58
b. Karakteristik Pendidikan.....	58
c. Karakteristik Usia.....	59
d. Karakteristik Masa Kerja.....	59
4. Deskripsi Vraiabel Penelitian.....	60
a. Variabel Gaji ( $X_1$ ).....	60
b. Variabel Promosi Jabatan ( $X_2$ ).....	63
c. Variabel Pengawasan ( $X_3$ ).....	65
d. Variabel Kepuasan Kerja ( $Y$ ).....	69
5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas.....	72
6. Pengujian Asumsi Klasik.....	74
7. Regresi Linear Berganda.....	78
8. Uji Hipotesis.....	80
B. Pembahasan.....	83
1. Gaji Terhadap Kepuasan Kerja.....	83
2. Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja.....	84
3. Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja.....	84

4. Gaji, Promosi Jabatan, dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja.....	85
---	----

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	87
B. Saran.....	88

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Organisasi adalah unit sosial atau entitas sosial yang didirikan oleh manusia dalam jangka waktu yang relative lama, beranggotakan sekelompok manusia minimal dua orang, mempunyai kegiatan yang terkoordinir teratur dan terstruktur didirikan untuk mencapai tujuan tertentu dan mempunyai identitas lainnya. Kesuksesan suatu perusahaan atau organisasi bergantung pada pemanfaatan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam pembangunan untuk menghadapi era globalisasi. Oleh karena itu perlu diadakan pengembangan terhadap aspek sumber daya manusia, dalam rangka untuk mencapai tujuan dari organisasi.

Pada dasarnya kebutuhan hidup manusia tidak hanya berupa materi tapi juga bersifat non materi seperti kebanggaan dan kepuasan yang akan mempengaruhi kepuasan hidupnya. Kepuasan bersifat abstrak, tidak terlihat dan hanya dapat ditemukan sampai sejauh mana hasil kerja memenuhi harapan seseorang. Kepuasan kerja dari masing-masing individu berlainan, karena memang pada dasarnya kepuasan kerja bersifat individual dimana masing-masing individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan sikap individu itu sendiri. Salah satu upaya organisasi dalam mempertahankan pegawainya adalah dengan memperhatikan kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu factor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal.

Fenomena yang ada pada Kantor Desa Bukit Mas Besitang mengenai gaji, promosi jabatan, dan pengawasan terhadap kepuasan kerja yang dapat dari melakukan pra survei terlihat dimana pimpinan Desa belum memperhatikan pemberian gaji sesuai UMR Kabupaten Langkat yang layak dalam arti yang sesuai dengan kebutuhan pegawai. Mengenai promosi jabatan yang dimana memperhatikan posisi jabatan yang kosong pada setiap Bidang, seperti adanya pegawai yang sudah pension atau dimutasikan ke Desa yang lain, ini akan berdampak kepada kepuasan kerja pegawai dalam aktifitas sehari-harinya. Dengan adanya pengawasan dalam pengamatan kegiatan operasional dengan membandingkan atau mengukur kegiatan organisasi yang sedang dilaksanakan dengan rencana yang ditetapkan sebelumnya agar tujuan perusahaan dan manajemen dapat tercapai.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang terhadap pekerjaan. Ini dampak dari sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi pegawai dalam pemenuhan kepuasan kerja. Ketika pegawai merasa puas dengan pekerjaannya, mereka dapat mengekspresikan sesuatu yang lebih baik atau positif tentang pekerjaan mereka. Pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi jalannya organisasi

Robbins (2015:170) Mendefinisikan Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya penghasilan yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima. Pada prinsipnya setiap perusahaan selalu



mengharapkan karyawannya bekerja secara optimal agar dapat meningkatkan keuntungan dan membantu mempercepat pencapaian tujuan organisasi lainnya.

**Tabel 1.1 Pra Survey Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

No	PERTANYAAN	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1.	Apakah pegawai menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada Anda sehingga kepuasan kerja meningkat ?	8	40%	12	60%
2.	Apakah pegawai senang dengan penilaian untuk promosi jabatan berdasarkan prestasi dan kepuasan kerja pegawai ?	10	50%	10	50%
3.	Apakah Bapak/Ibu senang peran pengawasan memberikan tindakan koreksi untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi sebelumnya sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai ?	10	50%	10	50%

*Sumber: Penulis 2021*

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas dengan pengambilan sampel observasi terhadap 20 orang pegawai yang bekerja di Kantor Desa Bukit Mas Besitang. Penulis dapat melihat bahwa masih kurangnya gaji yang diterima seorang pegawai sehingga tidak cukup dan tidak sesuai berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan, sehingga dalam kepuasan kerja pegawai kurang optimal. Pemberian gaji yang telah ditentukan oleh instansi bukan satu-satunya factor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja bagi pegawai, terdapat factor lain yang dapat meningkatkan kepuasan dari pegawai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai adalah penghasilan yang antara lain diterima melalui gaji. Pemberian gaji yang layak dalam arti yang sesuai dengan kebutuhan pegawai, kondisi instansi dan ketentuan yang berlaku. Faktor gaji menjadi hal yang biasa yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Jika hak dari pegawai dapat terpenuhi maka kepuasan

kerja pegawai juga akan meningkat yang menyebabkan tujuan dari instansi dapat tercapai. Banyak orang yang berpendapat bahwa gaji merupakan faktor terutama untuk timbulnya kepuasan kerja. Sampai taraf tertentu hal ini memang bisa diterima, terutama dalam suatu negara yang sedang berkembang dimana uang merupakan kebutuhan yang vital untuk bisa memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari. Rivai (2014:360) Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai karyawan yang memberikan sumbangan dan pikiran dalam mencapai tujuan bersama

**Tabel 1.2 Pra Survey Variabel Gaji (X<sub>1</sub>)**

No	PERTANYAAN	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1.	Apakah pimpinan membayar gaji pegawai secara tepat waktu ?	4	20%	16	80%
2.	Apakah metode pembayaran gaji yang diberikan instansi berdasarkan pembagian hasil kerja pegawai ?	10	50%	10	50%
3.	Apakah penentuan pembayaran gaji untuk pegawai berdasarkan tingkat pendidikan ?	6	30%	14	70%

*Sumber: Penulis 2021*

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas, dengan pengambilan sampel observasi terhadap 20 orang pegawai yang bekerja di Kantor Desa Bukit Mas Besitang. Penulis dapat melihat bahwa pimpinan belum membayar gaji pegawai sesuai dengan jadwal yang ditetapkan oleh instansi. Gaji merupakan sejumlah uang yang diberikan kepada seorang baik itu seorang pegawai atau karyawan sebagai imbalan jasa atau usaha atau kerja yang telah dilakukannya terhadap perusahaan. Dalam memberikan gaji setiap organisasi memiliki system yang berbeda-beda. Dimana gaji yang diberikan kepada para tenaga juga berbeda sesuai dengan jabatan dan tingkat golongannya. Sehingga bukanlah suatu hal yang mengherankan apabila suatu organisasi mengalami kesulitan dalam

melakukan perhitungan gaji tenaga kerja tersebut. Hal ini umumnya disebabkan karena adanya jumlah tenaga kerja yang sangat banyak dan waktu yang digunakan untuk menghitung gaji sangatlah singkat yang biasanya dilakukan diakhir bulan.

Selain factor gaji, factor promosi jabatan juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Desa Bukit Mas Besitang. Pada saat seorang pegawai bekerja disebuah perusahaan maka selalu menginginkan promosi yang mengalami perubahan dari sebelumnya. Keinginan untuk berubah memang itu sudah menjadi sifat dasar manusia yang ingin lebih baik dan terus lebih baik, bisa kita menyebut itu sebagai sifat fitra manusia. Maka begitu juga para pegawai yang bekerja disetiap organisasi sering berfikir apa yang memang haruskan mereka memperoleh promosi jabatan, dan bagaimana promosi itu bisa diraih. Pegawai yang berkualitas dan memiliki talenta yang baik cenderung akan selalu mencari tempat kerja yang lebih baik, dan kemungkinan mereka berhenti dari tempat sebelumnya untuk mencari pekerjaan di tempat yang memiliki masa depan yang lebih baik dan menajnjikan. Dan kondisi ini jelas menjadi beban bagi organisasi untuk memikirkan bagaimana cara mempertahankan pegawai yang berkualitas tersebut.

**Tabel 1.3 Pra Survey Variabel Promosi Jabatan (X<sub>2</sub>)**

No	PERTANYAAN	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1.	Apakah pimpinan sering melakukan promosi jabatan ?	5	20%	15	80%
2.	Apakah promosi jabatan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai ?	15	80%	5	20%
3.	Apakah disiplin merupakan salah satu peningkatan dalam promosi jabatan ?	15	80%	5	20%

*Sumber: Penulis 2021*

Berdasarkan Tabel 1.3 diatas, dengan pengambilan sampel observasi terhadap 20 orang pegawai yang bekerja di Kantor Desa Bukit Mas Besitang. Penulis dapat melihat bahwa pimpinan belum melakukan tindakan promosi jabatan terhadap pegawainya. Sehingga dapat menurunkan kepuasan kerja pegawai. , bagi setiap pegawai merupakan suatu hal yang diinginkan. Karena hal tersebut selain meningkatkan status social dimasyarakat yang menimbulkan kebanggaan pada diri sendiri tentunya juga akan meningkatkan jumlah kompensasi yang mereka dapatkan. Simamora (2011:235) mengemukakan promosi jabatan memungkinkan perusahaan untuk mendayagunakan kemampuan dan keahlian karyawan setinggi mungkin. Promosi merupakan perkembangan yang positif dari seorang pekerja atau karyawan karena pekerjaannya dinilai baik oleh pejabat yang berwenang.

Selain factor gaji dan promosi jabatan, salah satu factor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pengawasan. Pengawasan mempunyai arti penting bagi setiap organisasi. Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efesien) dan berhasil guna efektif, sesuai dengan rencana yang telah ditetaokan sebelumnya. Dan sebagaimana diketahui bahwa masing-masing fungsi pimpinan berhubungan erat satu sama lain, yaitu: merencanakan, mengorganisasikan, menyusun dan memberi perintah serta pengwasan. Semua ini merupakan prosedur atau urutan pelaksanaan dalam merealisasikan tujuan yang akan dicapai dari semua fungsi pimpinan, fungsi pengwasan merupakan salah satu kunci yang menentukan berhasil sasaran atau tujuan yang telah direncanakan sebelumnya. Handoko (2013:357) Pengawasan adalah proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen

tercapai. Ini berkenan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan.

**Tabel 1.4 Pra Survey Variabel Pengawasan (X<sub>3</sub>)**

No	PERTANYAAN	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1.	Apakah pimpinan sering melakukan pengawasan kerja dilakukan setiap hari ?	8	40%	12	60%
2.	Apakah pimpinan sering melakukan pengawasan dengan mengoreksi jika terjadi kesalahan dalam bekerja ?	8	40%	12	60%
3.	Apakah pimpinan telah melakukan pengawasan secara langsung kepada pegawainya ?	4	20%	16	80%

*Sumber: Penulis 2021*

Berdasarkan Tabel 1.4 diatas, dengan pengambilan sampel observasi terhadap 20 orang pegawai yang bekerja di Kantor Desa Bukit Mas Besitang. Penulis dapat melihat bahwa pimpinan belum melakukan pengawasan secara langsung kepada pegawainya, pengawasan kerja adalah suatu proses kegiatan pimpinan yang sistematis untuk membandingkan, mamstikan dan menjamin bahwa tujuan dan sesuai standart opsional prosedur, rencana, intruksi dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan oleh organisasi, serta untuk mengambil tindakan perbaikan dan pencegahan yang diperlukan sumberdaya yang paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, penulis menduga tingkat kepuasan kerja pegawai ini dipicu oleh adanya gaji, promosi jabatan, dan pengawasan terhadap kepuasan kerja yang dilakukan pegawai. Oleh karena itu, apabila pihak Kantor Desa Bukit Mas Besitang memperhatikan gaji, promosi jabatan, dan pengawasan secara lebih bijak, maka hal ini mendorong peningkatan kepuasan kerja pegawai itu sendiri. Maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul

## **“Pengaruh Gaji, Promosi Jabatan, dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Desa Bukit Mas Besitang”**

### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas serta untuk memperoleh kejelasan terhadap masalah yang akan dibahas, maka penulis mengidentifikasi masalah yaitu:

1. Pimpinan belum membayar gaji pegawai sesuai dengan jadwal yang ditetapkan oleh instansi.
2. Pimpinan belum melakukan tindakan promosi jabatan terhadap pegawainya.
3. Pimpinan belum melakukan pengawasan secara langsung kepada pegawainya.
4. Pegawai belum menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada pegawai

### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi diatas, maka penelitian ini dibatasi agar pembahasannya lebih focus dan ter arah serta tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan dengan demikian penulis membatasi masalah hanya pada Gaji, Promosi Jabatan, Pengawasan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Desa Bukit Mas Besitang.

### **D. Rumusan Masalah**

Dari masalah penelitian tersebut, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Gaji secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Desa Bukit Mas Besitang ?
2. Apakah Promosi Jabatan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Desa Bukit Mas Besitang ?
3. Apakah Pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Desa Bukit Mas Besitang ?
4. Apakah Gaji, Promosi Jabatan dan Pengawasan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Desa Bukit Mas Besitang ?

#### **E. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

##### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan :

- 1) Untuk mengetahui apakah Gaji secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Desa Bukit Mas Besitang.
- 2) Untuk mengetahui apakah Promosi Jabatan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Desa Bukit Mas Besitang.
- 3) Untuk mengetahui apakah Pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Desa Bukit Mas Besitang.

