

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI DAN PROMOSI
JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA LEMBAGA
PEMASYARAKATAN KELAS IIA BANDA ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan
Syarat-Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH :

RADJA ILHAM BAROENA
NPM : 1902120089



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2022**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 8 Maret 2022

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

RADJA ILHAM BAROENA
NPM : 1902120089

Dengan judul:

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI DAN PROMOSI
JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA LEMBAGA
PEMASYARAKATAN KELAS IIA BANDA ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19700408 199401 1 001

Pembimbing II

Tuwisna, SE., MM
NIK. 19850710 201506 2 001

Mengetahui,
Dekan,



Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 8 Maret 2022

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

RADJA ILHAM BAROENA
NPM : 1902120089

Dengan judul:

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI DAN PROMOSI
JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA LEMBAGA
PEMASYARAKATAN KELAS IIA Banda Aceh**

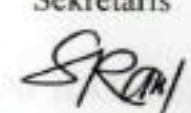
Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 27 Februari 2022

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua


Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris


Suryani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

Anggota


Tuwisha, SE, MM
NIK. 19850710 201506 2 001

Anggota


Minnasri, SE, MM
NIK. 19840211 200802 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen


Suryani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU"

Banda Aceh, 08 Maret 2022

Yang Menyatakan



METERAN
TEMPEL

SAS45AJX017204510

RADJA ILHAM BAROENA

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Radja Ilham Baroena
NPM : 1902120089
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS IIA BANDA ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 8 Maret 2022



Yang Menyatakan

METRA
TEKNIK
SASAJA017204510

RADJA ILHAM BAROENA

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmannirrahim

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Banda Aceh”**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam isi maupun teknis penulisannya. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan adanya pandangan pikiran, berupa kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan penulisan ini. Pada kesempatan ini, perkenalkan penulis mengucapkan ribuan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah mendidik, membesarkan, serta mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis guna tercapainya cita-cita dan terima kasih juga kepada saudara penulis yang telah memberikan dukungan serta kasih sayang.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh dan selaku pembimbing pertama penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

3. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si selaku ketua jurusan manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
4. Ibu Tuwisna, SE, MM selaku pembimbing kedua penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Muhammadiyah khususnya staf pengajar pada jurusan manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
6. Teman-teman angkatan yang telah banyak memberikan dorongan semangat dalam penulisan skripsi ini.

Akhirnya kepada Allah SWT kita berserah diri, karena segala sesuatu tidak akan terjadi jika bukan atas kehendaknya.

Banda Aceh, Januari 2022

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
ABSTRAK	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	5
1.5. Ruang Lingkup Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	8
2.1. Landasan Teoritis	8
2.1.1 Kepuasan Pegawai	8
2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Pegawai	8
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai	10
2.1.1.3 Indikator Kepuasan Kerja Pegawai.....	11
2.1.2 Motivasi Kerja	12
2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja	12
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	13
2.1.2.3 Indikator Pengukuran Motivasi Kerja.....	14
2.1.3 Kompensasi.....	14
2.1.3.1 Pengertian Kompensasi.....	14
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi ..	16
2.1.3.3 Indikator Kompensasi	17
2.1.4 Promosi Jabatan	17
2.1.4.1 Pengertian Promosi Jabatan	17
2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Promosi Jabatan	18
2.1.4.3 Indikator Promosi Jabatan Kerja.....	19
2.2. Penelitian Sebelumnya	20
2.3. Kerangka Pemikiran.....	23
2.4. Hipotesis	24
BAB III METODE PENELITIAN	25
3.1. Desain Penelitian	25
3.1.1. Lokasi dan Objek Penelitian.....	25
3.1.2. Jenis Penelitian.....	25
3.1.3. Horison Penelitian.....	25
3.1.4. Unit Analisis.....	26

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian.....	27
3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	27
3.4. Definisi dan Operasioanalisis Variabel.....	28
3.5. Teknik Analisis Data	29
3.6. Pengujian Data	30
3.6.1. Uji Validitas	30
3.6.2. Uji Reabilitas	31
3.6.3. Uji Asumsi Klasik	32
3.7. Rancangan Pengujian Hipotesis	34
3.7.1. Uji t.....	34
3.7.2. Uji F	34
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Gambaran Umum Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Banda Aceh.....	35
4.2. Karakteristik Responden	36
4.3. Hasil Pengujian Data	38
4.3.1 Uji Validitas.....	38
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	39
4.3.3 Pengujian Asumsi Klasik.....	40
4.4. Analisis Deskriptif.....	43
4.4.1 Variabel Kepuasan Kerja.....	43
4.4.2 Variabel Motivasi Kerja	45
4.4.3 Variabel Kompensasi.....	46
4.4.4 Variabel Promosi Jabatan	48
4.5. Pembahasan	49
4.5.1 Pengujian Hipotesis	49
4.5.2 Uji Serempak (uji F)	52
4.5.3 Uji Parsial (uji t)	53
4.5.4 Implikasi Hasil Penelitian.....	55
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	57
5.2. Saran	57
 DAFTAR PUSTAKA	59
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	62

