



**PENGARUH KEMAMPUAN, GAJI DAN KESEMPATAN  
PROMOSI TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN PADA PT. INFINITI  
GLOBAL OTO**

**SKRIPSI**

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

Oleh :

**NOVITA SARI  
1715310783**

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



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

**PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : NOVITA SARI  
NPM : 1715310783  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEMAMPUAN, GAJI DAN KESEMPATAN  
PROMOSI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
PADA PT. INFINITI GLOBAL OTO

MEDAN, JULI 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARAHAHAP, S.E., S.Psi., M.Si)

DEKAN



(Dr. ONNY MEDALINE., S.H., M.Kn)

PEMBIMBING I

(Dr. MUHAMMAD TOYIB DAULAY, S.E., M.M)

PEMBIMBING II

(RINDI ANDIKA, S.E., M.M)



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

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH  
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

**PERSETUJUAN UJIAN**

NAMA : NOVITA SARI  
NPM : 1715310783  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEMAMPUAN, GAJI DAN KESEMPATAN  
PROMOSI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
PADA PT. INFINITI GLOBAL OTO

MEDAN, JULI 2021

KETUA



ANGGOTA - I

(RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi., M.Si.) (Dr. MUHAMMAD TOYIB DAULAY, S.E., M.M)

ANGGOTA - II

(RINDI ANDIKA, S.E., M.M)

ANGGOTA - III

(CAHYO PRAMONO, S.E., M.M)

ANGGOTA-IV

(NONI ARDIAN, S.E., M.M)

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : NOVITA SARI  
NPM : 1715310783  
Fakultas/program studi : SOSIAL SAINS /MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH KEMAMPUAN, GAJI DAN KESEMPATAN  
PROMOSI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
PADA PT. INFINITI GLOBAL OTO

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi 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, Juli 2021



## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Novita Sari  
Tempat/Tanggal lahir : Medan, 17 November 1999  
NPM : 1715310783  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Medan

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

Sehubungan 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

Yang membuat pernyataan



(Novita Sari)

# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO. BOX : 1099 MEDAH

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

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

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

Identitas Langan di bawah ini :

NPM : NOVITA SARI  
Lahir : MEDAN / 17 November 1999  
No. Mahasiswa : 1715310783  
Bidang Studi : Manajemen  
Mata Kuliah : Manajemen SDM  
NPM yang telah dicapat : 123 SKS, IPK 3,24  
NPM : 081959293659

mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

Judul

Analisis kemampuan, Gaji dan kesempatan promosi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. INFINITI GLOBAL OTO

Apakah Excec jika Ada Perubahan Judul

Tanda Perib

Rektor I.C.  
( Cahyo Prayitno, S.E., M.M. )

Medan, 17 Desember 2020

Pemohon,

( Novita Sari )

Tanggal : 19 desember 2020

Disahkan oleh  
Dekan

( Dr. Ramdani Muli Darho, SE, MM )

Tanggal : 19 desember 2020

Disetujui oleh :  
Dosen Pembimbing I :

( Dr. Muhammad Tomy Dasley, SE, MM )

Tanggal : 19 desember 2020

Disetujui oleh  
Ka. Prodi Manajemen

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

Tanggal : 19 desember 2020

Disetujui oleh  
Dosen Pembimbing II :

( Rindi Andika, SE, MM )

No. Dokumen: FM-UPBA-18-02

Revisi: 0

Tgl. EW: 22 Oktober 2018

Sumber dokumen: <http://mahasiswa.pancabudi.ac.id>

Dicetak pada: Kamis, 17 Desember 2020 11:58:15

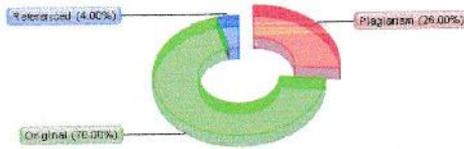
Analyzed Document: Novita Sari\_1715310783\_Manajemen.docx License: Universitas Pembangunan Panca Budi\_License03

- Comparison Preset: Rewrite
- Default language:
- Check type: Internet Check



Deleted document body analysis:

Revisor: chat



Distribution graph:



Top sources of plagiarism: 49

- 67% 12430 1. [http://repository.panca.pnb.ac.id/ebooks/145/1455/1204/Novita\\_Sari\\_1715310783\\_Manajemen.pdf](http://repository.panca.pnb.ac.id/ebooks/145/1455/1204/Novita_Sari_1715310783_Manajemen.pdf)
- 44% 7036 2. <http://jurnal.panca.pnb.ac.id/index.php/lembodistribusi/article/download/630/646>

## SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat 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.



|                         |             |                       |
|-------------------------|-------------|-----------------------|
| Dokumen : PM-UJMA-06-02 | Revisi : 00 | Tgl Eff : 23 Jan 2019 |
|-------------------------|-------------|-----------------------|

Permohonan Meja Hijau

Medan, 15 Juli 2021  
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
 Fakultas SOSIAL SAINS  
 UNPAB Medan  
 Di -  
 Tempat

Yang terhormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : NOVITA SARI  
 Tanggal/Tgl. Lahir : Medan / 17 Nopember 1999  
 Orang Tua : RAZALI HARUN  
 NIM : 1715310783  
 Jurusan : SOSIAL SAINS  
 Program Studi : Manajemen  
 No. HP : 081959293659  
 Alamat : Jl. Merpati Gg. Kelapa No.88 Sei Sikambang B

Sehubungan dengan bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh kemampuan, Gaji dan Promosi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. INFINITI GLOBAL OTO**, 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 indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
- 3. Telah tercapai 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 ditandatangani 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 rincian 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 : **S**

Disetujui/Ditetapkan oleh :

Hormat saya



Novita Medatline, SH., M.Kn  
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

NOVITA SARI  
 1715310783

Halaman :

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



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
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 : NOVITA SARI  
NIM : 1715310783  
Program Studi : Manajemen  
Tingkat Pendidikan : Strata Satu  
Dosen Pembimbing : Dr Muhamad Toyib Daulay, SE., MM  
Judul Skripsi : Pengaruh kemampuan, Gaji dan kesempatan promosi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. INFINITI GLOBAL OTO

| Tanggal       | Pembahasan Materi   | Status    | Keterangan |
|---------------|---|-----------|------------|
| Oktober 2020  | ACC Seminar proposal  | Disetujui |            |
| Februari 2021 | ACC. Sidang Meja Hijau. Sebelum Meja Hijau : Agar diperbaik saran 1, kurang konkrit dengan indikator dan bagaimana caranya yang kurang jadi meningkat Saran 2 dan Saran 3 Seperti Saran 1 | Disetujui |            |
| Juli 2021     | ACC. Jilid Lux Lanjutkan Ke Tahap Selanjutnya   | Disetujui |            |

Medan, 15 Juli 2021  
Dosen Pembimbing,



Dr Muhamad Toyib Daulay, SE., MM

**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
 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 : NOVITA SARI  
 NPM : 1715310783  
 Program Studi : Manajemen  
 jenjang Pendidikan : Strata Satu  
 Dosen Pembimbing : Rindi Andika, SE., MM  
 Judul Skripsi : Pengaruh kemampuan, Gaji dan kesempatan promosi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. INFINITI GLOBAL OTO

| Tanggal          | Pembahasan Materi  | Status    | Keterangan |
|------------------|--|-----------|------------|
| 03 November 2020 | Chek di File Berikut ini : perbaiki yg suda di tandai. chek seluruh file   | Revisi    |            |
| 11 November 2020 | ACC Seminar Proposal   | Disetujui |            |
| 19 Desember 2020 | ACC seminar Proposal   | Disetujui |            |
| Februari 2021    | 1. Seluruh daftar isis Rapikan Sub penomoran sub judul 2.Rumusan Masalah. Hipotesis. hasil Pembahasan, Kesimpulan dan Saran Harus konsisten sesuai variabel. | Revisi    |            |
| Februari 2021    | acc sidang meja hijau  | Disetujui |            |
| Juli 2021        | Acc jilid  | Disetujui |            |

Medan, 15 Juli 2021  
 Dosen Pembimbing,



Rindi Andika, SE., MM

**SURAT BEBAS PUSTAKA**  
**NOMOR: 4158/PERP/BP/2021**

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

: NOVITA SARI  
: 1715310783  
Semester : Akhir  
: SOSIAL SAINS  
Studi : Manajemen

Yang bersangkutan sejak tanggal 19 Mei 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku secara resmi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 19 Mei 2021  
Diketahui oleh,  
Kepala Perpustakaan

  
Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

Dokumen : FM-PERPUS-06-01  
: 01  
Efektif : 04 Juni 2015

## ABSTRAK

---

Analisis penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah kemampuan, gaji dan kesempatan promosi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Infiniti Global Oto. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode asosiatif dengan bantuan program SPSS versi 16.0. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 42 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Infiniti Global Oto, dimana  $t_{hitung} 2,673 > t_{tabel} 2,048$  dan signifikan  $0,003 < 0,05$ . Gaji secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Infiniti Global Oto, dimana  $t_{hitung} 3,456 > t_{tabel} 2,048$  dan signifikan  $0,001 < 0,05$ . Kesempatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Infiniti Global Oto, dimana  $t_{hitung} 2,620 > t_{tabel} 2,048$  dan signifikan  $0,033 < 0,05$ . Kemampuan, gaji dan kesempatan promosi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Infiniti Global Oto, dimana  $F_{hitung} 44,024 > F_{tabel} 2,85$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci : Kemampuan, Gaji, Kesempatan Promosi Dan Kepuasan Kerja Karyawan**

## ABSTRACT

---

*The research analysis aims to determine whether the ability, salary and promotion opportunities simultaneously have a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Infiniti Global Oto. The data analysis technique used is the associative method with the help of the SPSS version 16.0 program. This study uses multiple linear regression analysis. The sample in this study were 42 respondents. Primary data collection using a questionnaire. The results showed that the ability partially had a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Infiniti Global Oto, where  $t_{count} 2.673 > t_{table} 2.048$  and significant  $0.003 < 0.05$ . Salary partially has a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Infiniti Global Oto, where  $t_{count} 3.456 > t_{table} 2.048$  and significant  $0.001 < 0.05$ . Job opportunities partially have a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Infiniti Global Oto, where  $t_{count} 2,620 > t_{table} 2,048$  and significant  $0,033 < 0,05$ . Ability, salary and promotion opportunities simultaneously have a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Infiniti Global Oto, where  $F_{count} 44.024 > F_{table} 2.85$  and significant  $0.000 < 0.05$ .*

***Keywords : Ability, Salary, Promotion Opportunities and Job Satisfaction of Employees***

## KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan salah satu tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Jurusan Manajemen Fakultas Sosial Sains yang berjudul “**Pengaruh Kemampuan, Gaji dan Kesempatan Promosi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Infiniti Global Oto**”. Penulis telah banyak menerima dukungan, bantuan, dan doa dari berbagai pihak selama penulisan skripsi ini.

Penulis telah banyak mendapat bimbingan, nasihat dan dorongan dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga penulisan skripsi ini. Penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Onny Medaline ., S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Dr. Muhammad Toyib Daulay, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Rindi Andika, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.

6. Kepada seluruh dosen Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi, terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
7. Kepada seluruh staff atau pegawai Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi, terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
8. Kepada pimpinan dan seluruh karyawan PT. Infiniti Global Oto, terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
9. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda dan Ibunda yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.
10. Kepada seluruh teman-temanku, terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terimakasih.

Medan, Februari 2021  
Penulis

Novita Sari  
1715310783

## DAFTAR ISI

|   | <b>Halaman</b> |
|---|----------------|
| <b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....                           | <b>ii</b>      |
| <b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....                          | <b>iii</b>     |
| <b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....                           | <b>iv</b>      |
| <b>ABSTRAK</b> .....                                      | <b>vi</b>      |
| <b>ABSTRACT</b> .....                                     | <b>vii</b>     |
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....                               | <b>viii</b>    |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....                                   | <b>x</b>       |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....                                 | <b>xii</b>     |
| <b>DAFTAR GAMBAR</b> .....                                | <b>xv</b>      |
| <br>  |                |
| <b>BAB I           PENDAHULUAN</b>                        |                |
| A. Latar Belakang Masalah.....                            | 1              |
| B. Identifikasi Masalah .....                             | 4              |
| C. Rumusan Masalah dan Batasan Masalah .....              | 5              |
| D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....                    | 6              |
| E. Keaslian Penelitian.....                               | 7              |
| <br>  |                |
| <b>BAB II          TINJAUAN PUSTAKA</b>                   |                |
| A. Landasan Teori.....                                    | 9              |
| 1. Kepuasan Kerja .....                                   | 9              |
| a. Pengertian Kepuasan Kerja.....                         | 9              |
| b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan<br>Kerja..... | 10             |
| c. Komponen Kepuasan Kerja .....                          | 12             |
| d. Indikator Kepuasan Kerja .....                         | 13             |
| 2. Kemampuan .....  | 14             |
| a. Pengertian Kemampuan .....                             | 14             |
| b. Cara Meningkatkan Kemampuan Kerja.....                 | 15             |
| c. Indikator Kemampuan Kerja.....                         | 17             |
| 3. Gaji.....  | 18             |
| a. Pengertian Gaji.....                                   | 18             |
| b. Penggolongan Gaji.....                                 | 19             |
| c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Gaji.....              | 20             |
| d. Kebijakan Gaji .....                                   | 21             |
| e. Langkah-langkah penetapan Gaji.....                    | 22             |
| f. Indikator Gaji .....                                   | 23             |
| 4. Promosi .....  | 24             |
| a. Pengertian Promosi .....                               | 24             |
| b. Tujuan Promosi .....                                   | 25             |
| c. Azas dan Dasar Promosi .....                           | 26             |
| d. Jenis Promosi .....                                    | 27             |
| e. Prosedur Promosi .....                                 | 28             |
| f. Indikator Promosi.....                                 | 29             |
| B. Penelitian Sebelumnya .....                            | 31             |
| C. Kerangka Konseptual .....                              | 33             |

|                       |  |    |
|-----------------------|--|----|
|                       | D. Hipotesis.....  | 35 |
| <b>BAB III</b>        | <b>METODE PENELITIAN</b>   |    |
|                       | A. Pendekatan Penelitian .....   | 36 |
|                       | B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....   | 36 |
|                       | C. Definisi Operasional Variabel.....  | 37 |
|                       | D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data .....                                 | 39 |
|                       | E. Teknik Pengumpulan Data.....  | 39 |
|                       | F. Teknik Analisis Data.....   | 40 |
| <b>BAB IV</b>         | <b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>   |    |
|                       | A. Hasil Penelitian .....  | 45 |
|                       | 1. Deskripsi Objek Penelitian.....   | 45 |
|                       | 2. <b>Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas</b> .....                            | 46 |
|                       | 3. Deskripsi Karakteristik Responden.....  | 47 |
|                       | 4. Deskripsi Variabel Penelitian.....  | 49 |
|                       | 5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas .....                                      | 70 |
|                       | 6. Pengujian Asumsi Klasik .....   | 74 |
|                       | 7. Regresi Linier Berganda .....   | 79 |
|                       | 8. Uji Kesesuaian ( <i>Test Goodness Of Fit</i> ).....                             | 80 |
|                       | B. Pembahasan.....   | 82 |
|                       | 1. Pengaruh Kemampuan Terhadap Kepuasan Kerja .....                                | 82 |
|                       | 2. Pengaruh Gaji Terhadap Kepuasan Kerja .....                                     | 83 |
|                       | Pengaruh Kesempatan Promosi Terhadap Kepuasan<br>Kerja.....                        | 84 |
|                       | 3. Pengaruh Kemampuan, Gaji dan Kesempatan Promosi<br>Terhadap Kepuasan Kerja..... | 84 |
| <b>BAB V</b>          | <b>KESIMPULAN DAN SARAN</b>  |    |
|                       | A. Kesimpulan .....  | 86 |
|                       | B. Saran.....  | 86 |
| <b>DAFTAR PUSTAKA</b> |  |    |
| <b>LAMPIRAN</b>       |  |    |