- 4) Untuk mengetahui apakah, Gaji Promosi Jabatan dan Pengawasan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Desa Bukit Mas Besitang.

## **2. Manfaat Penelitian**

- 1) Bagi penulis akan menjadi suatu pengalaman yang sangat berharga dalam proses penyelesaian studi dan menjadi informasi ilmiah bagi peneliti lanjutan.
- 2) Bagi instansi, menjadi informasi dan saran bagi pihak Kantor Desa Bukit Mas Besitang didalam Gaji Promosi Jabatan dan Pengawasan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai
- 3) Bagi peneliti selanjutnya, menjadi informasi kajian-kajian ilmiah yang mendukung pengembangan ilmu manajemen khususnya anajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan Gaji Promosi Jabatan dan Pengawasan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

## **F. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Muhammad Akbar Gumilar R (2018) “ **Pengaruh Gaji dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Infomedia Nusantara di Bandung**”. Sedangkan penelitian ini berjudul “ **Pengaruh Gaji, Promosi Jabatan, dan Pengawasan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Desa Bukit Mas Beitang**”.

Perbedaan penelitian ini terletak pada :

### **1) Variabel Penelitian**



Penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu, Gaji dan Masa Kerja, dan 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan. Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas Gaji, Promosi Jabatan, dan Pengawasan, dan 1 (satu) variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja.

## **2) Jumlah Observasi/Sampel**

Penelitian terdahulu menggunakan 75 responden, sedangkan penelitian ini menggunakan 45 responden.

## **3) Waktu Penelitian**

Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2018, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2021.

## **4) Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian terdahulu di PT.Infomedia Nusantara di Bandung, sedangkan penelitian ini dilakukan di Kantor Desa Bukit Mas Besitang.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kepuasan Kerja**

###### **a. Pengertian Kepuasan Kerja**

Sutrisno (2012:73) Mendefinisikan Kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi.

Wulantika, (2017:5) Kepuasan kerja secara umum menyakut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Karena menyangkut sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang. Kepuasan itu tidak tampak serta nyata, tetapi dapat diwujudkan dalam suatu hasil pekerjaan. Salah satu maalah yang sangat penting adalah mendorong karyawan untuk lebih produktif.

Robbins (2015:170) Mendefinisikan Kepuasan Kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya penghasilan yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakni apa yang seharusnya mereka terima. Pada prinsipnya setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawanya bekerja secara optimal agar dapat meningkatkan keuntungan dan membantu mempercepat pencapaian tujuan organisasi lainnya.

George (2012:75) kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan dan kepercayaan yang dimiliki orang tentang pekerjaannya atau merupakan salah satu sikap pekerjaan yang paling penting dalam bekerja, yang berpotensi mempengaruhi berbagai perilaku dalam organisasi dan kontribusi pada tingkat kesejahteraan karyawan.

Afandi (2018) kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja.

Wibowo (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepausan kerjanya pun berbeda-beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

Berdasarkan definisi di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif atau negative yang timbul dari sikap tanggung jawab dari seorang pegawai terhadap kerjaan yang dilakukan dan diharapkannya dan berpengaruh terhadap perusahaannya.

Kepuasan kerja merupakan salah satu factor yang sangat penting bagi setiap pegawainya, karena dengan mencapai dengan kepuasan kerja, maka pegawai akan merasa nyaman untuk melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja berhubungan serta dengan factor sikap. Seseorang yang mempunyai tingkat

kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif sebaliknya seseorang yang mempunyai tingkat kepuasan kerja negative terhadap pekerjaannya.

### **b. Pengukuran Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah sikap bagaimana seseorang merasakan pekerjaan dan aspek-aspeknya. Ada beberapa alasan mengapa perusahaan harus benar-benar memperhatikan kepuasan kerja. Rivai (2014:480) yang dapat dikategorikan sesuai dengan fokus pegawai atau perusahaan, yaitu:

- 1) Manusia berhak diperlakukan dengan adil dan hormat, pandangan ini merujuk terhadap perspektif kemanusiaan. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perlakuan yang baik. Penting juga dirasakan untuk memperhatikan indikator emosional atau kesehatan psikologis.
- 2) Kepuasan kerja dapat menciptakan perilaku yang mempengaruhi fungsi-fungsi perusahaan. Perbedaan kepuasan kerja antara unit-unit organisasi dapat mendiagnosis potensi persoalan.

### **c. Faktor-faktor Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan**

Robins (2015) Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja pegawai ada 6 faktor yaitu:

- 1) Upah
- 2) Promosi jabatan
- 3) Rekan kerja

#### d. Dampak Kepuasan Kerja

Dampak perilaku dari kepuasan dan ketidakpuasan kerja telah banyak diteliti dan dikaji. Banyak perilaku dan hasil kerja pegawai yang diduga merupakan hasil dari kepuasan atau tidak kepuasan kerja. Hal-hal tersebut tidak hanya meliputi variable kerja seperti unjuk kerja dan *turnover*, tetapi juga non kerja seperti kesehatan dan kepuasan hidup. Berikut uraian mengenai dampak kepuasan kerja pegawai:

##### 1) Kinerja

Sebagian pakar membuktikan bahwa kepuasan kerja serta kaitannya dengan motivasi kerja pada akhirnya meningkatkan kinerja. Namun ada beberapa juga yang melakukan penelitian bahwa kepuasan kerja tidak selalu berdampak positif terhadap kinerja.

##### 2) *Organizational Citizenship Behavior*

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) atau yang juga dikenal dengan perilaku ekstra peran adalah perilaku pegawai untuk membantu rekan kerja atau organisasi.

##### 3) Perilaku Menghindar

Ketidakhadiran atau kemangkiran dan pindah kerja adalah perilaku-perilaku yang dilakukan pegawai untuk melarikan diri dari pekerjaan yang tidak memuaskan. Banyak teori yang menduga bahwa pegawai yang tidak menyukai pekerjaannya akan menghindarinya dengan cara bersifat permanen, yaitu berhenti atau keluar dari organisasi, atau sementara dengan cara tidak masuk kerja atau datang terlambat

#### 4) *Burnout*

*Burnout* adalah emosional *disress* atau keadaan psikologis yang dialami dalam bekerja. *Burnout* lebih merupakan reaksi emosi terhadap pekerjaan. Teori *burnout* mengatakan bahwa pegawai yang dalam keadaan *Burnout* mengalami gejala-gejala kelelahan emosi dan motivasi kerja yang rendah, tetapi bukan depresi.

#### 5) Kesehatan Mental dan Fisik

terdapat beberapa bukti tentang adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan kesehatan fisik dan mental. Suatu kajian longitudinal menyimpulkan bahwa ukuran-ukuran dari kepuasan kerja merupakan peramal yang baik bagi panjang umur atau rentang kehidupan.

#### 6) Perilaku Kontraproduktif

Perilaku yang berlawanan dengan *Organizational Citizenship* adalah *counterproductive*. Perilaku ini terdiri dari tindakan yang dilakukan pegawai baik secara sengaja maupun tidak disengaja yang merugikan organisasi. Perilaku tersebut meliputi penyerangan terhadap rekan kerja, penyerangan terhadap organisasi, sabotase dan pencurian.

#### 7) Kepuasan Kerja

Saling mempengaruhi antara pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan merupakan factor penting untuk memahami reaksi pegawai terhadap pekerjaannya. Kepuasan hidup berhubungan dengan perasaan seseorang tentang kehidupan secara keseluruhan.

### e. **Penyebab Kepuasan Kerja**

Banyak factor yang mempengaruhi kepuasan kerja, factor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada pegawai bergantung

pada pribadi masing-masing pegawai. Wibowo (2017:417) terdapat lima factor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan yaitu sebagai berikut:

1) Pemenuhan kebutuhan

Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhan.

2) Perbedaan

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar dari pada apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima diatas harapan.

3) Pencapaian Nilai

Gagasan pencapaian nilai adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4) Keadilan

Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relative lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.

5) Komponen Genetik



Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagai merupakan fungsi sifat pribadi dan factor genetic. Model ini menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan. Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa penyebab kepuasan kerja adalah pemenuan kebutuhan, perbedaan, pencapaian nilai, keadilan, komponen genetic.

#### **f. Indikator Kepuasan Kerja**

Afandi (2018) Indikator menentukan kepuasan kerja yaitu:

- 1) Upah
- 2) Promosi
- 3) Rekan kerja

## **2. Gaji**

### **a. Pengertian Gaji**

Mulyadi (2016:309) gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manager, sedangkan upah umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh). Umumnya gaji dibayarkan secara tetap perbulan

Sumarso (2011:307) Gaji adalah imbalan kepada pegawai yang diberikan atas tugas-tugas administrasi dan pimpinan yang jumlahnya biasa tetap secara bulana

Mangkunegara (2013:85) gaji adalah uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan.

Mardi (2011:107) Gaji adalah sebuah bentuk pembayaran atau sebuah hak yang diberikan oleh sebuah perusahaan atau instansi kepada pegawai.

Hasibuan (2016:118) Gaji adalah baas jasa yang dibayar secara periodic kepada karyawan tetaps serta mempunyai jaminan yang pasti.

Rivai (2014:360) Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai karyawan yang memberikan sumbangan dan pikiran dalam mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa gaji adalah suatu bentuk pembayaran periodic dari perusahaan/organisasi kepada pegawainya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja. Gaji dapat diterima pegawai dilingkungan organisasi.

#### **b. Faktor-faktor gaji**

Sirait (2015;24-25) terdapat beberapa factor yang mempengaruhi dalam menentukan gaji antara lain adalah:

- 1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja
- 2) Serikat pekerja
- 3) Kemampuan untuk membayar
- 4) Produktifitas
- 5) Biaya hidup
- 6) Pemerintah

#### **c. Proses Penentuan Gaji**

Rivai (2011:759-761) proses penentuan gaji / upah terbagi menjadi 4

bagian yaitu:

- 1) Analisis jabatan / tugas
- 2) Evaluasi jabatan/tugas
- 3) Survey gaji/upah
- 4) Penentuan tingkat gaji/ upah

**d. Indikator Gaji**

Mangkunegara (2013:86) indikator gaji yaitu:

- 1) Tingkat bayaran.
- 2) Metode pembayaran
- 3) Penentuan bayaran

**e. Tujuan Pemberian Gaji**

Rivai (2011:762-763) tujuan dari gaji/upah adalah:

- 1) Ikatan kerja sama

Dengan pemberian gaji terjalannya ikatan kerja sama formal antara pemilik atau pengusaha dan pegawai. Pegawai harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pemilik atau pengusaha wajib membayar gaji sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

- 2) Kepuasan kerja

Dengan gaji pegawai akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status social, dan egoisticnya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatan.

- 3) Pengadaan efektif

Jika program gaji ditetapkan cukup besar, pengadaan pegawai yang qualified untuk perusahaan akan lebih murah.

## 4) Motivasi

Jika gaji yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi para pegawainya.

## 5) Stabilitas Karyawan

Dengan program gaji atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stabilitas pegawai lebih terjamin karena turnover relative kecil.

## 6) Disiplin

Dengan memberikan gaji yang cukup besar maka disiplin pegawai semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturam yang berlaku.

## 7) Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program gaji yang baik maka pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan pegawai akan konsistensi pada pekerjaannya.

## 8) Pengaruh Asosiasi Usaha Sejenis/Kadin

Dengan program gaji atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas pegawai lebih terjamin karena turnover relative kecil dan perpindahan ke perusahaan sejenis dapat dihindarkan.

## 9) Pengaruh Pemerintah

Jika program gaji sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

#### **f. Tahapan Utaman dalam Pemberian Gaji**

Dalam pembayaran gaji, factor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah keadilan dan kelayakan. Hal ini berguna agar hasil kerja yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, dan yang terpenting agar tidak terjadi kecemburuan social diantara para pegawai.

Rivai (2011:763), bahwa tahapan utama dalam memberikan gaji/upah didasarkan kepada 2 (dua) asa, yaitu:

##### 1) Asas Adil

Besarnya gaji/upah yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis kelamin, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Jadi adil bukan berarti sikap karyawan menerima gaji/upah yang sama besarnya. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas karyawan akan lebih baik.

##### 2) Asas Layak dan Wajar

Gaji diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya yang normatik yang ideal. Tolak ukur layak adalah relative, penetapan besarnya gaji didasarkan atas batas gaji minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku. Manajer personalia diharuskan selalu memantau dan menyesuaikan gaji/upah dengan eksternal konsistensi yang sedang berlaku. Hal ini penting supaya semangat kerja karyawan yang qualified tidak berhenti, tuntutan serikat buruh dikurangi, dan lain-lain.

### 3. Promosi Jabatan

#### a. Pengertian Promosi Jabatan

Pemberian promosi jabatan oleh instansi/ organisasi adalah sebuah bentuk penghargaan atau *reward* yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan pegawai untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Berikut pengertian promosi jabatan menurut para ahli:

Hasibuan (2016:108) manajemen sumber daya manusia, dasar dan kunci keberhasilan promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi didalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar.

Simamora (2011:235) mengemukakan promosi jabatan memungkinkan perusahaan untuk mendayagunakan kemampuan dan keahlian karyawan setinggi mungkin. Promosi merupakan perkembangan yang positif dari seorang pekerja atau karyawan karena pekerjaannya dinilai baik oleh pejabat yang berwenang.

Siagian (2011:169) mendefinisikan promosi jabatan adalah promosi terjadi apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan dari pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hirarki lebih tinggi dari penghasilannya lebih besar.

Manullang (2012:153) menyatakan promosi jabatan bertai kenaikan jabatan, yakni menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya.

