

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, PROMOSI JABATAN
DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA**
(Studi Kasus pada PT. Anugrah Jaya ElektriKA Perum Gunung SimpING
Permai Jl. Gebe AC32/9 Cilacap)



SKRIPSI

**ROSSY MARDIKANINGSIH
NIM. 15.3.017**

**PROGAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MUHAMMADIYAH
CILACAP
2019**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA,
PROMOSI JABATAN DAN PENEMPATAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA
(Studi Kasus pada PT. Anugrah Jaya ElektriKa)**

SKRIPSI

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana
pada Program Studi Manajemen**

ROSSY MARDIKANINGSIH

NIM. 153017

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MUHAMMADIYAH
CILACAP**

2019

**PENGARUH KEPUASAN KERJA,
PROMOSI JABATAN DAN PENEMPATAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA
(Studi Kasus pada PT. Anegrah Jaya Elektrika)**

SKRIPSI

ROSSY MARDIKANINGSIH

NIM. 153017

Diseminarkan dalam konsorium di depan tim penguji
Pada tanggal 16 Oktober 2019

1. Muslim Fikri, SE, M.Si
Pembimbing I
2. Zamroni, SE, M.Si
Pembimbing II
3. Esih Jayanti, SE, M.Sc
Penelaah

Cilacap, 16 Oktober 2019

PROGRAM STUDI MANAJEMEN STRATA I
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MUHAMMADIYAH
CILACAP

Ketua
STIE Muhammadiyah Cilacap

Ketua
Program Studi Manajemen

Tri Nurindahyanti Y., SE, M.Si, Ak
NIP. 197505232005012001

Zamroni, SE, M.Si
NIK. 85093019

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rossy Mardikaningsih

Nim : 153017

Program Studi : Manajemen

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul **PENGARUH MOTIVASI KERJA, PROMOSI JABATAN DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi Kasus pada PT. Anugrah Jaya ElektriKa)** yang di susun untuk melengkapi persyaratan menjadi Sarjana Ekonomi (SE) pada Program Studi Strata-1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Cilacap, sejauh yang saya ketahui bukan merupakan tiruan, duplikat atau plagiat dari skripsi yang sudah dipublikasikan atau pernah dipakai untuk mendapatkan gelar kesarjanaan di lingkungan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Cilacap dan Perguruan Tinggi lainnya, kecuali bagian yang sumber informasinya dicantumkan sebagaimana mestinya.

Cilacap,.....

Rossy Mardikaningsih

NIM. 153017

MOTTO

“Biar salah dulu. Lalu belajar lagi. Biar gagal dulu. Lalu mencoba lagi. Banyak hal besar lahir dari percobaan sekian kali. Banyak orang besar hadir setelah kegagalan berkali-kali”

(Boy Candra)

“Jika semua yang kita kehendaki terus kita miliki, darimana kita belajar ikhlas? Jika semua yang kita impikan segera terwujud, darimana kita belajar sabar? Jika semua doa kita terus dikabulkan darimana kita belajar ikhtiar?”

(Dahlan Iskan)

“Let’s do positive things, better and faster no matter what happen”

(Iqbaal Dhiafakhri Ramadhan)

“Hey aku! Iya aku. Teman-temanmu sudah melangkah jauh ke depan dan kau masih berdiam diri di tempat? Please wake up!”

(Penulis)

RINGKASAN

Rossy Mardikaningsih, Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Cilacap, Pengaruh Motivasi Kerja, Promosi Jabatan dan Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Anugrah Jaya Elektrika. Dengan didampingi dosen Pembimbing I Musilim Fikri, SE, M.Si dan Pembimbing II Zamroni, SE, M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, promosi jabatan dan penempatan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Anugrah Jaya Elektrika. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 23 responden karyawan yang ada di PT. Anugrah Jaya Elektrika dengan metode *random sampling*. Metode pengumpulan data dengan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam uji F regresi yang dilakukan ditemukan bahwa seluruh variabel yang meliputi motivasi kerja, promosi jabatan dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, hal ini ditunjukkan oleh uji F yang menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 9,728 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,92.

Berdasarkan hasil uji T yang dilakukan secara parsial variabel yang berpengaruh adalah motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung 4,476. Sedangkan variabel promosi jabatan 0,607 dan penempatan kerja -0,351 secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai t tabel sebesar 1,697.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Promosi Jabatan, Penempatan Kerja, Kepuasan Kerja

SUMMARY

Rossy Mardikaningsih, Management Study Program, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Cilacap, Effect of Work Motivation, Job Promotion, and Job Placement on Job Satisfaction at PT. Anugrah Jaya Elekrika. Accompanied by Supervisor I Muslim Fikri, SE,M.Si and Counselor II Zamroni, SE,M.Si.

This study aims to determine the effect of work motivation, job promotion and work placement on job satisfaction at PT. Anugrah Jaya Elekrika. The method used in this study uses quantitative methods and the sample used in this study amounted to 23 respondent employees in PT. Anugrah Jaya Elekrika with a random sampling method. Data analysis used multiple regression analysis.

The result showed that the regression F test conducted it was found that all variables including work motivation, job promotion and job placement simultaneously influence job satisfaction, this is indicated by the F test value which result in a calculated F value of 7,210 greater than F tabel 3,03.

Based on the result of the T test which is carried partially the variables that influence the work motivation are job satisfaction. This is indicated by the value of T value of 4,476. While the variable job promotion of 0,607 and job placement -0,351 partially did not affect job satisfaction with a T table of 1,697.

Keywords : Work Motivation, Job Promotion, Job Placement, Job Satisfaction

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, atas segala limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Promosi Jabatan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada PT. Anugrah Jaya Elekrika)”.

Pada kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati peneliti menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya atas bantuan, bimbingan dan doa, baik langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian skripsi ini kepada:

1. Orang tua tercinta, ibuku Yuli Haryani dan bapakku Muji Hartono yang telah banyak memberikan doa, semangat, dukungan dan kasih sayang kepada penulis sehingga skripsi ini selesai.
2. Yang Terhormat Ibu Tri Nurindahyanti Yulianti, SE, M.Si, Ak selaku ketua STIE Muhammadiyah Cilacap.
3. Yang Terhormat Bapak Muslim Fikri, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bantuan baik waktu, saran, maupun ilmu yang bermanfaat kepada peneliti sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
4. Yang Terhormat Bapak Zamroni, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bantuan baik waktu, saran, maupun ilmu yang bermanfaat kepada peneliti sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

5. Yang terhormat Bapak Purwadi selaku Direktur PT. Anugrah Jaya Elekrika yang telah memberikan izin melakukan penelitian di perusahaan.
6. Seluruh staf pengajar dan pegawai pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Cilacap yang telah memberikan ilmunya kepada peneliti selama masa perkuliahan.
7. Semua kawan-kawan seperjuangan dari program S1 Manajemen (A) yang telah memberikan semangat, dukungan dan doa kepada peneliti selama penelitian dan penyusunan skripsi ini, khususnya Alfi, Alka, Asri, Dwi Windi, Fajar, Inna, Salim, Sumarni, Devi, dan Yuni.
8. Sahabatku Nina yang telah memberikan semangat, dukungan dan arahan selama penelitian dan penyusunan skripsi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
9. Semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan memiliki banyak kekurangan dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Oleh karena itu penulis mengharapkan segala bentuk saran masukan dan kritikan yang membangun dari berbagai pihak.

Cilacap,.....
Penulis

Rossy Mardikaningsih

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN SKRIPSI	iii
HALAMAN MOTTO	iv
RINGKASAN	v
SUMMARY	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
A. Kepuasan Kerja	6
B. Motivasi Kerja.....	13
C. Promosi Jabatan.....	27
D. Penempatan Kerja.....	34
E. Hubungan Antar Variabel.....	37
F. Penelitian Terdahulu.....	39
G. Kerangka Pemikiran	40
H. Hipotesis	40
BAB III METODE PENELITIAN.....	42
A. Jenis Penelitian	42

B.	Tempat dan Waktu Penelitian	42
C.	Populasi dan Sampel Penelitian.....	42
D.	Jenis dan Sumber Data	43
E.	Definisi Variabel Penelitian	43
F.	Definisi Operasional dan Indikator Penelitian.....	44
G.	Metode Pengumpulan Data	46
H.	Teknik Analisis Data	47
I.	Metode Analisis Data	48
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	56
A.	Gambaran Umum Perusahaan	56
B.	Karakteristik Responden	58
C.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	60
D.	Metode Succesive Interval (MSI).....	62
E.	Uji Asumsi Klasik	65
F.	Analisis Regresi Linier Berganda.....	68
G.	Uji Ketetapan Model	70
H.	Uji Statistik T	71
I.	Uji Statistik F.....	72
J.	Pembahasan Hasil Analisis Data	73
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	76
A.	Kesimpulan	76
B.	Saran	77
	DAFTAR PUSTAKA	77
	LAMPIRAN.....	81

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	81
Lampiran 2. Data Kuesioner Motivasi Kerja (X_1)	85
Lampiran 3. Data Kuesioner Promosi Jabatan (X_2).....	87
Lampiran 4. Data Kuesioner Penempatan Kerja (X_3).....	88
Lampiran 5. Data Kuesioner Kepuasan Kerja (Y).....	89
Lampiran 6. Data Karakteristik Responden	90
Lampiran 7. Statistik Deskriptif Responden	91
Lampiran 8. Hasil Uji Validitas	92
Lampiran 9. Hasil Uji Reliabilitas	96
Lampiran 10. Data Interval Motivasi Kerja (X_1)	97
Lampiran 11. Data Interval Promosi Jabatan (X_2).....	98
Lampiran 12. Data Interval Penempatan Kerja (X_3).....	99
Lampiran 13. Data Interval Kepuasan Kerja (Y).....	100
Lampiran 14. Hasil Uji Asumsi Klasik	101
Lampiran 15. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	103
Lampiran 16. Hasil Tranformasi Skala Ordinal ke Interval (X_1).....	105
Lampiran 17. Hasil Tranformasi Skala Ordinal ke Interval (X_2).....	106
Lampiran 18. Hasil Tranformasi Skala Ordinal ke Interval (X_3).....	107
Lampiran 19. Hasil Tranformasi Skala Ordinal ke Interval (Y).....	108

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Kerangka Pemikiran.....	40
Gambar 2. Struktur Organisasi Perusahaan	58

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Penelitian Terdahulu	39
Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	59
Tabel 4. Hasil Uji Validitas.....	60
Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas.....	62
Tabel 6. Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja	63
Tabel 7. Distribusi Jawaban Responden Variabel Ppromosi Jabatan.....	63
Tabel 8. Distribusi Jawaban Responden Variabel Penempatan Kerja	64
Tabel 9. Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja.....	65
Tabel 10. Hasil Uji Normalitas	66
Tabel 11. Hasil Uji Multikolinieritas	67
Tabel 12 Hasil Uji Heteroskedastisitas	68
Tabel 13 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	69
Tabel 14. Koefisien Determinasi (R^2).....	70
Tabel 15. Uji Statistik T	71
Tabel 16. Uji Hipotesis F	72

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bangsa Indonesia merupakan bangsa yang besar. Pembangunan yang berlangsung hingga saat ini tidak hanya membangun secara fisik semata, tetapi juga non fisik berupa peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu bekarya dengan semangat tinggi dalam pengelolaan organisasi.

Berbagai organisasi, lembaga dan instansi berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi masing-masing dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting terutama bagi suatu organisasi atau perusahaan. Setiap organisasi pemerintah maupun swasta dituntut bekerja lebih efektif dan efisien. Faktor sumber daya manusia perlu mendapat prioritas utama dalam pengelolaannya agar pemanfaatan sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan tersebut dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan kerja dapat diperolehnya dari pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja

karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2003:203).

Karyawan merupakan sumber daya yang penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang bertindak sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan suatu tujuan organisasi. Karyawan dalam hal ini sebagai penunjang tercapainya tujuan organisasi yang memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan tentunya memengaruhi sikap terhadap pekerjaan yang dilimpahkan atau dibebankan.

Sikap karyawan terhadap pekerjaan tersebut dikenal dengan istilah kepuasan kerja yang ditimbulkan oleh pekerjaan, peralatan, lingkungan, dan kebutuhan.

Motivasi kerja itu sendiri merupakan salah satu faktor yang ikut menentukan tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan. Motivasi juga berhubungan dengan faktor-faktor psikologis seseorang sebagai wujud hubungan antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi dalam diri manusia.

Dorongan atau motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi (Hasibuan, 2011:111).

Promosi jabatan memberikan peranan penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan oleh karyawan. Karena dengan promosi ini berarti adanya kepercayaan dan pengakuan mengenai

kemampuan, serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menjabat suatu jabatan yang lebih tinggi.

Dengan demikian, promosi akan memberikan status sosial, wewenang dan tanggung jawab, serta kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat.

Kepuasan kerja juga bisa dipengaruhi oleh penempatan kerja. “*The Right man in the right place*” begitulah ungkapan ideal terhadap penempatan karyawan. Dan itu bisa terlaksana bila terjadi kecocokan antara harapan, pengetahuan dan kemampuan karyawan dengan kepentingan karyawan.

Proses Penempatan yang tepat tidak cukup untuk menunjang kinerja karyawan, melainkan membutuhkan pengalaman untuk menunjang pekerjaan tersebut. Karyawan dengan pengalaman kerja akan lebih mudah melaksanakan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki pengalaman tinggi dapat menumbuhkan kerja sama dalam proses pembelajaran dimana dalam hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Smayling *et al*, 2012).

Oleh karena itu, berdasarkan pernyataan-pernyataan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Promosi Jabatan, Dan Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diperoleh rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Anugrah Jaya Elektrika?
2. Apakah variabel promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Anugrah Jaya Elektrika?
3. Apakah variabel penempatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Anugrah Jaya Elektrika?
4. Apakah variabel motivasi kerja, promosi jabatan, dan penempatan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Anugrah Jaya Elektrika?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka diperoleh tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Anugrah Jaya Elektrika.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh variabel promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Anugrah Jaya Elektrika.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh variabel penempatan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Anugrah Jaya Elektrika.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh variabel motivasi kerja, promosi jabatan, dan penempatan kerja secara bersama sama terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Anugrah Jaya Elektrika.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai sarana untuk melatih penulis berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah khususnya ruang lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia, dan menerapkannya pada data yang diperoleh dari objek yang diteliti.

2. Bagi Praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pembaca dan pihak yang berkepentingan, untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, promosi jabatan dan penempatan kerja terhadap kepuasan kerja.

3. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah pustaka akademis pada umumnya dan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Cilacap pada khususnya dengan tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya yang akan dilakukan di kemudian hari.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kerja pegawai atau karyawan. Kepuasan kerja menurut Susilo Martayo (1992 : 115), pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, ketrampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi.

Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya. Sementara setiap karyawan/pegawai secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku dalam

dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya.

Menurut Handoko (2001 : 68) kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2003 : 78).

Senada dengan itu juga Kreitner (2005 : 80) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sebuah efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.

Menurut Jewell & Siegell dalam Idrus (2006 : 96) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Lebih lanjut diungkap bahwa karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dibandingkan yang tidak.