## DAFTAR TABEL

|  | <b>Halaman</b> |
|--|----------------|
| Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Mengenai Kemampuan Karyawan PT. Infiniti Global Oto.....      | 2              |
| Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Mengenai Gaji Pada PT. Infiniti Global Oto ....               | 3              |
| Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Mengenai Kesempatan Promosi Pada PT. Infiniti Global Oto..... | 3              |
| Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya.....  | 31             |
| Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian .....   | 36             |
| Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel.....   | 37             |
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....                        | 48             |
| Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....                                  | 48             |
| Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....                  | 49             |
| Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....                            | 49             |
| Tabel 4.5 Pernyataan X <sub>1.1</sub> .....  | 50             |
| Tabel 4.6 Pernyataan X <sub>1.2</sub> .....  | 50             |
| Tabel 4.7 Pernyataan X <sub>1.3</sub> .....  | 51             |
| Tabel 4.8 Pernyataan X <sub>1.4</sub> .....  | 51             |
| Tabel 4.9 Pernyataan X <sub>1.5</sub> .....  | 52             |
| Tabel 4.10 Pernyataan X <sub>1.6</sub> .....   | 53             |
| Tabel 4.11 Pernyataan X <sub>1.7</sub> .....   | 53             |
| Tabel 4.12 Pernyataan X <sub>1.8</sub> .....   | 54             |
| Tabel 4.13 Pernyataan X <sub>1.9</sub> .....   | 54             |
| Tabel 4.14 Pernyataan X <sub>2.1</sub> .....   | 55             |
| Tabel 4.15 Pernyataan X <sub>2.2</sub> .....   | 56             |
| Tabel 4.16 Pernyataan X <sub>2.3</sub> .....   | 56             |
| Tabel 4.17 Pernyataan X <sub>2.4</sub> .....   | 57             |
| Tabel 4.18 Pernyataan X <sub>2.5</sub> .....   | 58             |
| Tabel 4.19 Pernyataan X <sub>2.6</sub> .....   | 58             |
| Tabel 4.20 Pernyataan X <sub>3.1</sub> .....   | 59             |
| Tabel 4.21 Pernyataan X <sub>3.2</sub> .....   | 60             |

|            |  |    |
|------------|--|----|
| Tabel 4.22 | Pernyataan X <sub>3.3</sub> .....                              | 60 |
| Tabel 4.23 | Pernyataan X <sub>3.4</sub> .....                              | 61 |
| Tabel 4.24 | Pernyataan X <sub>3.5</sub> .....                              | 61 |
| Tabel 4.25 | Pernyataan X <sub>3.6</sub> .....                              | 62 |
| Tabel 4.26 | Pernyataan X <sub>3.7</sub> .....                              | 63 |
| Tabel 4.27 | Pernyataan X <sub>3.8</sub> .....                              | 63 |
| Tabel 4.28 | Pernyataan X <sub>3.9</sub> .....                              | 64 |
| Tabel 4.29 | Pernyataan Y.1 .....   | 64 |
| Tabel 4.30 | Pernyataan Y.2 .....   | 65 |
| Tabel 4.31 | Pernyataan Y.3 .....   | 66 |
| Tabel 4.32 | Pernyataan Y.4 .....   | 66 |
| Tabel 4.33 | Pernyataan Y.5 .....   | 67 |
| Tabel 4.34 | Pernyataan Y.6 .....   | 67 |
| Tabel 4.35 | Pernyataan Y.7 .....   | 68 |
| Tabel 4.36 | Pernyataan Y.8 .....   | 68 |
| Tabel 4.37 | Pernyataan Y.9 .....   | 69 |
| Tabel 4.38 | Uji Validitas X <sub>1</sub> (Kemampuan).....                  | 70 |
| Tabel 4.39 | Uji Validitas X <sub>2</sub> (Gaji) .....                      | 71 |
| Tabel 4.40 | Uji Validitas X <sub>3</sub> (Kesempatan Promosi) .....        | 71 |
| Tabel 4.41 | Uji Validitas Y (Kepuasan Kerja) .....                         | 72 |
| Tabel 4.42 | Uji Reliabilitas X <sub>1</sub> (Kemampuan) .....              | 73 |
| Tabel 4.43 | Uji Reliabilitas X <sub>2</sub> (Gaji).....                    | 73 |
| Tabel 4.44 | Uji Reliabilitas X <sub>3</sub> (Kesempatan Promosi) .....     | 73 |
| Tabel 4.45 | Uji Reliabilitas Y (Kepuasan Kerja) .....                      | 74 |
| Tabel 4.46 | Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i> ..... | 76 |
| Tabel 4.47 | Uji Multikolinearitas .....                                    | 77 |
| Tabel 4.48 | Regresi Linier Berganda .....                                  | 79 |
| Tabel 4.49 | Uji Simultan .....   | 80 |
| Tabel 4.50 | Uji Parsial.....   | 81 |
| Tabel 4.51 | Uji Determinasi .....  | 82 |

## DAFTAR GAMBAR

|  | <b>Halaman</b> |
|--|----------------|
| Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....                         | 35             |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Infiniti Global Oto ..... | 46             |
| Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas .....                    | 74             |
| Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas .....                      | 75             |
| Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas .....  | 78             |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Sumber daya manusia atau sering disebut dengan tenaga kerja memiliki peranan penting dalam mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Karena berkembang atau tidaknya sebuah perusahaan sangat tergantung pada kinerja atau produktivitas karyawannya. Hubungan antara karyawan dan perusahaan adalah hubungan yang saling bergantung dan saling menguntungkan kedua belah pihak. Karena perusahaan membutuhkan karyawan sedangkan karyawan membutuhkan perusahaan untuk pemenuhan kebutuhannya. Berkenaan dengan sumber daya organisasi perlu diingat bahwa semua aset organisasi tersebut tidaklah tersedia secara berlimpah. Ada keterbatasan sumber daya organisasi yang mengakibatkan pemanfaatannya juga harus dilakukan secara cermat, efektif dan efisien. Salah satu upaya yang harus dilakukan oleh organisasi dalam mengelola sumber daya manusia agar dapat berkembang yaitu dengan meningkatkan kepuasan kerja sumber daya manusia tersebut.

Kepuasan kerja merupakan pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap pengalaman kerja atau pekerjaan seseorang. Kepuasan kerja karyawan di dalam sebuah perusahaan dikatakan tinggi apabila perusahaan memperhatikan kemampuan karyawan, gaji dan kesempatan promosi, terutama pada perusahaan PT. Infiniti Global Oto.

Menurut Sunyoto (2013:85), “Tingkat kepuasan kerja karyawan akan sangat tergantung pada faktor kemampuan karyawan itu sendiri seperti tingkat

pendidikan, pengetahuan, pengalaman dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi pula”. Dengan demikian tingkat pendidikan, pengetahuan dan pengalaman yang rendah akan berdampak positif pada kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan pra survei terdapat masalah kemampuan karyawan PT. Infiniti Global Oto pada tabel 1.1 sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Mengenai Kemampuan Karyawan PT. Infiniti Global Oto**

| No | Pernyataan  | Ya    |        | Tidak |        | Total |      |
|----|---|-------|--------|-------|--------|-------|------|
|    |   | Orang | (%)    | Orang | (%)    | Orang | (%)  |
| 1  | Karyawan membangun komunikasi yang baik antar karyawan  | 16    | 38,00% | 26    | 61,90% | 42    | 100% |
| 2  | Karyawan memiliki kemampuan melaksanakan instruksi kerja dari atasan  | 19    | 45,24% | 23    | 54,76% | 42    | 100% |
| 3  | Karyawan memiliki kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kebijakan dan prosedur yang efektif. | 17    | 40,48% | 25    | 59,52% | 42    | 100% |

Sumber: PT. Infiniti Global Oto (2021)

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat diketahui bahwa karyawan kurang membangun komunikasi yang baik antar karyawan, karyawan kurang memiliki kemampuan melaksanakan instruksi kerja dari atasan dan karyawan kurang memiliki kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kebijakan dan prosedur yang efektif.

Menurut Mondy (2016:87), “Gaji juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, apabila gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan hasil kerja yang dicapai karyawan, maka akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan”. Memberikan gaji yang memuaskan juga menjadi satu hal yang dilihat oleh seorang pekerja. Sejauh ini, faktor pemberian gaji yang memuaskan berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan pra survei terdapat masalah gaji pada PT. Infiniti Global Oto pada tabel 1.2 sebagai berikut:

**Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Mengenai Gaji Pada PT. Infiniti Global Oto**

| No | Pernyataan   | Ya    |        | Tidak |        | Total |      |
|----|--|-------|--------|-------|--------|-------|------|
|    |  | Orang | (%)    | Orang | (%)    | Orang | (%)  |
| 1  | Karyawan menerima gaji yang sesuai dengan prestasi kerjanya                          | 20    | 47,62% | 22    | 52,38% | 42    | 100% |
| 2  | Karyawan menerima gaji yang dapat memenuhi kebutuhan sekunder (rekreasi dan sekolah) | 18    | 42,86% | 24    | 57,14% | 42    | 100% |

Sumber: PT. Infiniti Global Oto (2021)

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat diketahui bahwa karyawan menerima gaji yang belum sesuai dengan prestasi kerjanya dan karyawan menerima gaji yang belum dapat memenuhi kebutuhan sekunder (rekreasi dan sekolah).

Menurut Manullang (2013:153), “Promosi adalah menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya”. Dengan memberikan kesempatan promosi, berarti perusahaan melakukan usaha pengembangan karyawan melalui jenjang karir yang jelas, sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja dan berprestasi sehingga kelangsungan operasional perusahaan akan lebih terjamin. Promosi jabatan yang dilakukan secara berkala oleh perusahaan diharapkan dapat berpengaruh pada peningkatan kepuasan kerja.

Berdasarkan pra survei terdapat masalah kesempatan promosi pada PT. Infiniti Global Oto pada tabel 1.3 sebagai berikut:

**Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Mengenai Kesempatan Promosi Pada PT. Infiniti Global Oto**

| No | Pernyataan  | Ya    |        | Tidak |        | Total |      |
|----|---|-------|--------|-------|--------|-------|------|
|    |   | Orang | (%)    | Orang | (%)    | Orang | (%)  |
| 1  | Karyawan diberikan promosi atas dasar loyalitas.  | 19    | 45,24% | 23    | 54,76% | 42    | 100% |
| 2  | Karyawan mempunyai tingkat pendidikan yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang dipromosikan. | 17    | 40,48% | 25    | 59,52% | 42    | 100% |

|   |  |    |        |    |        |    |      |
|---|--|----|--------|----|--------|----|------|
| 3 | Karyawan mempunyai pengalaman yang sesuai dengan persyaratan promosi perusahaan. | 20 | 47,62% | 22 | 52,38% | 42 | 100% |
|---|--|----|--------|----|--------|----|------|

Sumber: PT. Infiniti Global Oto (2021)

Berdasarkan tabel 1.3 di atas dapat diketahui bahwa karyawan belum diberikan promosi atas dasar loyalitas, karyawan belum mempunyai tingkat pendidikan yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang dipromosikan dan karyawan belum mempunyai pengalaman yang sesuai dengan persyaratan promosi perusahaan.

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan berjudul **“Pengaruh Kemampuan, Gaji dan Kesempatan Promosi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Infiniti Global Oto”**.

## **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Karyawan kurang membangun komunikasi yang baik antar karyawan.
- b. Karyawan kurang memiliki kemampuan melaksanakan instruksi kerja dari atasan.
- c. Karyawan kurang memiliki kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kebijakan dan prosedur yang efektif.
- d. Karyawan menerima gaji yang belum sesuai dengan prestasi kerjanya.
- e. Karyawan menerima gaji yang belum dapat memenuhi kebutuhan sekunder (rekreasi dan sekolah).

- f. Karyawan belum diberikan promosi atas dasar loyalitas.
- g. Karyawan belum mempunyai tingkat pendidikan yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang dipromosikan.
- h. Karyawan belum mempunyai pengalaman yang sesuai dengan persyaratan promosi perusahaan

## **2. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi hanya pada Pengaruh Kemampuan, Gaji dan Kesempatan Promosi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Infiniti Global Oto.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya maka yang menjadi dasar rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kemampuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Infiniti Global Oto?
2. Apakah gaji secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Infiniti Global Oto?
3. Apakah kesempatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Infiniti Global Oto?
4. Apakah kemampuan, gaji dan kesempatan promosi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Infiniti Global Oto?

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah kemampuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Infiniti Global Oto.
- b. Untuk mengetahui apakah gaji secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Infiniti Global Oto.
- c. Untuk mengetahui apakah kesempatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Infiniti Global Oto.
- d. Untuk mengetahui apakah kemampuan, gaji dan kesempatan promosi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Infiniti Global Oto.

### **2. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan bermanfaat banyak bagi berbagai pihak yaitu:

- a. Bagi PT. Infiniti Global Oto  
Dapat memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai kemampuan, gaji dan kesempatan promosi terhadap kepuasan kerja.
- b. Bagi peneliti  
Menambah pengetahuan dan memperluas wawasan penulis mengenai kemampuan, gaji dan kesempatan promosi terhadap kepuasan kerja.

c. Bagi peneliti berikutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan perbandingan dalam melakukan pengembangan penelitian yang sama dimasa yang akan datang. Menambah pengetahuan khususnya dibidang sumber daya manusia, yang berkaitan dengan kemampuan, gaji dan kesempatan promosi terhadap kepuasan kerja.

### **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Andini (2013), yang berjudul: “Pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Wilayah Dirjen Pajak (DJP) Sumsel Dan Kepulauan Bangka Belitung”. Sedangkan penelitian ini berjudul: pengaruh kemampuan, gaji dan kesempatan promosi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Infiniti Global Oto.

Perbedaan penelitian terletak pada:

- 1. Model Penelitian:** penelitian terdahulu menggunakan model regresi linier sederhana, sedangkan penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda.
- 2. Variabel Penelitian:** penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel bebas yaitupromosi jabatan, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu kemampuan, gaji dan kesempatan promosi, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kepuasan kerja.

3. **Jumlah Observasi/Sampel (n):** penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 55 karyawan/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 42 karyawan/responden.
4. **Waktu Penelitian:** penelitian terdahulu dilakukan tahun 2013 sedangkan penelitian ini tahun 2021.
5. **Lokasi Penelitian:** lokasi penelitian terdahulu di Kantor Wilayah Dirjen Pajak (DJP) Sumsel Dan Kepulauan Bangka Belitung, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Infiniti Global Oto.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

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

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

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

Menurut Rivai (2014:53) kepuasan kerja adalah “Pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap pengalaman kerja atau pekerjaan seseorang”. Pernyataan tersebut mengandung makna bahwa kepuasan kerja merupakan emosi yang positif atau dapat menyenangkan yang dihasilkan dari suatu penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Gibson (2013:178) menyebutkan kepuasan kerja adalah “Sebuah hasil yang dirasakan oleh karyawan”. Kepuasan kerja sebagaimana diungkapkan oleh Kreitner (2015:271) adalah “Efektifitas atau respon emosional terhadap aspek pekerjaan. Definisi ini berarti bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek lainnya”. Menurut Samsudin (2013:32), kepuasan kerja adalah ”Perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya”.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap pengalaman kerja atau pekerjaan seseorang.

## **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut Gibson (2013:179), “Banyak faktor yang telah diteliti sebagaifaktor yang mungkin menentukan kepuasan kerja yaitu”:

### 1) Kemampuan Kerja

Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan.

### 2) Promosi Jabatan

Promosi Jabatan adalah pemindahan karyawan dari suatu posisi atau jabatan, ke posisi atau jabatan lebih tinggi dengan gaji, fasilitas, tanggung jawab, dan peluang lebih besar.

### 3) Kondisi Kerja

Serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut.

### 4) Gaji

Kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja dan bagaimana gaji diberikan.

### 5) Penyeliaan

Memberikan kerangka kerja teoritis untuk memahami kepuasan tenaga kerja dengan penyeliaan. Ada dua jenis hubungan atasan bawahan; pertama, hubungan fungsional dan keseluruhan (*entity*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana penyelia membantu tenaga kerja, untukmemuaskan nilai-nilai yang menantang serta dianggap

penting bagi tenaga kerja. Kedua, hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa.