Wahyudi (2012:173) menyatakan promosi jabatan adalah perubahan posisi atau jabatan pekerjaan dari tingkat yang lebih rendah ketingkat yang lebih tinggi. Perubahan ini biasanya akan diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, hak serta status social seseorang.

Dari penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan merupakan suatu perpindahan jabatan dari jabatan yang rendah kejabatan yang lebih tinggi yang tentunya diikuti tugas, wewenang, dan tanggung jawab lebih besar pula. Adanya promosi jabatan pada suatu perusahaan sangat berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja pegawai dimana dengan adanya promosi maka pegawai akan termotivasi untuk selalu berusaha bekerja dengan baik dengan harapan yang akan memperoleh promosi jabatan yang diadakan oleh perusahaan. Dengan demikian akan membawa dampak lebih baik pula untuk kemajuan suatu organisasi.

#### **b. Dasar- Dasar Promosi Jabatan**

Handoko (2012) pedoman yang dijadikan dasar untuk emmpromosikan karyawan/pegawai adalah:

- 1) Pengalam (lamanya pengalaman kerja karyawan)
- 2) Kecakapan (keahlian dan kecakapan)
- 3) Kombinasi kecakapan dan pengalam (lamanya epngalaman dan kecakapan.

#### **c. Tujuan Promosi Jabatan**

Hasibuan (2013:113) tujuan dari promosi jabatan adalah:

- 1) Memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang beprestasi kerja yang lebih tinggi.

- 2) Menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status social yang semakin tinggi dan penghasilan yang semakin besar.
- 3) Merangsang agar karyawan agar lebih bergairah dalam bekerja, berdisiplin tinggi dan memperbesar produktivitas kerja.
- 4) Menjalin stabilitas kepegawaian dengan direalisasinya promosi kepada karyawan dengan dasar dan pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.
- 5) Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai (*multiplier effect*) dalam perusahaan timbul lowongan berantai.
- 6) Memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan.
- 7) Menambah atau memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan, hal ini merupakan daya dorong bagi karyawan lainnya.
- 8) Mengisi kekosongan jabatan karena penjabatnya berhenti. Agar jabatan itu tidak kosong maka dipromosikan karyawan lainnya.
- 9) Karyawan yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat, semangat kesenangan dan ketenangannya dalam bekerja semakin meningkat sehingga produktivitasnya semakin meningkat.
- 10) Mempermudah penarik pelamar, kesempatan promosi merupakan gaya pendorong dan perangsang bagi pelamar untuk memasukkan lamarannya.

#### **d. Syarat-Syarat Promosi Jabatan**

Untuk mendapatkan pegawai yang layak mendapatkan promosi jabatan, instansi atau organisasi harus mempunyai syarat-syarat pegawai untuk



dipromosikan, sehingga promosi jabatan yang dilakukan diberikan kepada pegawai yang tepat.

Hasibuan (2013:111) mengatakan bahwa persyaratan promosi jabatan untuk setiap perusahaan tidak selalu sama tergantung pada perusahaan masing-masing, syarat-syarat promosi pada umumnya meliputi hal-hak berikut:

1) Kejujuran

Karyawan harus jujur terutama pada dirinya sendiri, bawahannya, perjanjian-perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan tersebut, harus sesuai kata dengan perbuatannya.

2) Disiplin

Karyawan harus disiplin pada dirinya tugas-tugasnya, serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun kebiasaan.

3) Prestasi Kerja

Karyawan itu mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggung jawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja sama secara efektif dan efisien.

4) Kerjasama

Karyawan dapat bekerja secara harmonis dengan sesama karyawan baik horizontal maupun vertical dalam mencapai sasaran perusahaan.

5) Kecakapan

Karyawan harus cakap, kreatif, inovatif dalam menjalankan tugas-tugas pada jabatannya tersebut dengan baik.

6) Loyalitas

Karyawan harus memberika perusahaan dari tindakan yang merugikan.

7) Kepemimpinan

Dia harus membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaan.

8) Komunikatif

Karyawan itu dapat berkomunikasi secara efektif dan mampu menerima atau mempersiapkan informasi dari atasan maupun dari bawahannya dengan baik, sehingga tidak terjadi miss komunikasi.

**e. Ciri-ciri Promosi Jabatan**

Rivai (2011:212) promosi jabatan memiliki ciri-ciri yang dapat terlihat secara nyata baik oleh diri sendiri maupun oleh pegawai lainnya. Ada dua ciri-ciri dalam pelaksanaan promosi jabatan yaitu:

1) Perubahan jabatan

Jabatan harus mencerminkan adanya perubahan jabatan seorang pegawai dari suatu jabatan ke jabatan lainnya yang lebih tinggi tanggung jawabnya.

2) Gaji Meningkatkan

Selain perubahan pada tingkat jabatan promosi juga harus dapat meningkatkan gaji atau upah yang diterima oleh pegawai.

**f. Indikator Promosi Jabatan**

Hasibuan (2013:108) sebuah standar dapat dianggap sebagai pengukur yang ditetapkan, sesuatu yang harus diusahakan, untuk diperbandingkan. Secara umum standar berarti apa yang akan dicapai sebagai ukuran untuk penilaian. Indikator promosi jabatan adalah sebagai berikut:

- 1) Disiplin
- 2) Prestasi kerja
- 3) Pendidikan

#### **4. Pengawasan**

##### **a. Pengertian Pengawasan**

Saraswati (2015) Pengawasan adalah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Handoko (2013:357) Pengawasan adalah proses untuk menajmin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan.

Daulay (2017:218) menyatakan bahwa pengawasan adalah usaha sistemik untuk menetapkan standart pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang system informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standart yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperulkan untuk menajmin bahwa semua sumber daya yang memiliki perusahaan telah dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan. Definisi pengawasan tersebut menunjukkan bahwa pengawasan merupakan proses unsur-unsur essensial.

Robbins (2016:290) pengendalian, pengawasan atau (*controlling*) merupakan proses monitoring terhadap aktivitas yang dilakukan sumber daya organisasi untuk memastikan bahwa aktivitas yang dilakukan tersebut akan dapat mencapai tujuan.

yang telah ditetapkan dan tindakan koreksi dapat dilakukan untuk memperbaiki penyimpangan yang terjadi.

Fahmi (2014:138) menjelaskan bahwa pengawasan secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan kerja adalah suatu proses kegiatan pimpinan yang sistematis untuk membandingkan, mamstikan dan menajmin bahwa tujuan dan sesuai standart, rencana, intruksi dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan oleh organisasi, serta untuk mengambil tindakan perbaikan dan pencegahan yang diperlukan sumberdaya yang paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan organisasi.

#### **b. Fungsi Pengawasan Kerja**

Daulay (2017:220) Fungsi pengawan kerja merupakan fungsi yang berhubungan dengan usaha yang menyelamatkan perusahaan kearah yang dicita-citakan yaitu kearah yang telah direncanakan. Dilihat dari hubungannya diantara fungsi-fungsi manajemen, fungsi perencanaan berhubungan dengan fungsi pengawasan kerana dapat dikatakan rencana itu sebagai standar atau alat pengawasan bagi pekerjaan yang sedang dikerjakan. Pelaksanaan rencana akan baik, jika pengawasan yang dilakukan dengan baik. Demikian pula fungsi pengawasan karena sesungguhnya pengawasan itu merupakan tindak lanjut dari perintah-perintah yang sudah dikeluarkan.

Sedangkan Handoko (2016:26) fungsi penagwasan pada dasarnya mencakup empat unsur yaitu:

- 1) Penetapan standar pelaksanaan.
- 2) Penentuan ukuran-ukuran pelaksanaan.
- 3) Pengukuran pelaksanaan nyata dan membandingkannya dengan standar yang telah ditetapkan.
- 4) Pengambilan tindakan koreksi yang diperlukan bila fungsi pelaksanaan menyimpang dari standar.

**c. Tujuan Pengawasan**

Daulay (2017:222) tujuan pengawasan kerja antara lain:

- 1) Mengetahui jalannya pekerjaan apakah lancar atau tidak.
- 2) Memperbaiki kesalahan yang dibuat oleh pegawai dan mengusahakan pencegahan agar tidak terulang kembali kesalahan yang sama atau timbulnya kesalahan yang baru.
- 3) Mengetahui penggunaan *budget* yang telah ditetapkan dalam rencana awal (*planning*) terarah kepada sasarannya dan sesuai dengan apa yang direncanakan.
- 4) Mengetahui pelaksanaan kerja sesuai dengan program (fase atau tingkat pelaksana)
- 5) Mengetahui hasil pekerjaan dibandingkan dengan yang telah ditetapkan dalam perencanaan.

**d. Jenis-Jenis Pengawasan Kerja**

Handoko (2016:259) ada tiga jenis dasar pengawan kerja yaitu:

- 1) Pengawasan pendahuluan

Dirancang untuk mengantisipasi masalah-masalah atau penyimpangan-penyimpangan diri dari standar atau tujuan dan

memungkinkan koreksi dibuat sebelum suatu tahap kegiatan tertentu diselesaikan.

## 2) Pengawasan

Tipe pengawasan ini merupakan proses-proses dimana aspek-aspek tertentu dari suatu prosedur harus disetujui dulu, atau syarat tertentu harus dipenuhi dulu sebelum kegiatan-kegiatan bisa dilanjutkan, atau menjadi semacam peralatan (*double check*) yang lebih menjamin ketetapan pelaksanaan suatu kegiatan.

## 3) Pengawasan Umpan Balik

### e. **Factor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan Kerja**

Handoko (2013) factor-faktor pengawasan adalah :

#### 1) Perubahan lingkungan organisasi

Melalui fungsi pengawasan manajer mendeteksi perubahan-perubahan yang berpengaruh pada barang dan jasa organisasi, sehingga mampu menghadapi tentang atau memanfaatkan kesempatan yang diciptakan perubahan-perubahan yang terjadi.

#### 2) Peningkatkan kompleksitas organisasi

Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati. Berbagai jenis produk harus diawasi untuk menjamin bahwa kualitas dan profitabilitas tetap terjaga.

#### 3) Kesalahan-kesalahan

System pengawasan kemungkinan atasan mendeteksi kesalahan yang ada sebelum menjadi kritis.

### f. **Indikator Pengawasan**

Robbins (2016:290) terdiri dari empat indikator yaitu:

- 1) Pengukuran (*Measurement*)
- 2) Membandingkan (*Compare*)
- 3) Melakukan tindakan (*Action*)

## B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu telah dilakukan terkait dengan Gaji, Promosi Jabatan dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Penelitian	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Devi Anggraini (2019) Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan	Pelatihan dan Pengawasan	Kinerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini secara parsial dan simultan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan
2	Fitria Pabandari, dkk (2020) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Bidan dalam Masa Pandemic Covid-19	Kepuasan Kerja (X1) Stres Kerja (X2)	Kinerja (Y)	Regresi Berganda	Hasil penelitian ini secara parsial dan simultan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Bidan dalam Masa Pandemic Covid-19

3	Muhammad Akbar Gumilar R (2018) Pengaruh Gaji dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Infomedia Nusantra di Bandung	Gaji (X1) Masa Kerja (X2)	Kinerja karyawan (Y)	Regresi Liner Berganda	Hasil penelitian ini secara parsial dan simultan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengaruh Gaji dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Infomedia Nusantra di Bandung
4.	Nurul Afifah, dkk (2012) Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Surakarta	Pengawasan (X1) Motivasi (X2)	Kepuasan Kerja (Y)	Regresi Liner Berganda	Hasil penelitian ini secara parsial dan simultan menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Surakarta
5	Riski Vahdis, dkk (2017) Pengaruh Gaji, Tunjangan, dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai (studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah)	Gaji (X1) Tunjangan (X2) Promosi Jabatan (X3)	Kinerja Pegawai (Y)	Regresi Liner Berganda	Hasil penelitian ini secara parsial dan simultan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengaruh Gaji Tunjangan, dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai (studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah)
6	Unggul Wahyu Ginanjar (2016) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Home Industri Cotton Buds Turiyo Desa Megulung Kidul	Lingkungan Kerja (X1) Gaji (X2)	Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Regresi Liner Berganda	Hasil penelitian ini secara parsial dan simultan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Home Industri Cotton Buds Turiyo Desa Megulung Kidul



6					Buds Turiyo Desa Megulung Kidul
---	--	--	--	--	---------------------------------

*Sumber: Penulis 2021*

### **C. Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual intinya menjelaskan konstelasi hubungan antara variabel yang akan diteliti. Konstelasi hubungan tersebut di idealnya dikuatkan oleh teori atau penelitian sebelumnya. Variabel penelitian ini yaitu Gaji, Promosi Jabatan, dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

Rusiadi (2013), kerangka konseptual merupakan uraian tentang hubungan antar variabel yang terikan dalam masalah terutama yang akan diteliti, sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan pustaka. Jadi kerangka berfikir ini merupakan sistesis tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang dideskripsikan:

#### **1. Hubungan Gaji Terhadap Kepuasan Kerja**

Gaji adalah suatu bentuk pembayaran periodik dari perusahaan/organisasi kepada pegawainya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja. Gaji yang diberikan secara tepat waktu dan sesuai dengan nominal yang sepakati akan memberikan kepuasan yang lebih terhadap pegawai karena iya merasa haknya sebagai pegawai telah dipenuhi oleh perusahaan, biasanya sistem penggajiannya perminggu atau perbulan tergantung dari kesepakatannya. Jika dikelola dengan

baik, ini akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan serta memelihara pegawai dengan baik. Namun sebaliknya jika pengelolaanya buruk dan pegawai tidak merasa puas atas apa yang diterimanya, akan mengakibatkan hal-hal yang negative yang tidak diinginkan oleh perusahaan misalnya, terjadi mogok kerja bahkan meninggalkan perusahaan. Rivai (2014:360) Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai karyawan yang memberikan sumbangan dan pikiran dalam mencapai tujuan bersama. Factor gaji menjadi hal yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Jika hak dari pegawai dapat terpenuhi kinerja pegawai akan meningkat yang menyebabkan tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