2. Teori Kepuasan Kerja

Menurut Wexley dan Yulk (As'ad, 1995 :105), pada dasarnya teori-teori tentang kepuasan kerja yang lazim dikenal ada tiga macam yaitu:

a. *Disrepancy Theory*

Disrepancy theory yang dipelopori oleh Porter menjelaskan bahwa kepuasan kerja seseorang diukur dengan menghitung selisih apa yang seharusnya diinginkan dengan kenyataan yang dirasakan. Kemudian Locke menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung pada perbedaan antara apa yang diinginkan dengan apa yang menurut persepsinya telah diperoleh melalui pekerjaannya.

Orang akan puas apabila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat “*disrepancy*”, tetapi merupakan *disrepancy* positif. Sebaliknya, semakin jauh dari kenyataan yang dirasakan itu di bawah standar minimum sehingga menjadi *disrepancy* negatif, maka makin besar pula ketidakpuasan terhadap pekerjaannya.

b. *Equity Theory*

Menurut Adams (1963) dalam *Equity Theory*, kepuasan kerja seseorang tergantung apakah ia merasakan keadilan atau tidak atas situasi. Perasaan keadilan atau ketidakadilan atas suatu situasi diperoleh dengan membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun di tempat lain.

Menurut Wexley dan Yulk dalam As'ad (1995 : 105), teori elemen-elemen dari *equity* ada tiga yaitu:

- 1) *Input* adalah sesuatu yang berharga yang dirasakan pegawai sebagai sumbangan terhadap pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman kerja, dan kecakapan.
- 2) *Out Comes* adalah sesuatu yang berharga yang dirasakan pegawai sebagai hasil dari pekerjaannya, seperti gaji, status, simbol, dan penghargaan.
- 3) *Comparison Person* adalah dengan membandingkan *input*, *out comes* terhadap orang lain. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Akan tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang dan merugikan, akan menimbulkan ketidakpuasan. Kelemahan dari teori ini adalah kenyataan bahwa kepuasan kerja seseorang juga ditentukan oleh *individual differences* (misalnya pada waktu orang melamar kerja apabila ditanya tentang besarnya upah/gaji yang diinginkan. Selain itu, menurut Locke tidak liniernya hubungan antara besarnya kompensasi dengan tingkat kepuasan lebih banyak bertentangan dengan kenyataan (As'ad, 1995 : 105).

c. *Two Factor Teory*

Menurut Herzberg dalam *Two Factor Theory*, kepuasan kerja itu merupakan dua hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel kontinyu. Herzberg membagi situasi yang memengaruhi perasaan

seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu kelompok *satisfiers* atau motivator yang terdiri dari prestasi, pengakuan, tanggungjawab.

Kedua yaitu kelompok sebagai sumber ketidakpuasan atau *dissatisfiers* yang terdiri dari prosedur kerja, upah atau gaji, hubungan antar pegawai. Menurut Herzberg dalam teorinya *Two Factor Theory*, perbaikan terhadap kondisi dalam kelompok *dissatisfiers* ini akan mengurangi ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan kerja karena bukan merupakan sumber kepuasan kerja.

3. Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Gilmer dalam As'ad (1991 : 114), faktor kepuasan kerja antara lain: maju, yaitu ada atau tidak adanya kesempatan dari perusahaan. Kesempatan untuk usaha untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

- a. Kesempatan untuk maju. Ada atau tidaknya kesempatan dari perusahaan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
- b. Keamanan kerja. Keadaan yang aman akan sangat memengaruhi perasaan karyawan selama bekerja.
- c. Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang

yang diperolehnya. Jika gaji diberikan secara adil didasarkan pada tingkat ketrampilan, tuntutan pekerjaan, serta standar gaji untuk pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja.

- d. Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini menentukan kepuasan kerja karyawan.
- e. Pengawasan (supervisi). Bagi karyawan, *supervisor* adalah seseorang yang diposisikan atau dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasan. Supervisi yang baik dapat berakibat absensi dan *turnover*.
- f. Faktor intrisik dari pekerjaan. Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu. Sulit dan mudahnya serta kebanggaan atas tugas, akan meningkatkan ataupun mengurangi kepuasan kerja.
- g. Kondisi kerja. Kondisi kerja adalah keadaan dari lingkungan kerja, yaitu kondisi tempat, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.
- h. Aspek sosial dalam pekerjaan. Keadaan sosial yang mengacu pada salah satu sikap dalam pekerjaan yang dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.
- i. Komunitas. Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak digunakan sebagai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi

karyawan sangat berperan dalam menciptakan rasa puas terhadap kerja.

- j. Fasilitas. Fasilitas yang dimaksud adalah fasilitas penunjang dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan meliputi fasilitas kesehatan, cuti, dan pensiun, atau perumahan yang merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

4. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2008) indikator dari kepuasan kerja terdiri dari:

- a. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

Tingkat dimana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab. Hal ini menjadi sumber mayoritas kepuasan kerja

- b. Kepuasan terhadap gaji

Kepuasan kerja merupakan fungsi dari sejumlah *absolut* dari gaji yang diterima derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja dan bagaimana gaji diberikan. Upah dan gaji diakui merupakan faktor yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

- c. Kepuasan terhadap Kesempatan atau Promosi

Karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan.

d. Kepuasan terhadap Supervisor

Kemampuan supervisor untuk menyediakan bantuan teknis dan perilaku dukungan. Menurut Locke, hubungan fungsional dan hubungan keseluruhan yang positif memberikan tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan.

e. Kepuasan terhadap Rekan Kerja

Kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung karyawan. Jika terjadi konflik dengan rekan kerja maka akan berpengaruh pada tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan.

B. Motivasi Kerja

Suatu organisasi akan berhasil dengan baik apabila disertai dengan kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia, khususnya karyawan secara optimal. Oleh karena itu organisasi harus menyadari adanya teknik-teknik yang dapat digunakan untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasi, yang tentu saja sangat didukung oleh prestasi kerja yang baik sehingga akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Pemberian motivasi dalam hal ini merupakan salah satu teknik ataupun cara yang digunakan pimpinan agar pegawainya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan.

Istilah motivasi (*motivation*) sering dipertautkan dengan istilah “motif” (*motives*). Dimana “*motives*” diartikan sebagai individu secara

konsisten tentang dirinya atas keinginan atau penyebab ia bekerja atau melakukan sesuatu.

Dengan kata lain, *motives* adalah sesuatu yang mendasari perilaku seseorang berbuat sesuatu yang sekaligus dapat membedakannya dengan orang lain, misalnya tantangan dari dalam dirinya, atau tumbuhnya tanggung jawab atas suatu tugas tertentu (Spencer and Spencer, 1993 : 56). Karena itu, karena tertentu istilah motivasi sering digunakan secara bergantian dengan istilah “*motives*”.

Menurut Berelson dan Stenier yang dikutip Wahjosumidjo (1992 : 79) dalam bukunya Kepemimpinan dan Motivasi dirumuskan sebagai berikut: “Motif pada hakekatnya merupakan terminologi umum yang memberikan makna, daya dorong, keinginan, kebutuhan, dan kemauan, dan sesungguhnya pun bahwa motif-motif tersebut merupakan penyebab yang mendasari seseorang”.

Motif merupakan pendorong manusia untuk melakukan tindakan-tindakan dapat ditumbuhkan oleh seseorang dengan mempergunakan berbagai peralatan ataupun sarana yang sesuai dengan kebutuhan orang yang bersangkutan untuk dapat menumbuhkan motivasi seseorang atau bawahannya dalam bekerja.

1. Pengertian Motivasi

Menurut Terry (2003) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan. Selanjutnya dikemukakan bahwa motivasi adalah

mengusahakan supaya seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan semangat ia ingin melaksanakannya. Sedarmayanti (2007), mendefinisikan motivasi sebagai proses dengan mana perilaku dibangkitkan, diarahkan dan dipertahankan selama berjalannya waktu.

Motivasi adalah kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan tetapi lebih merupakan perasaan sedia/rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.

Robbins (2003 : 128) menyatakan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisibel yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen yaitu arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa usaha individu dalam bekerja).

Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan. (Veithzal Rivai, 2005 : 79)

Handoko (2003 : 56) mengemukakan bahwa motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Sedangkan menurut Sihotang (2007 : 97) motivasi berasal dari kata *motivation* yang artinya dorongan daya batin, sedangkan *to motivate* artinya mendorong untuk berperilaku atau berusaha. Motivasi berhubungan dengan:

- a. Arah dari perilaku.
- b. Kekuatan *respons* (usaha) untuk bertindak.
- c. Ketahanan perilaku dalam kurun waktu tertentu.
- d. Motivasi berhubungan erat dengan perilaku dari prestasi.

Supardi dan Anwar (2004 : 47) mendefinisikan motivasi adalah keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Jadi, motivasi bukanlah yang dapat diamati tetapi adalah hal yang dapat disimpulkan adanya karena sesuatu perilaku yang tampak.

Siagian (2005), menyatakan bahwa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya pada umumnya adalah sesuatu yang mempunyai arti penting bagi dirinya sendiri dan bagi instansi.

Menurut Husnan dan Heidjrachman (2003 : 72), motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Sedangkan menurut Gomes (1995 : 87), motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan, motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerja.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan kegiatan dan menimbulkan semangat dan gairah kerja yang mengarah pada tercapainya tujuan tertentu, sehingga dengan motivasi seseorang akan merasa terangsang untuk melakukan tindakan yang lebih dalam kaitannya dengan aktifitasnya.

Motivasi juga merupakan keberhasilan seseorang untuk mencapai prestasi yang setinggi-tingginya. Seseorang yang mendapat rangsangan atau dorongan yang tinggi akan cenderung melakukan pekerjaan dengan penuh percaya diri dan bersemangat.

2. Tujuan dan Fungsi Motivasi

Hasibuan (2009), tujuan dilakukan motivasi antara lain sebagai berikut:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.

- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e. Mengaktifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan kesejahteraan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Fungsi motivasi menurut Nawawi (2001) adalah sebagai berikut:

- 1) Motivasi berfungsi sebagai energi atau motor penggerak bagi manusia, ibarat bahan bakar pada kendaraan.
- 2) Motivasi merupakan pengatur dalam memilih alternatif diantara dua atau lebih kegiatan yang bertentangan. Dengan memperkuat suatu motivasi akan memperlemah suatu motivasi yang lain, maka seseorang hanya akan melakukan suatu aktivitas dan meninggalkan aktifitas yang lain.
- 3) Motivasi merupakan pengatur ataupun tujuan melakukan aktifitas. Dengan kata lain setiap orang hanya akan memilih dan berusaha untuk mencapai tujuan yang motivasinya tinggi dan bukan mewujudkan tujuan yang lemah motivasinya.

3. Model Motivasi

Model motivasi berkembang dari teori klasik (tradisional) menjadi teori modern, sesuai dengan perkembangan peradaban dan ilmu pengetahuan. Model-model motivasi ada 3 yaitu:

- a. Model tradisional yaitu mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan agar bergairah kerjanya meningkat, perlu diterapkan sistem insentif semakin besar produksi semakin banyak insentif yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi.
- b. Model hubungan manusia mengemukakan bahwa memotivasi bawahan agar bergairah dalam pekerjaannya dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting.
- c. Model sumber daya manusia mengemukakan bahwa karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang/barang atau keinginan terhadap pencapaian kepuasan, tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti. Menurut model ini, karyawan cenderung memperoleh kepuasan dari prestasi yang baik.

4. Teori-Teori Motivasi

Prinsip utama dari segi psikologis, bagi manajemen adalah menciptakan kondisi yang mampu mendorong setiap pekerja agar melaksanakan tugas-tugasnya dengan rasa senang dan puas. Dengan

kata lain, manajemen sebagai proses mendayagunakan orang lain untuk mencapai suatu tujuan, hanya akan berlangsung efektif dan efisien, jika para pemimpin mampu memotivasi para bawahan dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Triton seperti yang dikutip Winardi (2007), teori motivasi itu akan diuraikan sebagai berikut:

a. Teori Motivasi Abraham Maslow

Setiap manusia mempunyai *needs* (kebutuhan, dorongan, *intrinsic* dan *extrinsic factor*), yang pemunculannya sangat tergantung dari kepentingan individu. Dengan kenyataan ini, kemudian A. Maslow membuat “*needs hierarchy theory*” untuk menjawab tentang tingkatan kebutuhan manusia tersebut. Kebutuhan manusia diklasifikasikan menjadi lima hierarki kebutuhan yaitu (Siagian, 2005 : 92):

1) Kebutuhan fisiologis (*Physiological needs*)

Perwujudan dari kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan pokok manusia yaitu sandang, pangan, papan, dan kesejahteraan individu. Kebutuhan ini dipandang sebagai kebutuhan yang paling mendasar, karena tanpa pemenuhan kebutuhan tersebut, seseorang tidak dapat dikatakan hidup normal.

Meningkatnya kemampuan seseorang cenderung mereka berusaha meningkatkan pemuas kebutuhan dengan pergeseran dari kuantitatif ke kualitatif. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang

amat primer, karena kebutuhan ini telah ada sejak manusia dilahirkan.

2) Kebutuhan rasa aman (*Safety needs*)

Kebutuhan keamanan harus dilihat dalam arti luas, tidak hanya diartikan dalam arti keamanan fisik semata tetapi juga keamanan psikologis dan perlakuan yang adil dalam pekerjaan. Karena pemuas kebutuhan ini terutama dikaitkan dengan karya seseorang, artinya keamanan dalam arti fisik termasuk keamanan seseorang di daerah tempat tinggal, dalam perjalanan menuju ke tempat bekerja, dan keamanan di tempat kerja.

3) Kebutuhan Sosial (*Social needs*)

Manusia pada hakekatnya adalah makhluk sosial, tidak dapat memenuhi kebutuhan sendiri dan pasti memerlukan bantuan orang lain, sehingga mereka harus berinteraksi dalam memenuhi kebutuhan tersebut. Kebutuhan sosial tercermin dalam empat perasaan yaitu:

- a) Kebutuhan akan perasaan diterima orang lain dengan siapa ia bergaul dan berinteraksi dalam organisasi dan demikian ia memiliki *sense of belonging* yang tinggi.
- b) Harus diterima sebagai kenyataan bahwa setiap orang mempunyai jati diri yang khas dengan segala kelebihan dan kekurangannya. Dengan jati dirinya itu, setiap manusia merasa dirinya penting, artinya ia memiliki *sense of importance*.

c) Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak akan gagal sering disebut *sense of accomplishment*. Tidak ada orang yang merasa senang apabila ia menemui kegagalan, sebaliknya, ia senang apabila ia menemui keberhasilan.

d) Kebutuhan akan perasaan diikutsertakan (*sense of participation*). Kebutuhan ini sangat terasa dalam hal pengambilan keputusan yang menyangkut diri dan tugas sendiri. Sudah barang tentu bentuk bukti dari partisipasi itu dapat beraneka ragam seperti dikonsultasikan, diminta memberi informasi, didorong memberikan saran.