6) Komunikasi

Merupakan proses penyampaian informasi baik secara verbal maupun non verbal untuk mencapai pengertian dan penerimaan.

7) Kondisi kerja yang menunjang

Kondisi kerja harus memperhatikan prinsip-prinsip organisasi dalam kondisi kerja seperti kebutuhan-kebutuhan fisik dipenuhi dan memuaskan tenaga kerja.

Menurut Kreitner (2015:273), “Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu”:

- 1) Faktor Psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan
- 2) Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
- 3) Faktor Fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan karyawan, umur, dan sebagainya.
- 4) Faktor Finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji,

jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

**c. Komponen Kepuasan Kerja**

Menurut Rivai (2014:55), “Komponen yang menentukan kepuasan kerja adalah”:

- 1) Kerja yang secara mental menantang akan membuat karyawan lebih menyukai pekerjaan yang dapat memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka.
- 2) Ganjaran yang pantas, dalam hal ini yang dimaksud adalah karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan sesuai dengan harapan mereka.
- 3) Kondisi kerja yang mendukung mempunyai arti karyawan yang peduli dengan lingkungan kerja, baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan dalam melakukan pekerjaan yang baik.
- 4) Rekan kerja yang mendukung apabila karyawan mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi dalam pekerjaannya. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial.
- 5) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, pada hakikatnya karyawan dengan tipe kepribadian *kongruen* (sama atau sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya akan menemukan bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka.

#### **d. Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Rivai (2014:57), menyatakan “Indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut”:

- 1) Kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri yaitu memberikan kesempatan bagi individu untuk belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggung jawab.
- 2) Kesempatan promosi yaitu kesempatan untuk meningkatkan posisi pada struktur organisasi.
- 3) Kepuasan terhadap rekan kerja, yaitu seberapa besar rekan kerja memberikan bantuan teknis dan dorongan social.

Menurut Kreitner (2015:273), “Indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut”:

- 1) Kepuasan terhadap gaji, adanya sejumlah gaji yang diterima sesuai dengan beban kerjanya dan merata dengan karyawan lain pada organisasi tersebut.
- 2) Kepuasan terhadap supervisi, bergantung pada kemampuan atasannya untuk memberikan bantuan tehnis dalam memotivasi.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa indikator kepuasan kerja di dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi dan kepuasan terhadap rekan kerja.

## **2. Kemampuan**

### **a. Pengertian Kemampuan**

Menurut Sunyoto (2013:84), “Kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan karyawan di dalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. Dalam fungsi operasional manajemen kemampuan kerja merupakan fungsi pengembangan, karena dalam fungsi ini pengembangan kemampuan kerja karyawan sangat diperhatikan”.

Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan. Hal ini dapat dimengerti karena dalam kemampuan kerja terdapat berbagai potensi kecakapan, keterampilan, serta potensi yang lain yang mendukung yang tercermin dalam kondisi fisik dan psikis. Dengan demikian konsep kemampuan kerja mengandung pengertian kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan. Kemampuan kerja sangat menentukan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Sehingga kemampuan kerja merupakan hal penting bagi seorang karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dalam organisasi atau perusahaan, kita bisa melihat bahwa dalam penempatan pegawai atau karyawan pada umumnya semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi yang lebih diperlukan

adalah kemampuan intelektual yang tinggi dan bukan kemampuan fisiknya. Menurut pendapat Handoko (2013:77), “Mengenai kesanggupan seseorang memang sangat tergantung pada kondisi fisik dan psikisnya, yang pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya”.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan seseorang akan tercermin pada pengetahuan dan kecakapan yang dimilikinya dengan didukung oleh kondisi fisik dan psikisnya. Oleh karena itu untuk melaksanakan suatu pekerjaan tidak cukup kalau hanya memiliki pengetahuan dan kecakapan saja, tetapi harus didukung juga oleh kemampuan yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.

#### **b. Cara Meningkatkan Kemampuan Kerja**

Kemampuan seseorang akan ditentukan oleh tinggi rendahnya tingkat pendidikan dan pengalaman. Karena kedua unsur inilah pengetahuan dan keterampilan dapat diperoleh. Jadi semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang ditunjang dengan adanya pengalaman yang luas menunjukkan orang tersebut mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi. Selain tingkat pendidikan dan pengalaman untuk meningkatkan kemampuan seseorang dapat ditempuh melalui pendidikan dan pelatihan, karena dengan adanya pendidikan dan pelatihan akan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu bisa menjadi lebih cepat dan lebih baik. Dengan adanya latihan-latihan yang memungkinkan karyawan mendapatkan keterampilan lain yang lebih banyak, dengan demikian dapat meningkatkan pengetahuan mereka untuk mentransfer dan meningkatkan kecakapan kerja. Menurut Sunyoto (2013:86) “Untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan ada tiga komponen yang meliputi” :

- 1) Upaya mengembangkan dan memelihara pertumbuhan rohanidan jasmani serta usaha menjaga kesehatan. Jika seseorangmemiliki pertumbuhan fisik dan psikis yang kuat maka ia akanmemiliki potensi dan peluang yang besar untuk ditumbuhkandan dikembangkan kemampuan kerjanya.
- 2) Upaya bukan hanya terbatas pada kemampuan ratio dan fisikuntuk memecahkan masalah-masalah yang dihadapi dalamjangka pendek, akan tetap mencakup ketahanan, keuletan fisikdan mental dalam mengatasi berbagai kesulitan dan tekanandalam pekerjaan sehingga selesai dan mencapai hasil.
- 3) Upaya agar seseorang setelah memiliki kemampuan kerjaadalah mempekerjakannya untuk membuat agar setiaporganisasi yang memiliki kemampuan dimanfaatkan untukmemberikan kesejahteraan kepada masyarakat.

Melalui peningkatan kemampuan kerja tersebut diharapkan semua karyawan dapat bekerja semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan yang ada dalam dirinya sehingga diperoleh kerja yang positif yang mendukung terciptanya tujuan organisasi.

Menurut Sunyoto (2013:87), “Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor”:

- 1) Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental.

## 2) Kemampuan Fisik

Kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan yang sempurna.

Menurut Siswanto (2014:68), “Dilema utama yang dihadapi oleh para atasan yang menggunakan uji kemampuan mental untuk seleksi, promosi, pelatihan dan keputusan personal yang sempurna adalah bahwa mereka mempunyai dampak negatif pada kelompok-kelompok ras atau etnik. Kemungkinan besar bekerja karyawan yang lebih tinggi dicapai bila manajemen telah memastikan kemampuan dan kemudian menjamin bahwa karyawan dalam pekerjaannya mempunyai kemampuan”.

### **c. Indikator Kemampuan Kerja**

Menurut Sunyoto (2013:88), “Untuk mengetahui seseorang karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya dapat kita lihat melalui beberapa indikator yang ada di bawah ini. Indikator kemampuan kerja adalah sebagai berikut” :

#### 1) Kemampuan berinteraksi

Kemampuan karyawan untuk berkomunikasi dengan rekannya secara efektif dan kemampuan karyawan untuk menangani konflik dengan konflik baik dengan orang lain maupun teman sekerja.

#### 2) Kemampuan Konseptual

Kemampuan karyawan untuk membina dan menganalisis informasi baik dari dalam maupun dari luar lingkungan organisasi.

dankemampuan untuk menentukan keputusan yang berkaitan dengan bidang tugasnya.

### 3) Kemampuan Teknis

Kemampuan karyawan untuk mengembangkan dan mengikuti rencana-rencana kebijakan dan prosedur yang efektif dan kemampuan untuk menggunakan pengetahuannya, peralatan-peralatanpengalamandan teknis-teknis dari berbagai disiplin ilmu untuk memecahkan masalah.

Menurut Gibson (2014:103), “Melihat dari beberapa indikator yang ada, tentunya setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan kerja yang dimiliki oleh para karyawannya”.

## **3. Gaji**

### **a. Pengertian Gaji**

Gaji di definisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Gaji merupakan imbalan finansial langsung dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Menurut Mondy (2016:76), “Gaji adalah hak buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk yang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Dewan Penelitian Pengupahan Nasional mendefinisikan gaji sebagai suatu penerimaan imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan/jasa yang telah dan akan dilakukan serta berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi. Gaji dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang, dan peraturan, serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

#### **b. Penggolongan Gaji**

##### 1) Gaji sistem waktu

Dalam sistem waktu, besarnya gaji ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, dan bulan. Besarnya gaji sistem waktu hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan dengan prestasi kerjanya.

##### 2) Gaji sistem hasil (Output)

Dalam sistem bagi hasil, besarnya upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter dan kilogram. Besarnya upah yang selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya.

##### 3) Gaji sistem borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan yang cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyak alat yang di perlukan untuk menyelesaikannya.

### c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Gaji

Menurut Manullang (2013:34), “Diantara berbagai faktor yang penting mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat gaji adalah”:

#### 1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Meskipun hukum ekonomi tidak bisa ditetapkan secara mutlak dalam masalah tenaga kerja, tetapi hal ini tidak dapat diingkari bahwa hukum penawaran dan permintaan tetap mempengaruhi. Untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan (skill) tinggi dan jumlah tenaga kerjanya, maka upahnya cenderung tinggi, sedangkan untuk jabatan yang punya penawaran yang melimpah, upah cenderung menurun.

#### 2) Organisasi Buruh

Ada tidaknya organisasi buruh atau lemah kuatnya organisasi tersebut akan mempengaruhi terbentuknya tingkat upah. Adanya serikat buruh, berarti posisi karyawannya juga kuat akan meningkatkan tingkat upah demikian pula sebaliknya.

#### 3) Kemampuan Untuk Membayar

Walaupun dari serikat buruh menuntut upah yang tinggi sesuai dengan keinginannya, namun bagi perusahaan hal tersebut akan dipertimbangkan melalui realisasi dan kemampuan perusahaan untuk membayarnya, karena upah merupakan salah satu komponen biaya produksi sampai mengakibatkan keuntungan akan berkurang. Kalau kenaikan biaya produksi sampai mengakibatkan perusahaan, maka jelas perusahaan tidak akan memenuhi fasilitas karyawan.

#### 4) Produktivitas

Upah sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan. Semakin tinggi prestasi karyawan semakin besar pula upah yang akan dia terima. Yang mana prestasi seperti ini disebut dengan produktivitas.

#### 5) Biaya Hidup

Faktor lain yang perlu dipertimbangkan juga adalah biaya hidup. Seperti yang akan kita ketahui dikota-kota besar, dimana biaya hidup yang akan tinggi akan berakibat pada tingginya tingkat upah. Bagaimanapun nampaknya biaya hidup juga merupakan batas penerimaan upah dari para karyawan.

#### 6) Pemerintah

Pemerintah dengan peraturan-peraturannya juga mempengaruhi tinggi rendahnya upah. Peraturan tentang upah minimumnya merupakan batas dari tingkat upah yang dibayarkan.

### **d. Kebijakan Gaji**

Undang-undang ketenagakerjaan mengingatkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Sedangkan kebijakan gaji yang melindungi pekerja/buruh meliputi:

- 1) Upah minimum.
- 2) Upah lembur kerja.
- 3) Upah tidak masuk kerja karena halangan.
- 4) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya.

- 5) Upah karena menjalankan hak dan waktu istirahat kerjanya.
- 6) Bentuk dan cara pembayaran upah.
- 7) Denda dan potongan upah.
- 8) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah.
- 9) Struktur dan skala pengupahan dan proposional.
- 10) Upah untuk pembayaran pesangon.
- 11) Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

**e. Langkah-langkah penetapan Gaji**

Ada dua cara yang dipakai untuk menetapkan gaji, yaitu waktu dan produksi. Gaji berdasarkan waktu berarti jumlah waktu seorang pekerja berada dikantor. Cara inilah yang umum dipakai saat ini. Sebagai contoh pekerja kasar biasanya dibayar berdasarkan jumlah upah per jam, atau lebih dikenal kerja harian. Beberapa manajer profesional, sekretaris, dan pegawai digaji berdasarkan lamanya bekerja (seperti seminggu, sebulan, atau setahun). Sementara upah berdasarkan jumlah produksi artinya seorang pegawai digaji berdasarkan jumlah produksi yang dihasilkan atau dikenal gaji sebagai kerja borongan (*piecework*). Untuk menetapkan besarnya gaji yang adil terdapat lima langkah berikut:

- 1) Lakukanlah survei upah terhadap beberapa perusahaan lain mengenai besarnya upah untuk pekerjaan yang sebanding. Survei upah bertujuan untuk menetapkan tarif upah yang berlaku di masyarakat.
- 2) Tentukan nilai dari masing-masing pekerjaan melalui evaluasi jabatan. Evaluasi jabatan merupakan suatu perbandingan sistematis yang dibuat untuk menetapkan nilai dari suatu pekerjaan dengan pekerjaan lain.

- 3) Kelompokkan pekerjaan-pekerjaan serupa ke dalam tingkatan upah. Tingkatan upah adalah suatu tingkat pembayaran yang terdiri dari jabatan-jabatan dengan tingkat kesulitan yang hampir sama.
- 4) Tetapkan harga masing-masing tingkat pembayaran dengan menggunakan kurva upah. Kurva upah ini memperlihatkan hubungan antara nilai jabatan dengan upah rata-rata untuk jabatan tertentu. Tarif upah biasanya ditunjukkan oleh sumbu vertikal, sedangkan untuk jabatan ditunjukkan oleh sumbu horizontal.
- 5) Tentukan tarif upah, akhir-akhir ini terjadi kecenderungan mengelompokkan jabatan menjadi tiga sampai lima kelompok atau lebih dikenal dengan nama *broadbanding*. Hal ini dilakukan untuk mempermudah *owner* dalam menentukan tarif upah. Keuntungan menggunakan sistem ini adalah bila terjadi kenaikan pangkat yang tidak terlalu menonjol atau berbeda jauh dengan kedudukan sebelumnya, perusahaan tidak perlu mengubah tarif upahnya terlalu besar.

#### **f. Indikator Gaji**

Menurut Mondy (2016:79), “Indikator-indikator dalam pemberian gaji adalah sebagai berikut”:

- 1) Azas Adil

Besarnya gaji yang dibayar kepada setiap pegawai harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tingkat pendidikan, jabatan pekerja dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.

## 2) Azas Layak/Wajar

Gaji yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal.

## 4. Promosi

### a. Pengertian Promosi

Abdurahman (2013:101), mengatakan “Promosi adalah perkembangan yang positif dari seorang pekerja atau pegawai karena tugasnya dinilai baik oleh pejabat yang berwenang” Abdurahman (2013:101), mengatakan “Promosi merupakan perkembangan yang positif dari seorang pekerja atau pegawai karena tugasnya dinilai baik oleh pejabat yang berwenang”.

Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian, promosi akan memberikan status sosial, wewenang (*authority*), tanggung jawab (*responsibility*), serta penghasilan (*outcomes*) yang semakin besar bagi karyawan.

Menurut Hasibuan (2015:10), “Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa promosi (*promotion*) memberikan peran penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan”.

Menurut Manullang (2013:153), “Promosi adalah menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya”.

Menurut Siagian (2014:169), menyatakan bahwa “Promosi ialah apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang

tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hirarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan promosi dalam penelitian ini adalah menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya.

#### **b. Tujuan Promosi**

Di samping itu promosi di perusahaan juga bertujuan untuk memberikan kepuasan dan pengakuan atas pekerjaan yang selama ini dilakukan oleh karyawan. Hasibuan (2015:113), “Menjelaskan tujuan dari promosi adalah sebagai berikut”:

- 1) Untuk memberikan pengakuan, jabatan dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja tinggi.
- 2) Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang semakin tinggi dan penghasilan yang semakin besar.
- 3) Untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi dan memperbesar produktivitas kerjanya.
- 4) Untuk menjamin stabilitas kepegawaian dengan direalisasikan 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 karena timbulnya lowongan berantai. Dengan demikian, promosi akan memberikan status sosial, wewenang (*authority*), tanggung jawab (*responsibility*).