## **2. Hubungan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Pemberian promosi jabatan oleh instansi/ organisasi adalah sebuah bentuk penghargaan atau *reward* yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan pegawai untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Promosi jabatan juga dipandang oleh sebagai pengakuan atas kemampuan dan potensi karyawan yang bersangkutan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi, dengan adanya program promosi jabatan ini maka karyawan akan merasa berpotensi akan merasakan kepuasan dalam bekerja didalam perusahaan tersebut. Di Kantor Desa Bukit Mas Besitang promosi jabatan juga dijadikan sebagai acuan untuk melihat tingkat kepuasan kerja pegawai, dengan adanya promosi jabatan maka pegawai yang merasa berpotensi akan merasakan kepuasan kerja dalam pekerjaan diinstansi tersebut. Tingkat kepuasan kerja di Kantor Desa Bukit Mas Besitang dapat dilihat

dari gaji yang diberikan dirasa dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari, dan adanya kesempatan untuk meningkatkan karir. Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Gultom (2015) yang menjelaskan bahwa Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

### **3. Hubungan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja**

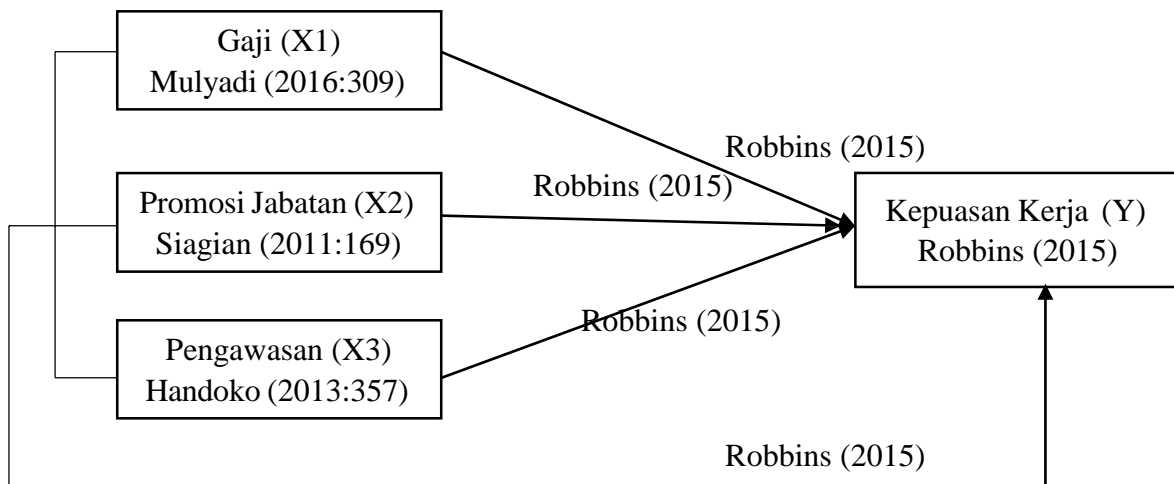
Pengawasan yang merupakan salah satu aspek yang menyebabkan kepuasan kerja dapat diidentifikasi sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Pelaksanaan pengawasan bertujuan menjamin agar setiap pekerjaan dapat dilaksanakan secara maksimal, sesuai dengan yang diharapkan. Handoko (2013:357) Pengawasan adalah proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan. Jika pekerjaan benar berarti tujuan organisasi dapat tercapai yang pada akhirnya kepuasan dalam bekerja. Sehingga pengawasan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

### **4. Hubungan Gaji, Promosi Jabatan dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja**

Gaji yang diberikan secara tepat waktu dan sesuai dengan nominal yang sepakati akan memberikan kepuasan yang lebih terhadap pegawai karena ia merasa haknya sebagai pegawai telah dipenuhi oleh perusahaan, biasanya system penggajiannya perminggu atau perbulan tergantung dari kesepakatannya. Salah satu factor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja adalah penghasilan yang diantaranya diterima melalui gaji. Factor gaji menjadi hal yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja. Jika hak dari karyawan dapat terpenuhi maka

kepuasan kerja pegawai juga akan meningkat yang menyebabkan tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Promosi jabatan adalah merupakan proses pemindahan yang pegawai dari suatu jabatan ke jabatan yang lain dan mempunyai tanggung jawab yang lebih tinggi dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak dan status yang lebih tinggi. Pelaksanaan pengawasan bertujuan menjamin agar setiap pekerjaan dilaksanakan secara maksimal, sesuai dengan yang diharapkan. Jika pekerjaan benar berarti tujuan organisasi dapat tercapai yang pada akhirnya akan menimbulkan kepuasan dalam bekerja. Sehingga pengawasan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**



*Sumber: Penulis 2021*

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis diartikan suatu jawaban yang sementara terhadap suatu permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Sugiyono (2013) perumusan hipotesis merupakan langkah ketiga dalam penelitian setelah mengemukakan kerangka berfikir dan landasan teori. Hipotesis disusun dan diuji

untuk menunjukkan benar atau salah dengan cara terbebas dari nilai dan pendapat peneliti yang menyusun dan mengujinya.

- 1) Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Desa Bukit Mas Besitang.
- 2) Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Desa Bukit Mas Besitang.
- 3) Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Desa Bukit Mas Besitang.
- 4) Gaji, promosi jabatan dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Desa Bukit Mas Besitang.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Sugiyono (2017:15), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivism*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data memerlukan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/*statistic* dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dalam melakukan pendekatan penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif agar mempermudah jalannya penelitian. Karena penelitian ini tepat keranah kuantitaif yang menggunakan data memerlukan perhitungan guna mendeskripsikan data yang sudah diperoleh sehingga akan lebih jelas data tersebut. Pada penelitian ini terdapat tiga variabel yang berhubungan yakni Gaji ( $X_1$ ), Promosi Jabatan ( $X_2$ ), Dan Pengawasan ( $X_3$ ), dan Kepuasan Kerja ( $Y$ )

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **1. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini adalah tempat dimana peneliti lakukan, lokasi ini sangat penting dalam penelitian kuantitatif karena mempermudah peneliti

melakukan objek dan tujuannya. Lokasi ini diwilayah atau suatu lembaga dilingkungan dinas.

Penelitian ini dilakukan di Jalan Pantai Buaya, No. 113 Desa Bukit Mas, Kecamatan Besitang, Kabupaten Langkat, Provinsi Sumatera Utara. 20859

## 2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan dimulai April 2020 sampai dengan Juni 2021, dengan format berikut:

**Tabel 3.1 Skedul Penelitian**

No	Kegiatan	April 2021				Mei 2021				Juni 2021				Juli 2021			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Observasi Awal	■	■														
2	Pengajuan Judul			■													
3	Penulisan Proposal				■												
4	Seminar Proposal					■	■	■	■	■							
5	Pengumpulan Data									■	■						
6	Pengelolaan Data											■	■				
7	Penulisan Laporan													■	■		
8	Sidang Meja Hijau																■

Sumber: Penulis 2021

## C. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data

### 1. Populasi

Sugiyono (2017:117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasinya dalam penelitian ini yakni Pegawai di Kantor Desa Bukit Mas Besitang. Dengan jumlah 45 populasi yang akan diteliti.



**Tabel 3.2 Rincian Jumlah Pegawai Kantor Desa Bukit Mas Besitang**

No	Jabatan	Jumlah
1.	Sekretaris Desa	1
2.	Kasi Pemerintahan	12
3.	Kasi Kesejahteraan	10
4.	Kasi Pelayanan	7
5.	Kaur Umum	9
6.	Kaur Perencanaan	6
<b>Jumlah</b>		45

*Sumber: Kantor Desa Bukit Mas Besitang*

## 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sugiyono (2017:118) terdapat dua cara dalam pengambilan sampel ini dengan acak atau tidak acak. Untuk sampel di Kantor Desa Bukit Mas Besitang.

Peneliti hanya mengambil 45 Pegawai Kantor Desa Bukit Mas Besitang. Untuk meneliti pengaruh Gaji, Promosi Jabatan, Pengawasan dan Kepuasan Kerja. Peneliti menggunakan Sampling Jenuh, Sugiyono (2017:124) sampel jenuh adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

## 3. Jenis Data

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode *survey* eksplanasi. Adapun setiap variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja dinstansi tersebut dan yang menjadi permasalahan yang ingin diteliti adalah Gaji, Promosi Jabatan, Pengawasan dan Kepuasan Kerja.

#### **4. Sumber Data**

Guna mendukung penelitian maka jenis data yang digunakan sebagai berikut:

##### **a) Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden.

##### **b) Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui buku teori, karya ilmiah yang berhubungan dengan masalah yang diteliti

#### **D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

##### **1. Variabel Penelitian**

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: Gaji ( $X_1$ ), Promosi Jabatan ( $X_2$ ), Dan Pengawasan ( $X_3$ ), dan 1 (satu) variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja ( $Y$ ).

##### **a. Variabel Dependen (Y)**

Ferdinand (2015:167) menjelaskan bahwa variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Variabel dependen adalah variabel yang nilainya tergantung pada variabel lain, dimana nilainya akan berubah

Jika variabel yang mempengaruhinya berubah. Variabel (Y) atau variabel terikat pada penelitian ini adalah kepuasan kerja.

### **b. Variabel independen (X)**

Ferdinand (2015:168) menjelaskan bahwa variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel independen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif. Variabel independen (X) atau variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

- 1) Gaji ( $X_1$ )
- 2) Promosi Jabatan ( $X_2$ ),
- 3) Pengawasan ( $X_3$ )

## **2. Definisi Operasional**

Sugiyono (2017:134) menjelaskan bahwa definisi operasional variabel merupakan suatu definisi yang diberikan merupakan suatu definisi yang diberikan pada suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan memberi arti atau menspesifikasikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengatur variabel tersebut. Oleh karena itu , untuk memberikan gambaran gambaran yang lebih jelas tentang variabel penelitian, maka disajikan table sebagai berikut:

**Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Operasional</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Gaji ( $X_1$ )	Mangkunegara (2013:85) gaji adalah uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat Bayaran</li> <li>2. Metode Pembayaran</li> <li>3. Penentuan Bayaran</li> </ol>	Likert

Promosi Jabatan (X2)	Hasibuan (2016:108) manajemen sumber daya manusia, dasar dan kunci keberhasilan promosi adalah perpindahan yang memperbesar <i>authority</i> dan <i>responsibility</i> karyawan ke jabatan yang lebih tinggi didalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar.	1. Prestasi kerja 2. Kepemimpinan 3. Pendidikan Hasibuan (2016:108)	Likert
Pengawasan (X3)	Robbins (2016:290) Pengendalian, pengawasan atau ( <i>controlling</i> ) merupakan proses monitoring terhadap aktivitas yang dilakukan sumber daya organisasi untuk memastikan bahwa aktivitas yang dilakukan tersebut akan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan tindakan koreksi dapat dilakukan untuk memperbaiki penyimpangan yang terjadi.	1 Menetapkan standar 2 Pengukuran 3. Membandingkan 4 Melakukan tindakan  Robbins (2016:291)	Likert
Kepuasan Kerja (Y)	Afandi (2018) kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaanya,yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja.	1. Upah 2. Promosi 3. Rekan kerja	Likert

Sumber: Penulis 2021

### E. Skala Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan pengukuran skala *Likert*. Skala *Likert* adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam kuesioner, dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survey. Nama skala ini diambil dari nama Rensis Likert, serta menerbitkan suatu laporan yang menjelaskan penggunaannya. Skala *Likert* merupakan skala bipolar yang mengukur tanggapan positif ataupun negative terhadap suatu pernyataan. Dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur diajabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator variabel dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Sewaktu menanggapi pernyataan dalam

Skala *Likert* responden menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pertanyaan dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia.

Dalam penelitian ini untuk mengelola data kuantitatif maka setiap pertanyaan akan diberi skala sangat baik sampai buruk sekali. Skala *Likert* menggunakan 5 (lima) tingkatan jawaban yang dapat dilihat pada Tabel 3.4

**Tabel 3.4 Instrumen Skala *Likert***

No	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu (RR)	3
4	Sangat Tidak Setuju (STS)	2
5	Tidak Setuju (TS)	1

*Sumber: Sugiyono (2012:93)*

## **F. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut :

### **1. Wawancara**

Yaitu mendapat informasi dengan cara bertanya langsung kepada responden. Dalam hal ini data diperoleh dengan melakukan wawancara dengan pihak pimpinan, kepala bagian, dan beberapa karyawan untuk mendapatkan informasi yang diinginkan.

### **2. Kuisisioner**

Merupakan metode pengumpulan data melalui penyebaran daftar pertanyaan yaitu diajukan sehubungan dengan materi penelitian kepada responden yang telah terpilih.

### 3. Pengamatan

Aktivitas terhadap suatu proses atau objek dengan maksud merasakan dan kemudian memahami pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan pengetahuan dan gagasan yang sudah diketahui sebelumnya, untuk mendapatkan informasi-informasi yang dibutuhkan untuk melanjutkan penelitian.

## G. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Kualitas Data

Data penelitian yang terkumpul akan dianalisis melalui pendekatan kuantitatif dengan menggunakan teknik sebagai berikut:

#### a. Uji Validitas (ke-absahan)

Uji ini menunjukkan seberapa jauh instrumen dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur Sugiyono (2015:137)". Dengan perkataan instrument tersebut mengukur sesuai apa yang diharapkan. Apabila uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid. Dalam penelitian ini diuji validiitas menggunakan *SPSS16,0*.