4) Kebutuhan akan harga diri (*Esteem needs*)

Semua orang memerlukan pengakuan atas keberadaan statusnya oleh orang lain. Situasi yang ideal adalah apabila *prestise* itu timbul akan menjadikan prestasi seseorang. Akan tetapi tidak selalu demikian, karena dalam hal ini semakin tinggi kedudukan seseorang, maka akan semakin banyak hal yang digunakan sebagai simbol statusnya itu.

Dalam kehidupan organisasi banyak fasilitas yang diperoleh seseorang dari organisasi untuk menunjukkan kedudukan statusnya dalam organisasi. Pengalaman menunjukkan bahwa baik dimasyarakat yang masih tradisional maupun dilingkungan masyarakat yang sudah maju, simbol-simbol status tersebut tetap mempunyai makna penting dalam kehidupan berorganisasi.

5) Aktualisasi diri (*Self actualization*)

Hal ini dapat diartikan bahwa dalam diri seseorang terdapat kemampuan yang perlu dikembangkan, sehingga dapat memberikan sumbangasih yang besar terhadap kepentingan organisasi. Melalui kemampuan kerja yang semakin meningkat akan semakin mampu memuaskan berbagai kebutuhannya dan pada tingkatan ini orang cenderung untuk selalu mengembangkan diri serta berbuat yang lebih baik (Siagian, 2005 : 101).

b. Teori dua faktor dari Frederick Herzberg

Teori ini mengemukakan bahwa ada dua faktor yang dapat memberikan kepuasan dalam bentuk bekerja. Kedua faktor tersebut adalah:

- 1) Faktor yang dapat memotivasi (*motivator factors*) terdiri dari:
 - a) *Achievement*, hal ini menyangkut tentang dorongan dan kesempatan seseorang pegawai/karyawan untuk berprestasi pada tugas tertentu.
 - b) *Recognition*, hal ini menyangkut pengakuan dari pemimpin dan rekan sekerja.
 - c) *Work-itself*, hal ini menyangkut tentang kejelasan uraian tugas dan dukungan orang lain (pimpinan dan rekan sekerja) dalam melaksanakan tugas/pekerjaan.
 - d) *Responsibility*, hal ini menyangkut tentang kesempatan dan kejelasan tanggung jawab dari suatu tugas/pekerjaan.

e) *Advancement*, hal ini menyangkut tentang keinginan, kesempatan, dan kejelasan kebijakan yang berhubungan dengan usaha pengembangan diri pegawai/ karyawan.

2) *Hygiene factors*

Hygiene factors menekankan pada faktor-faktor yang dapat mencegah terjadinya ketidakpuasan pegawai/karyawan. Herzberg menyarankan bahwa untuk mencegah terjadinya ketidakpuasan pekerjaan pegawai/karyawan, maka manajemen perlu memperhatikan “*hygiene factors*” seperti perbaikan kebijakan dan administrasi organisasi, kualitas pengawasan teknis, perbaikan sistem pengupahan, pemberian intensif dan penghargaan lainnya, hubungan antar individu, dan perbaikan kondisi lingkungan pekerjaan.

5. Metode-metode Motivasi

Terdapat dua metode dalam motivasi, metode tersebut adalah metode langsung dan metode tidak langsung. Hasibuan (1996 : 100). Kedua metode tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Metode langsung, merupakan motivasi materiil atau non materiil yang diberikan secara langsung kepada seseorang untuk pemenuhan kebutuhan dan kepuasannya. Motivasi ini dapat

diwujudkan misalnya dengan memberikan pujian, penghargaan, bonus dan piagam.

- b. Metode tidak langsung, merupakan motivasi berupa fasilitas dengan maksud untuk mendukung serta menunjang gairah kerja dan kelancaran tugas. Contohnya adalah pemberian ruangan kerja yang nyaman, penciptaan suasana dan kondisi kerja yang baik.

6. Asas-Asas Motivasi

- a. Asas mengikutsertakan, artinya mengajak bawahan untuk ikut serta dalam berpartisipasi dan memberikan kesempatan untuk mengajukan pendapat sebagai rekomendasi dalam pengambilan keputusan.
- b. Asas komunikasi, artinya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya dalam kendala yang dihadapi.
- c. Asas pengakuan, artinya memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepatserta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.
- d. Asas wewenang yang didelegasikan, artinya memberikan kewenangan dan kepercayaan diri kepada bawahan, bahwa dengan kemampuan dan kreatifitasnya mampu mengerjakan tugas dengan baik.

- e. Asas adil dan layak, artinya alat dan jenis motivasi yang diberikan harus berdasarkan atas keadilan dan kelayakkan terhadap semua pegawai. Misalnya pemberian hadiah dan hukuman terhadap semua pegawai harus adil dan layak bila masalahnya sama.
- f. Asas perhatiandibal balik, artinya bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik maka pimpinan harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi. Tegasnya kerja sama yang saling menguntungkan kedua belah pihak (Hasibuan, 1996 : 98).

7. Indikator Motivasi

Dalam penelitian yang diteliti oleh Maslow, dijabarkan indikator motivasi kerja. Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow menurut Sofyandy dan Garniwa (2007 : 102) terdiri dari:

- a. Kebutuhan Fisikologis
- b. Kebutuhan rasa aman
- c. Kebutuhan sosial
- d. Kebutuhan penghargaan
- e. Kebutuhan aktualisasi diri

C. Promosi Jabatan

1. Pengertian Promosi

Promosi memberikan peranan penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu diharapkan oleh karyawan. Karena dengan promosi ini berarti adanya kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan, serta kecakapan karyawan yang bersangkutan untuk menjabat suatu jabatan yang lebih tinggi.

Adanya kesempatan untuk dipromosikan juga akan mendorong kepuasan kerja bagi karyawan dan akan mendorong penarikan pelamar yang semakin banyak lamarannya sehingga pengadaan karyawan yang baik bagi perusahaan akan lebih mudah. Sebaliknya, jika kesempatan dipromosikan relatif kecil/tidak ada gairah kerja, semangat kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja akan menurun. Penarikan dan pengadaan karyawan semakin sulit bagi perusahaan bersangkutan.

Menurut Fathoni (2006 : 118), promosi berarti perpindahan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi, wewenang dan tanggung jawab semakin besar, status serta pendapatan juga semakin tinggi.

2. Asas-Asas Promosi

Menurut Hasibuan (2005 : 108), asas-asas promosi harus dituangkan dalam program promosi secara jelas sehingga karyawan

mengetahui dan perusahaan mempunyai pegangan untuk mempromosikan karyawan. Asas-asas promosi antara lain:

a. Kepercayaan

Promosi hendaknya berasaskan pada kepercayaan atau keyakinan mengenai kejujuran, kemampuan dan kecakapan karyawan yang bersangkutan baik pada jabatan tersebut.

b. Keadilan

Promosi berasaskan keadilan terhadap penilaian kejujuran, kemampuan dan kecakapan semua karyawan. Penilaian harus jujur dan objektif, jangan pilih kasih atau *like and dislike*. Karyawan yang mempunyai peringkat terbaik hendaknya mendapat kesempatan pertama untuk dipromosikan tanpa melihat suku, golongan dan keturunannya.

c. Formasi

Promosi harus berasaskan kepada formasi yang ada, karena promosi karyawan hanya mungkin dilakukan jika ada formasi jabatan yang lowong.

3. Dasar-dasar Promosi

Dasar-dasar yang dipakai untuk melaksanakan promosi menurut Fathoni (2006 : 119), yaitu:

a. Pengalaman

Pengalaman yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya kerja karyawan. Pertimbangan promosi adalah pengalaman kerja seseorang, orang yang terlalu lama bekerja dalam perusahaan mendapat prioritas pertama dalam tidaknya promosi.

b. Kecakapan

Kecakapan yaitu seseorang akan dipromosikan berdasarkan penilaian kecakapan yakni total dari semua keahlian yang diperlukan untuk mencapai hasil bisa dipertanggungjawabkan. Pertimbangan promosi adalah kecakapan orang yang cakap atau ahli mendapatkan prioritas pertama untuk dipromosikan.

c. Kombinasi pengalaman dan kecakapan

Promosi yang berdasarkan pada lamanya pengalaman dan kecakapan. Pertimbangan promosi adalah berdasarkan lamanya dinas, ijazah pendidikan formal yang dimiliki dan hasil ujian kenaikan golongan. Jika seseorang lulus dalam ujian dan hasil ujian kenaikan dipromosikan

4. Syarat-syarat Promosi

Persyaratan promosi untuk setiap perusahaan tidak selalu sama tergantung kepada perusahaan masing-masing. Syarat-syarat promosi pada umumnya menurut Fathoni (2006 : 121), yaitu:

a. Kejujuran

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

b. Disiplin

Karyawan harus berdisiplin pada dirinya, tugas-tugasnya serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun kebiasaan. Karena dengan disiplin memungkinkan perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal.

c. Prestasi Kerja

Karyawan yang mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien.

d. Kerja Sama

Karyawan dapat bekerja sama secara harmonis dengan sesama karyawan maka akan tercipta suasana hubungan kerja yang baik antara semua karyawan.

e. Kecakapan

Karyawan itu cakap, kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatan dengan baik. Dia dapat bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tanpa mendapat bimbingan yang terus-menerus dari atasannya.

f. Loyalitas

Karyawan harus loyal dalam membela perusahaan atau korps dari tindakan yang merugikan perusahaan atau korpsnya. Ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut berpartisipasi aktif terhadap perusahaannya.

g. Kepemimpinan

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

h. Komunikatif

Karyawan dapat berkomunikasi secara efektif dan dapat menerima dan menyampaikan informasi dari atasan maupun dari bawahannya dengan baik, sehingga tidak terjadi miskomunikasi.

i. Pendidikan

Karyawan harus telah memiliki ijazah dan pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatan.

5. Tujuan Promosi

- a. Untuk memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja tinggi.
- b. Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai dalam perusahaan karena timbulnya lowongan berantai.

- c. Karyawan yang di promosikan kepada jabatan yang tepat, semangat, ketenangan dalam bekerja semakin meningkat sehingga produktivitas kerjanya meningkat.
- d. Untuk mempermudah penarikan pelamar.
- e. Promosi akan memperbaiki status karyawan dari karyawan sementara menjadi karyawan tetap setelah lulus dalam masa percobaannya.
- f. Untuk mengisi kekosongan jabatan.
- g. Untuk menambah dan memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan.

6. Prosedur Promosi

Prosedur pelaksanaan promosi yang biasa dianut perusahaan menurut Sastrohadiwiryono (2002 : 263) adalah:

a. Promosi dalam perusahaan

Hampir 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 tampak hampir membudaya.

b. Promosi melalui prosedur pencalonan

Pencalonan oleh manajemen adalah proses panunjang guna mengajukan bawahan tertentu untuk dipromosikan. Tidak dapat disangsikan bahwa prosedur ini tidak sistematis dan mudah keliru,

tetapi bagaimanapun juga proses inilah yang paling luas digunakan dalam perusahaan untuk menyelidiki tenaga kerja yang akan dipromosikan.

c. Promosi melalui Seleksi

Prosedur lain yang ditempuh dalam rangka promosi tenaga kerja adalah melalui seleksi. Biasanya proses seleksi bagi perusahaan-perusahaan besar menggunakan berbagai jenis ujian psikologis untuk tujuan ini. Cara ini sebenarnya kurang mendapat tanggapan positif dari para tenaga kerja karena prosedur dianggap terlalu berbelit-belit, akibatnya banyak waktu dan tenaga yang terbuang sia-sia.

7. Indikator Promosi

Fathoni (2006 : 121) merumuskan indikator - indikator umum yang diperhitungkan dalam proses promosi jabatan sebagai berikut:

- a. Kejujuran
- b. Disiplin
- c. Prestasi kerja
- d. Kerja Sama
- e. Kecakapan
- f. Loyalitas
- g. Kepemimpinan
- h. Komunikatif
- i. Pendidikan

D. Penempatan Kerja

1. Pengertian Penempatan Kerja

Menurut B. Siswanto Sastrohadiry yang dikutip oleh Suwatno (2003 : 138), mendefinisikan bahwa penempatan karyawan adalah untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya.

Hasibuan (2008 : 32) mengemukakan bahwa penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan/pekerjaan yang dibutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan *authotity* kepada orang tersebut.

Menurut Rivai dan Sagala (2009 : 198), penempatan adalah penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya.

2. Metode Penempatan Kerja

Metode yang harus ditempuh dalam penempatan kerja menurut Sulistiyani & Rosidah (2003 : 155) adalah:

- a. Menentukan kebutuhan-kebutuhan Sumber Daya Manusia.
- b. Mengupayakan persetujuan anggaran untuk mengadakan atau mengisi jabatan-jabatan.
- c. Mengembangkan kriteria penempatan yang valid.
- d. Pengadaan (*recruitment*).
- e. Menyiapkan daftar dari pegawai yang berkualitas.

- f. Mengadakan seleksi pegawai.

3. Syarat-syarat Penempatan Kerja

Menurut Sulistyani & Rosidah (2003 : 152) ada beberapa persyaratan penting yang harus dipenuhi dalam rangka penempatan pegawai, adapun persyaratan yang harus dipenuhi tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Informasi analisis jabatan yang memberikan deskripsi jabatan, spesialisasi jabatan dan standar prestasi yang seharusnya ada dalam setiap jabatan tersebut.
- b. Rencana-rencana sumber daya manusia yang akan memberikan manajer tentang tersedia tidaknya lowongan pegawai suatu instansi.
- c. Keberhasilan fungsi rekrutmen yang akan menjamin manajer bahwa tersedia orang yang akan dipilih.

4. Indikator Penempatan Kerja

Suwatno (2003 : 129), dalam melakukan penempatan kerja hendaknya mempertimbangkan hal-hal berikut:

- a. Pendidikan

Pendidikan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan, pendidikan minimum yang disyaratkan meliputi:

- 1) Pendidikan yang disyaratkan

2) Pendidikan alternatif

b. Pengetahuan kerja

Pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dengan wajar yaitu pengetahuan kerja ini sebelum ditempatkan dan yang baru diperoleh pada waktu karyawan tersebut bekerja dalam pekerjaan tersebut

c. Ketrampilan kerja

Kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus diperoleh dalam praktek, ketrampilan kerja ini dapat dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu:

- 1) Keterampilan mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan dan lain-lain.
- 2) Keterampilan fisik, seperti membetulkan listrik, mekanik dan lain-lain.
- 3) Keterampilan sosial, seperti memengaruhi orang lain, menawarkan barang atau jasa dan lain-lain.
- 4) Pengalaman kerja

Pengalaman seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan tertentu. Pengalaman kerja dapat menjadi bahan pertimbangan untuk:

- a) Pekerjaan yang harus ditempatkan.
- b) Lamanya melakukan pekerjaan.

E. Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja

Motivasi dapat membangkitkan semangat kerja karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga seorang karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan mempengaruhi kepuasan kerja menjadi lebih tinggi.

Yukl (1992 : 254) berpendapat bahwa “Kinerja sebuah kelompok tergantung pada motivasi dan kemampuan anggota. Kinerja kelompok akan menjadi tinggi bilamana para anggotanya dimotivasi dan sangat terampil daripada bilamana para anggotanya tidak termotivasi, tidak terampil, atau kedua-duanya”. Dengan adanya karyawan yang termotivasi maka dapat lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dalam organisasi sehingga kepuasan kerja lebih mudah dicapai.