- 6) Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan.
- 7) Untuk menambah dan memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan dan ini merupakan daya dorong bagi karyawan lainnya.
- 8) Untuk mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti. Agar jabatan itu tidak lowong maka dipromosikan karyawan lainnya.
- 9) Untuk mempermudah penarikan pelamar, sebab dengan adanya kesempatan promosi merupakan daya dorong serta perangsang bagi pelamar-pelamar untuk memasukkan lamarannya.
- 10) Promosi akan memperbaiki status karyawan dari karyawan sementara menjadi karyawan tetap setelah lulus dalam masa percobaannya.

Penjelasan di atas menunjukkan bahwa promosi pada suatu perusahaan bertujuan untuk menjamin kestabilan perusahaan, mengisi lowongan, untuk menaikkan semangat atau moral pegawai dan untuk membebaskan pegawai dari situasi atau keadaan yang bersifat statis (tetap).

### **c. Azas dan Dasar Promosi**

Menurut Hasibuan (2015:108), “Azas-azas promosi terbagi kedalam yaitu sebagai berikut”:

#### **1) Kepercayaan**

Promosi hendaknya berasaskan pada kepercayaan atau keyakinan mengenai kejujuran, kemampuan dan kecakapan karyawan yang bersangkutan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik pada jabatan tersebut.

## 2) Keadilan

Promosi berasaskan keadilan terhadap penilaian kejujuran, kemampuan dan kecakapan semua karyawan. Penilaian harus jujur dan objektif, tidak pilih kasih. Karyawan yang mempunyai peringkat terbaik hendaknya mendapatkan kesempatan pertama untuk dipromosikan tanpa melihat suku, golongan dan keturunannya.

## 3) Formasi

Promosi harus berdasarkan formasi yang ada, karena promosi karyawan hanya mungkin dilakukan jika ada formasi jabatan yang lowong. Untuk itu harus ada uraian pekerjaan/jabatan yang akan dilaksanakan karyawan. Program promosi hendaknya memberikan informasi yang jelas, apa yang dijadikan sebagai dasar pertimbangan untuk mempromosikan seseorang karyawan dalam perusahaan tersebut. Untuk menambah dan memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan dan ini merupakan daya dorong bagi karyawan lainnya.

### **d. Jenis Promosi**

Menurut Hasibuan (2015:114), “Jenis promosi yang umum dikenal adalah sebagai berikut”:

#### 1) Promosi Sementara

Seorang karyawan dinaikkan jabatannya untuk sementara karena adanya jabatan yang kosong, dan harus segera diisi, misalnya jabatan Personalia.

## 2) Promosi Tetap

Seorang karyawan dipromosikan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi karena karyawan tersebut telah memenuhi syarat untuk dipromosikan. Sifat promosi ini adalah tetap.

## 3) Promosi Kecil

Menaikkan jabatan seorang karyawan dari jabatan yang tidak sulit dipindahkan ke jabatan yang sulit, yang membutuhkan keterampilan tertentu, tetapi tidak disertai dengan kenaikan gaji atau upah. Promosi hendaknya berasaskan pada kepercayaan atau keyakinan mengenai kejujuran, kemampuan dan kecakapan karyawan yang bersangkutan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik pada jabatan tersebut.

## 4) Promosi Kering

Seorang karyawan dinaikkan ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan pangkat, wewenang dan tanggungjawab, tetapi tidak disertai dengan kenaikan gaji atau upah. Karyawan yang mempunyai peringkat terbaik hendaknya mendapatkan kesempatan pertama untuk dipromosikan tanpa melihat suku, golongan dan keturunannya.

### **e. Prosedur Promosi**

Menurut Mondy (2016:71), “Prosedur pelaksanaan promosi yang biasa dianut perusahaan adalah”:

#### 1) Promosi dari dalam Perusahaan

Merupakan suatu tradisi untuk mencari calon yang akan menduduki jabatan manajer pada suatu hierarki perusahaan diantara jajaran tenaga

kerja yang ada merupakan kebiasaan umum yang tampaknya hampir membudaya.

2) Promosi melalui prosedur pencalonan

Pencalonan oleh manajer adalah proses penunjang guna mengajukan bawahan tertentu untuk dipromosikan. Tidak dapat disangsikan bahwa prosedur ini tidak sistematis dan mudah keliru, tetapi bagaimanapun juga inilah yang paling luas digunakan dalam perusahaan untuk menyelidiki tenaga kerja yang akan dipromosikan.

3) Promosi Melalui Prosedur Seleksi

Prosedur lain yang ditempuh dalam rangka promosi tenaga kerja adalah melalui proses seleksi. Biasanya proses seleksi bagi perusahaan-perusahaan besar menggunakan berbagai jenis ujian psikologis.

**f. Indikator Promosi**

Menurut Manullang (2013:155), “Indikator dalam pelaksanaan promosi, yaitu”:

1) Loyalitas

Tingkat loyalitas tenaga kerja terhadap perusahaan seringkali menjadi salah satu kriteria untuk kegiatan promosi. Loyalitas yang tinggi akan berdampak pada tanggung jawab yang lebih besar.

2) Tingkat Pendidikan

Manajemen perusahaan umumnya mempunyai kriteria minimum tingkat pendidikan tenaga kerja yang bersangkutan untuk dapat dipromosikan pada jabatan tertentu. Alasan yang melatarbelakanginya adalah dengan pendidikan yang lebih tinggi diharapkan tenaga kerja

memiliki daya nalar yang tinggi terhadap prospek perkembangan perusahaan diwaktu mendatang.

### 3) Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja seringkali digunakan sebagai salah satu standar untuk kegiatan promosi. Dengan alasan lebih senior, pengalaman yang dimilikipun dianggap lebih banyak daripada junior. Dengan demikian, diharapkan tenaga kerja yang bersangkutan memiliki kemampuan lebih tinggi, gagasan lebih banyak, dan kemampuan manajerial yang baik.

Menurut Handoko (2013:89), “Beberapa indikator yang dijadikan dasar untuk mempromosikan karyawan, yaitu”:

#### 1) Pengalaman (senioritas)

Promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja karyawan merupakan promosi yang menghargai kecakapan karyawan. Kebaikannya adalah penghargaan dan pengakuan bahwa pengalaman merupakan penilaian yang berharga.

#### 2) Kecakapan (keterampilan)

Seseorang akan dipromosikan berdasarkan atas penilaian kecakapan yaitu keterampilan dan keahlian kerja yang didukung dengan prestasi kerja yang baik. Kecakapan merupakan total dari semua keahlian yang dimiliki untuk mencapai hasil yang bisa dipertanggungjawabkan. Dengan demikian, diharapkan karyawan yang bersangkutan memiliki kemampuan lebih tinggi, gagasan lebih banyak, dan kemampuan manajerial yang baik.

### 3) Kombinasi pengalaman dan kecakapan

Kombinasi ini menggabungkan antara pengalaman dan kecakapan. Promosi ini didasarkan atas lamanya dinas, ijazah pendidikan formal yang dimiliki dan hasil ujian kenaikan golongan. Program promosi hendaknya memberikan informasi yang jelas, apa yang dijadikan sebagai dasar pertimbangan untuk mempromosikan seseorang karyawan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel promosi dalam penelitian ini adalah loyalitas, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja.

## B. Penelitian Sebelumnya

**Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya**

| No | Peneliti       | Judul   | Variabel X                         | Variabel Y                          | Model Analisis           | Hasil penelitian   |
|----|----------------|---|------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------|--|
| 1  | Andini (2013)  | Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawandi Kantor Wilayah Dirjen Pajak (DJP) Sumsel Dan Kepulauan Bangka Belitung. | Promosi Jabatan                    | Kepuasan Kerja                      | Regresi Linier Sederhana | Hasil penelitian menunjukkan bahwa Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. |
| 2  | Pratama (2017) | Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank                      | Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja | Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan | Analisis Jalur           | Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. |

|   |                 |  |  |                |                          |   |
|---|-----------------|--|--|----------------|--------------------------|---|
|   |                 | Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal).   |  |                |                          |   |
| 3 | Karstoro (2013) | Pengaruh Gaji, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tetap Pada Po Rosalia Indah.                | Gaji, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karier | Kepuasan Kerja | Regresi Linier Berganda  | Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.             |
| 4 | Malik (2012)    | <i>The Impact of Pay and Promotion on Job Satisfaction: Evidence from Higher Education Institutes of Pakistan</i>                    | Gaji, Dan Promosi                              | Kepuasan Kerja | Regresi Linier Berganda  | Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji dan promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. |
| 5 | Mustapha (2013) | <i>The Effect of Promotion Opportunity in Influencing Job Satisfaction among Academics in Higher Public Institutions in Malaysia</i> | Promosi  | Kepuasan Kerja | Regresi Linier Sederhana | Hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.          |
| 6 | Razak (2018)    | <i>Influence Of Promotion And Job Satisfaction On Employee Performance</i>   | Promosi  | Kepuasan Kerja | Regresi Linier Sederhana | Hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.          |

Sumber: Diolah Penulis (2021)

### **C. Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual penelitian menjelaskan secara teoritis model konseptual variabel-variabel penelitian, tentang bagaimana pertautan teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti, yaitu variabel bebas dengan variabel terikat.

#### **1. Pengaruh Kemampuan Terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut Sunyoto (2013:85), “Tingkat kepuasan kerja karyawan akan sangat tergantung pada faktor kemampuan karyawan itu sendiri seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kepuasan kerjayang tinggi pula”. Dengan demikian tingkat pendidikan, pengetahuan dan pengalaman yang rendah akan berdampak positif pada kepuasan kerja karyawan.

#### **2. Pengaruh Gaji Terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut Mondy (2016:87), “Gaji juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, apabila gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan hasil kerja yang dicapai karyawan, maka akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan”.Memberikan gaji yang memuaskan juga menjadi satu hal yang dilihat oleh seorang pekerja. Sejauh ini, faktor pemberian gaji yang memuaskan berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

#### **3. Pengaruh Kesempatan Promosi Terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut Manullang (2013:153), “Promosi adalah menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya”. Dengan memberikan kesempatan promosi, berarti perusahaan melakukan usaha pengembangan karyawan melalui jenjang karir yang jelas, sehingga karyawan

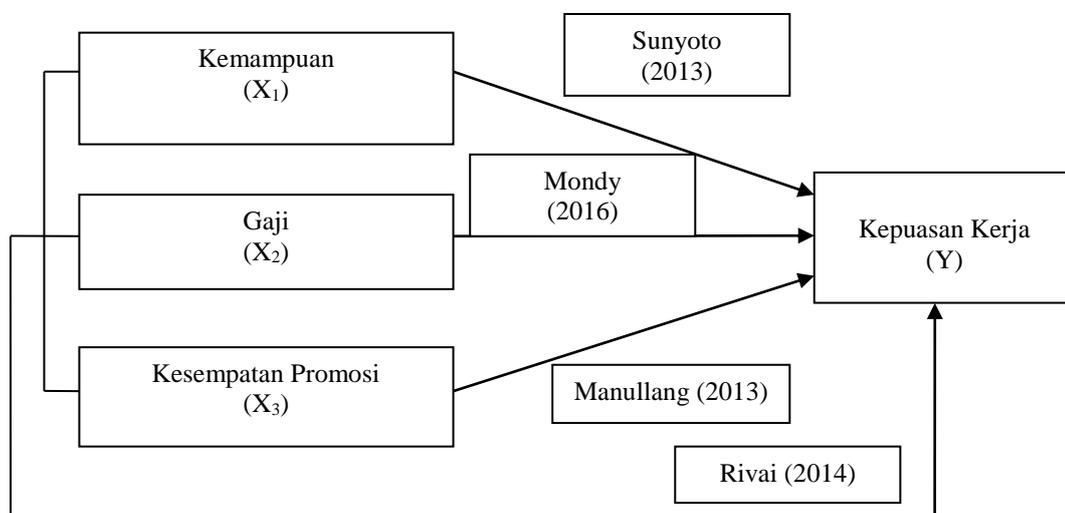
termotivasi untuk bekerja dan berprestasi sehingga kelangsungan operasional perusahaan akan lebih terjamin. Promosi jabatan yang dilakukan secara berkala oleh perusahaan diharapkan dapat berpengaruh pada peningkatan kepuasan kerja.

#### **4. Pengaruh Kemampuan, Gaji dan Kesempatan Promosi Terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut Rivai (2014:59), “Kepuasan kerja karyawan akan sangat tergantung pada faktor kemampuan karyawan itu sendiri seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi pula”. Memberikan gaji yang memuaskan juga menjadi satu hal yang dilihat oleh seorang pekerja. Sejauh ini, faktor pemberian gaji yang memuaskan berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan memberikan kesempatan promosi, berarti perusahaan melakukan usaha pengembangan karyawan melalui jenjang karir yang jelas, sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja dan berprestasi sehingga kelangsungan operasional perusahaan akan lebih terjamin. Promosi jabatan yang dilakukan secara berkala oleh perusahaan diharapkan dapat berpengaruh pada peningkatan kepuasan kerja.

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar

2.1 berikut ini:



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

*Sumber: Diolah Penulis (2021)*

#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan kerangka konseptual, maka hipotesis yang dapat dikemukakan sehubungan dengan permasalahan tersebut:

1. Kemampuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Infiniti Global Oto.
2. Gaji secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Infiniti Global Oto.
3. Kesempatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Infiniti Global Oto.
4. Kemampuan, gaji dan kesempatan promosi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Infiniti Global Oto.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Menurut Rusiadi (2014:12), “Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”.

#### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

##### 1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Infiniti Global Oto.

##### 2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan November 2020 sampai dengan Februari 2021, dengan format berikut:

**Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian**

| No | Aktivitas                  | Bulan         |   |   |               |   |   |              |   |   |               |   |   |
|----|----------------------------|---------------|---|---|---------------|---|---|--------------|---|---|---------------|---|---|
|    |                            | November 2020 |   |   | Desember 2020 |   |   | Januari 2021 |   |   | Februari 2021 |   |   |
| 1  | Riset awal/Pengajuan Judul | ■             |   |   |               |   |   |              |   |   |               |   |   |
| 2  | Penyusunan Proposal        |               | ■ | ■ | ■             | ■ | ■ |              |   |   |               |   |   |
| 3  | Seminar Proposal           |               |   |   |               |   | ■ |              |   |   |               |   |   |
| 4  | Perbaikan Acc Proposal     |               |   |   |               |   |   | ■            |   |   |               |   |   |
| 5  | Pengolahan Data            |               |   |   |               |   |   |              | ■ |   |               |   |   |
| 6  | Penyusunan Skripsi         |               |   |   |               |   |   |              |   | ■ |               |   |   |
| 7  | Bimbingan Skripsi          |               |   |   |               |   |   |              |   |   | ■             | ■ | ■ |
| 8  | Meja Hijau                 |               |   |   |               |   |   |              |   |   |               |   | ■ |

Sumber: Penulis (2021)

## C. Definisi Operasional Variabel

### 1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: variabel bebas pertama kemampuan ( $X_1$ ), variabel bebas kedua gaji ( $X_2$ ) dan variabel bebas ketiga kesempatan promosi ( $X_3$ ) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kepuasan kerja ( $Y$ ).