#### b. Uji Reabilitas (ke-handalan)

Sugiyono (2015:139), "suatu data penelitian selain valid juga harus realibel karena akurasi memerlukan konsistensi. Pengujian reabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu instrument dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Suatu instrument dikatakan realibel apabila instrument tersebut bila digunakan dua kali mengukur gejala yang sama dan hasil pengukurannya yang diperoleh relative dan konsisten.

Dalam penelitian ini reliabilitas digunakan dengan metode *crombach 's alpa* lebih besar ( $>0,60$ )” sama dengan uji validiitas, uji realibitas juga menggunakan *SPSS 16,0*.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk kelayakan asumsi klasik dalam penelitian ini. Dikatakan layak, apabila asumsi normalitas, moltikolinieritas, heterokedastisitas, dan autokorelasi memenuhi ketentuan sebagai berikut:

### a. Uji Normalitas

Gozali (2015:201) menjelaskan bahwa uji normalitas adalah pengujian asumsi residual yang berdistribusi normal. Asumsi ini harus terpenuhi untuk modal regresi linear yang baik. Uji normalitas dilakukan pada nilai residual model. Asumsi normalitas dapat diperiksa dengab pemeriksaan *output* normal *P-P Plot* asumsi normalitas terpenuhi ketika penyebaran titik-titik *output Plot* mengikuti garis diagonal *Plot*.

Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang memepunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak melenceng kekiri atau melenceng kekanan.

Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

Ghazali (2015:201), ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yakni dengan histogram grafik *P-P Plot* uji Kolmogorov-Smirnov.

1) Histogram

Jika grafik bar berbentuk seperti lonceng dengan kecembungan ditengah, maka data yang digunakan dengan memiliki residual yang telah terdistribusi dengan normal.

2) *P-P Plot*

Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari nilai residualnya. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik hitogramnya atau menunjukkan pola distribusi normal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3) Uji Kolmogorov-Smirnov

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual uji statistik Uji Kolmogorov-Smirnov (K-S). Pedoman pengambilan keputusan tentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan Uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat dari:

- a) Nilai sig atau signifikan atau probabilitas  $< 0,05$ , maka distribusi data adalah tidak normal.
- b) Nilai sig atau signifikan atau probabilitas  $> 0,05$ , maka distribusi data adalah normal.



### **b. Uji Multikolinearitas**

Juliandi (2013) Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Uji Multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam model regresi tidak adanya Multikolinearitas. Untuk mengetahui ada tidaknya Multikolinearitas didalam model regresi dapat dilihat dari *Tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)* melalui SPSS dengan ketentuan:

- 1) Bila  $VIF > 10$   $Tolerance < 0,1$  maka dapat masalah Multikolinearitas.
- 2) Bila  $VIF < 10$   $Tolerance > 0,1$  maka tidak terdapat masalah Multikolinearitas.

### **c. Uji Heterokedastisitas**

Juliandi (2013) Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan satu kepengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda disebut Heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi Heterokedastisitas. Deteksi adanya Heterokedastisitas dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik. Kriteria pengambilan keputusannya adalah;

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi Heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas maka titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heterokedastisitas.

### 3. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fid*)

#### a) Regresi Linear Berganda (*Multiple Linesr Regression*).

Untuk mengetahui seberapa besar berpengaruh manajemen konflik, *team work* terhadap kinerja karyawan yang dapat dihitung dengan bantuan perangkat lunak *Statical product* dan *Service Solution* (SPSS) dengan persamaan :

$$Y = a + B1X1 + B2X2 + B3X3 + e$$

Keterangan :

- Y = Variabel Terikat Kepuasan Kerja
- a = Konstanta
- B = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*).
- X1 = Variabel Bebas Gaji
- X2 = Variabel Bebas Promosi Jabatan
- X3 = Variabel Bebas Pengawasan
- E = Erorr term (Kesalahan Penduga)

### 4. Pengujian Hipotesis

#### 1) Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial dilakukan untuk menguji setiap variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y) secara parsial, diaman uji t digunakan untuk mengui sendiri-sendiri secara signifikan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) dengan nilai alpha = 0,05%. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- a)  $H_0 : \beta_1 : \beta_2 = 0$ , artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Gaji ( $X_1$ ), Promosi Jabatan ( $X_2$ ), Pengawasan ( $X_3$ ), terhadap Kepuasan Kerja (Y).
- b)  $H_i : \beta_1 : \beta_2 \neq$  , artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Gaji ( $X_1$ ), Promosi Jabatan ( $X_2$ ), Pengawasan ( $X_3$ ), terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Manullang, M dan Pakpahan, M (2014:146) kriteria pengambilan keputusan (KPK) :

Terima  $H_0$  (tolak  $H_i$ ), apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig\ t > 5\%$

Tolak  $H_0$  (terima  $H_i$ ) apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig\ t < 5\%$

## 2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah setiap variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y) secara bersama-sama. Uji F menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak dengan nilai alpha = 0,05 (5%). Kriteria pengujian adalah;

- a)  $H_0 : \beta_1 : \beta_2 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Gaji ( $X_1$ ), Promosi Jabatan ( $X_2$ ), Pengawasan ( $X_3$ ), terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ).
- b)  $H_1 : \beta_1 : \beta_2 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Gaji ( $X_1$ ), Promosi Jabatan ( $X_2$ ), Pengawasan ( $X_3$ ), terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ).

Manullang, M dan Pakpahan, M (2014:146) kriteria pengambilan keputusan (KPK) :

Terima  $H_0$  (tolak  $H_1$ ), apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $Sig F > 5\%$

Tolak  $H_0$  (terima  $H_1$ ) apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $Sig F < 5\%$

## 5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Sugiyono (2016:284) menjelaskan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas.

Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terkaitnya dalam satuan persentasi. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1. Jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Kuatnya hubungan variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi. Koefisien korelasi positif terbesar = 1 dan koefisien korelasi negative terbesar = -1, sedangkan yang terkecil adalah 0. Bila hubungan antara dua variabel atau lebih itu memiliki koefisien -1 atau =-1, maka hubungan tersebut sempurna. Jika terdapat  $R = -1$  maka terdapat korelasi negative sempurna, artinya setiap peningkatan pada variabel tertentu maka terjadinya penurunan pada variabel lainnya. Sebaliknya jika didapat  $R = 1$ , maka diperoleh korelasi positif sempurna, artinya ada hubungan positif sementara variabel, dan kuat atau tidaknya hubungan ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien korelasi, dan koefisien korelasi adalah 0 maka terdapat hubungan.

Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan  $x$  terhadapnya, maka dapat digunakan pedoman Tabel berikut:

**Tabel 3.5 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

*Sumber: Sugiyono (2016:28)*

Untuk mengetahui kontribusi variabel  $X$  terhadap  $Y$  dapat dicari dengan menggunakan rumus koefisien determinasi. Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100 \%$$

Keterangan:

D = Nilai Koefisien determinasi

$R^2$  = Koefisien korelasi yang dikuadratkan



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Objek Penelitian

###### a. Sejarah Penelitian Kantor Desa Bukit Mas

Nama Desa Bukit Mas pertama kali diungkapkan oleh seorang tokoh masyarakat yang disampaikan kepada masyarakat pada 1916 tentang mimpinya bahwa: ia bermimpi diberikan petunjuk bahwa disebuah bukit ( Bukit satu terletak di Dusun Pantai Buaya sekarang) ada sebuah kuda/kepala kuda didalam tanah yang terbuat dari emas.

Kemudian pada tahun 1960 ketika dibentuk sebuah kampung (Desa) yang terdiri dari beberapa dusun ( Wilayah Desa Bukit Mas, Desa Sekoci, dan Desa PIR ADB Besitang sekarang ) dengan nama Desa Bukit Mas II yang dipimpin oleh seorang kepala kampung bernama Pak Mud (Mas ud ) yang kemudian :

**Tabel 4.1 Masa Kepemimpinan Kepala Kampung Pak Mud Pada Tahun 1960**

<b>Tahun Jabatan</b>	<b>Nama</b>
Tahun 1961 s/d 1965	Kepala Kampung Sairin
Tahun 1965 s/d 1966	Pjs Ketua Daim
Tahun 1966 s/d 1972	Kepala Kampung Sairin
Tahun 1972 s/d 1986	Kepala Desa Siyung
Tahun 1986 s/d 1988	Kepala Desa Abd Muin
Tahun 1988 s/d 1990	Pjs Ka Desa Imamudin Sihombing
Tahun 1990 s/d 1999	Kepala Desa OK Burhan Jamil

*Sumber : Kantor Desa Bukit Mas Besitang*

Pada masa kepemimpinan Kepala Desa OK.Burhan Jamil Desa Bukit Mas II dimekarkan pada tahun 1996 menjadi 3 (tiga) Desa yaitu:



- 1) Desa Bukit Mas ( Desa Induk )
- 2) Desa Sekoci ( Desa Pemekaran )
- 3) Desa PIR ADB Besitang ( Desa Pemekaran )

**Tabel 4.2 Masa Kepemimpinan Kepala Desa OK.  
Burhan Pada Tahun 1996**

Tahun Jabatan	Nama
Tahun 1999 s/d 2008	Kepala Desa Abdul Wahab
Tahun 2008 s/d 2010	Kepala Desa Wahid
Tahun 2010	Plt. Ka Johannes Ginting
Tahun 2010 s/d 2011	Pjs. Ka Nur Aida
Tahun 2011	Pjs. Ka Desa Johannes Ginting
Tahun 2011 s/d 2015	Kepala Desa Watson
Tahun 2015 s/d 2016	Pjs. Ka Desa Johannes Ginting
Tahun 2016	Kepala Desa Wahid

*Sumber : Kantor Desa Bukit Mas Besitang*

## **b. Visi, dan Misi**

### **1. Visi**

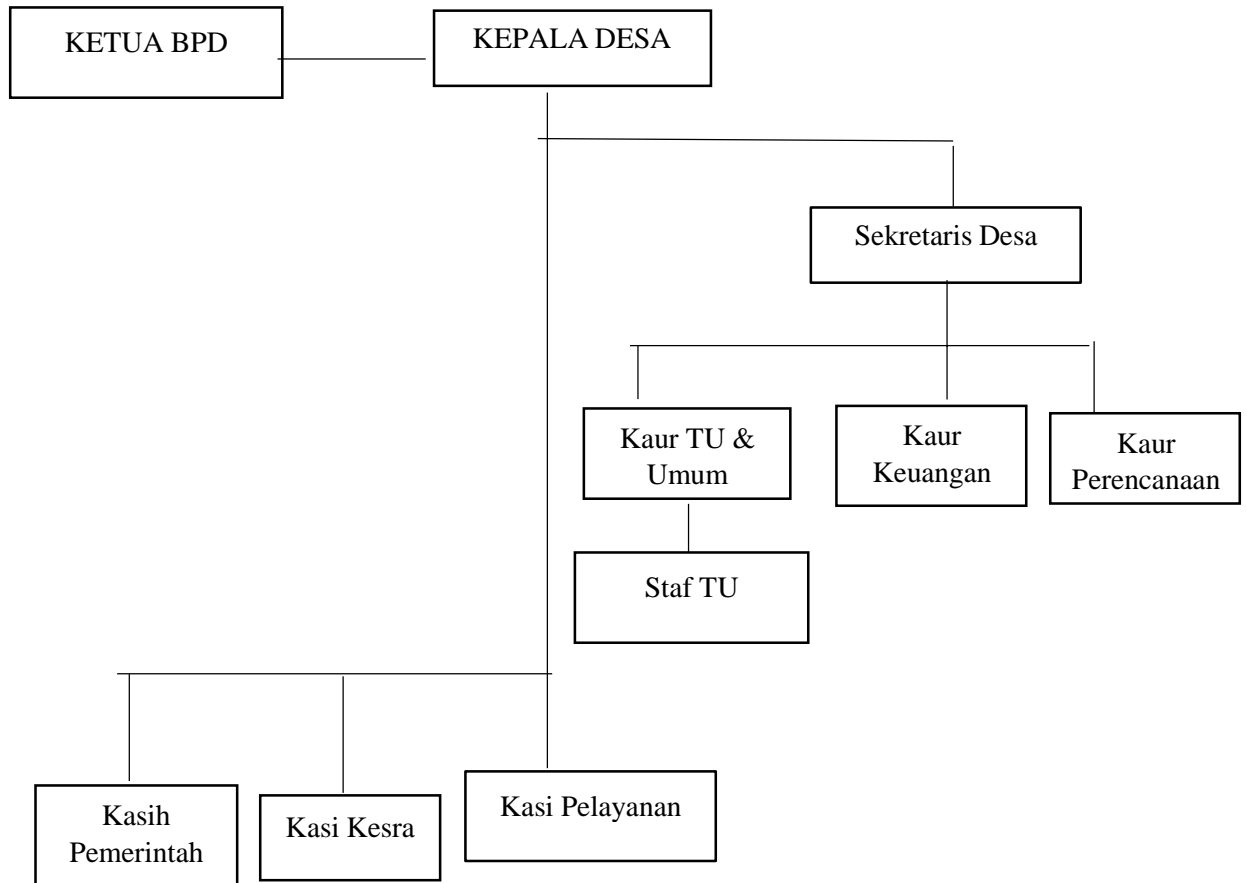
Visi adalah suatu gambaran yang penuh dengan tantangan tentang keadaan masa depan yang diinginkan dengan melihat potensi dan kebutuhan desa. Penyusunan Visi Desa Bukit Mas ini dilakukan dengan pendekatan partisipatif. Melibatkan pihak-pihak yang berkepentingan di Desa Bukit Mas seperti pemerintah Desa, BPD, LPMD, Pemuka Agama, Pemuka Masyarakat, lembaga masyarakat desa, keterwakilan perempuan semua unsur masyarakat lainnya. Pertimbangan kondisi eksternal di desa seperti Visi dan Misi pembangunan langkat, satuan kerja wilayah kecamatan Besitang terutama dibidang pertanian, perkebunan perdagangan dan home industri, berdasarkan pertimbangan diatas Visi Desa Bukit Mas.