2. Hubungan antara Promosi Jabatan dengan Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya, supaya moral kerja dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat. Karyawan yang telah dipromosikan akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi jika promosi yang diterima tidak sesuai dengan harapan maka kepuasan kerja karyawan tersebut akan menurun. Kepuasan kerja yang mencerminkan sikap emosional yang seimbang antara jasa dan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan

kerja akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak.

3. Hubungan antara Penempatan Kerja dengan Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2004 : 13-14) yang mengemukakan bahwa dalam menganalisis pekerjaan terdapat tahapan pemilihan kedudukan yang representatif yang merupakan tahap penentuan kedudukan yang sesuai dengan kemampuan pegawai dan persyaratan yang telah ditentukan yang akan menghasilkan kepuasan kerja bagi karyawan itu sendiri.

Sedangkan menurut Hasibuan (2003 : 64) yang mengemukakan bahwa prinsip penempatan kerja yang tepat harus dilaksanakan secara konsekuen supaya karyawan dapat bekerja sesuai dengan spesialisasinya atau keahliannya masing-masing. Apabila penempatan tepat guna, maka karyawanpun akan merasa puas.

Penempatan yang tepat dari seorang karyawan adalah suatu hal yang dapat meningkatkan efisiensi karyawan serta dapat mempercepat pengembangan karyawan sehingga menimbulkan kepuasan dalam melaksanakan tugasnya.

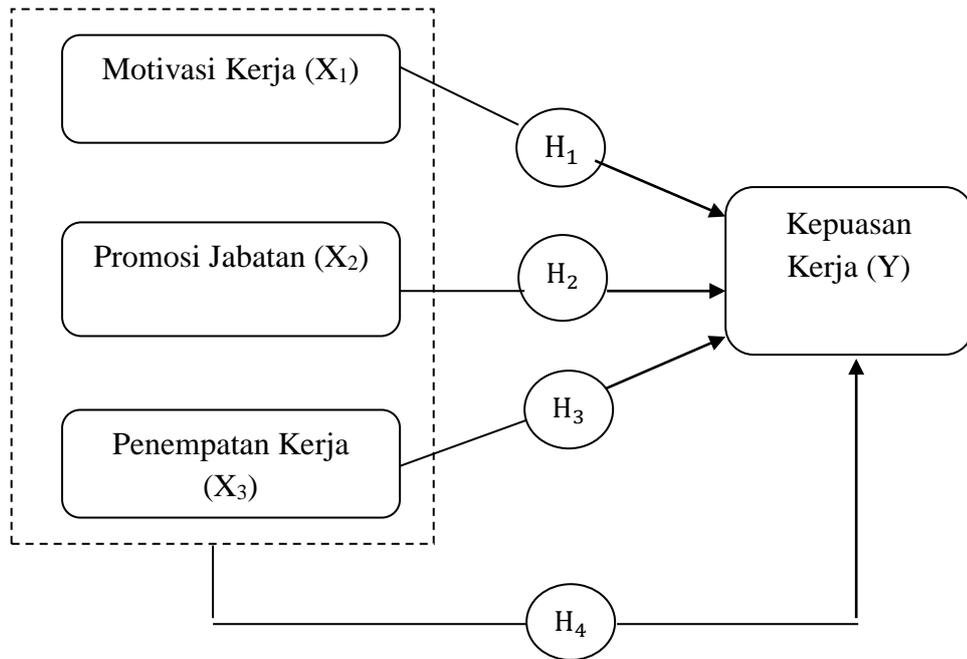
Berdasarkan uraian tersebut, maka jelaslah bahwa terdapat hubungan antara penempatan karyawan yang dilakukan secara tepat akan diperoleh kepuasan kerja seorang karyawan.

F. Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian
1.	Widiatmayanti (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Wilayah Semarang	Motivasi kerja dan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
2.	Lumentut Vol.3 No. 1, 2015 ISSN : 2303-1174	Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi	Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja
3.	Wuryanto (2012)	Pengaruh Promosi Jabatan, Persepsi Keadilan Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Suara Merdeka Press)	Promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
4.	Mawei Vol. 2 No. 2, 2014 ISSN : 2303-1174	Pengaruh Kepemimpinan, Penempatan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bank BNI Tbk. KCU Manado	Variabel kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, variabel penempatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
5.	I Putu Satria Wira Kusuma Vol. 3 No.7, 2014	Pengaruh Penempatan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja	Terdapat pengaruh dari penempatan kerja dan kepuasan

G. Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

H. Hipotesis

Hipotesis diartikan sebagai dugaan sementara atau pendapat yang masih perlu dibuktikan kebenarannya. Adapun hipotesis yang dibuat adalah :

H1: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT.

Anugrah Jaya ElektriKA.

H2: Promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan

PT. Anugrah Jaya ElektriKA.

H3: Penempatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Anugrah Jaya ElektriKa.

H4: Motivasi kerja, promosi jabatan, dan penempatan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Anugrah Jaya ElektriKa.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk mengkaji hipotesis yang telah ditetapkan. (Sugiyono, 2015 : 8).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan kepada karyawan PT. Anugrah Jaya Elekrika Perum GSP Jl. Gebe AC32/09 Cilacap. Waktu penelitian dilaksanakan pada Juli – Oktober.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah keseluruhan subyek yang akan diteliti (Arkunto, 1996 : 115). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiono, 2014 :

115). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Anugrah Jaya ElektriKA yang berjumlah 60 orang.

Sampel adalah bagian dari sebuah populasi yang dianggap dapat mewakili dari populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *non probability*, didapat melalui *random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono 2001:57). Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 30 responden.

D. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data primer yaitu data yang diperoleh dari pegawai atau responden berupa jawaban dari kuesioner yang diajukan melalui daftar pertanyaan (angket).
2. Data sekunder yaitu data yang bersumber dari bahan referensi maupun laporan lain yang telah dipublikasi dan relevansi dengan penelitian ini.

E. Definisi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012 : 61). Penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas (*independent*

variabel) dan variabel terikat (*dependen variabel*). Adapun variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas (*Independent Variabel*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2014). Dalam penelitian ini variabel bebas tersebut adalah Motivasi Kerja (X_1), Promosi Jabatan (X_2), Penempatan Kerja (X_3).

2. Variabel terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel *dependent* merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2014). Dalam penelitian ini variabel terikat adalah Kepuasan Kerja (Y).

F. Definisi Operasional dan Indikator Penelitian

Definisi operasional adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2015 : 38).

1. **Kepuasan Kerja (Y)**

Menurut Handoko (2001 : 68) kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut Robbins (2008) indikator dari kepuasan kerja terdiri dari:

- a. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

- b. Kepuasan terhadap gaji
- c. Kepuasan terhadap Kesempatan atau Promosi
- d. Kepuasan terhadap Supervisor
- e. Kepuasan terhadap Rekan Kerja

2. Motivasi Kerja (X₁)

Menurut Terry (2003) dalam Hasibuan (2008 : 145) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan. Menurut Sofyandy dan Garniwa (2007 : 102) indikator motivasi kerja terdiri dari:

- a. Kebutuhan Fisikologis
- b. Kebutuhan rasa aman
- c. Kebutuhan sosial
- d. Kebutuhan penghargaan
- e. Kebutuhan aktualisasi diri

3. Promosi Jabatan (X₂)

Menurut Fathoni (2006 : 118), promosi berarti perpindahan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi, wewenang dan tanggung jawab semakin besar, status serta pendapatan juga semakin tinggi. Fathoni (2006 : 121) merumuskan indikator - indikator umum yang diperhitungkan dalam proses promosi jabatan sebagai berikut:

- a. Kejujuran
- b. Disiplin
- c. Prestasi kerja
- d. Kerja Sama
- e. Kecakapan
- f. Loyalitas
- g. Kepemimpinan
- h. Komunikatif
- i. Pendidikan

4. Penempatan Kerja (X₃)

Menurut Rivai dan Sagala (2009 : 198), penempatan adalah penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya. Suwatno (2003 : 129), dalam melakukan penempatan kerja hendaknya mempertimbangkan hal-hal berikut:

- a. Pendidikan
- b. Pengetahuan Kerja
- c. Keterampilan Kerja
- d. Pengalaman Kerja

G. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Angket/Kuesioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2005 : 56).

2. Studi Kepustakaan

Merupakan pengumpulan data dengan tujuan untuk mengetahui berbagai pengetahuan atau teori-teori yang berhubungan dengan permasalahan penelitian, diantaranya berasal dari buku, jurnal, ataupun berbagai literatur yang relevan dengan penelitian ini.

H. Teknik Analisis Data

Ada beberapa tahap dalam pengolahan data pada penelitian ini, yaitu:

1. Pengeditan (*editing*)

Adalah proses mengambil data yang perlu dan membuang data yang dianggap tidak perlu untuk memudahkan penghitungan dalam hipotesa.

2. Pemberian kode (*coding*)

Pemberian kode merupakan suatu cara untuk memberikan kode tertentu terhadap berbagai macam jawaban kuesioner untuk di kelompokkan pada kategori yang sama.

3. Proses Pemberian Skor (*scoring*)

Setiap pilihan jawaban responden diberi skor nilai atau bobot yang disusun secara bertingkat berdasarkan skala Likert. Dalam pemberian

skor digunakan skala yang pengukurannya disusun dengan menggunakan lima alternatif jawaban yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) = Skor jawaban 5
- b. Setuju (S) = Skor jawaban 4
- c. Kurang Setuju (KS) = Skor jawaban 3
- d. Tidak Setuju (TS) = Skor jawaban 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) = Skor jawaban 1

I. Metode Analisis Data

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011 : 52). Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (untuk setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlations*), dengan r tabel dengan mencari *degree of freedom* (df) = $df : n-2$, dalam hal ini N adalah jumlah sampel. Jika r

hitung $> r$ tabel, dan bernilai positif, maka pertanyaan (indikator) tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2006).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2001 : 42).

2. *Metode Successive Interval (MSI)*

Data yang diperoleh dari hasil kuesioner adalah data yang berskala ordinal sehingga tidak langsung dapat dianalisis dengan menggunakan metode regresi. Mentransformasi data ordinal menjadi data interval gunanya untuk memenuhi sebagian syarat analisa yang berskala interval. Teknik transformasi yang paling sederhana dengan menggunakan *Metode Successive Interval (MSI)*. Langkah-langkah transformasi data ordinal ke data interval adalah sebagai berikut Sulisyanto dalam Saraswati (2016):

- a. Memperhatikan setiap butir jawaban responden dari angket yang disebutkan.
- b. Pada setiap butir ditentukan berapa orang yang mendapat skor 1, 2,3, 4, dan 5 yang disebut sebagai Frekuensi.
- c. Setiap frekuensi di bagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi dengan rumus = $P_i : F_i / n$.

- d. Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor, caranya adalah dengan menjumlahkan P (Proporsi) secara berurutan untuk setiap item pertanyaan, sehingga didapatkan hasil proporsi kumulatif dengan rumus : $P_{ki} = P_k (1-1) + P_i$.
- e. Gunakan tabel distribusi normal, hitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
- f. Tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap nilai Z yang diperoleh (dengan menggunakan tabel tinggi densitas).
- g. Menghitung nilai skala (scala value) dengan rumus

$$SV = \frac{(\text{DensityatLowerLimit}) - (\text{DensityatUpperLimit})}{(\text{AreaBelowUpperLimit}) - (\text{AreaBelowLowerLimit})}$$

- h. Tentukan nilai transformasi dengan rumus:
 - i. $Y = NS + [I + \{ N_{smin} \}]$.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik harus dilakukan untuk menguji layak tidaknya model analisis regresi yang digunakan dalam penelitian. Uji ini meliputi :

- a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005 : 231). Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui sebuah data berdistribusi

normal atau tidak. Dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogrov-smirnov* dengan pedoman sebagai berikut

- 1) H_0 diterima jika nilai *p-value* pada kolom *Asimp. Sig (2-tailed)* $>$ *level of significant* ($\alpha = 0,05$), sebaliknya H_a ditolak.
- 2) H_0 diterima jika nilai *p-value* pada kolom *Asimp. Sig (2-tailed)* $<$ *level of significant* ($\alpha = 0,05$), sebaliknya H_0 diterima.
(Nugroho, 2005).

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya variabel *independen* yang memiliki kemiripan dengan variabel *independen* lain dalam satu model (Nugroho, 2005). Uji multikolinieritas pada suatu model dapat dilihat dari beberapa hal antara lain:

- 1) Jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1, maka dapat dikatakan bebas multikolinieritas.
- 2) Jika nilai koefisien korelasi antar masing-masing variabel *independen* kurang dari 0,70, maka model dapat dinyatakan bebas dari asumsi klasik multikolinieritas.(Nugroho, 2005)

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan lain tetap,

maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Menurut Ghozali (2005 : 105), “Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas”.

Jika $p \text{ value} \geq 0,05$ tidak signifikan berarti tidak terjadi heteroskedastisitas artinya model regresi lolos uji heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Secara umum analisis regresi ialah analisis yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh hubungan (asosiasi) antara dua variabel yakni variabel X (independen) dan variabel Y (dependen), Menurut Mas’ud (2004).

Analisis regresi linier berganda yaitu analisis yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan ketergantungan, dan arah hubungan ketergantungan antara dua atau lebih variabel bebas atau independen (X) dengan variabel terikat atau dependen (Y) apakah positif atau negative.

Menurut Priyatno (2008 : 73) menjelaskan bahwa analisis regresi linier berganda bertujuan untuk memprediksi atau mengestimasi nilai variabel dependen apabila nilai variabel independen yang diketahui mengalami kenaikan atau penurunan. Adapun persamaan regresi linier bergandanya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + b_3X_3 + e \dots$$

Dimana:

Y = Variabel dependen (Kepuasan Kerja)

X1 = Variabel independen (Motivasi Kerja)

X2 = Variabel independen (Promosi Jabatan)

X3 = Variabel independen (Penempatan Kerja)

a = Konstanta

b1 = Koefisien regresi Kepuasan Kerja

b2 = Koefisien regresi Promosi Jabatan

b3 = Koefisien regresi Penempatan Kerja

e = Variabel lain yang tidak diteliti atau dimasukkan dalam model

5. Uji Hipotesis

a. Uji T (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi variasi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X₁, X₂, X₃ benar-benar berpengaruh secara parsial terhadap variabel Y (kepuasan kerja). Dalam melakukan uji t, digunakan penyusunan hipotesis yang akan diuji, berupa hipotesis nol (H₀) dan hipotesis alternatif (H_a).

1) Merumuskan hipotesis. Dalam uji t akan digunakan hipotesis sebagai berikut :

H₀ : b_i = 0; di mana i = 1, 2, 3 (motivasi kerja, promosi jabatan dan penempatan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja)

$H_1 : b_i \neq 0$; di mana $I = 1, 2, 3$ (motivasi kerja, promosi jabatan dan penempatan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja)

2) Mengambil keputusan

a) Jika nilai probabilitas t hitung menurut hasil perhitungan $> 5\%$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak (menunjukkan motivasi kerja, promosi jabatan dan penempatan kerja secara parsial tidak memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja)

b) Jika nilai probabilitas t hitung menurut hasil perhitungan $< 5\%$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima (menunjukkan motivasi kerja, promosi jabatan dan penempatan kerja secara parsial memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja)

b. Uji F (Secara Simultan)

Uji F sering pula disebut dengan uji analisis ragam atau ANOVA (*Analysis of Variance*). Sama dengan uji t , uji F juga digunakan untuk mencari perbedaan antara nilai rata-rata atau nilai kelompok data. Perbedaannya dengan uji t , uji F dapat dilakukan untuk lebih dari dua kelompok data. Misalnya membandingkan kecepatan transfer data tiga jenis modem yang berbeda.