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Jabatan Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Banda Aceh..	4
Tabel 2.1. Perbedaan dan Persamaan dengan Penelitian Sebelumnya	22
Tabel. 3.1 Skala Likert.....	26
Tabel. 3.2 Definisi Operasional Variabel	28
Tabel 4.1 Karakteristik Respoden.....	36
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas	38
Tabel 4.3 Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)	39
Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolinearitas)	41
Tabel 4.5 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja	43
Tabel 4.6 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja.....	45
Tabel.4.7 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kompensasi	47
Tabel.4.8 Penjelasan Responden Terhadap Promosi Jabatan	48
Tabel.4.9 Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Kepuasan Kerja	50
Tabel.4.10 Model Summury	52
Tabel.4.11 Anova	53

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	24
Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas	40
Gambar 4.2. Hasi Uji Heteroskedastisitas	42

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI DAN PROMOSI JABATAN
TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS
IIA BANDA ACEH**

**RADJA ILHAM BAROENA
NPM : 1902120089**

Pembimbing I : Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM
Pembimbing II : Tuwisna, SE, MM

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Banda Aceh. Metode dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif. Objek dalam penelitian ini yaitu Motivasi Kerja, Kompensasi dan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Banda Aceh. Ukuran sampel penelitian ini sebanyak 100 pegawai. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara uji simultan variabel Motivasi Kerja, Kompensasi dan Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Banda Aceh. Kemudian secara parsial yaitu Motivasi Kerja, Kompensasi dan Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Banda Aceh. Implikasi dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, emosional dan spiritual pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Banda Aceh sudah baik, seperti pegawai memiliki kemampuan kerja yang baik, Kemampuan dalam menyelesaikan tugas sudah sesuai dengan jabatan dan dapat memahami semua peraturan yang ditetapkan oleh instansi. Kemudian pegawai sadar bahwa tugas yang diberikan oleh pimpinan merupakan tanggung jawab pegawai serta dapat mengatur strategi pegawai dalam meningkatkan kepuasan kerja

Kata kunci: *Motivasi Kerja, Kompensasi, Promosi Jabatan dan Kepuasan Kerja*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bidang yang strategis dari organisasi dan harus dipandang sebagai perluasan dan pengembangan cara manajemen tradisional untuk mengelola manusia secara efektif dan modern. Memasuki kehidupan yang berkembang saat ini, manusia semakin dituntut untuk mempunyai nilai lebih dan memiliki kompetensi agar dapat bersaing dalam arus global saat ini. Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan efektifitas kerja agar mempercepat pencapaian misi dan visi organisasi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu pemegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan pada suatu perusahaan. Berhasil atau tidaknya dalam mencapai tujuan suatu perusahaan sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia (pegawai) dalam menjalankan tugas-tugas dan kewajiban yang diberika. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan kinerja bagi setiap sumber daya manusianya agar dapat mendorong potensi dan kemajuan bagi perusahaan.

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena sangat besar manfaatnya baik kepentingan individu, industri dan masyarakat. Pegawai yang tidak memiliki kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologi dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustasi, sebaliknya pegawai yang

terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik dari pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Pegawai merupakan sumber daya penting dalam mencapai tujuan organisasi yang mempunyai perbedaan karakteristik dengan sumber daya lainnya. Pegawai dikatakan sebagai sumber daya penting karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang ada. Peranan pegawai dalam suatu organisasi memang tidak dapat digantikan oleh alat yang paling canggih sekalipun atau tidak dapat diganti kemampuan teknologi. Dari hal tersebut maka pegawai merupakan faktor terpenting dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi. Sesempurnanya apapun suatu organisasi, baik dalam segi perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, maupun sarana teknologi yang dimiliki, semua itu tak akan bisa berjalan apabila tidak ada faktor pegawai sebagai penggerak.

Banyak faktor-faktor yang memotivasi pegawai dalam melakukan pekerjaan. Hal ini harus dipenuhi oleh pimpinan agar kinerja organisasi dapat berjalan dengan lancar dengan baik. Motivasi berasal dari kata latin (*move*) yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Memotivasi kerja bawahan agar mau bekerja secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan akan mewujudkan suatu perilaku yang baik dalam mencapai kepuasan dirinya dan mengarah dengan positif mendekati objek yang menjadi tujuan.