## 2. Misi

Selain penyusunan visi juga telah ditetapkan visi-misi yang memuat sesuatu pernyataan yang harus dilaksanakan oleh Desa agar tercapainya visi desa tersebut. Visi berada diatas Misi pernyataan Visi kemudian dijabarkan kedalam misi agar dapatdikerjakan dan dilaksanakan yang menjadi program pembangunan Desa Bukit Mas kedepan. Sebagaimana penyusunan Visi-misipun dalam penyusunannya menggunakan pendekatan partisipatif dan pertimbangan potensi dan kebutuhan Desa Bukit Mas, sebagaimana proses yang dilakukan, maka Misi Desa Bukit Mas adalah :

- a. Mengoptimalkan pelayanan administrasi kepada masyarakat dengan mudah dan lancer dan tidak mempersulit kepentingan masyarakat.
- b. Menjalankan dan melaksanakan program dari pemerintah sesuai dengan prosedur dan peraturan dan harus tepat sasaran.
- c. Menggali potensi sumber daya alam dan sumber daya manusia guna untuk meningkatkan pembangunan dan perekonomian desa khususnya dari sector pertanian desa.

## 2. Struktur Organisasi



Gambar 2.1

Struktur Organisasi Kantor Desa Bukit Mas Besitang

## 3. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini terkumpul data primer yang diambil dari 45 responden untuk mengetahui tanggapan mereka terhadap Gaji, Promosi Jabatan, Pengawasan dan Kepuasan Kerja pegawai Kantor Desa Bukit Mas Besitang. Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

**a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

**Tabel 4.3**  
**Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	21	46.7	46.7	46.7
Perempuan	24	53.3	53.3	100.0
Total	45	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0*

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas, menunjukkan bahwa yang menjadi responden di Kantor Desa Bukit Mas Besitang adalah pegawai yang memiliki jenis kelamin laki-laki sebanyak 21 responden (46,7%) dan 24 responden (53,3%) yang berjenis kelamin perempuan.

**b. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan**

**Tabel 4.4**  
**Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	8	17.8	17.8	17.8
D3	10	22.2	22.2	40.0
S1	27	60.0	60.0	100.0
Total	45	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0*

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas, menunjukkan bahwa pendidikan di Kantor Desa Bukit Mas Besitang adalah yang memiliki pendidikan SMA sebanyak 8 responden (17,8%), D3 10 responden (22,25), S1 27 responden (60,0%).

### c. Karakteristik Berdasarkan Usia

**Tabel 4.5**  
**Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid > 20 Tahun	4	8.9	8.9	8.9
21-30 Tahun	23	51.1	51.1	60.0
31-40 Tahun	13	28.9	28.9	88.9
45-50 Tahun	5	11.1	11.1	100.0
Total	45	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0*

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas, menunjukkan bahwa usia pegawai di Kantor Desa Bukit Mas Besitang pegawai yang memiliki usia dibawah 20 tahun sebanyak 4 responden (8,9%), usia 21-30 tahun sebanyak 23 responden, usia 31-40 tahun sebanyak 13 responden (28,9%), usia 45-50 tahun sebanyak 5 responden (11,1%).

### d. Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

**Tabel 4.6 Masa Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 1 Tahun	8	17.8	17.8	17.8
1-5 Tahun	28	62.2	62.2	80.0
6-10 Tahun	9	20.0	20.0	100.0
Total	45	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0*

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas, menunjukkan bahwa masa kerja pegawai di Kantor Desa Bukit Mas Besitang memiliki masa kerjakurang dari 1 tahun sebanyak 8 responden (17,8%), 1 sampai 5 tahun sebanyak 28 responden (62,2%), 6 sampai tahun sebanyak 9 responden (20,0%)

#### 4. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel bebas yaitu Gaji, Promosi Jabatan, Pengawasan dan 1 (satu) variabel terikat Kepuasan Kerja. Dan menjawab permasalahan penelitian kiranya uraikan karakteristik data sumber datanya, sehingga data yang dipergunakan untuk menjawab pertanyaan tersebut lebih akurat. Dalam penyebaran angket masing-masing variabel diberikan pertanyaan yang harus diisi oleh responden yang berjumlah 45 orang. Penulis akan menguraikan karakteristik responden berdasarkan hasil kuesioner yang dapat dilampirkan, jawaban-jawaban yang diperoleh akan diuraikan pada Tabel berikut:

##### a. Variabel Gaji ( $X_1$ )

**Tabel 4.7**  
**Penilaian Responden Terhadap Indikator Gaji ( $X_{1.1}$ )**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Apakah tingkat pembayaran gaji yang dilakukan instansi kepada pegawai bergantung kepada kemampuan instansi dalam membayar gaji pegawainya		Apakah instansi membayar gaji pegawai secara tepat waktu	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	2	4.4	2	4.4
Ragu-Ragu	6	13.3	5	11.1
Setuju	23	51.1	25	55.6
Sangat Setuju	14	31.1	13	28.9
Total	45	100.0	45	100.0
Mean	4,0889		4,0889	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

- a) Untuk item apakah tingkat pembayaran gaji yang dilakukan instansi kepada pegawai bergantung kepada kemampuan instansi dalam membayar gaji pegawainya 23 responden (51,1%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,08. Jawaban ini menunjukkan bahwa pegawai setuju dengan tingkat pembayaran gaji yang dilakukan instansi kepada pegawai bergantung kepada kemampuan instansi dalam membayar gaji pegawainya.
- b) Untuk item apakah instansi membayar gaji pegawai secara tepat waktu 25 responden (55,6%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,08. Jawaban ini menunjukkan bahwa pegawai setuju jika instansi membayar gaji pegawai secara tepat waktu.

**Tabel 4.8**

**Penilaian Responden Terhadap Indikator Upah (X<sub>1.2</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Apakah metode pembayaran upah yang diberikan instansi berdasarkan pembagian hasil kerja pegawai		Apakah instansi menggunakan metode pembayaran upah melalui Bank Konvensional	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Ragu-Ragu	3	6.7	2	4.4
Setuju	32	71.1	35	77.8
Sangat Setuju	10	22.2	8	17.8
Total	45	100.0	45	100.0
Mean	4,1556		4,1333	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

- a) Untuk item apakah metode pembayaran upah yang diberikan instansi berdasarkan pembagian hasil kerja pegawai 32 responden (71,1%)

yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,15. Jawaban ini menunjukkan bahwa pegawai setuju dengan metode pembayaran upah yang diberikan instansi berdasarkan pembagian hasil kerja pegawai.

- b) Untuk item apakah instansi menggunakan metode pembayaran upah melalui Bank Konvensional 35 responden (77,8%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,13. Jawaban ini menunjukkan bahwa pegawai setuju instansi menggunakan metode pembayaran gaji melalui Bank Konvensional.

**Tabel 4.9**  
**Penilaian Responden Terhadap Indikator Gaji (X<sub>1.3</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Apakah penentuan pembayaran gaji untuk pegawai berdasarkan prestasi kerja pegawai		Apakah penentuan pembayaran gaji untuk pegawai berdasarkan tingkat pendidikan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	2	4.4	-	-
Ragu-Ragu	6	13.3	3	6.7
Setuju	24	53.3	31	68.9
Sangat Setuju	13	28.9	11	24.4
Total	45	100.0	45	100.0
Mean	4,0667		4,1778	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

- a) Untuk item apakah penentuan pembayaran gaji untuk pegawai berdasarkan prestasi kerja pegawai 24 responden (53,3%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,06. Jawaban ini menunjukkan bahwa pegawai setuju dengan penentuan pembayarangojiuntuk pegawai berdasarkan prestasi kerja pegawai.



- b) Untuk item apakah penentuan pembayaran gaji untuk pegawai berdasarkan tingkat pendidikan 31 responden (68,9%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,17. Jawaban ini menunjukkan bahwa pegawai setuju dengan penentuan pembayaran gaji untuk pegawai berdasarkan tingkat pendidikan.

**b. Variabel Promosi Jabatan (X<sub>2</sub>)**

**Tabel 4.10**

**Penilaian Responden Terhadap Indikator Promosi Jabatan (X<sub>2.1</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Apakah disiplin dapat mempengaruhi promosi jabatan pegawai		Apakah Bapak/Ibu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan rencana sehingga dapat meningkatkan promosi Jabatan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Ragu-Ragu	4	8.9	3	6.7
Setuju	31	68.9	34	75.6
Sangat Setuju	10	22.2	8	17.8
Total	45	100.0	45	100.0
Mean	4,1333		4,1111	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

- a) Untuk item apakah disiplin dapat mempengaruhi promosi jabatan pegawai 31 responden (68,9%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,13. Jawaban ini menunjukkan bahwa pegawai setuju dengan disiplin dapat mempengaruhi promosi jabatan pegawai.
- b) Untuk item apakah Bapak/Ibu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan rencana sehingga dapat meningkatkan promosi jabatan 34

responden (75,6%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,11. Jawaban ini menunjukkan bahwa pegawai setuju jika Bapak/Ibu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan rencana sehingga dapat meningkatkan promosi jabatan.

**Tabel 4.11**

**Penilaian Responden Terhadap Indikator Promosi Jabatan (X<sub>2.2</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Apakah prestasi kerja dapat mempengaruhi promosi jabatan pegawai		Apakah instansi menetapkan prestasi kerja sebagai target kerja dalam promosi jabatan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	2	4.4	2	4.4
Ragu-Ragu	6	13.3	6	13.3
Setuju	24	53.3	24	53.3
Sangat Setuju	13	28.9	13	28.9
Total	45	100.0	45	100.0
Mean	4,0667		4,0667	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

- a) Untuk item apakah prestasi kerja dapat mempengaruhi promosi jabatan pegawai 24 responden (53,3%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,06. Jawaban ini menunjukkan bahwa pegawai setuju jika prestasi kerja dapat mempengaruhi promosi jabatan pegawai.
- b) Untuk item apakah instansi menetapkan prestasi kerja sebagai target kerja dalam promosi jabatan 24 responden (53,3%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,06. Jawaban ini menunjukkan bahwa pegawai setuju jika instansi menetapkan prestasi kerja sebagai target kerja dalam promosi jabatan.

**Tabel 4.12**  
**Penilaian Responden Terhadap Indikator Promosi Jabatan**  
**(X<sub>2.3</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Apakah pendidikan dapat meningkatkan promosi jabatan		Apakah pegawai ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan Pendidikan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Ragu-Ragu	3	6.7	2	4.4
Setuju	31	68.9	35	77.8
Sangat Setuju	11	24.4	8	17.8
Total	45	100.0	45	100.0
Mean	4,1778		4,1333	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

- a) Untuk item apakah pendidikan dapat meningkatkan promosi jabatan 31 responden (68,9%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,17. Jawaban ini menunjukkan bahwa pegawai setuju jika pendidikan dapat meningkatkan promosi jabatan.
- b) Untuk item apakah pegawai ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan pendidikan 35 responden (77,8%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,13. Jawaban ini menunjukkan bahwa pegawai setuju jika pegawai ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan pendidikan.
- c. **Variabel Pengawasan (X<sub>3</sub>)**

**Tabel 4.13**  
**Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengawasan (X<sub>3.1</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan	
	Apakah instansi harus memiliki pengukuran kerja yang harus dilakukan	Apakah instansi perlu melakukan pengukuran kerja terhadap pengawasa untuk

	Secara berulang ulang dalam pengawasan untuk peningkatan kepuasan kerja		Meningkatkan kepuasan kerja pegawai	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	2	4.4
Ragu-Ragu	3	6.7	8	17.8
Setuju	34	75.6	22	48.9
Sangat Setuju	8	17.8	13	28.9
Total	45	100.0	45	100.0
Mean	4,1111		4,0222	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

- a) Untuk item apakah instansi harus memiliki pengukuran kerja yang harus dilakukan secara berulang-ulang dalam pengawasan untuk peningkatan kepuasan kerja 34 responden (75,6%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,11. Jawaban ini menunjukkan bahwa pegawai setuju jika instansi harus memiliki pengukuran kerja yang harus dilakukan secara berulang-ulang dalam pengawasan untuk peningkatan kepuasan kerja.
- b) Untuk item apakah instansi perlu melakukan pengukuran kerja terhadap pengawasan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai 22 responden (48,9%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,02. Jawaban ini menunjukkan bahwa pegawai setuju jika instansi perlu melakukan pengukuran kerja terhadap pengawasan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

**Tabel 4.14**  
**Penilaian Responden Terhadap Indikator Rekan kerja (X<sub>3.2</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan	
		Apakah pimpinan puas dengan rekan kerja kantor yang sangat memuaskan

	Dan apakah secara berulang ulang pimpinan melakukan pengecekan		Dan apakah membandingkan Pendidikan satu sama lain terhadap kerja pegawai	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Ragu-Ragu	4	8.9	3	6.7
Setuju	31	68.9	34	75.6
Sangat Setuju	10	22.2	8	17.8
Total	45	100.0	45	100.0
Mean	4,1333		4,1111	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

- a) Untuk item apakah pimpinan puas dengan rekan kerja kantor yang sangat memuaskan dan apakah secara berulang ulang melakukan pengecekan 31 responden (68,9%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,13. Jawaban ini menunjukkan bahwa pimpinan puas dan setuju dengan hasil kerja yang sangat memuaskan dan setuju melakukan pengecekan secara berulang ulang.
- b) Untuk item apakah pimpinan melakukan Tindakan terhadap rekan kerja yang mencapai target membandingkan Pendidikan satu sama lain terhadap rekan kerja 34 responden (75,6%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,11. Jawaban ini menunjukkan bahwa pimpinan setuju melakukan Tindakan terhadap rekan kerja yang mencapai target dengan membandingkan pendidikan satu sama lain

Tabel 4.15

Penilaian Responden Terhadap Indikator Rekan kerja (X<sub>3.2</sub>)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Apakah perlu melakukan tindakan koreksi sangat dibutuhkan dalam rekan kerja setiap instansi untuk pencapaian kepuasan kerja pegawai		Apakah instansi perlu melakukan tindakan rekan kerja dalam peningkatan kepuasan kerja pegawai	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Ragu-Ragu	4	8.9	2	4.4
Setuju	30	66.7	34	75.6
Sangat Setuju	11	24.4	9	20.0
Total	45	100.0	45	100.0
Mean	4,1556		4,1556	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

- a) Untuk item apakah perlu melakukan tindakan koreksi sangat dibutuhkan dalam rekan kerja setiap instansi untuk pencapaian kepuasan kerja pegawai 30 responden (66,7%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,15. Jawaban ini menunjukkan bahwa pegawai setuju instansi perlu melakukan tindakan koreksi sangat dibutuhkan dalam rekan kerja setiap instansi untuk pencapaian kepuasan kerja pegawai.
- b) Untuk item apakah instansi perlu melakukan tindakan rekan kerja dalam peningkatan kepuasan kerja pegawai 34 responden (75,6%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,15. Jawaban ini menunjukkan bahwa pegawai setuju instansi perlu melakukan tindakan rekan kerja dalam peningkatan kepuasan kerja pegawai.