Dalam perkembangannya, uji F sering digunakan dalam Rancangan Percobaan (*experimental design*) karena selain dapat menganalisis perbedaan kelompok juga dapat menganalisis bagaimana pengaruh perlakuan terhadap kelompok-kelompok tersebut. Uji F juga

sering digunakan dalam analisis regresi untuk melihat kemampuan variabel bebas secara menyeluruh menjelaskan keragaman variabel terikat.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji (R^2) dimaksudkan untuk mengukur kemampuan seberapa besar persentase variasi variabel bebas (independen) pada model regresi linier berganda dalam menjelaskan variasi variabel terikat (dependen), menurut Priyatno (2008 : 82).

Nilai Koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai R^2 yang kecil (nol) berarti kemampuan variabel-variabel bebas (motivasi kerja, promosi jabatan dan penempatan kerja) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kepuasan kerja) amat terbatas.

Begitu pula sebaliknya, nilai (R^2) yang mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat, menurut Ghazali (2006). Selain itu koefisien determinasi (R^2) dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel lain.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

PT. Anugrah Jaya ElektriKA di dirikan oleh Purwadi dan berdiri pada tanggal 10 November 2007. PT. Anugrah Jaya ElektriKA beralamat di Perum Gunung Simping Permai Jl. Gebe AC 32/9 Cilacap.

PT. Anugrah Jaya ElektriKA adalah perusahaan bergerak dibidang jasa pelaksanaan kontruksi yang meliputi biro teknik listrik, *general contractor* dan *supplier* dengan wawasan profit mengutamakan profesionalisme dan etos kerja tanpa mengabaikan aspek Keselamatan Kerja dan Lindungan Lingkungan menyatakan kepada semua pekerja, *customer*, klien dan masyarakat umum.

PT. Anugrah Jaya ElektriKA mempunyai komitmen kebijakan mutu sebagai berikut:

1. Meningkatkan system manajemen perusahaan dan melakukan rencana “peningkatan” yang berkelanjutan.
2. Menyebarkan secara internal kebijakan perusahaan dan memberikan pelatihan kepada semua pekerja untuk meningkatkan kesadaran dan ketrampilan teknis guna menjamin pelaksanaan tugas mereka masing-masing terlaksana.

3. Menyediakan tempat kerja yang aman bagi pekerja, termasuk perlengkapan dan fasilitas yang handal serta perlindungan perorangan yang sama dengan melebihi ketentuan standar pemerintah.
4. Melaksanakan inspeksi pada peralatan dan fasilitas yang baru dibangun, *upgrade* maupun yang telah dimodifikasi.
5. Melaksanakan perbaikan rencana kerja yang tepat waktu, menyediakan perlengkapan peralatan dan mengatur pelaksanaan pekerjaan yang tepat dan efisien.
6. Melaksanakan evaluasi kerja pada setiap tahap operasi mulai dari tahap rancang bangun, konstruksi sampai tahap operasional dan memadukan hasilnya kedalam rencana-rencana modifikasi.
7. Membina hubungan baik dengan lembaga-lembaga pemerintah, lembaga masyarakat setempat dan umum serta bekerja sama secara erat dengan mereka sehingga tercipta citra lingkungan yang positif kepada masyarakat di sekitar lokasi operasi.
8. Mendorong para pekerja untuk memahami tentang kebijakan mutu perusahaan.
9. Menjaga mutu & kualitas kerja untuk menciptakan *performance* dan professional di lingkungan kerja yang baik kesejahteraan karyawan & pekerja.



Gambar 2. Struktur Organisasi Perusahaan

B. Karakteristik Responden

Karakteristik responden menjelaskan gambaran mengenai identitas responden dalam penelitian ini, sebab dengan menjelaskan identitas responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini maka dapat diketahui sejauh mana identitas responden. Oleh karena itu, karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia responden. Penjelasan karakteristik tersebut adalah sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Laki – Laki	22	73.3%
2.	Perempuan	8	26.7%
	Jumlah	30	100%

Sumber: data primer diolah 2019

Berdasarkan tabel 2. Diketahui jenis kelamin responden paling banyak adalah laki-laki 22 orang (73.3%), dan jenis kelamin perempuan sebanyak 8 orang (26.7%).

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin lebih banyak laki-laki dikarenakan di perusahaan yang menjadi objek penelitian lebih banyak membutuhkan tenaga kerja laki-laki.

2. Usia Responden

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat ditunjukkan pada table sebagai berikut:

Table 3. Karakteristik responden berdasarkan usia Responden

No	Usia	Frekuensi	Presentase
1.	21 - 30 tahun	11	36.7%
2.	31 - 40 tahun	11	36.7%
3.	> 40 tahun	8	26.7%
	Jumlah	30	100%

Sumber: data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 3. Diketahui usia responden paling banyak adalah 21-30 dan usia 31-40 tahun yaitu 11 orang (36.7%) dan paling sedikit usia >40 tahun yaitu 8 orang (26.1%).

C. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji instrumen data dalam penelitian ini adalah untuk melihat data yang digunakan dengan seakurat mungkin dan dapat dipertanggung jawabkan. Uji instrumen data dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan reliabilitas. Adapun hasilnya dapat dijelaskan satu per satu sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan pada empat variabel dalam penelitian ini, yaitu motivasi kerja, promosi jabatan, penempatan kerja dan kepuasan kerja. Teknik yang dipakai yaitu melakukan korelasi antara butir pertanyaan/ Pernyataan dengan total skor konstruk atau variabel. Teknik ini membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} , r_{tabel} dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 23, $df = n-2$ maka didapat r_{tabel} sebesar 0,413.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

VARIABEL	Butir Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
MOTIVASI KERJA (X1)	MK1	0,544	0,361	Valid
	MK2	0,576	0,361	Valid
	MK3	0,418	0,361	Valid
	MK4	0,587	0,361	Valid
	MK5	0,643	0,361	Valid
PROMOSI JABATAN (X2)	PJ1	0,680	0,361	Valid
	PJ2	0,561	0,361	Valid
	PJ3	0,660	0,361	Valid
	PJ4	0,748	0,361	Valid
	PJ5	0,636	0,361	Valid
	PJ6	0,642	0,361	Valid
	PJ7	0,596	0,361	Valid
	PJ8	0,699	0,361	Valid
PENEMPATAN	PK1	0,597	0,361	Valid

KERJA (X3)	PK2	0,761	0,361	Valid
	PK3	0,787	0,361	Valid
	PK4	0,391	0,361	Valid
	KK1	0,635	0,361	Valid
	KK2	0,756	0,361	Valid
KEPUASAN KERJA (Y)	KK3	0,508	0,361	Valid
	KK4	0,399	0,361	Valid
	KK5	0,470	0,361	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2019

Pada table 4 di atas nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} hal ini menunjukkan bahwa pertanyaan mampu mengukur variabel yang ingin diukur, atau pertanyaan tersebut valid. Artinya semua item pertanyaan atau pernyataan mampu mengukur variabel motivasi kerja, promosi jabatan, penempatan kerja, dan kepuasan kerja.

2. Uji Reliabilitas

Setelah dilakukannya pengujian validitas, maka selanjutnya adalah tahap pengujian reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan yang mengukur variabel motivasi kerja, promosi jabatan, penempatan kerja, dan kepuasan kerja pada karyawan PT. Anugrah Jaya Elekrika. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *spss statistic 16.0.*, yang member fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji *statistic Cronbach Alpha*. Adapun hasil perhitungan uji reliabilitas disajikan dalam table 6 dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach Alpha	Critical Value	Kesimpulan
Motivasi Kerja	0,622	0,60	Reliabel
Promosi Jabatan	0,818	0,60	Reliabel
Penempatan Kerja	0,606	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,648	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Variabel dikatakan *reliable* jika nilai *Croanbach Alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2001 : 42). Pada tabel 5 menunjukkan bahwa setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan *reliable*. Artinya jawaban yang diberikan oleh responden telah konsisten dalam menjawab setiap item pertanyaan yang mengukur masing-masing variabel. Variabel tersebut meliputi motivasi kerja, promosi jabatan, penempatan kerja dan kepuasan kerja.

D. Metode Successive Interval (MSI)

Sebelum menggunakan analisis linier berganda dari hasil jawaban responden yang berupa data ordinal dirubah terlebih dahulu menjadi data interval dengan menggunakan *Method Successive Interval (MSI)*. Adapun pengubah tersebut dilakukan untuk semua variabel yaitu X_1 , X_2 , X_3 dan Y .

Berikut ini adalah distribusi jawaban responden dan hasil skala interval dari data ordinal masing masing–masing variabel:

1. Variabel Motivasi Kerja

Tabel 6. Distribusi jawaban responden variabel motivasi kerja dengan menggunakan MSI

Jawaban	1,000	2,000	3,000	4,000	5,000	SUM
Frekuensi	2,000	3,000	49,000	86,000	10,000	150,000
Proporsi	0,013	0,020	0,327	0,573	0,067	
Pro Kum	0,013	0,033	0,360	0,933	1,000	
Z	0,487	0,467	0,140	-0,433	0,000	
Zi	-2,216	-1834	-0,358	1,501	∞	
Dentitas	0,034	0,074	0,374	0,129	0,000	
Skla nilai	-2,566	-227	-0,918	0,427	1,940	3,566
Transformasi	1,000	1,339	2,648	3,993	5,506	

Sumber: data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel tersebut, maka perubahan data ordinal menjadi interval dapat dirinci sebagai berikut:

- a. Nilai jawaban 1 menjadi 1,000
- b. Nilai jawaban 2 menjadi 1,339
- c. Nilai jawaban 3 menjadi 2,648
- d. Nilai jawaban 4 menjadi 3,993
- e. Nilai jawaban 5 menjadi 5,506

2. Variabel Promosi Jabatan

Tabel 7. Distribusi jawaban responden variabel Promosi Jabatan dengan menggunakan MSI

Jawaban	1,000	2,000	3,000	4,000	5,000	SUM
Frekuensi	3,000	6,000	133,000	133,000	15,000	270,000
Proporsi	0,011	0,022	0,493	0,419	0,056	
Pro Kum	0,011	0,033	0,526	0,944	1,000	
Z	0,489	0,467	-0,026	-0,444	0,000	
Zi	-2,287	-1,834	0,065	1,593	∞	
Dentitas	0,029	0,074	0,398	0,112	0,000	
Skla nilai	-2,629	-2,026	-0,657	0,683	2,018	3,629
Transformasi	1,000	1,604	2,972	4,313	5,648	

Sumber: data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel tersebut, maka perubahan data ordinal menjadi interval dapat dirinci sebagai berikut:

- a. Nilai jawaban 1 menjadi 1,000
- b. Nilai jawaban 2 menjadi 1,604
- c. Nilai jawaban 3 menjadi 2,972
- d. Nilai jawaban 4 menjadi 4,313
- e. Nilai jawaban 5 menjadi 5,648

3. Variabel Penempatan Kerja

Tabel 8. Distribusi jawaban responden variabel Penempatan Kerja dengan menggunakan MSI

Jawaban	1,000	2,000	3,000	4,000	5,000	SUM
Frekuensi	2,000	2,000	46,000	67,000	3,000	120,000
Proporsi	0,017	0,017	0,383	0,558	0,025	
Pro Kum	0,017	0,033	0,417	0,975	1,000	
Z	0,483	0,467	0,083	0,025	0,000	
Zi	-2,128	-1,834	-0,210	1,960	∞	
Dentitas	0,041	0,074	0,390	0,058	0,000	
Skla nilai	-2,487	-1,967	-0,842	0,594	2,338	3,487
Transformasi	1,000	1,520	2,663	4,081	5,825	

Sumber: data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel tersebut, maka perubahan data ordinal menjadi interval dapat dirinci sebagai berikut:

- a. Nilai jawaban 1 menjadi 1,000
- b. Nilai jawaban 2 menjadi 1,520
- c. Nilai jawaban 3 menjadi 2,663
- d. Nilai jawaban 4 menjadi 4,081
- e. Nilai jawaban 5 menjadi 5,825

4. Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 9. Distribusi jawaban responden variabel Kepuasan Kerja dengan menggunakan MSI

Jawaban	1,000	2,000	3,000	4,000	5,000	SUM
Frekuensi	4,000	5,000	53,000	82,000	6,000	150,000
Proporsi	0,027	0,033	0,353	0,547	0,040	
Pro Kum	0,027	0,060	0,413	0,960	1,000	
Z	0,473	0,440	0,087	-0,460	0,000	
Zi	-1,932	-1,555	-0,219	1,751	∞	
Dentitas	0,062	0,119	0,389	0,086	0,000	
Skla nilai	-2,313	-1,723	-0,765	0,555	2,154	3,313
Transformasi	1,000	1,590	2,548	3,868	5,468	

Sumber: data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel tersebut, maka perubahan data ordinal menjadi interval dapat dirinci sebagai berikut:

- Nilai jawaban 1 menjadi 1,000
- Nilai jawaban 2 menjadi 1,590
- Nilai jawaban 3 menjadi 2,548
- Nilai jawaban 4 menjadi 3,868
- Nilai jawaban 5 menjadi 5,468

E. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diujikan pada model regresi dari motivasi kerja (X_1), promosi jabatan (X_2), penempatan kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y) yaitu dengan menguji *unstandardized residual data*.

Hal ini dilakukan sesuai dengan yang dikemukakan oleh Imam Ghozali (2005 : 114) yang menyatakan uji normalitas dapat dilakukan pada model regresi dengan melakukan uji normal pada nilai *unstandardized residual* data. Pengujian normalitas menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov* dan untuk perhitungannya menggunakan *program SPSS 16.00 for windows*. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 pada taraf signifikansi 5%. Hasil uji normalitas untuk model penelitian disajikan berikut ini.

Tabel 10. Hasil Uji Normalitas

Data	KSZ	Signifikan	Keterangan
Model regresi	0,644	0,802	Normal

Sumber: Data ini diolah menggunakan SPSS 16.0

Berdasarkan tabel 10 di atas uji normalitas terhadap persamaan regresi, menunjukkan nilai *kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,644 dengan probabilitas sebesar 0,802. Nilai probabilitas $0,802 > 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam regresi sudah terpenuhi.