### 2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan.

**Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel**

| Variabel            | Definisi operasional  | Indikator  | Deskripsi  | Skala        |
|---------------------|---|--|--|--------------|
| Kemampuan ( $X_1$ ) | Suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.<br><br>(Sunyoto, 2013:84). | 1. Kemampuan berinteraksi<br>2. Kemampuan konseptual<br>3. Kemampuan teknis.<br><br>(Sunyoto, 2013:88) | 1. Kemampuan karyawan untuk berkomunikasi dengan rekannya secara efektif dan kemampuan karyawan untuk menangani konflik dengan konflik baik dengan orang lain maupun teman sekerja.<br>2. Kemampuan karyawan untuk membina dan menganalisis informasi baik dari dalam maupun dari luar lingkungan organisasi. dan kemampuan untuk menentukan keputusan yang berkaitan dengan bidang tugasnya<br>3. Kemampuan karyawan untuk mengembangkan dan mengikuti rencana-rencana kebijakan dan prosedur yang efektif dan kemampuan untuk menggunakan pengetahuannya, peralatan-peralatan pengalaman dan teknis-teknis dari berbagai | Skala likert |

|                           |   |   |  |              |
|---------------------------|---|---|--|--------------|
|                           |   |   | disiplin ilmu untuk memecahkan masalah.  |              |
| Gaji (X <sub>2</sub> )    | Hak buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk yang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.<br><br>(Mondy, 2016:76) | 1. Azas adil<br>2. Azas layal/wajar.<br><br>(Mondy, 2016:79)  | 1. Besarnya gaji yang dibayar kepada setiap pegawai harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tingkat pendidikan, jabatan pekerja dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.<br>2. Gaji yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. | Skala likert |
| Promosi (X <sub>3</sub> ) | Menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya.<br><br>(Manullang, 2013:153)  | 1. Loyalitas.<br>2. Tingkat pendidikan.<br>3. Pengalaman kerja.<br><br>(Manullang, 2013:155)  | 1. Tingkat loyalitas tenaga kerja terhadap perusahaan.<br>2. Manajemen perusahaan umumnya mempunyai kriteria minimum tingkat pendidikan tenaga kerja yang bersangkutan.<br>3. Memiliki kemampuan lebih tinggi, gagasan lebih banyak, dan kemampuan manajerial yang baik.   | Skala likert |
| Kepuasan kerja (Y)        | Pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap pengalaman kerja atau pekerjaan seseorang.<br><br>(Rivai, 2014:53).   | 1. Kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri.<br>2. Kesempatan promosi.<br>3. Kepuasan terhadap rekan kerja.<br><br>(Rivai, 2014:57). | 1. Memberikan kesempatan bagi individu untuk belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggung jawab.<br>2. Kesempatan untuk meningkatkan posisi pada struktur organisasi.<br>3. Seberapa besar rekan kerja memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial.  | Skala likert |

Sumber: Penulis (2021)

## **D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data**

### **1. Populasi**

Menurut Rusiadi (2014:30), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Infiniti Global Oto sebanyak 42 karyawan.

### **2. Sampel**

Menurut Rusiadi (2014:30), “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel merupakan sebagian dari populasi yang terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 42 karyawan PT. Infiniti Global Oto.

### **3. Jenis dan Sumber Data**

Data primer adalah data yang diperoleh dari tanggapan sumbernya yaitu responden terhadap item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan, maka metode pengumpulan data yang penulis lakukan adalah:

### **1. Studi Wawancara (*Interview*)**

Metode wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan tanya jawab langsung dengan responden.

## 2. Angket/*Quisioner*

Metode angket (kuesioner) yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan untuk diisi oleh para responden dan diminta untuk memberikan pendapat atau jawaban atas pertanyaan yang diajukan.

## F. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

#### a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2010:52), “Untuk mengetahui kelayakan : untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid”.

#### b. Uji Reliabilitas (kehandalan)

Menurut Sugiyono (2010:53), “Untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk quisioner. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ( $>$ ) 0,60”.

Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia maka dapatlah suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh maupun hubungan antara variabel-variabel yang diteliti penulis. Berdasarkan

data yang telah didapat kemudian diolah dan dianalisa selain menggunakan rumus diatas dapat dihitung dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 16.0 atau bantuan aplikasi *Software SPSS 16.0 For Windows*.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji normalitas

Menurut Sugiyono (2010:77), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Asumsi normalitas dapat diketahui dengan Histogram, dan juga *Normal Probability Plot*. Pada *Normal Probability Plot*, normalitas data dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan adalah apabila data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya apabila data menyebar menjauh dari garis diagonal dan / atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### b. Uji multikolinearitas

Menurut Sugiyono (2010:78), bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas. Untuk mendeteksi apakah model regresi yang

dipakai bebas dari permasalahan multikolinearitas dapat dilihat dari besaran *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance*, dimana nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1. Disamping itu nilai  $R_2$  yang menunjukkan nilai lebih kecil daripada koefisien korelasi simultan (R).

c. Uji heterokedastisitas

Menurut Sugiyono (2010:79), bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika varian berbeda disebut heterokedastisitas. Suatu model regresi dapat dikatakan bebas dari permasalahan heterokedastisitas apabila titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0, penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.

### 3. Regresi Linier Berganda

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 (kemampuan, gaji dan kesempatan promosi) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja). Data

diolah secara statistik untuk keperluan analisis dan pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu program *SPSS for windows*.

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

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja (*Dependent Variabel*)

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X<sub>1</sub> = Kemampuan (*Independent Variabel*)

X<sub>2</sub> = Gaji (*Independent Variabel*)

X<sub>3</sub> = Kesempatan Promosi (*Independent Variabel*)

$\epsilon$  = Error term

#### 4. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

Hipotesis yang telah diajukan akan diuji signifikansinya. Pengujian akan dilakukan dengan uji statistik berikut ini :

##### a. Uji t

Menurut Sugiyono (2010:81), “Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat signifikansi dari setiap koefisien variabel independen mempengaruhi variabel dependennya”. Apabila nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis nol ditolak, artinya pengaruh variabel bebas tersebut terhadap variabel terikatnya adalah signifikan. Sebaliknya apabila nilai probabilitas berada lebih besar dari 0,05 maka itu berarti pengaruhnya tidak signifikan dan hipotesis nol diterima. Hal ini dapat ditunjukkan sebagai berikut ;

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

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

**b. Uji F**

Menurut Sugiyono (2010:82), “Uji F digunakan untuk menguji signifikansi seluruh komponen variabel independen secara bersama-sama atau keseluruhan terhadap variabel independen”.

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

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

**c. Uji  $R^2$  (Determinasi)**

Menurut Sugiyono (2010:84), “Uji  $R^2$  (*R Square*) dilakukan untuk mengetahui derajat pengaruh antara variabel-variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen”. Korelasi atau hubungan antar variabel dapat dilihat dari angka *R Square* atau koefisien determinasi.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Deskripsi Objek Penelitian**

###### **a. Sejarah Singkat PT. Infiniti Global Oto**

Dimulai pada tahun 1989, PT. Infiniti Global Oto pertama dibuka di atas tanah seluas 600 m<sup>2</sup> yang terletak di Medan. Mulai berkembang pada tahun 1993 hingga 2021. PT. Infiniti Global Oto merupakan bengkel yang bergerak di bidang perawatan, perbaikan, pengadaan spare part, dan aneka asesoris mobil. Jenis service yang ditawarkan amat lengkap mulai dari bengkel mekanik, sporing dan balancing, cuci mobil sampai body repair. Seiring perkembangan sekitar 2 dekade tersebut, bengkel ini mulai merubah wajah bisnisnya. Tujuannya untuk semakin mempertegas imej profesional yang diharapkan oleh pelanggan. Program Recruitment & training Center pun dibuka lewat kerjasama dengan salah satu konsultan dari Belanda serta beberapa konsultan dari Jakarta.

###### **b. Visi dan Misi PT. Infiniti Global Oto**

###### **1) Visi**

Menjadi bengkel umum terbaik dan terlengkap, pilihan pertama setelah bengkel resmi untuk melakukan perawatan dan perbaikan kendaraan.

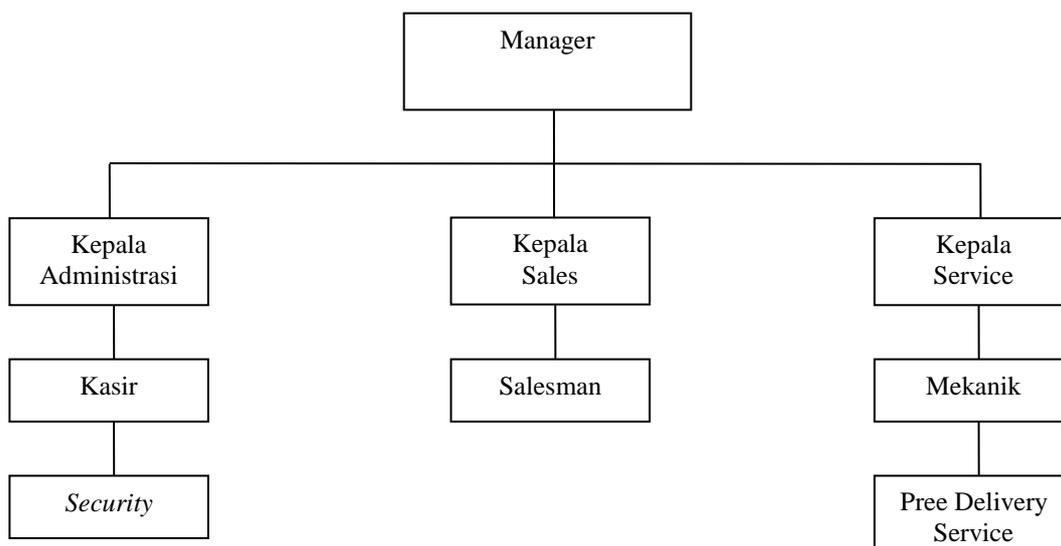
###### **2) Misi**

a) Melengkapi fasilitas bengkel sesuai dengan kemajuan teknologi otomotif.

- b) Melaksanakan pelatihan SDM secara berkesinambungan untuk meningkatkan kemampuan personel bengkel agar dapat menangani segala jenis dan merk kendaraan.
- c) Mengembangkan Standarisasi, agar tercipta hasil kerja, biaya perawatan dan perbaikan serta pelayanan yang sama di seluruh jaringan bengkel.
- d) Menciptakan terobosan dan konsep baru serta melakukan survei untuk mengetahui indeks kepuasan pelanggan dan program peningkatan unit entry bengkel.
- e) Mengembangkan jaringan bengkel di seluruh kota-kota besar di Indonesia.

## 2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas

Struktur organisasi pada PT. Infiniti Global Oto adalah sebagai berikut:



**Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Infiniti Global Oto**

*Sumber : PT. Infiniti Global Oto 2021*

Berikut ini adalah uraian tugas, wewenang dan tanggung jawab dari setiap posisi jabatan yang ada di PT. Infiniti Global Oto, yaitu:

- a. Manager : bertanggung jawab atas perusahaan dengan membawahi langsung seluruh kepala departemen.
- b. Kepala Administrasi : bertanggung jawab atas seluruh aktivitas administrasi.
- c. Kasir : bertanggung jawab atas penerimaan atas pembayaran dari pelanggan.
- d. Kepala Sales : bertanggung jawab atas seluruh penjualan *spare part*.
- e. Salesman : bertanggung jawab memback up pelanggan yang datang untuk pembelian *spare part*.
- f. Kepala Service : bertanggung jawab menerima keluhan pelanggan dan menyerahkan kepada mekanik untuk diperbaiki.
- g. Mekanik : bertanggung jawab mengerjakan kendaraan atas pembagian kerja dari kepala *service*.
- h. *Free Delivery Service* : bertanggung jawab melakukan pengecekan mesin, kebersihan unit serta mempersiapkan unit yang akan *delivery* ke pelanggan.
- i. *Security* : bertanggung jawab atas kelaura masuknya kendaraan dan barang perusahaan, serta bertanggung jawab keamanan di lingkungan perusahaan.

### **3. Deskripsi Karakteristik Responden**

Karakteristik responden digunakan untuk mengetahui keragaman dari responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

Hal tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang cukup jelas mengenai kondisi dari responden dan kaitannya dengan masalah dan tujuan penelitian tersebut. 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 4.1**  
**Jenis Kelamin**

|       |           | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Laki-Laki | 22        | 52.4    | 52.4          | 52.4               |
|       | Perempuan | 20        | 47.6    | 47.6          | 100.0              |
|       | Total     | 42        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)*

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Kualanamu Unit Aviation Security. yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 22 orang atau sebesar 52.4% dari total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

**Tabel 4.2**  
**Usia**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 20 - 30 Tahun | 19        | 45.2    | 45.2          | 45.2               |
|       | 31 - 40 Tahun | 12        | 28.6    | 28.6          | 73.8               |
|       | 41 - 55 Tahun | 11        | 26.2    | 26.2          | 100.0              |
|       | Total         | 42        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)*

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Kualanamu Unit Aviation Security. yang menjadi responden berusia 20 - 30 tahun, yaitu sebanyak 19 orang atau sebesar 45.2% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

**Tabel 4.3**  
**Pendidikan Terakhir**

|          | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid D3 | 31        | 73.8    | 73.8          | 73.8               |
| S1       | 11        | 26.2    | 26.2          | 100.0              |
| Total    | 42        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)*

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Kualanamu Unit Aviation Security. yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir D3 yaitu sebanyak 31 orang atau sebesar 73.8% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

**Tabel 4.4**  
**Masa Kerja**

|                   | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 1 - 5 Tahun | 22        | 52.4    | 52.4          | 52.4               |
| 6 - 10 Tahun      | 20        | 47.6    | 47.6          | 100.0              |
| Total             | 42        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)*

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Kualanamu Unit Aviation Security yang menjadi responden memiliki masa kerja 1 - 5 tahun yaitu sebanyak 22 orang atau sebesar 52.4% dari total responden.

#### 4. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 3 (tiga) variabel bebas yaitu kemampuan, gaji dan kesempatan promosi, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh

responden yang berjumlah 42 orang. Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

**a. Variabel X<sub>1</sub> (Kemampuan)**

**Tabel 4.5**  
**Karyawan selalu membangun komunikasi yang baik antar karyawan.**  
**Pernyataan X1.1**

|                    | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 3         | 7.1     | 7.1           | 7.1                |
| Ragu-Ragu          | 17        | 40.5    | 40.5          | 47.6               |
| Setuju             | 17        | 40.5    | 40.5          | 88.1               |
| Sangat Setuju      | 5         | 11.9    | 11.9          | 100.0              |
| Total              | 42        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (11.9%), setuju sebanyak 17 orang (40.5%), ragu-ragu sebanyak 17 orang (40.5%) dan sebanyak 3 orang (7.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju dan ragu-ragu sebanyak 17 orang (40.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dan ragu-ragu bahwa karyawan selalu membangun komunikasi yang baik antar karyawan.

**Tabel 4.6**  
**Karyawan selalu menjaga hubungan baik dalam satu unit kerja saya.**  
**Pernyataan X1.2**

|                    | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 11        | 26.2    | 26.2          | 26.2               |
| Ragu-Ragu          | 9         | 21.4    | 21.4          | 47.6               |
| Setuju             | 22        | 52.4    | 52.4          | 100.0              |
| Total              | 42        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (52.4%), ragu-ragu sebanyak 9 orang (21.4%) dan sebanyak

11 orang (26.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (52.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan selalu menjaga hubungan baik dalam satu unit kerja saya.

**Tabel 4.7**  
**Karyawan selalu menjaga hubungan baik dengan unit kerja lain.**  
**Pernyataan X1.3**

|                    | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 7         | 16.7    | 16.7          | 16.7               |
| Ragu-Ragu          | 14        | 33.3    | 33.3          | 50.0               |
| Setuju             | 18        | 42.9    | 42.9          | 92.9               |
| Sangat Setuju      | 3         | 7.1     | 7.1           | 100.0              |
| Total              | 42        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (7.1%), setuju sebanyak 18 orang (42.9%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (33.3%) dan sebanyak 7 orang (16.37%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang (42.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan selalu menjaga hubungan baik dengan unit kerja lain.

**Tabel 4.8**  
**Karyawan memiliki kemampuan melaksanakan instruksi kerja dari atasan.**  
**Pernyataan X1.4**

|                    | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 12        | 28.6    | 28.6          | 28.6               |
| Ragu-Ragu          | 13        | 31.0    | 31.0          | 59.5               |
| Setuju             | 13        | 31.0    | 31.0          | 90.5               |
| Sangat Setuju      | 4         | 9.5     | 9.5           | 100.0              |
| Total              | 42        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (9.5%), setuju sebanyak 13 orang (31.0%), ragu-ragu

sebanyak 13 orang (31.0%) dan sebanyak 12 orang (28.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju dan ragu-ragu sebanyak 13 orang (31.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dan ragu-ragu bahwa karyawan memiliki kemampuan melaksanakan instruksi kerja dari atasan.