Motivasi sangat erat hubungannya dengan timbulnya suatu kecenderungan untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan. Ada hubungan yang kuat antara kebutuhan motivasi, perbuatan atau tingkah laku, tujuan dan kepuasan, karena setiap perubahan senantiasa berkat adanya dorongan motivasi. Motivasi timbul

karena adanya suatu kebutuhan dan karenanya perbuatan tersebut terarah pencapaian tujuan tertentu. “Motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan”. Seorang pegawai dalam bekerja sudah tentu harus memiliki motivasi yang tinggi karena hal ini dapat mempengaruhi terhadap hasil kerjanya. Motivasi dalam bekerja akan memberikan semangat lebih terhadap diri seorang.

Pada dasarnya kompensasi merupakan segala sesuatu yang akan diterima oleh seseorang sebagai balas jasa atas kerja yang telah dilakukannya. Gaji, upah, upah insentif, bonus, dan komisi merupakan contoh kompensasi yang bersifat langsung. Sementara kompensasi tidak langsung seperti berbagai tunjangan, pelayanan kesehatan, lingkungan kerja, Jamsostek, dan sebagainya. Sedangkan dari pihak pekerja, sampai saat ini kompensasi masih merupakan alasan terkuat bagi seseorang untuk bekerja. Kompensasi merupakan hal yang kompleks dan sulit, karena di dalam melibatkan dasar kelayakan, logika, rasional, dan dapat dipertanggung jawabkan serta menyangkut faktor emosional dari aspek tenaga kerja.

Setiap pegawai mendambakan promosi karena dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang menunjukkan prestasi kerja yang tinggi dalam menunaikan kewajibannya dalam pekerjaan dan jabatan yang dipangkunya sekarang, sekaligus sebagai pengakuan atas kemampuan dan potensi yang bersangkutan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi dalam organisasi. Promosi dapat terjadi tidak hanya bagi mereka yang menduduki jabatan manajerial, akan tetapi juga bagi mereka yang pekerjaannya bersifat teknis dan non manajerial. Untuk mengetahui masing-masing jabatan pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Banda Aceh dapat dilihat Tabel 1.1:

Tabel 1.1
Jabatan Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Banda Aceh

No	Jabatan	Jumlah Pegawai
1	Kepala	1
2	Kasubbag Tata Usaha	1
3	Kasi Adm Kamtib	1
4	Kasi Kegiatan Kerja	1
5	Kasi Bimnadik	1
6	Kasubsi	6
7	Kaur Kepegawaian dan Keuangan	1
8	Ka. KPLP	1
9	Kaur Umum	1
10	Dokter Muda	1
11	Pengelola Sarana Kerja	5
12	Pengelola Data Laporan Keamanan dan Ketertiban	5
13	Satuan Pengaman Tahanan/Narapidana	46
14	Komandan Jaga	8
15	Pengolah Data Laporan Pemeliharaan Perlengkapan	3
16	Pengolah Data Kesehatan	3
17	Pengelola Hasil Kerja	1
18	Pengelola Pembimbingan Kemandirian	1
19	Pengelola Sistem Database Permasyarakatan	1
20	Pengelola Pembinaan Kepribadian	1
21	Pengelola Barang Milik Negara	2
22	Pengelola Data Kepegawaian	3
23	Perawat Pertama	1
24	Pengelola dan Pengolah Makanan	1
25	Pengadministrasi Umum	3
26	Penelaah Status Warga Binaan Pemasyarakatan	2
Jumlah		101

Sumber: Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Banda Aceh, 2021

Berdasarkan hasil survei awal pada tanggal 3 April 2021 dengan 15 pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Banda Aceh bahwa adanya fasilitas yang kurang memengaruhi motivasi kerja pegawai, di setiap pegawai membutuhkan motivasi yang tinggi untuk mempunyai kinerja yang tinggi pula untuk mencapai hasil yang maksimal dalam pekerjaan. Motivasi masih sangat kurang seperti kurangnya pelatihan bagi pegawai hanya beberapa pegawai dalam

setahun mengikuti pelatihan, dengan adanya pelatihan bisa menjadi motivasi tersendiri bagi pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Banda Aceh dalam bekerja. Rendahnya motivasi kerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Banda Aceh dapat dilihat dari berbagai kebutuhan pegawai seperti kebutuhan lingkungan kerja yang nyaman dan aman pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Banda Aceh, kebutuhan perangkat pekerjaan pegawai dan lainnya.