2. Uji Multikolinieritas

Salah satu cara untuk melihat ada tidaknya multikolinieritas, dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *variance inflating factor* (VIF). Ketentuannya apabila nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 11. Hasil Uji Multtikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja	0,797	1,254	Bebas Multikolinieritas
Promosi Jabatan	0,862	1,160	Bebas Multikolinieritas
Penempatan Kerja	0,919	1,088	Bebas Multikolinieritas

Sumber: data primer diolah, 2019

Maka berdasarkan tabel 11 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dan VIF motivasi kerja sebesar 0,797 dan VIF 1, 254, promosi kerja sebesar 0,862 dan VIF 1,160, dan penempatan kerja sebesar 0,919 dan VIF 1,088. Hasil tersebut lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, maka variabel penelitian dianggap bebas dari gejala multikolinieritas. Sebagaimana peneliti telah menganalisis hasil di atas, dapat dinyatakan bahwa variabel dalam penelitian ini dapat dinyatakan tidak mengalami multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2013 : 13). Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat sebagai berikut

Tabel 12. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,590	0,506		1,167	0,254
	MOTIVASI KERJA	-0,012	0,084	-0,030	-0,139	0,890
	PROMOSI KERJA	0,031	0,071	0,089	0,433	0,668
	PENEMPATAN KERJA	-0,092	0,083	-0,222	-1,116	0,275

Sumber: data primer diolah 2019

Berdasarkan tabel 12 di atas pada uji heteroskedastisitas dengan metode *glesjer* menunjukkan bahwa nilai motivasi kerja sebesar 0,890, promosi kerja sebesar 0,668, dan penempatan kerja sebesar 0,275. Maka dalam hal ini signifikan lebih besar dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

F. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Persamaan regresi berganda mengandung makna bahwa dalam suatu persamaan regresi terdapat satu variabel *dependent* dan lebih dari satu variabel *independent* (Algifari, 2000 : 62).

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas yaitu motivasi kerja, promosi jabatan, dan penempatan kerja terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja pada karyawan PT. Anugrah Jaya ElektriKA. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 13. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,700	0,950		0,732	0,471
Motivasi Kerja (X1)	0,712	0,159	0,675	4,476	0,000
Promosi Jabatan (X2)	0,081	0,134	0,088	0,607	0,549
Penempatan Kerja (X3)	-0,055	0,157	-0,049	-0,351	0,728

a. *Dependent Variable*: Keputusan Pembelian (Y)

Sumber : data *spss statistic 16.0*, 2019

Berdasarkan tabel 13 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,700 + 0,712X_1 + 0,081X_2 - 0,055X_3 + e$$

1. Nilai konstan 0,700 artinya jika ada motivasi kerja, promosi jabatan dan penempatan kerja atau saat $x = 0$, maka kepuasan kerja akan sebesar 0,700.
2. $X_1 = 0,712$ menunjukkan bahwa setiap penambahan variasi faktor motivasi kerja sebesar 1 % dalam PT. Anugrah Jaya ElektriKA maka akan

mendorong atau mempengaruhi karyawan untuk memiliki kepuasan kerja sebesar 0,712 dengan asumsi variabel yang lain tetap.

3. $X_2 = 0,081$ menunjukkan bahwa setiap penambahan variasi faktor promosi jabatan sebesar 1% dalam PT. Anugrah Jaya ElektriKA maka akan mendorong atau mempengaruhi karyawan untuk memiliki kepuasan kerja sebesar 0,081 dengan asumsi variabel yang lain tetap.
4. $X_3 = -0,055$ menunjukkan bahwa setiap penambahan variabel faktor penempatan kerja sebesar 1% dalam PT. Anugrah Jaya ElektriKA maka akan mendorong atau mempengaruhi karyawan untuk memiliki kepuasan kerja sebesar -0,055 dengan asumsi variabel yang lain tetap.

G. Uji Ketetapan Model

Koefisien determinasi untuk mengukur sebagai kemampuan variabel *independent* dalam menggambarkan variabel *dependent* nya. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Jika nilai semakin mendekati angka satu berarti kemampuan model dalam menerangkan variabel *dependent* semakin tinggi (Ghozali, 2013 : 97).

Hasil analisis koefisien determinasi (R^2) yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi pada *software SPSS 16.00* memperoleh sebagai berikut:

Tabel 14. Koefisien Determinasi (R^2)

Data	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Model Regresi	0,727	0,529	0,474	0,376

Sumber: data *spss 16.0*

Dari hasil analisis koefisien determinasi (R^2) diketahui nilai *adjust R Square* sebesar 0,474 artinya 47,4% variasi perubahan skor variabel motivasi kerja, promosi jabatan dan penempatan kerja dapat menjelaskan variasi perubahan skor kepuasan kerja. Sedangkan 52.6% lagi dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

H. Uji Statistik T

Uji statistik t meunjukkan pengaruh satu variabel penjelas / *independent* secara individual terhadap variabel *dependent*. Hasil pengujian uji t dengan *spss 16.0* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 15. Hasil Uji t

No	Item	t _{hitung}	t _{tabel}	sig.
1	(constant)	0,732	1,697	0,471
2	Motivasi Kerja	4,476	1,697	0,000
3	Promosi Kerja	0,607	1,697	0,549
4	Penempatan Kerja	-0,351	1,697	0,728

Sumber: data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 15 mengenai hasil uji t di atas dapat diketahui sebagai berikut:

Hasil t hitung motivasi kerja (X1) sebesar 4,476 sedangkan t tabel = 1,697, maka nilai t hitung > t tabel. Sementara nilai signifikansi variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0,000. Berdasarkan hasil tersebut maka Ho

ditolak dan H_a diterima yang berarti kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

Hasil t hitung promosi kerja (X2) sebesar 0,607 sedangkan t tabel = 1,697, maka nilai t hitung $<$ t tabel. Sementara nilai signifikansi variabel promosi kerja (X1) sebesar 0,549. Berdasarkan hasil tersebut maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti promosi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

Hasil t hitung penempatan kerja (X3) sebesar -0,351 sedangkan t tabel = 1,697, maka nilai t hitung $<$ t tabel. Sementara nilai signifikansi variabel penempatan kerja (X3) sebesar 0,728. Berdasarkan hasil tersebut maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti penempatan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

I. Uji Statistik F

Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel *independent* atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel *dependent* / terikat (Ghozali, 2013 : 98). Hasil uji statistic F sebagai berikut:

Tabel 16. Uji Statistik F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4.123	3	1.374	9.728	.000 ^a
Residual	3.674	26	.141		
Total	7.797	29			

a. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja (X3), Promosi Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

b. Dependent Variable:Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: data *spss 16.0*

Berdasarkan uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 9,728 dan nilai sig. 0,000. Sedangkan nilai $F_{tabel} = 2,92$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa faktor motivasi kerja, promosi jabatan dan penempatan kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

J. Pemahasan Hasil Analisis Data

Dari hasil uji F regresi yang dilakukan ditemukan bahwa seluruh variabel yang meliputi motivasi kerja, promosi jabatan dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sedangkan dari hasil uji T yang dilakukan bahwa secara parsial variabel yang berpengaruh adalah motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, sedangkan variabel promosi jabatan dan penempatan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penjelasan dari tiap variabel sebagai berikut:

1. Faktor Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Hasil t hitung motivasi kerja (X_1) sebesar 4,476 sedangkan t tabel = 1,697, maka nilai t hitung $>$ t tabel. Sementara nilai signifikansi variabel motivasi kerja (X_1) sebesar 0,000. Berdasarkan hasil tersebut maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widiatmayanti (2005) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”. Hasil penelitiannya Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Anugrah Jaya ElektriKA dengan alasan bahwa bertemu dengan rekan kerja mereka setiap hari, dapat membuat karyawan lebih semangat dalam bekerja. Selain itu untuk mereka yang telah berkeluarga, mereka memiliki tanggung jawab yang besar untuk memberi nafkah keluarga, sehingga menjadi pemicu untuk bekerja untuk bekerja lebih giat.

2. Faktor Promosi Jabatan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Hasil t hitung promosi kerja (X_2) sebesar 0,607 sedangkan t tabel = 1,697, maka nilai t hitung $<$ t tabel. Sementara nilai signifikansi variabel promosi kerja (X_1) sebesar 0,549. Berdasarkan hasil tersebut maka H_0

diterima dan H_a ditolak yang berarti promosi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh I Made Surata, et al. (2015) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kebijakan Mutasi dan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Pegawai”. Hasil penelitiannya Promosi Jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Promosi Jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Anugrah Jaya ElektriKa karena karyawan merasa promosi jabatan tidak menjamin terhadap kenaikan gaji sesuai yang diharapkan, dan juga tidak sesuai dengan keahlian, minat atau latar belakang pendidikan.

3. Faktor Penempatan Kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Hasil t hitung penempatan kerja (X_3) sebesar $-0,351$ sedangkan t tabel = $1,697$, maka nilai t hitung $< t$ tabel. Sementara nilai signifikansi variabel penempatan kerja (X_3) sebesar $0,728$. Berdasarkan hasil tersebut maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti penempatan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang ditulis oleh Mawei (2014) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Penempatan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja”. Hasil penelitiannya penempatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penempatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Anugrah Jaya ElektriKa karena dalam penempatan kerja harus berdasarkan analisis pekerjaannya sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan kemampuannya masing-masing sehingga dapat menghasilkan kepuasan kerja bagi karyawan itu sendiri.

4. Faktor Motivasi Kerja, Promosi Jabatan, dan Penempatan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja, Promosi Jabatan dan Penempatan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di dapat $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $9,728 > 2,92$ serta taraf signifikansi 0,000 yang menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dalam penelitian ini terdapat 4 hipotesis yang diajukan dengan model analisis linier berganda sebagai jenis model analisis dalam penelitian ini. Dan hasil analisis data, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Anugrah Jaya ElektriKA dengan t_{hitung} 4,476 lebih besar dari $t_{tabel} = 1,697$ dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000.
2. Promosi jabatan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Anugrah Jaya ElektriKA dengan t_{hitung} 0,607 lebih kecil dari $t_{tabel} = 1,697$ dan nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 yaitu 0,549.
3. Penempatan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Anugrah Jaya ElektriKA dengan t_{hitung} -0,351 lebih kecil dari $t_{tabel} = 1,697$ dan nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 yaitu 0,728.
4. Motivasi kerja, promosi jabatan, dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Anugrah Jaya ElektriKA dengan F_{hitung} 9,728 lebih besar dari F_{tabel} 2,92 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000.

B. Saran

Berdasarkan keimpulan yang diperoleh, maka dapat disimpulkan saran sebagai berikut:

1. Pemimpin perlu meningkatkan motivasi kerja karyawan agar dapat lebih meningkatkan kepuasan. Misalnya, dengan cara memotivasi untuk berprestasi dengan memberikan imbalan (di luar gaji) yang sesuai bila prestasi karyawan baik, sehingga karyawan akan merasa dihargai kerjanya.
2. Dalam penempatan kerja kiranya perlu diperhatikan lagi analisis pekerjaan terhadap karyawan, dikarenakan penempatan kerja yang tepat dapat berpengaruh positif untuk perusahaan juga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan itu sendiri.
3. Berdasarkan nilai *adjust R Square* sebesar 0,474 artinya 47,4% variasi perubahan skor variabel motivasi kerja, promosi jabatan dan penempatan kerja dapat menjelaskan variasi perubahan skor kepuasan kerja. Sedangkan 52,6% lagi dijelaskan oleh variabel lain diluar model seperti lingkungan kerja, keselamatan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, J. S. 1963. Toward An Understanding of Inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*. 67(5), 422-436
- Agung Nugroho. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistic Penelitian Dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta
- Algifari. 2000. *Analisis Regresi*. Edisi ke dua. Yogyakarta: BPFE.
- Arkunto. 1996. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- As'ad, Moch. 1991. *Psikologi Industri Edisi 4*. Yogyakarta: Liberty.
- As'ad, Moch. 1995. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Danu Adi Wuryanto. 2012. *Analisis Pengaruh Promosi Jabatan, Persepsi Keadilan Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Suara Merdeka Press)*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Fathoni, Abdurrahman, M.Si. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Fathoni, Abdurrahman, M.Si. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustin Cardoso. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Cetakan Kelimabelas. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu S.P. 1996. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktifitas*. Bandung: Bina Aksara.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kesebelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2009. *Organisasi dan otivasi: Dasar Peningkatan Produk*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husnan, Suad, dan Heidjrahman Ranupandojo. 2003. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE.
- Idrus, M. 2006. *Implikasi Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan*. *Jurnal*. Universitas Diponegoro.
- I Putu Satria Wira Kusuma. 2014. *Pengaruh Penempatan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di PT. PLN*. Volume. 3 Nomor 7
- Lumentut, Mauritz D.S. 2015. *Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Su;ut Cabang Airmadidi*. Volume, 3 Nomor 1.
- Mangkunegara, S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Edisi 2. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mawei. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan, Penmpatan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada PT. Bank BNI Tbk. KCU Manado)*. Volume, 2 Nomor 2.
- Nawawi, Hajari H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Priyatno, Dwi. 2008. *Menghadiri Belajar SPSS untuk Analisis Data dan Uji Statistik*. Yogyakarta: Mediakom
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktek*. Murai Kencana. Jakarta.

- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Gajah Mada University Press.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Index. Jakarta.
- Robbins, Stephen, P. 2003. *Perilaku Organisasi: Konsep Kontrovesi, Aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Sadarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Santosa dan Ashari. 2005. *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. B. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2005. *Teori Motivasi dan Aplikasi*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sihotang. 2007. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT. Pradnya Paramita.
- Sofyandi, Herman dan Iwa Garniwa. 2007. *Perilaku Organisasional Edisi Pertama, Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Spencer, Lyle M., Jr. & Siegne M, Spencer. 1993. *Competance at Work: Models for Superior Performance*. John Wiley & Sons. Inc
- Sugiyono. 2001. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Supardi & Syaiful Anwar. 2004. *Dasar-Dasar Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: UII Press.
- Susilo Martoyo, 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BPEE.
- Suwatno. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Smyling, Miles and Miller, Howard. 2012. *Job satisfaction and Job Performance at the Intership Level. Journal of Leadership, Accountability and Ethics*.
- Terry, George R. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Wahjosumidjo. 1992. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Bandung: Ghilia Indonesia.
- Widiatmayanti, Indah. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Wilayah Semarang. Volume 4, Nomor 1*
- Winardi. 2007. *Motivasi dan Pemasukan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Press.
- Yukl, Gary and Kenneth N. Wexley. 1992. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*. Jakarta: Rineka Cipta.

Lampiran 1. KUESIONER PENELITIAN

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth:
Karyawan PT. Anugrah Jaya ElektriKa
Ditempat.

Saya mohon kesediaan anda untuk menjawab pertanyaan pada lembar kuesioner tentang penelitian “**Pengaruh Motivasi Kerja, Promosi Jabatan dan Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada PT. Anugrah Jaya ElektriKa Perum GSP Jl. Gebe AC32/09 Cilacap)**”. Atas waktu dan kesediaan Anda dalam mengisi kuesioner, saya mengucapkan terima kasih.

I. Identitas Responden

Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan (*coret yang tidak perlu*)

Usia :

II. Petunjuk Pengisian

Pada setiap pertanyaan berilah tanda (√) tepat pada kolom yang tersedia sesuai dengan penilaian Anda.