**Tabel 4.9**  
**Karyawan memiliki kemampuan untuk menganalisa informasi yang berkaitan dengan pekerjaan.**  
**Pernyataan X1.5**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju  | 22        | 52.4    | 52.4          | 52.4               |
|       | Ragu-Ragu     | 4         | 9.5     | 9.5           | 61.9               |
|       | Setuju        | 6         | 14.3    | 14.3          | 76.2               |
|       | Sangat Setuju | 10        | 23.8    | 23.8          | 100.0              |
|       | Total         | 42        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (23.8%), setuju sebanyak 6 orang (14.3%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (9.5%) dan sebanyak 22 orang (52.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak 22 orang (52.4%). Jadi dapat disimpulkan responden tidak setuju bahwa karyawan memiliki kemampuan untuk menganalisa informasi yang berkaitan dengan pekerjaan.

**Tabel 4.10**  
**Karyawan mampu membuat laporan pertanggungjawaban pekerjaan setiap bulan kepada atasan saya.**

**Pernyataan X1.6**

|                    | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 11        | 26.2    | 26.2          | 26.2               |
| Ragu-Ragu          | 15        | 35.7    | 35.7          | 61.9               |
| Setuju             | 14        | 33.3    | 33.3          | 95.2               |
| Sangat Setuju      | 2         | 4.8     | 4.8           | 100.0              |
| Total              | 42        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.8%), setuju sebanyak 14 orang (33.3%), ragu-ragu sebanyak 15 orang (35.7%) dan sebanyak 11 orang (26.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 15 orang (35.7%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan mampu membuat laporan pertanggungjawaban pekerjaan setiap bulan kepada atasan saya.

**Tabel 4.11**  
**Karyawan memiliki kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kebijakan dan prosedur yang efektif.**

**Pernyataan X1.7**

|                    | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 13        | 31.0    | 31.0          | 31.0               |
| Ragu-Ragu          | 19        | 45.2    | 45.2          | 76.2               |
| Setuju             | 7         | 16.7    | 16.7          | 92.9               |
| Sangat Setuju      | 3         | 7.1     | 7.1           | 100.0              |
| Total              | 42        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (7.1%), setuju sebanyak 7 orang (16.7%), ragu-ragu sebanyak 19 orang (45.2%) dan sebanyak 13 orang (31.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan ragu-ragu sebanyak 19 orang (45.2%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan memiliki kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kebijakan dan prosedur yang efektif.

**Tabel 4.12**  
**Karyawan mampu mengambil alternatif pemecahan masalah yang terjadi.**  
**Pernyataan X1.8**

|                    | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 7         | 16.7    | 16.7          | 16.7               |
| Ragu-Ragu          | 14        | 33.3    | 33.3          | 50.0               |
| Setuju             | 18        | 42.9    | 42.9          | 92.9               |
| Sangat Setuju      | 3         | 7.1     | 7.1           | 100.0              |
| Total              | 42        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (7.1%), setuju sebanyak 18 orang (42.9%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (33.3%) dan sebanyak 7 orang (16.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang (42.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan mampu mengambil alternatif pemecahan masalah yang terjadi.

**Tabel 4.13**  
**Karyawan mengagendakan seluruh kegiatan saya sehingga pekerjaan saya terjadwal dengan baik.**  
**Pernyataan X1.9**

|                    | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 9         | 21.4    | 21.4          | 21.4               |
| Ragu-Ragu          | 20        | 47.6    | 47.6          | 69.0               |
| Setuju             | 11        | 26.2    | 26.2          | 95.2               |
| Sangat Setuju      | 2         | 4.8     | 4.8           | 100.0              |
| Total              | 42        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.8%), setuju sebanyak 11 orang (26.2%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (47.6%) dan sebanyak 9 orang (21.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 20 orang (47.6%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan mengagendakan seluruh kegiatan saya sehingga pekerjaan saya terjadwal dengan baik.

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

**Tabel 4.14**  
**Karyawan menerima gaji yang sesuai dengan prestasi kerjanya.**  
**Pernyataan X<sub>2.1</sub>**

|                    | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 3         | 7.1     | 7.1           | 7.1                |
| Ragu-Ragu          | 8         | 19.0    | 19.0          | 26.2               |
| Setuju             | 11        | 26.2    | 26.2          | 52.4               |
| Sangat Setuju      | 20        | 47.6    | 47.6          | 100.0              |
| Total              | 42        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (47.6%), setuju sebanyak 11 orang (26.2%), ragu-ragu sebanyak 8 orang (19.0%) dan sebanyak 3 orang (7.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (47.6%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa karyawan menerima gaji yang sesuai dengan prestasi kerjanya.

**Tabel 4.15**  
**Karyawan menerima gaji yang sesuai dengan jabatan kerjanya.**  
**Pernyataan X2.2**

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 5         | 11.9    | 11.9          | 11.9               |
|       | Tidak Setuju        | 2         | 4.8     | 4.8           | 16.7               |
|       | Ragu-Ragu           | 8         | 19.0    | 19.0          | 35.7               |
|       | Setuju              | 10        | 23.8    | 23.8          | 59.5               |
|       | Sangat Setuju       | 17        | 40.5    | 40.5          | 100.0              |
|       | Total               | 42        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (40.5%), setuju sebanyak 10 orang (23.8%), ragu-ragu sebanyak 8 orang (19.0%), tidak setuju sebanyak 2 orang (4.8%) dan sebanyak 5 orang (11.9%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (40.5%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan sangat setuju bahwa karyawan menerima gaji yang sesuai dengan jabatan kerjanya.

**Tabel 4.16**  
**Karyawan menerima gaji yang sesuai dengan risiko kerjanya.**  
**Pernyataan X2.3**

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 1         | 2.4     | 2.4           | 2.4                |
|       | Tidak Setuju        | 4         | 9.5     | 9.5           | 11.9               |
|       | Ragu-Ragu           | 4         | 9.5     | 9.5           | 21.4               |
|       | Setuju              | 18        | 42.9    | 42.9          | 64.3               |
|       | Sangat Setuju       | 15        | 35.7    | 35.7          | 100.0              |
|       | Total               | 42        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (35.7%), setuju sebanyak 18 orang (42.9%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (9.5%), tidak setuju sebanyak 4 orang (9.5%) dan sebanyak 1

orang (2.4%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang (42.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan menerima gaji yang sesuai dengan risiko kerjanya

**Tabel 4.17**  
**Karyawan menerima gaji yang dapat memenuhi kebutuhan primer (makan, minuman dan tempat tinggal).**  
**Pernyataan X2.4**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju  | 14        | 33.3    | 33.3          | 33.3               |
|       | Ragu-Ragu     | 1         | 2.4     | 2.4           | 35.7               |
|       | Setuju        | 6         | 14.3    | 14.3          | 50.0               |
|       | Sangat Setuju | 21        | 50.0    | 50.0          | 100.0              |
|       | Total         | 42        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (50.0%), setuju sebanyak 6 orang (14.3%), ragu-ragu sebanyak 1 orang (2.4%) dan sebanyak 14 orang (33.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (50.0%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa karyawan menerima gaji yang dapat memenuhi kebutuhan primer (makan, minuman dan tempat tinggal).

**Tabel 4.18**  
**Karyawan menerima gaji yang dapat memenuhi kebutuhan sekunder**  
**(rekreasi dan sekolah).**

**Pernyataan X2.5**

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 2         | 4.8     | 4.8           | 4.8                |
|       | Tidak Setuju        | 3         | 7.1     | 7.1           | 11.9               |
|       | Ragu-Ragu           | 6         | 14.3    | 14.3          | 26.2               |
|       | Setuju              | 7         | 16.7    | 16.7          | 42.9               |
|       | Sangat Setuju       | 24        | 57.1    | 57.1          | 100.0              |
|       | Total               | 42        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (57.1%), setuju sebanyak 7 orang (16.7%), ragu-ragu sebanyak 6 orang (14.3%), tidak setuju sebanyak 3 orang (7.1%) dan sebanyak 2 orang (4.8%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (57.1%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa karyawan menerima gaji yang dapat memenuhi kebutuhan sekunder (rekreasi dan sekolah).

**Tabel 4.19**  
**Karyawan dapat menyisakan sebagian penghasilan untuk ditabung.**

**Pernyataan X2.6**

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 6         | 14.3    | 14.3          | 14.3               |
|       | Tidak Setuju        | 15        | 35.7    | 35.7          | 50.0               |
|       | Ragu-Ragu           | 3         | 7.1     | 7.1           | 57.1               |
|       | Setuju              | 7         | 16.7    | 16.7          | 73.8               |
|       | Sangat Setuju       | 11        | 26.2    | 26.2          | 100.0              |
|       | Total               | 42        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (26.2%), setuju sebanyak 7 orang (16.7%), ragu-ragu sebanyak 3 orang (7.1%), tidak setuju sebanyak 15 orang (35.7%) dan sebanyak 6

orang (14.3%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak 15 orang (35.7%). Jadi dapat disimpulkan responden tidak setuju bahwa karyawan dapat menyisakan sebagian penghasilan untuk ditabung.

**c. Variabel X<sub>3</sub> (Kesempatan Promosi)**

**Tabel 4.20**  
**Karyawan diberikan promosi atas dasar loyalitas.**  
**Pernyataan X3.1**

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 6         | 14.3    | 14.3          | 14.3               |
|       | Tidak Setuju        | 15        | 35.7    | 35.7          | 50.0               |
|       | Ragu-Ragu           | 3         | 7.1     | 7.1           | 57.1               |
|       | Setuju              | 7         | 16.7    | 16.7          | 73.8               |
|       | Sangat Setuju       | 11        | 26.2    | 26.2          | 100.0              |
|       | Total               | 42        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (26.2%), setuju sebanyak 7 orang (16.7%), ragu-ragu sebanyak 3 orang (7.1%), tidak setuju sebanyak 15 orang (35.7%) dan sebanyak 6 orang (14.3%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak 15 orang (35.7%). Jadi dapat disimpulkan responden tidak setuju bahwa karyawan diberikan promosi atas dasar loyalitas.

**Tabel 4.21**  
**Karyawan selalu patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan, karena merupakan dasar dalam kenaikan jabatan.**

**Pernyataan X3.2**

|                    | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 6         | 14.3    | 14.3          | 14.3               |
| Ragu-Ragu          | 4         | 9.5     | 9.5           | 23.8               |
| Setuju             | 14        | 33.3    | 33.3          | 57.1               |
| Sangat Setuju      | 18        | 42.9    | 42.9          | 100.0              |
| Total              | 42        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (42.9%), setuju sebanyak 14 orang (33.3%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (9.5%) dan sebanyak 6 orang (14.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (42.9%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa karyawan selalu patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan, karena merupakan dasar dalam kenaikan jabatan.

**Tabel 4.22**  
**Karyawan selalu masuk kerja dengan tepat waktu.**

**Pernyataan X3.3**

|                    | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 8         | 19.0    | 19.0          | 19.0               |
| Ragu-Ragu          | 10        | 23.8    | 23.8          | 42.9               |
| Setuju             | 8         | 19.0    | 19.0          | 61.9               |
| Sangat Setuju      | 16        | 38.1    | 38.1          | 100.0              |
| Total              | 42        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (38.1%), setuju sebanyak 8 orang (19.0%), ragu-ragu sebanyak 10 orang (23.8%) dan sebanyak 8 orang (19.0%) responden yang

menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (38.1%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa karyawan selalu masuk kerja dengan tepat waktu.

**Tabel 4.23**  
**Karyawan harus memperhatikan pendidikan karena salah satu syarat yang harus dipertimbangkan perusahaan dalam mempromosikan pegawai.**  
**Pernyataan X3.4**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju  | 7         | 16.7    | 16.7          | 16.7               |
|       | Ragu-Ragu     | 6         | 14.3    | 14.3          | 31.0               |
|       | Setuju        | 4         | 9.5     | 9.5           | 40.5               |
|       | Sangat Setuju | 25        | 59.5    | 59.5          | 100.0              |
|       | Total         | 42        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (59.5%), setuju sebanyak 4 orang (9.5%), ragu-ragu sebanyak 6 orang (14.3%) dan sebanyak 7 orang (16.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (59.5%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa karyawan harus memperhatikan pendidikan karena salah satu syarat yang harus dipertimbangkan perusahaan dalam mempromosikan pegawai.

**Tabel 4.24**  
**Karyawan mempunyai tingkat pendidikan yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang dipromosikan.**  
**Pernyataan X3.5**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju  | 22        | 52.4    | 52.4          | 52.4               |
|       | Ragu-Ragu     | 4         | 9.5     | 9.5           | 61.9               |
|       | Setuju        | 6         | 14.3    | 14.3          | 76.2               |
|       | Sangat Setuju | 10        | 23.8    | 23.8          | 100.0              |
|       | Total         | 42        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (23.8%), setuju sebanyak 6 orang (14.3%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (9.5%) dan sebanyak 22 orang (52.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak 22 orang (52.4%). Jadi dapat disimpulkan responden tidak setuju bahwa karyawan mempunyai tingkat pendidikan yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang dipromosikan.

**Tabel 4.25**  
**Karyawan selalu diperhatikan oleh perusahaan dalam hal tingkat pendidikan.**  
**Pernyataan X3.6**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju  | 11        | 26.2    | 26.2          | 26.2               |
|       | Ragu-Ragu     | 15        | 35.7    | 35.7          | 61.9               |
|       | Setuju        | 14        | 33.3    | 33.3          | 95.2               |
|       | Sangat Setuju | 2         | 4.8     | 4.8           | 100.0              |
|       | Total         | 42        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.8%), setuju sebanyak 14 orang (33.3%), ragu-ragu sebanyak 15 orang (35.7%) dan sebanyak 11 orang (26.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 15 orang (35.7%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan selalu diperhatikan oleh perusahaan dalam hal tingkat pendidikan.

**Tabel 4.26**  
**Karyawan mempunyai pengalaman yang sesuai dengan persyaratan promosi perusahaan.**  
**Pernyataan X3.7**

|                    | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 13        | 31.0    | 31.0          | 31.0               |
| Ragu-Ragu          | 19        | 45.2    | 45.2          | 76.2               |
| Setuju             | 7         | 16.7    | 16.7          | 92.9               |
| Sangat Setuju      | 3         | 7.1     | 7.1           | 100.0              |
| Total              | 42        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (7.1%), setuju sebanyak 7 orang (16.7%), ragu-ragu sebanyak 19 orang (45.2%) dan sebanyak 13 orang (31.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 19 orang (45.2%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan mempunyai pengalaman yang sesuai dengan persyaratan promosi perusahaan.

**Tabel 4.27**  
**Karyawan sudah cukup lama bekerja dan hal merupakan bahan pertimbangan pimpinan untuk kenaikan jabatan.**  
**Pernyataan X3.8**

|                    | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 7         | 16.7    | 16.7          | 16.7               |
| Ragu-Ragu          | 14        | 33.3    | 33.3          | 50.0               |
| Setuju             | 18        | 42.9    | 42.9          | 92.9               |
| Sangat Setuju      | 3         | 7.1     | 7.1           | 100.0              |
| Total              | 42        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.27 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (7.1%), setuju sebanyak 18 orang (42.9%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (33.3%) dan sebanyak 7 orang (16.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan setuju sebanyak 18 orang (42.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan sudah cukup lama bekerja dan hal merupakan bahan pertimbangan pimpinan untuk kenaikan jabatan.

**Tabel 4.28**  
**Karyawan mempunyai pengalaman kerja yang baik dan merupakan salah satu bahan perhatian perusahaan.**

**Pernyataan X3.9**

|                    | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 9         | 21.4    | 21.4          | 21.4               |
| Ragu-Ragu          | 20        | 47.6    | 47.6          | 69.0               |
| Setuju             | 11        | 26.2    | 26.2          | 95.2               |
| Sangat Setuju      | 2         | 4.8     | 4.8           | 100.0              |
| Total              | 42        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.28 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.8%), setuju sebanyak 11 orang (26.2%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (47.6%) dan sebanyak 9 orang (21.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 20 orang (47.6%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan mempunyai pengalaman kerja yang baik dan merupakan salah satu bahan perhatian perusahaan.