Selain itu, rendahnya kompensasi yang di terima oleh pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Banda Aceh dapat menurunkan kepuasan kerja pegawai hal ini dapat diketahui dari gaji atau insentif yang diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan pegawai, bonus yang diterima kurang sesuai dengan tingkat kerja pegawai dan penyediaan fasilitas masih kurang memadai sehingga dapat menurunkan semangat pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Banda Aceh.

Kemudian promosi jabatan pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Banda Aceh dapat dilihat dari tingkat pendidikan pegawai, kemampuan kerja pegawai dan pengalaman pegawai, namun prestasi yang didapatkan oleh pegawai masih kurang sehingga berdampak promosi jabatan rendah untuk mutasi kerja yang lebih tinggi (perpindahan jabatan yang lebih baik). Kemudian dalam meningkatkan prestasi kerjanya masih kurang seperti meningkatkan kemampuan kerjanya dibidang masing-masing, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu/efektif, meningkatkan pengalaman kerja agar dapat menambahkan kepribadian kerja sehingga hal ini berdampak terhadap promosi jabatan pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Banda Aceh. Kurangnya pengalaman kerja dan prestasi kerja serta terbatasnya jumlah pegawai yang mengikuti berbagai macam pelatihan kerja atau SDM maka mereka hanya memiliki peluang yang

sangat kecil untuk mempromosikan jabatannya masing-masing baik itu dilingkungan Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Banda Aceh.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang motivasi kerja, kompensasi dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pegawai judul: **Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Banda Aceh.**

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Banda Aceh.
2. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Banda Aceh.
3. Seberapa besar pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Banda Aceh.
4. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Banda Aceh.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Banda Aceh.

2. Untuk menganalisis besarnya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Banda Aceh.
3. Untuk menganalisis besarnya pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Banda Aceh
4. Untuk menganalisis besarnya pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Banda Aceh

1.4. Manfaat Penelitian

Dari hasil penulisan ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

- 1 Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis di bidang manajemen sumber daya manusia dalam hal pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pegawai
- 2 Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang dilakukan dimasa yang akan datang

b. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Banda Aceh dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah, maka ruang lingkup penelitian ini adalah dibatasi dengan judul pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Banda Aceh.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1. Landasan Teoritis

2.1.1. Kepuasan Kerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan

Pada dasarnya kepuasan kerja bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini ada karena perbedaan masing-masing divide tersebut, semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang diperoleh, dan akan memperoleh tingkat kepuasan yang rendah jika terjadi sebaliknya. Menurut Mariyanti (2016:40) “Kepuasan kerja adalah perasaan pegawai terhadap pekerjaannya baik secara keseluruhan maupun terhadap berbagai aspek dalam pekerjaan sebagai hasil pengetahuan dan penilaian pegawai terhadap pekerjaan yang pada akhirnya akan mengarahkan pegawai pada tingkah laku tertentu”.

Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas. Mangkunegara (2018:117) mengemukakan bahwa “*job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work*” (kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja). Handoko (2018:193), menyebutkan bahwa: “Kepuasan kerja *Job satisfaction* adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana pegawai memandang pekerjaan karyawan”. Mangkunegara (2018:118) mendefinisikan kepuasan kerja

“is the way an employee feels about his or her job” (adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya).

Menurut Hartatik (2016:225) bahwa “kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kerja, kondisi kerja, dan sebagainya”. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu. Sebaliknya, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu. Menurut Wijono (2016:97) “kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyenangkan merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya. Pengertian yang menyatakan kepuasan kerja”.

Pendapat Handoko tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan seseorang adalah tergantung bagaimana seseorang menyikapi pekerjaan yang dikerjakannya. As’ad (2017:104), bahwa “kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari pegawai terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerja sama dengan pimpinan dan dengan sesama pegawai”.

Berdasarkan pemikiran tersebut, berarti kepuasan kerja mengandung arti yang sangat penting, baik dari sisi pekerja maupun perusahaan serta bagi masyarakat secara umum. Oleh karena itu, maka menciptakan keadaan yang bernilai positif dalam kompensasi suatu perusahaan mutlak merupakan kewajiban dari setiap jajaran pimpinan perusahaan yang bersangkutan.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut As'ad (2017:104) “Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai sangat banyak. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kerja kepada pegawai tergantung kepada pribadi masing-masing pegawai. Ada pegawai yang merasa puas dan menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaan yang berkaitan dengan sedikitnya keluhan, hubungan pegawai dan perusahaan yang lebih harmonis, mengurangi tingkat kejenuhan dalam bekerja, disamping itu pengalaman individu ditempat kerjanya akan mewarnai sikapnya diluar lingkungan pekerjaan dan kebahagiaannya secara umum”

Faktor-faktor yang memberikan kepuasan kerja menurut As'ad (2017:144) “antara lain:

- a. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan.
- b. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berekreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan politik, dan hubungan kemasyarakatan.
- c. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah/gaji, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju. Selain itu juga dalam penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas”.