Keterangan:

Sangat Setuju (SS)	=	5
Setuju (S)	=	4
Netral (N)	=	3
Tidak Setuju (TS)	=	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	=	1

1. Motivasi Kerja (X₁)

No.	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Gaji yang diberikan telah mampu memenuhi kebutuhan hidup saya					
2.	Lingkungan kerja Anda aman dan nyaman					
3.	Anda dan rekan kerja memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung					
4.	Kinerja Anda dihargai oleh atasan baik secara kualitas maupun kuantitas					
5.	Saya ingin mengembangkan kemampuan yang saya miliki selama bekerja di perusahaan					

2. Promosi Kerja (X₂)

No.	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Dalam bekerja saya selalu memiliki kejujuran terhadap diri sendiri, teman					
2.	Saya memiliki tingkat kedisiplinan yang baik dalam bekerja, baik untuk diri saya sendiri maupun tugas, dan saya selalu mentaati prosedur dan peraturan					
3.	Saya memiliki kinerja yang baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab					

4.	Saya memiliki kerja sama yang baik dalam perusahaan baik kepada teman, atasan maupun bawahan.					
5.	Saya memiliki tingkat kreatifitas yang baik dan selalu inovatif dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan.					
6.	Saya selalu loyal terhadap perusahaan tempat saya bekerja.					
7.	Saya selalu ikut partisipasi aktif dalam setiap kegiatan perusahaan.					
8.	Saya mampu menerima informasi dari atasan maupun dari bawahan dengan baik, sehingga tidak terjadi miskomunikasi					
9.	Jabatan saya yang sekarang telah sesuai dengan latar belakang pendidikan saya					

3. Penempatan Kerja (X₃)

No.	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Menurut saya para karyawan memiliki pengalaman yang sesuai untuk jabatan saat ini					
2.	Menurut saya para karyawan memiliki keterampilan yang sesuai untuk jabatannya saat ini					
3.	Menurut saya para karyawan memiliki kemampuan yang sesuai untuk jabatannya saat ini					

4.	Menurut saya para karyawan memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan jabatannya saat ini					
----	--	--	--	--	--	--

4. Kepuasan Kerja (Y)

No.	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini					
2.	Saya sudah merasa puas dengan gaji pokok yang diterima saat ini					
3.	Semua karyawan di perusahaan ini diberikan kesempatan yang sama untuk promosi					
4.	Adanya umpan balik dari atasan terhadap pekerjaan yang saya kerjakan					
5.	Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik					

LAMPIRAN 2. TABULASI DATA KUESIONER (BENTUK ORDINAL VARIABEL) MOTIVASI KERJA (X1)

MOTIVASI KERJA							
NO	1	2	3	4	5	JUMLAH	RATA-RATA
1	2	3	3	1	3	12	2
2	4	4	4	4	4	20	4
3	2	4	4	4	5	19	4
4	4	4	4	4	4	20	4
5	3	4	3	3	4	17	3
6	3	4	3	5	3	18	4
7	3	4	4	3	4	18	4
8	4	5	3	5	5	22	4
9	3	4	4	4	4	19	4
10	4	4	4	4	4	20	4
11	4	4	4	4	4	20	4
12	3	3	4	3	4	17	3
13	4	4	4	3	4	19	4
14	3	3	4	3	4	17	3
15	4	4	4	3	4	19	4
16	3	3	4	3	4	17	3
17	3	4	5	3	4	19	4
18	4	4	4	3	4	19	4
19	4	4	4	4	4	20	4
20	4	4	4	4	4	20	4
21	3	4	3	5	3	18	4
22	3	3	4	3	4	17	3
23	4	4	4	4	5	21	4
24	4	3	2	4	3	16	3
25	3	1	4	5	4	17	3
26	4	4	3	3	4	18	4
27	4	3	3	4	3	17	3
28	3	5	4	3	3	18	4
29	4	3	4	4	4	19	4
30	4	3	3	3	3	16	3

LAMPIRAN 3. TABULASI DATA KUESIONER (BENTUK ORDINAL VARIABEL) PROMOSI JABATAN (X2)

PROMOSI KERJA											
NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	JUMLAH	RATA-RATA
1	4	4	4	3	3	3	3	3	3	30	3
2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	26	3
3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	25	3
4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	29	3
5	5	3	5	3	3	3	3	4	3	32	4
6	4	3	3	4	4	3	3	3	3	30	3
7	4	3	3	4	4	3	3	3	3	30	3
8	5	5	5	5	5	4	4	5	5	43	5
9	4	4	4	4	3	4	4	3	3	33	4
10	4	4	4	4	3	4	4	4	3	34	4
11	4	4	4	4	3	4	4	4	3	34	4
12	4	3	4	5	3	3	3	4	4	33	4
13	4	2	4	4	4	4	4	4	4	34	4
14	4	4	4	5	5	4	4	5	4	39	4
15	4	3	3	4	3	3	3	4	3	30	3
16	4	3	3	4	3	3	3	4	3	30	3
17	3	4	4	4	4	3	3	3	4	32	4
18	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35	4
19	4	4	4	4	3	3	3	4	2	31	3
20	4	4	4	4	3	3	4	4	4	34	4
21	4	3	3	4	4	3	3	3	3	30	3
22	4	3	3	4	3	3	3	4	3	30	3
23	4	4	4	4	3	4	4	4	3	34	4
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
25	3	3	3	1	2	3	3	3	3	24	3
26	4	3	5	3	4	4	3	4	3	33	4
27	4	3	3	4	3	3	3	4	4	31	3
28	4	1	3	3	4	4	3	3	4	29	3
29	4	3	3	4	4	3	5	2	3	31	3
30	3	4	4	3	2	3	3	3	3	28	3

LAMPIRAN 4. TABULASI DATA KUESIONER (BENTUK ORDINAL VARIABEL) PENEMPATAN KERJA (X3)

PENEMPATAN KERJA						
NO	1	2	3	4	JUMLAH	RATA-RATA
1	4	4	4	3	15	4
2	4	4	4	4	16	4
3	1	4	4	4	13	3
4	2	4	4	4	14	4
5	4	4	4	3	15	4
6	3	3	3	3	12	3
7	3	3	3	3	12	3
8	3	3	3	3	12	3
9	4	4	4	3	15	4
10	3	3	3	3	12	3
11	3	3	3	3	12	3
12	4	4	4	4	16	4
13	4	4	4	3	15	4
14	4	4	4	4	16	4
15	4	4	4	2	14	4
16	4	4	4	5	17	4
17	4	4	4	3	15	4
18	4	4	4	3	15	4
19	4	4	4	4	16	4
20	4	4	4	3	15	4
21	3	3	3	3	12	3
22	4	4	4	4	16	4
23	3	3	3	3	12	3
24	3	1	3	4	11	3
25	3	3	4	4	14	4
26	5	4	4	3	16	4
27	3	4	3	4	14	4
28	4	3	4	3	14	4
29	4	4	4	4	16	4
30	3	5	3	4	15	4

LAMPIRAN 5. TABULASI DATA KUESIONER (BENTUK ORDINAL VARIABEL) KEPUASAN KERJA (Y)

KEPUASAN KERJA							
NO	1	2	3	4	5	JUMLAH	RATA-RATA
1	3	1	2	3	3	12	2
2	4	4	4	4	4	20	4
3	4	4	1	4	4	17	3
4	4	4	4	4	4	20	4
5	3	3	3	3	3	15	3
6	2	4	3	4	5	18	4
7	4	4	3	4	4	19	4
8	5	4	4	5	4	22	4
9	3	3	3	3	4	16	3
10	4	4	3	3	3	17	3
11	4	4	3	4	4	19	4
12	3	3	4	4	4	18	4
13	4	3	3	4	4	18	4
14	3	3	4	4	4	18	4
15	4	4	4	4	4	20	4
16	3	3	4	4	3	17	3
17	4	4	3	4	4	19	4
18	4	4	4	4	4	20	4
19	4	4	3	4	4	19	4
20	4	4	3	4	4	19	4
21	5	4	4	1	5	19	4
22	2	2	3	3	4	14	3
23	4	4	4	3	3	18	4
24	3	3	3	3	3	15	3
25	4	3	3	4	3	17	3
26	4	3	4	3	4	18	4
27	3	3	4	5	3	18	4
28	3	4	3	3	4	17	3
29	3	3	2	4	4	16	3
30	4	1	4	4	3	16	3

LAMPIRAN 6. TABULASI DATA KARAKTERISTIK RESPONDEN

NO	JENIS KELAMIN	USIA
1	LAKI-LAKI	30
2	LAKI-LAKI	40
3	LAKI-LAKI	45
4	LAKI-LAKI	42
5	PEREMPUAN	28
6	PEREMPUAN	25
7	PEREMPUAN	35
8	PEREMPUAN	25
9	LAKI-LAKI	29
10	LAKI-LAKI	37
11	LAKI-LAKI	44
12	LAKI-LAKI	38
13	LAKI-LAKI	42
14	PEREMPUAN	28
15	LAKI-LAKI	30
16	LAKI-LAKI	41
17	LAKI-LAKI	37
18	LAKI-LAKI	43
19	LAKI-LAKI	39
20	LAKI-LAKI	44
21	PEREMPUAN	27
22	PEREMPUAN	28
23	PEREMPUAN	30
24	LAKI-LAKI	37
25	LAKI-LAKI	46
26	LAKI-LAKI	38
27	LAKI-LAKI	35
28	LAKI-LAKI	40
29	LAKI-LAKI	26
30	LAKI-LAKI	38

LAMPIRAN 7. Statistik Deskriptif Responden

Deskriptif Responden

USIA RESPONDEN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	22	73.3	73.3	73.3
	PEREMPUAN	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 tahun	11	36.7	36.7	36.7
	31-40 tahun	11	36.7	36.7	73.3
	>40 tahun	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

LAMPRAN 8. UJI VALIDITAS

Uji Validitas

Correlations

		MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	MK
MK1	Pearson Correlation	1	.193	-.074	.295	.083	.544**
	Sig. (2-tailed)		.307	.699	.113	.662	.002
	N	30	30	30	30	30	30
MK2	Pearson Correlation	.193	1	.076	.053	.212	.576**
	Sig. (2-tailed)	.307		.689	.780	.260	.001
	N	30	30	30	30	30	30
MK3	Pearson Correlation	-.074	.076	1	-.108	.486**	.418*
	Sig. (2-tailed)	.699	.689		.569	.006	.022
	N	30	30	30	30	30	30
MK4	Pearson Correlation	.295	.053	-.108	1	.169	.587**
	Sig. (2-tailed)	.113	.780	.569		.371	.001
	N	30	30	30	30	30	30
MK5	Pearson Correlation	.083	.212	.486**	.169	1	.643**
	Sig. (2-tailed)	.662	.260	.006	.371		.000
	N	30	30	30	30	30	30
MK	Pearson Correlation	.544**	.576**	.418*	.587**	.643**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.022	.001	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

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

Correlations

		PJ1	PJ2	PJ3	PJ4	PJ5	PJ6	PJ7	PJ8	PJ9	PJ
PJ1	Pearson Correlation	1	.188	.480**	.496**	.423*	.331	.301	.570**	.251	.680**
	Sig. (2-tailed)		.319	.007	.005	.020	.074	.105	.001	.181	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PJ2	Pearson Correlation	.188	1	.525**	.366*	.042	.181	.367*	.307	.095	.561**
	Sig. (2-tailed)			.000	.000	.423	.181	.000	.000	.000	.000

	Sig. (2-tailed)	.319		.003	.047	.824	.338	.046	.099	.619	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PJ3	Pearson Correlation	.480**	.525**	1	.197	.194	.472**	.250	.488**	.263	.660**
	Sig. (2-tailed)	.007	.003		.297	.305	.009	.182	.006	.161	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PJ4	Pearson Correlation	.496**	.366*	.197	1	.562**	.272	.414*	.487**	.415*	.748**
	Sig. (2-tailed)	.005	.047	.297		.001	.147	.023	.006	.023	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PJ5	Pearson Correlation	.423*	.042	.194	.562**	1	.434*	.342	.227	.540**	.636**
	Sig. (2-tailed)	.020	.824	.305	.001		.017	.064	.229	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PJ6	Pearson Correlation	.331	.181	.472**	.272	.434*	1	.560**	.380*	.362*	.642**
	Sig. (2-tailed)	.074	.338	.009	.147	.017		.001	.038	.049	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PJ7	Pearson Correlation	.301	.367*	.250	.414*	.342	.560**	1	.141	.281	.596**
	Sig. (2-tailed)	.105	.046	.182	.023	.064	.001		.456	.133	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PJ8	Pearson Correlation	.570**	.307	.488**	.487**	.227	.380*	.141	1	.339	.699**
	Sig. (2-tailed)	.001	.099	.006	.006	.229	.038	.456		.067	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PJ9	Pearson Correlation	.251	.095	.263	.415*	.540**	.362*	.281	.339	1	.597**
	Sig. (2-tailed)	.181	.619	.161	.023	.002	.049	.133	.067		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PJ	Pearson Correlation	.680**	.561**	.660**	.748**	.636**	.642**	.596**	.699**	.597**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Correlations

		PK1	PK2	PK3	PK4	PK
PK1	Pearson Correlation	1	.278	.463**	-.177	.649**
	Sig. (2-tailed)		.137	.010	.349	.000
	N	30	30	30	30	30
PK2	Pearson Correlation	.278	1	.534**	.135	.761**
	Sig. (2-tailed)	.137		.002	.475	.000
	N	30	30	30	30	30
PK3	Pearson Correlation	.463**	.534**	1	.153	.787**
	Sig. (2-tailed)	.010	.002		.419	.000
	N	30	30	30	30	30
PK4	Pearson Correlation	-.177	.135	.153	1	.393*
	Sig. (2-tailed)	.349	.475	.419		.031
	N	30	30	30	30	30
PK	Pearson Correlation	.649**	.761**	.787**	.393*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.031	
	N	30	30	30	30	30

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

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

Correlations

		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK
KK1	Pearson Correlation	1	.415*	.229	.000	.101	.635**
	Sig. (2-tailed)		.023	.224	1.000	.597	.000
	N	30	30	30	30	30	30
KK2	Pearson Correlation	.415*	1	.092	.089	.469**	.756**
	Sig. (2-tailed)	.023		.629	.639	.009	.000
	N	30	30	30	30	30	30
KK3	Pearson Correlation	.229	.092	1	.061	.008	.508**
	Sig. (2-tailed)	.224	.629		.750	.966	.004
	N	30	30	30	30	30	30

KK4	Pearson Correlation	.000	.089	.061	1	-.107	.399*
	Sig. (2-tailed)	1.000	.639	.750		.575	.029
	N	30	30	30	30	30	30
KK5	Pearson Correlation	.101	.469**	.008	-.107	1	.470**
	Sig. (2-tailed)	.597	.009	.966	.575		.009
	N	30	30	30	30	30	30
KK	Pearson Correlation	.635**	.756**	.508**	.399*	.470**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.029	.009	
	N	30	30	30	30	30	30

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

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

Lampiran 9. Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas

Motivasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.622	5

Promosi Jabatan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.818	9

Penempatan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.606	4

Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.648	5

Lampiran 10. TABULASI DATA INTERVAL MOTIVASI KERJA (X1)