**d. Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

**Tabel 4.16**  
**Penilaian Responden Terhadap Indikator Kepuasan Kerja**  
**(Y1.1)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Apakah Bapak/Ibu menerima upah yang sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada Anda sehingga kepuasan kerja Meningkat		Apakah Bapak/Ibu menerima upah lebih tinggi sesuai dengan pendidikan sehingga kepuasankerja meningkat	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	2	4.4	-	-
Ragu-Ragu	5	11.1	6	13.3
Setuju	29	64.4	23	51.1
Sangat Setuju	9	20.0	16	35.6
Total	45	100.0	45	100.0
Mean	4,0000		4,2222	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

- a) Untuk item apakah Bapak/Ibu menerima gaji yang sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada Anda sehingga kepuasan kerja meningkat 29 responden (64,4%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,00. Jawaban ini menunjukkan bahwa pegawai setuju jika menerima gaji yang sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada Anda sehingga kepuasan kerja meningkat.
- b) Untuk item apakah Bapak/Ibu menerima gaji lebih tinggi sesuai dengan pendidikan sehingga kepuasan kerja meningkat 23 responden (51,1%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,22. Jawaban ini menunjukkan bahwa pegawai setuju jika menerima gaji lebih tinggi sesuai dengan pendidikan sehingga kepuasan kerja meningkat.

**Tabel 4.17**  
**Penilaian Responden Terhadap Indikator Kepuasan Kerja**  
**(Y1.2)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Apakah Bapak/Ibu senang dengan dasar yang digunakan untuk promosi kenaikan jabatan dalam instansi		Apakah Bapak/Ibu senang dengan penilaian untuk promosi jabatan berdasarkan prestasi dan kepuasan kerja pegawai	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Ragu-Ragu	1	2.2	4	8.9
Setuju	34	75.6	34	75.6
Sangat Setuju	10	22.2	7	15.6
Total	45	100.0	45	100.0
Mean	4,2000		4,0667	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

- a) Untuk item apakah Bapak/Ibu senang dengan dasar yang digunakan untuk promosi kenaikan jabatan dalam instansi 34 responden (75,6%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,20. Jawaban ini menunjukkan bahwa pegawai setuju dengan promosi yang digunakan untuk promosi kenaikan jabatan dalam instansi.
- b) Untuk item apakah Bapak/Ibu senang dengan penilaian untuk promosi jabatan berdasarkan prestasi dan kepuasan kerja pegawai 34 responden (75,6%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,06. Jawaban ini menunjukkan bahwa pegawai setuju dengan penilaian untuk promosi jabatan berdasarkan prestasi dan kepuasan kerja pegawai.



**Tabel 4.18**  
**Penilaian Responden Terhadap Indikator Kepuasan Kerja (Y<sub>1.3</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Apakah Bapak/Ibu senang dengan adanya penetapan standar pengawasan instansi dalam peningkatan kepuasan kerja pegawai		Apakah Bapak/Ibu senang peran pengawasan memberikan tindakan koreksi untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi sebelumnya.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Ragu-Ragu	2	4.4	3	6.7
Setuju	31	68.9	34	75.6
Sangat Setuju	12	26.7	8	17.8
Total	45	100.0	45	100.0
Mean	4,2222		4,1111	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

- a) Untuk item apakah Bapak/Ibu senang dengan adanya penetapan standar pengawasan instansi dalam peningkatan kepuasan kerja pegawai 31 responden (68,9%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,22. Jawaban ini menunjukkan bahwa pegawai setuju dengan adanya penetapan standar pengawasan instansi dalam peningkatan kepuasan kerja pegawai.
- b) Untuk item apakah Bapak/Ibu senang peran pengawasan memberikan tindakan koreksi untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi sebelumnya 34 responden (75,6%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,11. Jawaban ini menunjukkan bahwa pegawai setuju jika peran pengawasan memberikan tindakan koreksi untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi sebelumnya.

## 5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

### a. Pengujian Validitas

Uji validitas merupakan persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada subyek penelitian (Sugiyono, 2018:267). Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid.

**Tabel 4.19**  
**Uji Validitas**

No	Variabel Penelitian	Item Kuisiner	Corrected Item-Total Correlation		Valid
			Rhitung	Rtabel	
1.	Gaji ( $X_1$ )	P1	.601	0,30	Valid
		P2	.898		Valid
		P3	.733		Valid
		P4	.586		Valid
		P5	.887		Valid
		P6	.682		Valid
2.	Promosi Jabatan ( $X_2$ )	P1	.814	0,30	Valid
		P2	.673		Valid
		P3	.755		Valid
		P4	.755		Valid
		P5	.769		Valid
		P6	.688		Valid
3.	Pengawasan ( $X_2$ )	P1	.774	0,30	Valid
		P2	.591		Valid
		P3	.800		Valid
		P4	.791		Valid
		P5	.770		Valid
		P6	.739		Valid
4.	Kepuasan Kerj (Y)	P1	.591	0,30	Valid
		P2	.697		Valid
		P3	.653		Valid
		P4	.728		Valid
		P5	.745		Valid
		P6	.586		Valid

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Diperoleh hasil bahwa jumlah sampel penelitian sebanyak  $n= 45$ , sehingga diperoleh nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,30. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item paa variable Gaji (X1), Promosi Jabatan (X2), Pengawasan (X3) dan Kepuasan Kerja (Y) telah memenuhi syarat validitas yaitu  $r_{hitung} > r_{tabel}$  diperoleh nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,30 Oleh sebab itu indicator penelitian tersebut dapat digunakan mengukur variabel penelitian ini dan dapat dinyatakan valid.

### b. Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan (Sugiyono, 2018:268). Reliabilitas adalah derajat ketetapan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dinyatakan reliable atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliable atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliable jika *alpha cronbach*  $> 0,60$  dan tidak reliable jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari prtanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistic* yang disajikan pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.20**

#### Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
1	Gaji (X1)	.914	6
2	Promosi Jabatan (X2)	.917	6
3	Pengawasan (X3)	.918	6
4	Kepuasan Kerja (Y)	.768	6

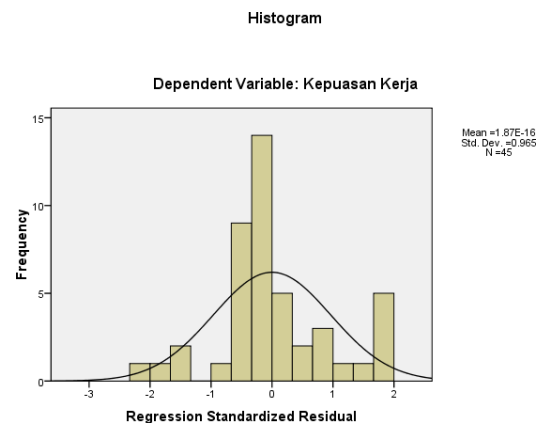
Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Berdasarkan Tabel 4.20 diatas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronchbach's Alpha* seluruh Gaji (X1), Promosi Jabatan (X2), Pengawasan (X3) dan Kepuasan Kerja (Y) lebih besar  $> 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden adalah reliabel atau dikatakan handal.

## 6. Pengujian Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas Data

Menurut Sugiyono (2015) pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal.

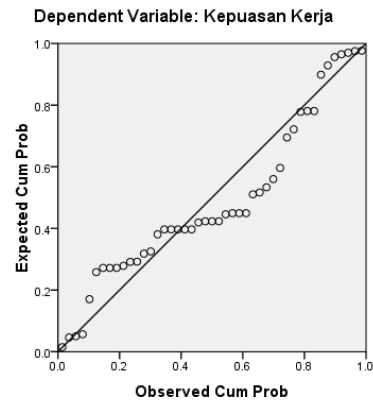


**Gambar 4.2 Histogram Uji Normalita**

*Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.*

Berdasarkan Gambar 4.2 diatas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

**Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas**

*Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0*

Berdasarkan Gambar 4.3 diatas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada disekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Berdasarkan kedua gambar diatas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel kelnacaran berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak. Maka dilakukan Uji Kolmogorov-Smirnov (1 Sampel KS) yakni dengan melihat data residualnya, apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai Asym sig (2-tailed) > taraf nyata ( $\alpha = 0,05$ ) maka data residualnya berdistribusi normal.

**Tabel 4.21**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Kepuasan Kerja
N		45
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	33.1333
	Std. Deviation	3.27941
Most Extreme Differences	Absolute	.30222
	Positive	.30222
	Negative	-.20926
Kolmogorov-Smirnov Z		2.025
Asymp. Sig. (2-tailed)		.001

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Berdasarkan Tabel 4.21 diatas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut ,besar nilai signifikasi kolmogrov Smirnov sebesar 2,025 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara tidak normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari  $2,025 > 0,05$ ).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai observasi data telah terdistribusi secara tidak normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya

#### **b. Uji Multikolinieritas**

Menurut Sugiyono (2010). “Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi diantara variabel bebas (independen).

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini

Di lakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan *IBM Statistic*

*SPSS 26*. Apabila nilai *Tolerance Value*  $> 0,1$  atau *VIF*  $< 10$  maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 4.22**  
**Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.387	1.382		.280	.781		
Gaji	.494	.221	.100	2.426	.000	.028	35.130
Promosi Jabatan	.879	.079	.848	11.129	.000	.271	3.690
Pengawasan	.036	.234	.038	3.155	.001	.026	37.760

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Pengelolaan *IBM Statistic SPSS 26.0*

Pada Tabel 4.21 di atas, dapat di jelaskan bahwa nilai *Tolerance* dan *VIF* untuk variabel bebas adalah sebagai berikut:

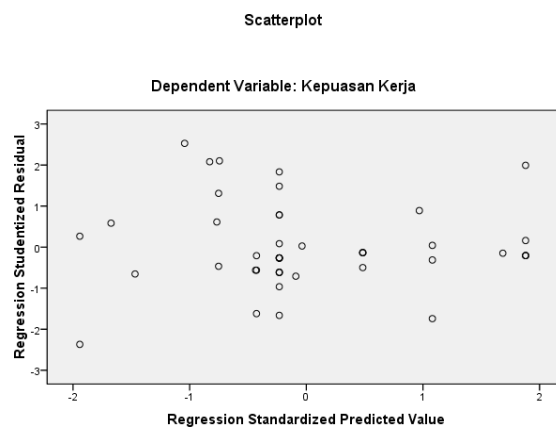
1. Variabel Gaji (X1) mempunyai nilai *Tolerance* = 0,028 dan *VIF* = 35,130.
2. Variabel Promosi Jabatan (X2) mempunyai nilai *Tolerance* = 0,271 dan nilai *VIF* = 3,690
3. Variabel Pengawasan (X3) mempunyai nilai *Tolerance* = 0,026 dan nilai *VIF* = 37,760

Berdasarkan hasil pengelolaan di atas maka dapat di simpulkan bahwa uji ini dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan *IBM Statistic SPSS 26.0*. Apabila nilai *Tolerance Value*

- 0,1 atau  $VIF < 10$  maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas

### c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Sugiyono (2010). “Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak seimbangan *Variance* dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heterokedastisitas”.



**Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heterokedastisitas**

*Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26*

Berdasarkan Gambar 4.4 di atas, gambar *Scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Berdasarkan hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heterokedastisitas dengan perkataan lain, variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homokedastisitas.



## 7. Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2016:80), Alat uji yang digunakan untuk menganalisis hipotesis dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi

Linier Berganda. Metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas (gaji, promosi jabatan, dan pengawasan) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja).