As'ad, (2017:114), mengemukakan bahwa “faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- a. Kesempatan untuk maju
Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
- b. Keamanan kerja
Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi pegawai pria, maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan pegawai selama kerja.
- c. Gaji
Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

- d. Perusahaan dan Manajemen
Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja pegawai.
- e. Pengawasan (*Supervisi*)
Bagi pegawai, *supervisor* dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. *Supervisi* yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*.
- f. Faktor interistik dari pekerjaan
Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- g. Kondisi kerja
Termasuk disini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyiangan, kantin dan tempat parkir.
- h. Aspek sosial dalam pekerjaan
Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.
- i. Komunikasi
Komunikasi yang lancar antara pegawai dan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi pegawainya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas dalam kerja.
- j. Fasilitas
Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas”.

2.1.1.3 Indikator Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Indikator untuk mengukur kepuasan kerja adalah sebagai berikut (Dewi, 2015:19):

- 1) *The work it self* (pekerjaan itu sendiri)
Dimana suatu pekerjaan-pekerjaan dapat menyediakan tugas-tugas yang menarik bagi individual itu sendiri. Hal yang menarik dari individu terhadap pekerjaan-pekerjaannya merupakan sumber utama dari kepuasan kerja.
- 2) *Pay* (gaji)
Gaji/upah merupakan suatu balas jasa yang diterima pegawai dalam bentuk financial atas pekerjaan yang telah karyawan lakukan.

- 3) *Supervision* (atasan)
Supervisor merupakan hal yang cukup mempengaruhi dari kepuasan kerja. Kemampuan dari supervisor untuk menyediakan bantuan teknik dan dukungan. Hal tersebut dapat berupa adanya pengawasan yang langsung dilakukan oleh seorang atasan terhadap bawahannya.
- 4) *Co-worker* (rekan kerja)
Pada dasarnya kelompok kerja akan memiliki efek terhadap kepuasan kerja. Keramahan dari teman kerja yang kooperatif merupakan sumber yang sederhana terhadap kepuasan kerja untuk satu individu pegawai.
- 5) *Working condition* (kondisi kerja)
Kondisi kerja yang memiliki efek yang sederhana terhadap kepuasan kerja. Jika kondisi kerjanya baik (bersih dan memiliki lingkungan yang menarik), maka para pegawai akan menemukan bahwa sangat mudah untuk melakukan pekerjaan karyawan, tetapi kondisi kerja yang buruk (panas, lingkungan yang berisik) maka para pegawai akan merasakan sangat sulit untuk melakukan pekerjaannya.

2.1.2. Motivasi

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Menurut Sedarmayanti (2018:323), motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai, akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Seseorang yang termotivasi untuk bekerja akan terusingin belajar mengetahui hal-hal baru untuk meningkatkan performa kerjanya. Motivasi berasal dari kata *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi seseorang melakukan pekerjaan karena memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Seseorang akan merasakan kekhawatirana pabila kebutuhan hidupnya tidak tercapai sehingga hal tersebut akan mempengaruhi dalam diri individu untuk lebih meningkatkan motivasinya (Pratiwi, 2014:30).

Menurut Hasibuan (2018:141). ”Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar karyawan mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Sedangkan menurut Mangkunegara (2018:93). “Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya”.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Mangkunegara (2018:100), mengatakan bahwa terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Prinsip Partisipasi
Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
2. Prinsip Komunikasi.
Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
3. Prinsip Pengakui Andil Bawahan
Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
4. Prinsip Pendelegasian Wewenang Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin
5. Prinsip Memberi Perhatian
Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

2.1.2.3 Indikator Motivasi Kerja

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar karyawan mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Slamet, 2016:130). Indikator-indikator dalam penelitian ini mengenai variabel motivasi kerja adalah sebagai berikut (Slamet, 2016:130):

- 1) Kebutuhan Fisiologik, merupakan kebutuhan pada tingkat yang paling bawah dalam hierarki. Kebutuhan ini merupakan salah satu dorongan yang sangat kuat pada dirimanusia, karena merupakan kebutuhan untuk mempertahankan hidupnya.
- 2) Kebutuhan akan rasa aman (*safety and security needs*), merupakan kebutuhan akan kebebasan dari ancamanya kini merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan.
- 3) Kebutuhan sosial (*social needs*), merupakan kebutuhan untuk dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.
- 4) Kebutuhan akan harga diri (*esteem needs*), termasuk kebutuhan akan status dan penghargaan. Orang yang mempunyai kecenderungan untuk dipandang bahwa karyawan adalah penting, bahwa yang karyawan lakukan itu ada artinya, bahwa karyawan mempunyai kontribusi pada organisasi atau lingkungan dimana karyawan berada.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*), adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, ketrampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

2.1.3 Kompensasi

2.1.3.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi tidak hanya berarti imbalan intrinsik organisasi seperti pengakuan, kesempatan untuk promosi, dan kesempatan kerja yang lebih menantang sedangkan istilah administrasi gaji dan upah biasanya diartikan terbatas pada imbalan berbentuk uang yang diberikan kepada para karyawan. Sunyoto (2016:69) mengatakan “istilah kompensasi sering digunakan secara bergantian dengan administrasi gaji dan upah.