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

**Tabel 4.29**  
**Karyawan selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi.**

**Pernyataan Y.1**

|                    | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 6         | 14.3    | 14.3          | 14.3               |
| Ragu-Ragu          | 22        | 52.4    | 52.4          | 66.7               |
| Setuju             | 12        | 28.6    | 28.6          | 95.2               |
| Sangat Setuju      | 2         | 4.8     | 4.8           | 100.0              |
| Total              | 42        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.29 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.8%), setuju sebanyak 12 orang (28.6%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (52.4%) dan sebanyak 6 orang (14.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 22 orang (52.4%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi.

**Tabel 4.30**  
**Karyawan mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan.**  
**Pernyataan Y.2**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju  | 7         | 16.7    | 16.7          | 16.7               |
|       | Ragu-Ragu     | 14        | 33.3    | 33.3          | 50.0               |
|       | Setuju        | 18        | 42.9    | 42.9          | 92.9               |
|       | Sangat Setuju | 3         | 7.1     | 7.1           | 100.0              |
|       | Total         | 42        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.30 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (7.1%), setuju sebanyak 18 orang (42.9%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (33.3%) dan sebanyak 7 orang (16.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang (42.9%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan setuju bahwa karyawan mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan.

**Tabel 4.31**  
**Karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab.**  
**Pernyataan Y.3**

|                    | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 4         | 9.5     | 9.5           | 9.5                |
| Ragu-Ragu          | 19        | 45.2    | 45.2          | 54.8               |
| Setuju             | 18        | 42.9    | 42.9          | 97.6               |
| Sangat Setuju      | 1         | 2.4     | 2.4           | 100.0              |
| Total              | 42        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.31 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (2.4%), setuju sebanyak 18 orang (42.9%), ragu-ragu sebanyak 19 orang (45.2%) dan sebanyak 4 orang (9.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 19 orang (45.2%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab.

**Tabel 4.32**  
**Karyawan diberikan promosi atas dasar penilaian prestasi kerja.**  
**Pernyataan Y.4**

|                    | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 13        | 31.0    | 31.0          | 31.0               |
| Ragu-Ragu          | 13        | 31.0    | 31.0          | 61.9               |
| Setuju             | 14        | 33.3    | 33.3          | 95.2               |
| Sangat Setuju      | 2         | 4.8     | 4.8           | 100.0              |
| Total              | 42        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.32 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.8%), setuju sebanyak 14 orang (33.3%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (31.0%) dan sebanyak 13 orang (31.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan setuju sebanyak 14 orang (33.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan diberikan promosi atas dasar penilaian prestasi kerja.

**Tabel 4.33**  
**Karyawan memiliki kemampuan ide-ide baru yang merupakan dasar dalam kenaikan jabatan.**  
**Pernyataan Y.5**

|                    | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 7         | 16.7    | 16.7          | 16.7               |
| Ragu-Ragu          | 13        | 31.0    | 31.0          | 47.6               |
| Setuju             | 17        | 40.5    | 40.5          | 88.1               |
| Sangat Setuju      | 5         | 11.9    | 11.9          | 100.0              |
| Total              | 42        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.33 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (11.9%), setuju sebanyak 17 orang (40.5%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (31.0%) dan sebanyak 7 orang (16.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 17 orang (40.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan memiliki kemampuan ide-ide baru yang merupakan dasar dalam kenaikan jabatan.

**Tabel 4.34**  
**Karyawan bekerja agar menjadi bahan pertimbangan pimpinan untuk kenaikan jabatan saya.**  
**Pernyataan Y.6**

|                    | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 11        | 26.2    | 26.2          | 26.2               |
| Ragu-Ragu          | 20        | 47.6    | 47.6          | 73.8               |
| Setuju             | 11        | 26.2    | 26.2          | 100.0              |
| Total              | 42        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.34 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 11 orang (26.2%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (47.6%) dan sebanyak

11 orang (26.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 20 orang (47.6%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan bekerja agar menjadi bahan pertimbangan pimpinan untuk kenaikan jabatan saya.

**Tabel 4.35**  
**Karyawan berdiskusi dengan karyawan lain untuk membangun kinerja tim yang baik.**  
**Pernyataan Y.7**

|                    | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 11        | 26.2    | 26.2          | 26.2               |
| Ragu-Ragu          | 22        | 52.4    | 52.4          | 78.6               |
| Setuju             | 9         | 21.4    | 21.4          | 100.0              |
| Total              | 42        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.35 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 9 orang (21.4%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (52.4%) dan sebanyak 11 orang (26.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 22 orang (52.4%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan berdiskusi dengan karyawan lain untuk membangun kinerja tim yang baik.

**Tabel 4.36**  
**Karyawan melakukan bekerja sama untuk menyelesaikan atau memecahkan masalah pekerjaan.**  
**Pernyataan Y.8**

|                    | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 7         | 16.7    | 16.7          | 16.7               |
| Ragu-Ragu          | 14        | 33.3    | 33.3          | 50.0               |
| Setuju             | 19        | 45.2    | 45.2          | 95.2               |
| Sangat Setuju      | 2         | 4.8     | 4.8           | 100.0              |
| Total              | 42        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.36 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.8%), setuju sebanyak 19 orang (45.2%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (33.3%) dan sebanyak 7 orang (16.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (45.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan melakukan bekerja sama untuk menyelesaikan atau memecahkan masalah pekerjaan.

**Tabel 4.37**  
**Karyawan mampu mengambil keputusan dalam melaksanakan pekerjaan dengan rekan kerja.**  
**Pernyataan Y.9**

|                    | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 6         | 14.3    | 14.3          | 14.3               |
| Ragu-Ragu          | 18        | 42.9    | 42.9          | 57.1               |
| Setuju             | 14        | 33.3    | 33.3          | 90.5               |
| Sangat Setuju      | 4         | 9.5     | 9.5           | 100.0              |
| Total              | 42        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.37 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (9.5%), setuju sebanyak 14 orang (33.3%), ragu-ragu sebanyak 18 orang (42.9%) dan sebanyak 6 orang (14.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 18 orang (42.9%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan mampu mengambil keputusan dalam melaksanakan pekerjaan dengan rekan kerja.

## 5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

### a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar 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 4.38**  
**Uji Validitas ( $X_1$ ) Kemampuan**  
**Item-Total Statistics**

|                 | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Pernyataan X1.1 | 25.6905                    | 25.048                         | .362                             | .822                             |
| Pernyataan X1.2 | 26.0000                    | 24.341                         | .415                             | .817                             |
| Pernyataan X1.3 | 25.8571                    | 22.613                         | .643                             | .793                             |
| Pernyataan X1.4 | 26.0476                    | 22.485                         | .556                             | .802                             |
| Pernyataan X1.5 | 26.1667                    | 20.142                         | .590                             | .801                             |
| Pernyataan X1.6 | 26.0952                    | 24.283                         | .406                             | .819                             |
| Pernyataan X1.7 | 26.2619                    | 22.247                         | .667                             | .789                             |
| Pernyataan X1.8 | 25.8571                    | 22.613                         | .643                             | .793                             |
| Pernyataan X1.9 | 26.1190                    | 24.010                         | .491                             | .809                             |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Dari tabel 4.38 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel kemampuan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.39**  
**Uji Validitas (X<sub>2</sub>) Gaji**  
**Item-Total Statistics**

|                 | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Pernyataan X2.1 | 18.7619                    | 20.869                         | <b>.620</b>                      | .746                             |
| Pernyataan X2.2 | 19.1429                    | 21.052                         | <b>.358</b>                      | .803                             |
| Pernyataan X2.3 | 18.9048                    | 20.966                         | <b>.560</b>                      | .755                             |
| Pernyataan X2.4 | 19.0952                    | 17.600                         | <b>.689</b>                      | .717                             |
| Pernyataan X2.5 | 18.7619                    | 19.600                         | <b>.594</b>                      | .744                             |
| Pernyataan X2.6 | 19.8571                    | 18.711                         | <b>.504</b>                      | .770                             |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Dari tabel 4.39 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel gaji dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.40**  
**Uji Validitas (X<sub>3</sub>) Kesempatan Promosi**  
**Item-Total Statistics**

|                 | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Pernyataan X3.1 | 27.7381                    | 30.930                         | <b>.653</b>                      | .829                             |
| Pernyataan X3.2 | 26.7381                    | 35.759                         | <b>.553</b>                      | .837                             |
| Pernyataan X3.3 | 27.0238                    | 32.609                         | <b>.745</b>                      | .816                             |
| Pernyataan X3.4 | 26.6667                    | 36.667                         | <b>.400</b>                      | .854                             |
| Pernyataan X3.5 | 27.6905                    | 32.853                         | <b>.637</b>                      | .828                             |
| Pernyataan X3.6 | 27.6190                    | 38.729                         | <b>.399</b>                      | .850                             |
| Pernyataan X3.7 | 27.7857                    | 35.294                         | <b>.744</b>                      | .822                             |
| Pernyataan X3.8 | 27.3810                    | 35.900                         | <b>.705</b>                      | .826                             |
| Pernyataan X3.9 | 27.6429                    | 39.113                         | <b>.403</b>                      | .850                             |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Dari tabel 4.40 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel kesempatan promosi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.41**  
**Uji Validitas (Y) Kepuasan Kerja**  
**Item-Total Statistics**

|                | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Pernyataan Y.1 | 26.0952                    | 26.966                         | .607                             | .917                             |
| Pernyataan Y.2 | 25.9286                    | 24.605                         | .822                             | .903                             |
| Pernyataan Y.3 | 25.9524                    | 26.778                         | .702                             | .911                             |
| Pernyataan Y.4 | 26.2143                    | 24.807                         | .732                             | .909                             |
| Pernyataan Y.5 | 25.8571                    | 24.272                         | .798                             | .904                             |
| Pernyataan Y.6 | 26.3333                    | 27.252                         | .593                             | .918                             |
| Pernyataan Y.7 | 26.3810                    | 26.827                         | .695                             | .912                             |
| Pernyataan Y.8 | 25.9524                    | 24.778                         | .836                             | .902                             |
| Pernyataan Y.9 | 25.9524                    | 25.900                         | .655                             | .914                             |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)*

Dari tabel 4.41 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel kepuasan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

#### **b. Pengujian Reliabilitas**

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

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

**Tabel 4.42**  
**Uji Reliabilitas (X<sub>1</sub>) Kemampuan**  
**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .823             | 9          |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Dari tabel 4.42 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,823 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel kemampuan adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.43**  
**Uji Reliabilitas (X<sub>2</sub>) Gaji**  
**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .789             | 6          |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Dari tabel 4.43 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,789 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel gaji adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.44**  
**Uji Reliabilitas (X<sub>3</sub>) Kesempatan Promosi**  
**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .851             | 9          |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Dari tabel 4.44 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,851 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel kesempatan promosi adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.45**  
**Uji Reliabilitas (Y) Kepuasan Kerja**  
**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .919             | 9          |

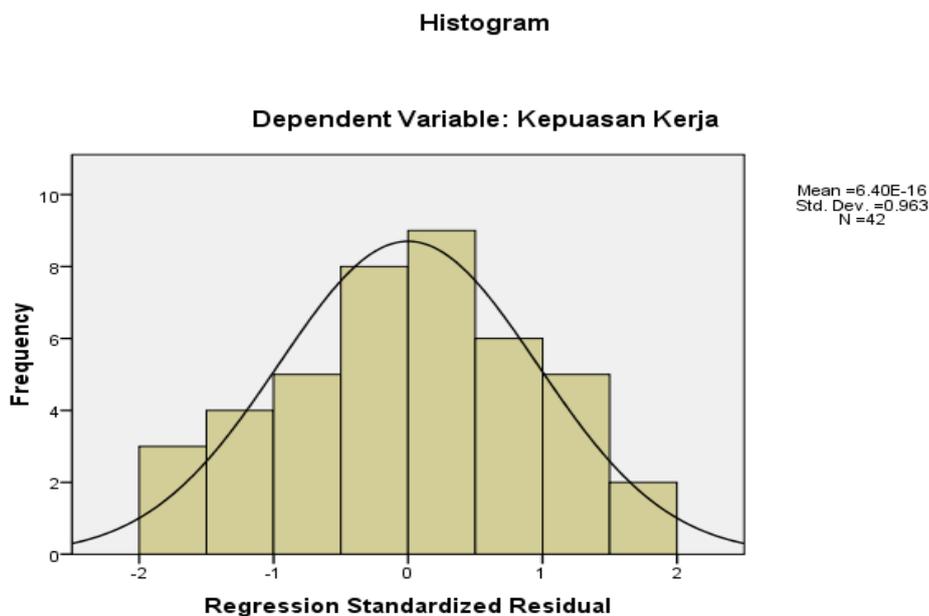
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Dari tabel 4.45 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,919 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel kepuasan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

## 6. Pengujian Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.

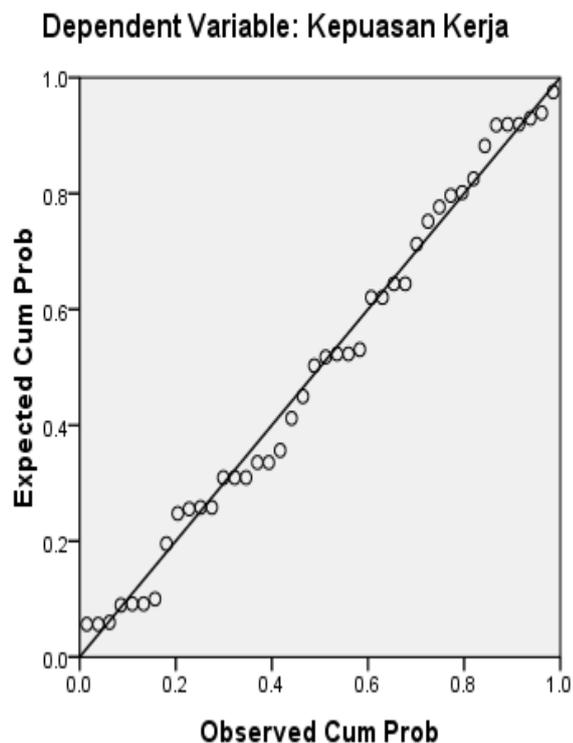


Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

**Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas**

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, 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



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

**Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas**

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

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai *Asym.sig* (2-tailed) > taraf nyata ( $\alpha = 0.05$ ) maka data residual berdistribusi normal.

**Tabel 4.46**  
**Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov Test***  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                 |                | Unstandardized Residual |
|---------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                               |                | 42                      |
| Normal Parameters <sup>a</sup>  | Mean           | .0000000                |
|                                 | Std. Deviation | 2.68747857              |
| Most Extreme Differences        | Absolute       | .077                    |
|                                 | Positive       | .077                    |
|                                 | Negative       | -.068                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z            |                | .501                    |
| <b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>   |                | <b>.963</b>             |
| a. Test distribution is Normal. |                |                         |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Pada tabel 4.46 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogorov Smirnov* sebesar 0,963 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ( $p = 0,963 > 0,05$ ).