Rumus analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

**Tabel 4.23 Regresi Linear Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	<b>13.387</b>	1.382		.280	.781		
Gaji	<b>.494</b>	.221	.100	2.426	.000	.028	35.130
Promosi Jabatan	<b>.879</b>	.079	.848	11.129	.000	.271	3.690
Pengawasan	<b>.036</b>	.234	.038	3.155	.001	.026	37.760

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Berdasarkan Tabel 4.23 di atas, di peroleh regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 13,387 + 0,494 X_1 + 0,879 X_2 + 0,036 X_3 + e$$

Interprestasi dari regresi linier berganda adalah :

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 13,387
- Jika terjadi peningkatan gaji sebesar 1 (satu), maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,494 atau 49,4%.

- c. Jika terjadi peningkatan promosi jabatan sebesar 1 (satu), maka kepuasan kerja (Y) akan meningkatkan sebesar 0,879 atau 87,9%
- d. Jika terjadi peningkatan pengawasan sebesar 1 (satu), maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,036 atau 3,6%.

## 8. Uji Hipotesis

### a. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Sugiyono (2017) Uji t merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Uji t dilakukan untuk menguji apakah parameter yang digunakan untuk memprediksi model regresi linear berganda sudah merupakan parameter yang tepat atau belum. Di katakan tepat adalah ketika parameter tersebut mampu menjelaskan perilaku variabel bebas dalam menggunakan variabel terikat.

Uji parsial menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan 5%.

Apabila :  $p > 0,05 = H_a$  ditolak atau  $H_0$  diterima

$P < 0,05 = H_a$  diterima atau  $H_0$  ditolak

**Tabel 4.24**  
**Uji Parsial (t)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.387	1.382		.280	.781		
Gaji	.494	.221	.100	2.426	.000	.028	35.130
Promosi Jabatan	.879	.079	.848	11.129	.000	.271	3.690
Pengawasan	.036	.234	.038	3.155	.001	.026	37.760

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Berdasarkan Tabel 4.24 di atas, dapat di jelaskan persamaan  $t_{hitung}$  dan signifikan untuk variabel sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Gaji terhadap Kepuasan Kerja dilihat bahwa  $t_{hitung} 2.426 > t_{tabel} 1,679$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak yang menyatakan bahwa Gaji berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
- 2) Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja dilihat bahwa  $t_{hitung} 11,129 > t_{tabel} 1,679$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak yang menyatakan bahwa Promosi Jabatan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
- 3) Pengaruh Pengawasan terhadap Kepuasan Kerja dilihat bahwa  $t_{hitung} 3.155 > t_{tabel} 1,679$  dan signifikan  $0,001 > 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak yang menyatakan bahwa Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

#### **b. Uji Simultan (Uji F)**

Menurut Sugiyono (2017) Pengujian simultan akan di uji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji statistik yang di gunakan pada pengujian simultan adalah Uji F atau yang biasa di sebut *Analysis of Varian* (ANOVA). Pengujian ini dapat di rumuskan signifikan korelasi ganda sebagai berikut:

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

**Tabel 4.25**  
**Uji Simultan (F)**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
488.244	3	162.748	<b>198.194</b>	<b>.000<sup>a</sup></b>
33.667	41	.821		
521.911	44			

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Promosi Jabatan, Gaji

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Dapat di lihat dari hasil uji simultan pada Tabel 4.25 di atas, maka diperoleh nilai kofisien pada  $F_{hitung} = 198,194$  sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar = 2,81 yang dilihat pada  $\alpha = 0,05$ . Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini Gaji, Promosi Jabatan dan Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwasanya Gaji, Promosi Jabatan dan Pengawasan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja ( $F_{hitung} > F_{tabel} 198,194 > 2,81$  pada signifikan  $0,000 < 0,05$ ). Maka hipotesis ( $H_4$ ) sebelumnya diterima.

### c. Uji Determinasi

Sugiyono (2018:109) menjelaskan, uji determinasi di gunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Untuk melakukan pengujian koefisien determinasi (*adjusted R2*) digunakan presentase sumbangan variabel independen yang diteliti terhadap variasi naik turunnya variabel dependen.

**Tabel 4.26**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.967 <sup>a</sup>	.935	<b>.931</b>	.90618	1.664

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Promosi Jabatan, Gaji

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Berdasarkan Tabel 4.26 di atas, di lihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,931 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 93,1 % Kepuasan Kerja dapat di peroleh dan di jelaskan oleh Gaji, Promosi Jabatan, dan Pengawasan. sedangkan  $100\% - 93,1\% = 6,9\%$  di jelaskan oleh faktor lain atau variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

## **B. Pembahasan**

### **1. Gaji terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaji berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja. Variabel Gaji menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (nilai koefisien  $t_{hitung} 2.426 > t_{tabel} 1,679$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ ), maka hipotesis ( $H_1$ ) sebelumnya diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Raniyawati (2015) adalah salah satu yang mempengaruhi kepuasan kerja yakni gaji. Gaji yang diberikan pegawai apabila sesuai dengan harapan maka akan menjadi motivasi tersendiri bagi pegawai, dimana pegawai merasa terpuasakan oleh gaji yang diterima dari hasil kerja kerasnya. Permasalahan menetapkan

penggajian dan strategi peninjauan kenaikan gaji agar sesuai dengan kepuasan kerja yang pada akhirnya memberikan dukungan pada produktivitas kerjanya.

## **2. Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja. Variabel Promosi Jabatan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (nilai koefisien  $t_{hitung} 11,129 > t_{tabel} 1,679$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ ), maka hipotesis ( $H_2$ ) sebelumnya diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Nitisemito (2017) yang menyatakan bahwa promosi jabatan sesungguhnya merupakan bagian dari kompensasi non finansial yang bisa mendatangkan kepuasan kerja bagi pegawainya. Tingkat kepuasan terhadap promosi (baik terhadap kepuasan pemberian promosi jabatan dan tingkat kepuasan diikutsertakan dalam pelatihan/pendidikan).

## **3. Pengawasan terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja. Variabel Pengawasan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (nilai koefisien  $t_{hitung} 3.155 < t_{tabel} 1,679$  dan signifikan  $0,001 > 0,05$ ), maka hipotesis ( $H_3$ ) sebelumnya diterima.

Pengawasan kerja merupakan salah satu faktor utama untuk menentukan kepuasan kerja karyawan. Pengawasan mempunyai arti penting bagi setiap

perusahaan. Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif), sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

#### **4. Gaji, Promosi Jabatan, dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja**

Dapat dilihat dari hasil uji simultan pada tabel diatas maka diperoleh nilai koefisien pada  $F_{hitung} = 198,194$  sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar  $= 2,81$  yang dilihat pada  $\alpha = 0,05$ . Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari  $0,05$  yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini Gaji, Promosi Jabatan dan Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwasanya Gaji, Promosi Jabatan dan Pengawasan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja ( $F_{hitung} > F_{tabel}$   $198,194 > 2,81$  pada signifikan  $0,000 < 0,05$ ). Maka hipotesis ( $H_4$ ) sebelumnya diterima.

Bila perusahaan membayar gaji kepada seorang individu dibawah rata-rata seperti yang diterima oleh orang lain, maka individu tersebut akan mengalami ketidakpuasan terhadap gajinya. Promosi dan pengawasan merupakan hal yang dinilai penting karena merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Oleh karena itu untuk menunjang rasa puas seorang pegawai dalam bekerja maka perlu diperhatikan faktor promosi dan pengawasan kerja.

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2017:415) kepuasan kerja merupakan respon efecive atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang





## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Telah diketahui jika variabel gaji berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Desa Bukit Mas Besitang. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai jika gaji menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap gaji terhadap (nilai koefisien koefisien  $t_{hitung} 2.426 > t_{tabel} 1,679$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ ), maka hipotesis ( $H_1$ ) sebelumnya diterima.

Besarnya pengaruh gaji ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) sebesar 2,426, maka berarti setiap ada gaji ( $X_1$ ), maka akan meningkat kepuasan kerja ( $Y$ ) sebesar 24,26 (satuan).

2. Telah diketahui jika variabel promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Desa Bukit Mas Besitang. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai jika promosi jabatan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (nilai koefisien koefisien  $t_{hitung} 11,129 > t_{tabel} 1,679$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ ), maka hipotesis ( $H_2$ ) sebelumnya diterima. Besarnya pengaruh promosi jabatan ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) sebesar 11,129, maka berarti setiap ada promosi jabatan ( $X_2$ ), maka akan meningkat kepuasan kerja ( $Y$ ) sebesar 11,129 (satuan).

3. Telah diketahui jika variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Desa Bukit Mas Besitang. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai jika pengawasan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (nilai koefisien koefisien koefisien  $t_{hitung} 3.155 > t_{tabel} 1,679$  dan signifikan  $0,001 > 0,05$ ), maka hipotesis ( $H_3$ ) sebelumnya diterima..

Besarnya pengaruh pengawasan ( $X_3$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) sebesar 31,55, maka berarti setiap ada pengawasan ( $X_3$ ), maka akan meningkat kepuasan kerja ( $Y$ ) sebesar 15,5 (satuan).

4. Telah diketahui gaji, promosi jabatan, dan pengawasan berpengaruh positif dan simultan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Desa Bukit Mas Besitang.

Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai gaji, promosi jabatan, dan pengawasan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja ( $F_{hitung} > F_{tabel} 198,194 > 2,81$  pada signifikan  $0,000 < 0,05$ ). Maka hipotesis ( $H_4$ ) sebelumnya diterima.

## **B. Saran**

Adapun saran – saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Disarankan kepada Kantor Desa Bukit Mas Besitang dalam menetapkan penggajian dan strategi peninjauan kenaikan gaji agar sesuai dengan

kepuasan kerja yang pada akhirnya memberikan dukungan pada produktivitas kerjanya.

2. Disarankan kepada Kantor Desa Bukit Mas Besitang agar memberikan tingkat kepuasan kerja dengan memberikan promosi jabatan kepada pegawainya.
3. Disarankan kepada Kantor Desa Bukit Mas Besitang agar tetap memberikan pengawasan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif).
4. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lain sebelum diteliti agar menjadi variasi dalam penelitian dan sebagai masukan baru bagi perusahaan yang diteliti terutama pada Kantor Desa Bukit Mas Besitang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Astuty, W., Zufrizal, Z., Pasaribu, F., & Rahayu, S. (2021). The effects of customer relationship management, human resource competence and internal control systems on the effectiveness of supply chain management in the Indonesian public sector. *Uncertain Supply Chain Management*, 9(3), 595-602.
- Breidenbach, N., Rahayu, S., Siregar, I. Z., Siregar, U. J., Hamzah, & Finkeldey, R. (2018). Genetic diversity of dominant plant species in tropical land-use systems in Sumatra, Indonesia. *Tropical Conservation Science*, 11, 1940082918813908.
- Daulay. 2017. *Manajemen*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah.
- Fahmi. 2014. *Manajemen Kepemimpinan : Teori & Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ferdinand. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: BP. Universitas Diponegoro.
- Firdaus, F., Ariesta, A., Rahayu, S., & Shalihin, N. (2019). Market Organizer Network At Fish Auction; Case Study Of Gauang Market, Padang, West Sumatera, Indonesia. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(09), 37-41.
- Franita, R. (2020). ANALISA PERENCANAAN KEUANGAN UNTUK WANITA DIUSIA 30 TAHUN. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 6(3), 584-590.
- George. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta. Ghozali. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*, 23. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Hadi. 2014. *Penelitian Research*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Ketigabelas ed.)*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi ed.)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hidayat, S. E., Rafiki, A., & Nasution, M. D. T. P. (2021). Bibliometric Analysis and Review of Halal Tourism. *Signifikan: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 10(2), 177-194.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and

Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In Journal of Physics: Conference Series (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.

- Juliandi. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*. Medan: Medan Inn.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers. Mangkunegara.
2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Manullang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mardi. 2011. *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi. 2016. *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nasution, M. D. T. P., Rafiki, A., Lubis, A., & Rossanty, Y. (2021). Entrepreneurial orientation, knowledge management, dynamic capabilities towards e-commerce adoption of SMEs in Indonesia. Journal of Science and Technology Policy Management.
- Pakpahan. 2014. *Metode Penelitian*. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Rivai. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Index.
- Rusiadi. 2013. *Metode Penelitian*. Medan: USU
- Pers.Siagian. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sirat. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai., *Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*.
- Soemarso. 2011. *Akuntansi Suatu Pengantar* (Edisi Kelima ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Saragih, M. G. (2019). Pengaruh E-Service Quality Terhadap E-Loyalty Melalui E-Satisfaction (Studi Pada Pelanggan Toko Online Shopee Di Kota Medan): Pengaruh E-Service Quality Terhadap E-Loyalty Melalui E-Satisfaction (Studi Pada Pelanggan Toko Online Shopee Di Kota Medan). *Jurnal Mantik*, 3(1), 190-195.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno. 2012. *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta: EKONISIA.

Wahyudi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita.

Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja* (Edisi Kelima ed.). Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

Wulantika. 2017. *Jurnal Riset Bisnis & Manajemen. Iklim Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja*.

Wahyuni, S., Mesra, B., Harianto, E., & Batubara, S. (2020). Optimalisasi Aplikasi Media Sosial Dalam Mendukung Promosi Wisata Geol Kepada Masyarakat Desa Pematang Serai. *Jurdimas (Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat) Royal*, 3(2), 129-134.

### **Skripsi**

Afifah, N. 2012. *Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Surakarta*.

Anggraini, D. 2019. *Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan*.

Ginancar, U. W. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Home Industri Cotton Buds Turiyo Desa Megulung Kidul*.

Gumillar, M. A. 2018. *Pengaruh Gaji dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Infomedia Nusantra di Bandung*.

Pabandari, F. 2020. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Bidan dalam Masa Pandemic Covid-19*.

Vahdis, R. 2017. *Pengaruh Gaji, Tunjangan, dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai (studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah)*.