Mulyawati (2016:28) mengatakan “Kompensasi merupakan konsep yang lebih luas. Kompensasi diartikan sebagai semua bentuk kebalian atau imbalan (*return*) finansial, jasa-jasa berwujud, dan tujuan-tujuan yang diperoleh karyawan sebagai dari sebuah hubungan kekaryawanan”. Pemberian kompensasi adalah suatu cara yang dilakukan organisasi agar karyawan mempunyai tanggung jawab terhadap organisasinya. Kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan organisasi, Wadini (2017:3)

Rivai dan Sagala (2016:357) mengatakan “kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada organisasi. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi SDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis organisasi pada abad ke-21 ini. Kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan”.

Ada beberapa definisi lain tentang kompensasi yang dikemukakan oleh para ahli, diantaranya Martoyo (2016:116) mengatakan “kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees* baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinansial)”.

Hasibuan (2016:118) mengatakan “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi”. Martoyo

(2016:86) mengatakan “Seberapa besar kompensasi diberikan harus sedemikian rupa sehingga mampu mengikat para karyawan. Hal ini adalah sangat penting sebab bila kompensasi yang diberikan kepada para karyawan terlalu kecil dibandingkan badan usaha lain, maka hal ini dapat menyebabkan karyawan pindah ke badan usaha yang lain. “Oleh karena itu, perhatian organisasi terhadap pengaturan kompensasi secara benar dan adil merupakan hal yang sangat penting”

Menurut beberapa pengertian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi merupakan pembayaran atau imbalan jasa yang diterima oleh karyawan atas hasil kerjanya yang diberikan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan kesepakatan bersama.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih untuk bekerja di sebuah organisasi dari pada organisasi yang lain. Para pemberi kerja harus agak kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang kompeten Mangkunegara (2018:190) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi dijabarkan menurut komponen program kompensasi sebagai berikut:

- a. Gaji pokok adalah kompensasi pokok yang diterima seorang karyawan, biasanya berupa upah dan gaji.
- b. Upah adalah imbalan kerja yang dihitung secara langsung berdasarkan pada jumlah waktu kerja.
- c. Gaji adalah imbalan kerja tetap untuk setiap periode tanpa menghiraukan jumlah jam kerja.
- d. Penghasilan tidak tetap adalah jenis kompensasi yang dihubungkan dengan kinerja individual, tim atau organisasional.
- e. Tunjangan adalah sebuah penghargaan tidak langsung yang diberikan untuk seorang karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaan organisasi.

2.1.3.3 Indikator Kompensasi

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi SDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Bentuk-bentuk kompensasi dalam suatu organisasi Rivai (2016:360) sebagai berikut:

- a. Gaji
Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan organisasi.
- b. Upah
Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau pelayanan yang diberikan.
- c. Insentif
Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
- d. Kompensasi tidak langsung
Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan organisasi terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan.

2.1.4. Promosi Jabatan

2.1.4.1 Pengertian Promosi Jabatan

Menurut Sabar (2016:3) promosi memberikan peran penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinantikan. Dengan promosi, berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian, promosi akan memberikan status sosial, wewenang, tanggung jawab, serta penghasilan yang semakin besar bagi karyawan. Menurut Ardana, et. al (2016:105), Promosi dapat diartikan sebagai suatu proses perubahan dari suatu

pekerjaan ke suatu pekerjaan yang lain dalam hierarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi ketimbang dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepada diri tenaga kerja pada waktu sebelumnya.

Menurut Khotimah (2015:3) promosi adalah proses pemindahan karyawan dari jabatan yang lebih rendah ke jabatan yang lebih tinggi yang akan memberikan status sosial, wewenang, tanggung jawab serta penghasilan yang semakin besar bagi karyawan tersebut. Promosi merupakan suatu masalah yang penting, bukan saja dalam hal memilih atau penempatan orang yang tepat pada tempat yang tepat tetapi juga merupakan dorongan bagi atasan untuk merencanakan suatu kebijakan di dalam bidang personalia dalam memfasilitasi bawahan untuk mengembangkan diri sampai dapat berprestasi.