No	Data Interval						rata-rata	Total
	1	2	3	4	5			
1	1.339	2.648	2.648	1.000	2.648	2.057	10.284	
2	3.993	3.993	3.993	3.993	3.993	3.993	19.966	
3	1.339	3.993	3.993	3.993	5.506	3.765	18.825	
4	3.993	3.993	3.993	3.993	3.993	3.993	19.966	
5	2.648	3.993	2.648	2.648	3.993	3.186	15.931	
6	2.648	3.993	2.648	5.506	2.648	3.489	17.443	
7	2.648	3.993	3.993	2.648	3.993	3.455	17.276	
8	3.993	5.506	2.648	5.506	5.506	4.632	23.159	
9	2.648	3.993	3.993	3.993	3.993	3.724	18.621	
10	3.993	3.993	3.993	3.993	3.993	3.993	19.966	
11	3.993	3.993	3.993	3.993	3.993	3.993	19.966	
12	2.648	2.648	3.993	2.648	3.993	3.186	15.931	
13	3.993	3.993	3.993	2.648	3.993	3.724	18.621	
14	2.648	2.648	3.993	2.648	3.993	3.186	15.931	
15	3.993	3.993	3.993	2.648	3.993	3.724	18.621	
16	2.648	2.648	3.993	2.648	3.993	3.186	15.931	
17	2.648	3.993	5.506	2.648	3.993	3.758	18.788	
18	3.993	3.993	3.993	2.648	3.993	3.724	18.621	
19	3.993	3.993	3.993	3.993	3.993	3.993	19.966	
20	3.993	3.993	3.993	3.993	3.993	3.993	19.966	
21	2.648	3.993	2.648	5.506	2.648	3.489	17.443	
22	2.648	2.648	3.993	2.648	3.993	3.186	15.931	
23	3.993	3.993	3.993	3.993	5.506	4.296	21.478	
24	3.993	2.648	1.339	3.993	2.648	2.924	14.622	
25	2.648	1.000	3.993	5.506	3.993	3.428	17.140	
26	3.993	3.993	2.648	2.648	3.993	3.455	17.276	
27	3.993	2.648	2.648	3.993	2.648	3.186	15.931	
28	2.648	5.506	3.993	2.648	2.648	3.489	17.443	
29	3.993	2.648	3.993	3.993	3.993	3.724	18.621	
30	3.993	2.648	2.648	2.648	2.648	2.917	14.586	

Lampiran 11. TABULASI DATA INTERVAL PROMOSI JABATAN (X2)

No	Data Interval										rata-rata	Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9			
1	4.313	4.313	4.313	2.972	2.972	2.972	2.972	2.972	2.972	2.972	3.419	30.769
2	2.972	1.604	2.972	2.972	2.972	2.972	2.972	2.972	2.972	2.972	2.820	25.378
3	2.972	2.972	2.972	2.972	2.972	2.972	2.972	2.972	1.000	2.972	2.753	24.775
4	4.313	2.972	4.313	2.972	2.972	2.972	2.972	2.972	2.972	2.972	3.270	29.428
5	5.648	2.972	5.648	2.972	2.972	2.972	2.972	4.313	2.972	2.972	3.715	33.439
6	4.313	2.972	2.972	4.313	4.313	2.972	2.972	2.972	2.972	2.972	3.419	30.769
7	4.313	2.972	2.972	4.313	4.313	2.972	2.972	2.972	2.972	2.972	3.419	30.769
8	5.648	5.648	5.648	5.648	5.648	4.313	4.313	5.648	5.648	5.648	5.351	48.159
9	4.313	4.313	4.313	4.313	2.972	4.313	4.313	2.972	2.972	2.972	3.866	34.791
10	4.313	4.313	4.313	4.313	2.972	4.313	4.313	4.313	2.972	2.972	4.015	36.132
11	4.313	4.313	4.313	4.313	2.972	4.313	4.313	4.313	2.972	2.972	4.015	36.132
12	4.313	2.972	4.313	5.648	2.972	2.972	2.972	4.313	4.313	4.313	3.865	34.785
13	4.313	1.604	4.313	4.313	4.313	4.313	4.313	4.313	4.313	4.313	4.012	36.104
14	4.313	4.313	4.313	5.648	5.648	4.313	4.313	5.648	4.313	4.313	4.758	42.818
15	4.313	2.972	2.972	4.313	2.972	2.972	2.972	4.313	2.972	2.972	3.419	30.769
16	4.313	2.972	2.972	4.313	2.972	2.972	2.972	4.313	2.972	2.972	3.419	30.769
17	2.972	4.313	4.313	4.313	4.313	2.972	2.972	2.972	4.313	4.313	3.717	33.450
18	4.313	4.313	4.313	4.313	4.313	4.313	4.313	2.972	4.313	4.313	4.164	37.473
19	4.313	4.313	4.313	4.313	2.972	2.972	2.972	4.313	1.604	2.972	3.565	32.082
20	4.313	4.313	4.313	4.313	2.972	2.972	4.313	4.313	4.313	4.313	4.015	36.132
21	4.313	2.972	2.972	4.313	4.313	2.972	2.972	2.972	2.972	2.972	3.419	30.769
22	4.313	2.972	2.972	4.313	2.972	2.972	2.972	4.313	2.972	2.972	3.419	30.769
23	4.313	4.313	4.313	4.313	2.972	4.313	4.313	4.313	2.972	2.972	4.015	36.132
24	2.972	2.972	2.972	2.972	2.972	2.972	2.972	2.972	2.972	2.972	2.972	26.746
25	2.972	2.972	2.972	1.000	1.604	2.972	2.972	2.972	2.972	2.972	2.601	23.406
26	4.313	2.972	5.648	2.972	4.313	4.313	2.972	4.313	2.972	2.972	3.865	34.785
27	4.313	2.972	2.972	4.313	2.972	2.972	2.972	4.313	4.313	4.313	3.568	32.110
28	4.313	1.000	2.972	2.972	4.313	4.313	2.972	2.972	4.313	4.313	3.349	30.138
29	4.313	2.972	2.972	4.313	4.313	2.972	5.648	1.604	2.972	2.972	3.564	32.076
30	2.972	4.313	4.313	2.972	1.604	2.972	2.972	2.972	2.972	2.972	3.118	28.060

Lampiran 12. TABULASI DATA INTERVAL PENEMPATAN KERJA (X3)

No	Data Interval						rata-rata	Total
	1	2	3	4	5			
1	4.081	4.081	4.081	2.663	5.825	4.146	20.732	
2	4.081	4.081	4.081	4.081	5.825	4.430	22.150	
3	1.000	4.081	4.081	4.081	5.825	3.814	19.069	
4	1.520	4.081	4.081	4.081	5.825	3.918	19.589	
5	4.081	4.081	4.081	2.663	5.825	4.146	20.732	
6	2.663	2.663	2.663	2.663	5.825	3.295	16.476	
7	2.663	2.663	2.663	2.663	5.825	3.295	16.476	
8	2.663	2.663	2.663	2.663	5.825	3.295	16.476	
9	4.081	4.081	4.081	2.663	5.825	4.146	20.732	
10	2.663	2.663	2.663	2.663	5.825	3.295	16.476	
11	2.663	2.663	2.663	2.663	5.825	3.295	16.476	
12	4.081	4.081	4.081	4.081	5.825	4.430	22.150	
13	4.081	4.081	4.081	2.663	5.825	4.146	20.732	
14	4.081	4.081	4.081	4.081	5.825	4.430	22.150	
15	4.081	4.081	4.081	1.520	5.825	3.918	19.589	
16	4.081	4.081	4.081	5.825	5.825	4.779	23.894	
17	4.081	4.081	4.081	2.663	5.825	4.146	20.732	
18	4.081	4.081	4.081	2.663	5.825	4.146	20.732	
19	4.081	4.081	4.081	4.081	5.825	4.430	22.150	
20	4.081	4.081	4.081	2.663	5.825	4.146	20.732	
21	2.663	2.663	2.663	2.663	5.825	3.295	16.476	
22	4.081	4.081	4.081	4.081	5.825	4.430	22.150	
23	2.663	2.663	2.663	2.663	5.825	3.295	16.476	
24	2.663	1.000	2.663	4.081	5.825	3.246	16.232	
25	2.663	2.663	4.081	4.081	5.825	3.863	19.313	
26	5.825	4.081	4.081	2.663	5.825	4.495	22.475	
27	2.663	4.081	2.663	4.081	5.825	3.863	19.313	
28	4.081	2.663	4.081	2.663	5.825	3.863	19.313	
29	4.081	4.081	4.081	4.081	5.825	4.430	22.150	
30	2.663	5.825	2.663	4.081	5.825	4.211	21.057	

Lampiran 13. TABULASI DATA INTERVAL KEPUASAN KERJA (Y)

No	Data Interval						rata-rata	Total
	1	2	3	4	5			
1	2.548	1.000	1.590	2.548	2.548	2.047	10.235	
2	3.868	3.868	3.868	3.868	3.868	3.868	19.341	
3	3.868	3.868	1.000	3.868	3.868	3.295	16.473	
4	3.868	3.868	3.868	3.868	3.868	3.868	19.341	
5	2.548	2.548	2.548	2.548	2.548	2.548	12.741	
6	1.590	3.868	2.548	3.868	5.468	3.468	17.342	
7	3.868	3.868	2.548	3.868	3.868	3.604	18.021	
8	5.468	3.868	3.868	5.468	3.868	4.508	22.540	
9	2.548	2.548	2.548	2.548	3.868	2.812	14.061	
10	3.868	3.868	2.548	2.548	2.548	3.076	15.381	
11	3.868	3.868	2.548	3.868	3.868	3.604	18.021	
12	2.548	2.548	3.868	3.868	3.868	3.340	16.701	
13	3.868	2.548	2.548	3.868	3.868	3.340	16.701	
14	2.548	2.548	3.868	3.868	3.868	3.340	16.701	
15	3.868	3.868	3.868	3.868	3.868	3.868	19.341	
16	2.548	2.548	3.868	3.868	2.548	3.076	15.381	
17	3.868	3.868	2.548	3.868	3.868	3.604	18.021	
18	3.868	3.868	3.868	3.868	3.868	3.868	19.341	
19	3.868	3.868	2.548	3.868	3.868	3.604	18.021	
20	3.868	3.868	2.548	3.868	3.868	3.604	18.021	
21	5.468	3.868	3.868	1.000	5.468	3.934	19.672	
22	1.590	1.590	2.548	2.548	3.868	2.429	12.145	
23	3.868	3.868	3.868	2.548	2.548	3.340	16.701	
24	2.548	2.548	2.548	2.548	2.548	2.548	12.741	
25	3.868	2.548	2.548	3.868	2.548	3.076	15.381	
26	3.868	2.548	3.868	2.548	3.868	3.340	16.701	
27	2.548	2.548	3.868	5.468	2.548	3.396	16.980	
28	2.548	3.868	2.548	2.548	3.868	3.076	15.381	
29	2.548	2.548	1.590	3.868	3.868	2.885	14.423	
30	3.868	1.000	3.868	3.868	2.548	3.031	15.153	

Lampiran 14. HASIL UJI NORMALITAS, MULTIKOLINIERITAS DAN HETEROSKEDASITAS

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.35591715
Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive	.118
	Negative	-.106
Kolmogorov-Smirnov Z		.644
Asymp. Sig. (2-tailed)		.802

a. Test distribution is Normal.

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.797	1.254
	X2	.862	1.160
	X3	.919	1.088

a. Dependent Variable: Y

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.590	.506		1.167	.254
	X1	-.012	.084	-.030	-.139	.890
	X2	.031	.071	.089	.433	.668
	X3	-.092	.083	-.222	-1.116	.275

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 15. HASIL ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PENEMPATAN KERJA, PROMOSI JABATAN, MOTIVASI KERJA ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.727 ^a	.529	.474	.37589

a. Predictors: (Constant), PENEMPATAN KERJA, PROMOSI JABATAN, MOTIVASI KERJA

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.123	3	1.374	9.728	.000 ^a
	Residual	3.674	26	.141		
	Total	7.797	29			

a. Predictors: (Constant), PENEMPATAN KERJA, PROMOSI JABATAN, MOTIVASI KERJA

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.700	.958		.732	.471
	X1	.712	.159	.675	4.476	.000
	X2	.081	.134	.088	.607	.549
	X3	-.055	.157	-.049	-.351	.728

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 16. HASIL TRANSFORMASI SKALA ORDINAL KE INTERVAL DENGAN MSI VARIABEL MOTIVASI KERJA (X1)

Jawaban	1.000	2.000	3.000	4.000	5.000	SUM
Frekuensi	2.000	3.000	49.000	86.000	10.000	150.000
Proporsi	0.013	0.020	0.327	0.573	0.067	
Pro Kum	0.013	0.033	0.360	0.933	1.000	
Z	0.487	0.467	0.140	-0.433	0.000	
Zi	-2.216	-1.834	-0.358	1.501	∞	
Densitas	0.034	0.074	0.374	0.129	0.000	
Skala nilai	-2.566	-2.227	-0.918	0.427	1.940	3.566
Transformasi	1.000	1.339	2.648	3.993	5.506	

Lampiran 17. HASIL TRANSFORMASI SKALA ORDINAL KE INTERVAL DENGAN MSI VARIABEL PROMOSI JABATAN (X2)

Jawaban	1.000	2.000	3.000	4.000	5.000	SUM
Frekuensi	3.000	6.000	133.000	113.000	15.000	270.000
Proporsi	0.011	0.022	0.493	0.419	0.056	
Pro Kum	0.011	0.033	0.526	0.944	1.000	
Z	0.489	0.467	-0.026	-0.444	0.000	
Zi	-2.287	-1.834	0.065	1.593	∞	
Densitas	0.029	0.074	0.398	0.112	0.000	
Skala nilai	-2.629	-2.026	-0.657	0.683	2.018	3.629
Transformasi	1.000	1.604	2.972	4.313	5.648	

Lampiran 18. HASIL TRANSFORMASI SKALA ORDINAL KE INTERVAL DENGAN MSI VARIABEL PENEMPATAN KERJA (X3)

Jawaban	1.000	2.000	3.000	4.000	5.000	SUM
Frekuensi	2.000	2.000	46.000	67.000	3.000	120.000
Proporsi	0.017	0.017	0.383	0.558	0.025	
Pro Kum	0.017	0.033	0.417	0.975	1.000	
Z	0.483	0.467	0.083	0.025	0.000	
Zi	-2.128	-1.834	-0.210	1.960	∞	
Densitas	0.041	0.074	0.390	0.058	0.000	
Skala nilai	-2.487	-1.967	-0.824	0.594	2.338	3.487
Transformasi	1.000	1.520	2.663	4.081	5.825	

Lampiran 19. HASIL TRANSFORMASI SKALA ORDINAL KE INTERVAL DENGAN MSI VARIABEL KEPUASAN KERJA (Y)

Jawaban	1.000	2.000	3.000	4.000	5.000	SUM
Frekuensi	4.000	5.000	53.000	82.000	6.000	150.000
Proporsi	0.027	0.033	0.353	0.547	0.040	
Pro Kum	0.027	0.060	0.413	0.960	1.000	
Z	0.473	0.440	0.087	-0.460	0.000	
Zi	-1.932	-1.555	-0.219	1.751	∞	
Densitas	0.062	0.119	0.389	0.086	0.000	
Skala nilai	-2.313	-1.723	-0.765	0.555	2.154	3.313
Transformasi	1.000	1.590	2.548	3.868	5.468	