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

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF)

dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.47**  
**Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                           | Unstandardized Coefficients |            | t     | Sig. | Collinearity Statistics |              |
|-------|---------------------------|-----------------------------|------------|-------|------|-------------------------|--------------|
|       |                           | B                           | Std. Error |       |      | Tolerance               | VIF          |
| 1     | (Constant)                | 3.080                       | 2.639      | 1.167 | .250 |                         |              |
|       | <b>Kemampuan</b>          | .298                        | .178       | 2.673 | .003 | <b>.210</b>             | <b>4.757</b> |
|       | <b>Gaji</b>               | .524                        | .152       | 3.456 | .001 | <b>.302</b>             | <b>3.309</b> |
|       | <b>Kesempatan Promosi</b> | .180                        | .196       | 2.620 | .033 | <b>.113</b>             | <b>8.845</b> |

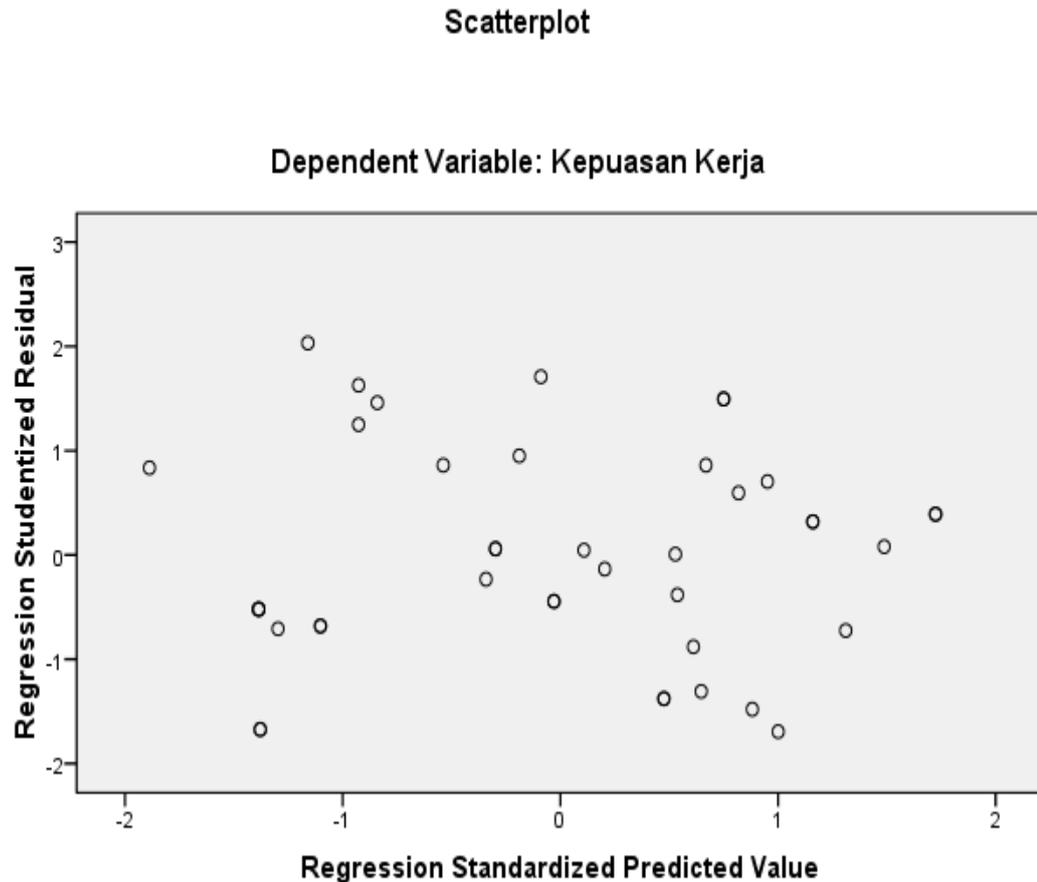
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.47 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah kemampuan 4,757 < 10, gaji 3,309 < 10 dan kesempatan promosi 8,845 < 10, serta nilai *Tolerance* kemampuan 0,210 > 0,10, gaji 0,302 > 0,10 dan kesempatan promosi 0,113 > 0,10 sehingga terbebas dari multikolinieritas.

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas.



*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)*

**Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**

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. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

## 7. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

**Tabel 4.48**  
**Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                           | Unstandardized Coefficients |            | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------|---------------------------|-----------------------------|------------|-------|------|-------------------------|-------|
|       |                           | B                           | Std. Error |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | <b>(Constant)</b>         | <b>3.080</b>                | 2.639      | 1.167 | .250 |                         |       |
|       | <b>Kemampuan</b>          | <b>.298</b>                 | .178       | 2.673 | .003 | .210                    | 4.757 |
|       | <b>Gaji</b>               | <b>.524</b>                 | .152       | 3.456 | .001 | .302                    | 3.309 |
|       | <b>Kesempatan Promosi</b> | <b>.180</b>                 | .196       | 2.620 | .033 | .113                    | 8.845 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.48 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut  $Y = 3,080 + 0,298 X_1 + 0,524 X_2 + 0,180 X_3 + e$ .

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 3,080.
- Jika terjadi peningkatan kemampuan 1, maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,298.
- Jika terjadi peningkatan gaji 1, maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,524.
- Jika terjadi peningkatan kesempatan promosi 1, maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,180.

## 8. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

### a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ( $=0,05$ ). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Tabel 4.49**  
**Uji Simultan**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F             | Sig.                    |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------------|-------------------------|
| 1     | Regression | 1029.209       | 3  | 343.070     | <b>44.024</b> | <b>.000<sup>a</sup></b> |
|       | Residual   | 296.124        | 38 | 7.793       |               |                         |
|       | Total      | 1325.333       | 41 |             |               |                         |

a. Predictors: (Constant), Kesempatan Promosi, Gaji, Kemampuan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.49 di atas dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 44,024 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,85 yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$  (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini kemampuan, gaji dan kesempatan promosi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

### b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti

menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat).

**Tabel 4.50**  
**Uji Parsial**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                           | Unstandardized Coefficients |            | t            | Sig.        | Collinearity Statistics |       |
|-------|---------------------------|-----------------------------|------------|--------------|-------------|-------------------------|-------|
|       |                           | B                           | Std. Error |              |             | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant)                | 3.080                       | 2.639      | 1.167        | .250        |                         |       |
|       | <b>Kemampuan</b>          | .298                        | .178       | <b>2.673</b> | <b>.003</b> | .210                    | 4.757 |
|       | <b>Gaji</b>               | .524                        | .152       | <b>3.456</b> | <b>.001</b> | .302                    | 3.309 |
|       | <b>Kesempatan Promosi</b> | .180                        | .196       | <b>2.620</b> | <b>.033</b> | .113                    | 8.845 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.50 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh kemampuan terhadap kepuasan kerja.

Hasil menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 2,673 > t_{tabel} 2,048$  dan signifikan  $0,003 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan kemampuan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.

- 2) Pengaruh gaji terhadap kepuasan kerja.

Hasil menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 3,456 > t_{tabel} 2,048$  dan signifikan  $0,001 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan gaji berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.

- 3) Pengaruh kesempatan promosi terhadap kepuasan kerja.

Hasil menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 2,620 > t_{tabel} 2,048$  dan signifikan  $0,033 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan kesempatan promosi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.

### c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi ( $R^2$ ) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.51**  
**Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .881 <sup>a</sup> | .777     | .759              | 2.79155                    |

a. Predictors: (Constant), Kesempatan Promosi, Gaji, Kemampuan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.51 di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,759 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 75,9% kepuasan kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kemampuan, gaji dan kesempatan promosi. Sedangkan sisanya  $100\% - 75,9\% = 24,1\%$  dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti pelatihan, lingkungan kerja, motivasi, budaya organisasi dan lain-lain.

## B. Pembahasan

### 1. Pengaruh Kemampuan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 2,673 > t_{tabel} 2,048$  dan signifikan  $0,003 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan kemampuan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja. Tingkat kepuasan kerja karyawan akan sangat tergantung pada faktor kemampuan karyawan itu sendiri seperti kemampuan berinteraksi, kemampuan konseptual dan kemampuan

teknis dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi pula”. Dengan demikian kemampuan berinteraksi, kemampuan konseptual dan kemampuan teknis yang tinggi akan berdampak positif pada kepuasan kerja karyawan. Identifikasi masalah mengenai karyawan kurang membangun komunikasi yang baik antar karyawan. Karyawan kurang memiliki kemampuan melaksanakan instruksi kerja dari atasan. Karyawan kurang memiliki kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kebijakan dan prosedur yang efektif, telah terjawab.

## **2. Pengaruh Gaji Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 3,456 > t_{tabel} 2,048$  dan signifikan  $0,001 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan gaji berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja. Gaji juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, apabila gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan azas adil dan azas layal/wajar, maka akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan”. Memberikan gaji yang memuaskan juga menjadi satu hal yang dilihat oleh seorang pekerja. Sejauh ini, faktor pemberian gaji yang memuaskan berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Identifikasi masalah mengenai karyawan menerima gaji yang belum sesuai dengan prestasi kerjanya. Karyawan menerima gaji yang belum dapat memenuhi kebutuhan sekunder (rekreasi dan sekolah), telah terjawab.

### **3. Pengaruh Kesempatan Promosi Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 2,620 > t_{tabel} 2,048$  dan signifikan  $0,033 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan kesempatan promosi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja. Promosi adalah menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya”. Dengan memberikan kesempatan promosi, berarti perusahaan melakukan usaha pengembangan karyawan melalui loyalitas, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja, sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja dan berprestasi sehingga kelangsungan operasional perusahaan akan lebih terjamin. Promosi jabatan yang dilakukan secara berkala oleh perusahaan diharapkan dapat berpengaruh pada peningkatan kepuasan kerja. Identifikasi masalah mengenai karyawan belum diberikan promosi atas dasar loyalitas. Karyawan belum mempunyai tingkat pendidikan yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang dipromosikan. Karyawan belum mempunyai pengalaman yang sesuai dengan persyaratan promosi perusahaan, telah terjawab.

### **4. Pengaruh Kemampuan, Gaji dan Kesempatan Promosi Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 44,024 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,85 yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$  (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ . Tingkat kepuasan kerja karyawan akan sangat tergantung pada faktor kemampuan karyawan itu sendiri seperti kemampuan berinteraksi, kemampuan konseptual dan kemampuan teknis dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai

kepuasan kerja yang tinggi pula. Gaji juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, apabila gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan azas adil dan azas layal/wajar, maka akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Dengan memberikan kesempatan promosi, berarti perusahaan melakukan usaha pengembangan karyawan melalui loyalitas, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja, sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja dan berprestasi sehingga kelangsungan operasional perusahaan akan lebih terjamin.

Identifikasi masalah mengenai karyawan kurang membangun komunikasi yang baik antar karyawan. Karyawan kurang memiliki kemampuan melaksanakan instruksi kerja dari atasan. Karyawan kurang memiliki kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kebijakan dan prosedur yang efektif. Karyawan menerima gaji yang belum sesuai dengan prestasi kerjanya. Karyawan menerima gaji yang belum dapat memenuhi kebutuhan sekunder (rekreasi dan sekolah). Karyawan belum diberikan promosi atas dasar loyalitas. Karyawan belum mempunyai tingkat pendidikan yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang dipromosikan. Karyawan belum mempunyai pengalaman yang sesuai dengan persyaratan promosi perusahaan, telah terjawab.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas. Maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kemampuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Infiniti Global Oto, dimana  $t_{hitung} 2,673 > t_{tabel} 2,048$  dan signifikan  $0,003 < 0,05$ .
2. Gaji secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Infiniti Global Oto, dimana  $t_{hitung} 3,456 > t_{tabel} 2,048$  dan signifikan  $0,001 < 0,05$ .
3. Kesempatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Infiniti Global Oto, dimana  $t_{hitung} 2,620 > t_{tabel} 2,048$  dan signifikan  $0,033 < 0,05$ .
4. Kemampuan, gaji dan kesempatan promosi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Infiniti Global Oto, dimana  $F_{hitung} 44,024 > F_{tabel} 2,85$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ .

#### B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dimukakan diatas, maka dapat disebutkan beberapa saran, yaitu:

1. Disarankan kepada Manajemen PT. Infiniti Global Oto harus memperhatikan karyawan yang kurang memiliki kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan

sesuai dengan kebijakan dan prosedur yang efektif, dengan solusi membenahi segala kekurangan di dalam Manajemen PT. Infiniti Global Oto.

2. Disarankan kepada Manajemen PT. Infiniti Global Oto harus memberikan gaji karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan dan pemberian juga gaji harus sesuai dengan kinerja karyawan dan dapat meningkatkan kemampuan kerja.
3. Disarankan kepada Manajemen PT. Infiniti Global Oto untuk memperhatikan karyawan yang tidak patuh terhadap peraturan, karena merupakan dasar dalam kenaikan jabatan dengan solusi diberikan promosi atas dasar kepuasan kerja.
4. Disarankan kepada Manajemen PT. Infiniti Global Oto harus memperhatikan kerjasama karyawan, karena membantu tim dalam bekerja takkan mengurangi keahlian karyawan, sehingga sikap kerja seperti ini memberikan kepuasan dan kebanggaan tersendiri bagi diri karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, Fathoni. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Andini, Rizky. (2013). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawandi Kantor Wilayah Dirjen Pajak (DJP) Sumsel Dan Kepulauan Bangka Belitung.  
<https://ejournal.unsri.ac.id/index.php/jembatan/article/view/3283>
- Aspan, H., Sipayung, I. M., Muharrami, A. P., & Ritonga, H. M. (2017). *The Effect of Halal Label, Halal Awareness, Product Price, and Brand Image to the Purchasing Decision on Cosmetic Products (Case Study on Consumers of Sari Ayu Martha Tilaar in Binjai City)*. *International Journal of Global Sustainability*, 1(1), 55-66.
- Gibson. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani, 2013, *Manajemen Edisi Kedua*, BPFE:Yogyakarta.
- Hasibuan., Malayu. 2015. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrawan, M. I. (2019). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851-1857.
- Karstoro, Morgan. (2013). Pengaruh Gaji, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tetap Pada Po Rosalia Indah.  
<http://eprints.ums.ac.id/2462/1/B100030419.pdf>
- Krietner R dan Angelo Kinicki, (2015). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Malik, Muhammad Ehsan. (2012). *The Impact of Pay and Promotion on Job Satisfaction: Evidence from Higher Education Institutes of Pakistan*.  
<http://www.sapub.org/global/showpaperpdf.aspx?doi=10.5923/j.economics.20120001.02>
- Manullang, M. 2013. *Dasar – Dasar Manajemen*. Yogyakarta : Universitas Gajah Mada Press.
- Mondy, Wayne R. (2016). *SDM Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh* Penerbit : Erlangga, Jakarta.
- Mustapha, Noraani. (2013). *The Effect of Promotion Opportunity in Influencing Job Satisfaction among Academics in Higher Public Institutions in Malaysia*.  
<http://hrmars.com/admin/pics/1651.pdf>

- Pratama, Abdul Aziz Nugraha. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). [https://www.researchgate.net/publication/324060766\\_Pengaruh\\_Kemampuan\\_Kerja\\_dan\\_Semangat\\_Kerja\\_Terhadap\\_Kinerja\\_Karyawan\\_Melalui\\_Kepuasan\\_Kerja\\_Studi\\_Kasus\\_Bank\\_Syariah\\_Mandiri\\_Kantor\\_Cabang\\_Kendal](https://www.researchgate.net/publication/324060766_Pengaruh_Kemampuan_Kerja_dan_Semangat_Kerja_Terhadap_Kinerja_Karyawan_Melalui_Kepuasan_Kerja_Studi_Kasus_Bank_Syariah_Mandiri_Kantor_Cabang_Kendal)
- Pramono, C., Suciana, F., & Kurniawan, D. (2021). Hubungan sistem pembelajaran online dengan tingkat kecemasan pada mahasiswa prodi ilmu keperawatan di stikes muhammadiyah klaten. *Motorik Jurnal Ilmu Kesehatan*, 16(2), 84-89.
- Razak, Abdul. (2018). *Influence Of Promotion And Job Satisfaction On Employee Performance*. <https://scipg.com/index.php/102/article/download/130/144>
- Rivai, Veithzal, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan I. Jakarta: Murai Kencana.
- Rusiadi, et al (2014), *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel*. Cetakan Pertama. Medan : USU Press.
- Ritonga, H. M. (2018). Analisis kualitas, desain, dan karakteristik terhadap produk jasa pada Bank BRI Medan. *Jumant*, 7(1), 37-44.
- Samsudin, Sadili H., (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Siagian., Sondang. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1, Cetakan II. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Siswanto. 2014. *Pengantar Manajemen, Bumi aksara*, Jakarta.
- Sugiyono., (2010). *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: CV Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit CAPS.