Menurut Noor (2017:169) promosi karyawan adalah hal yang menjadi impian setiap karyawan, promosi karyawan adalah pemindahan karyawan, dari satu jabatan kepada jabatan lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Dan pada umumnya promosi yang diikuti dengan peningkatan pendapatan serta fasilitas yang lain. Penghargaan atas prestasi kerja biasanya dinyatakan dalam bentuk promosi karyawan. Menurut Hasibuan (2016:108), promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Promosi Jabatan

Seorang karyawan memandang promosi sebagai sesuatu yang paling menarik dibandingkan dengan kompensasi lain. Hal ini disebabkan karena

promosi bersifat permanen dan berlaku untuk jangka waktu yang lama. Istilah promosi karyawan berarti kemajuan, di mana sebuah promosi dapat terjadi ketika seorang karyawandinaikkan jabatannya dari posisi yang rendah ke posisi yang lebih tinggi. Kenaikan gaji dan tanggung jawab biasanya turut menyertai promosi karyawan. Sedangkan Menurut Hasibuan (2016:113) tujuan promosi adalah sebagai berikut:

- a) Untuk memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi tinggi.
- b) Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang semakin tinggi, dan penghasilan yang semakin besar.
- c) Untuk merangsang agar karyawan lebih bersemangat dalam bekerja, berdisiplin tinggi, dan memperbesar produktivitas kerjanya.
- d) Untuk menjamin stabilitas kekaryawanan dengan direalisasinya promosi kepada karyawan dengan dasar dan pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.
- e) Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai (*multiplier effect*) dalam perusahaan karena timbulnya lowongan berantai.
- f) Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan.
- g) Untuk menambah/memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan dan ini merupakan daya dorong bagi karyawan lainnya.
- h) Untuk mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti.
- i) Karyawan yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat, semangat, kesenangan, dan ketenangannya dalam bekerja semakin meningkat sehingga produktivitasnya juga meningkat.
- j) Untuk mempermudah penarikan pelamar sebab dengan adanya kesempatan promosi merupakan daya pendorong serta perangsang bagi pelamar-pelamar untuk memasukkan lamarannya.
- k) Promosi akan memperbaiki status karyawan dari karyawan sementara menjadi karyawan tetap setelah lulus dalam masa percobaannya.

Jenis promosi yang dikenal Hasibuan (2016:113) adalah:

2.1.4.3 Indikator Promosi Jabatan

Menurut Siagian (2015:169) promosi karyawan adalah pemindahan karyawan, dari satu jabatan/tempat kepada jabatan/tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari

jabatan yang diduduki sebelumnya. Indikator untuk mengukur promosi karyawan adalah sebagai berikut:

1. Sesuai dengan pendidikan
Suatu promosi yang dilakukan berdasarkan pendidikan seseorang
2. Sesuai dengan kemampuan
Suatu tindakan yang dilakukan berdasarkan kemampuan seseorang
3. Tingkat pendidikan
Perpindahan jabatan berdasarkan tingkat pendidikan seseorang
4. Pengalaman
Kemampuan yang dimiliki oleh seseorang sebelum bekerja di suatu tempat
5. Prioritas
Upaya yang dilakukan yang berfokus dalam hal tertentu

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu digunakan untuk membandingkan perbedaan dan persamaan antara hasil penelitian terdahulu dengan hasil penelitian yang akan dilakukan sekarang ini salah satunya peneliti dari Suamba (2017) dengan judul pengaruh kompensasi fisik, promosi jabatan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis data diketahui kompensasi fisik, promosi jabatan dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan serta parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Melia Benoa Hotel dan juga diketahui bahwa variabel kompensasi sebagai variabel yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan Melia Benoa Hotel

Saputra (2017) dengan Pengaruh Promosi Jabatan, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hasil analisis data menunjukkan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Penelitian dari Putri (2016) dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Hotel Grand Rocky Bukittinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Hotel Grand Rocky Bukittinggi.

Jaya (2015) dengan judul pengaruh promosi jabatan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Agen PT. Asuransi Jiwasraya Magelang Branch Office. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan promosi jabatan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Agen PT. Asuransi Jiwasraya Magelang Branch Office. Kemudian secara parsial promosi jabatan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Agen PT. Asuransi Jiwasraya Magelang Branch Office

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Yunanda (2015) dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Perum Jasa Tirta I Malang Bagian Laboratorium Kualitas Air). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh langsung antara kompensasi terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh langsung antara kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Terdapat pengaruh tidak langsung antara kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai.

Untuk mendefinisikan perbedaan dan persamaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukankan sekarang ini dapat dilihat pada tabel II.1 berikut ini:

Tabel 2.1
Perbedaan Dan Persamaan Dengan Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
1	Pengaruh kompensasi fisik, promosi jabatan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja (Suamba, 2017)	– Penelitian Kuantitatif – Regresi linier berganda	– Variabel kompensasi, promosi jabatan dan kepuasan kerja – Teknik analisis data	- Variabel kompensasi - Lokasi - teknik pengumpulan sampel	Berdasarkan hasil analisis data diketahui lingkungan kerja fisik, promosi jabatan dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan serta parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Melia Benoa Hotel dan juga diketahui bahwa variabel kompensasi sebagai variabel yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan Melia Benoa Hotel
2	Pengaruh Promosi Jabatan, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Saputra, 2017)	– Penelitian Kuantitatif – Regresi linier berganda	▪ persamaannya adalah variabel kompensasi dan promosi jabatan serta kepuasan kerja karyawan ▪ Teknik analisis data	- Variabel pelatihan - lokasi - teknik pengumpulan sampel	Dari hasil analisis data menunjukkan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
3	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Hotel Grand Rocky Bukittinggi (Putri, 2016)	– Penelitian Kuantitatif – Regresi linier berganda	▪ persamaannya adalah variabel Kompensasi, kepuasan kerja ▪ Teknik analisis data	- Lokasi - teknik pengumpulan sampel	- Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Hotel Grand Rocky Bukittinggi

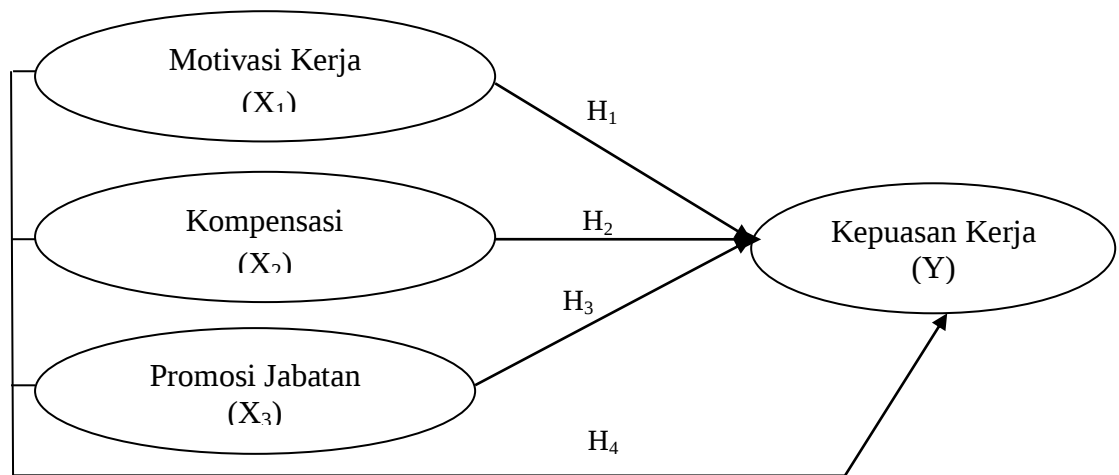
4	pengaruh promosi jabatan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Agen PT. Asuransi Jiwasraya Magelang Branch Office (Jaya, 2015)	– Penelitian Kuantitatif – Regresi linier sederhana	▪ persamaannya adalah variabel promosi jabatan, motivasi dan kepuasan kerja ▪ Teknik analisis data	- Lokasi - teknik pengumpulan sampel	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan promosi jabatan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Agen PT. Asuransi Jiwasraya Magelang Branch Office. Kemudian secara parsial promosi jabatan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Agen PT. Asuransi Jiwasraya Magelang Branch Office -
5	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Perum Jasa Tirta I Malang Bagian Laboratorium Kualitas Air) (Yunanda, 2015)	– Penelitian Kuantitatif – Regresi linier sederhana	▪ Persamaannya adalah variabel kompensasi dan kepuasan kerja ▪ Teknik analisis data	- Kinerja pegawai - lokasi - teknik pengumpulan sampel	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh langsung antara kompensasi terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh langsung antara kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Terdapat pengaruh tidak langsung antara kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai. -

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen. Pertautan antar variabel tersebut, selanjutnya dirumuskan ke dalam bentuk paradigma penelitian. Oleh karena itu pada setiap penyusunan paradigma penelitian harus didasarkan pada kerangka berfikir (Sugiyono, 2018:60).

Berdasarkan landasan teoritis dan penelitian sebelumnya maka hubungan antara variabel penelitian dapat digambarkan pada gambar 2.1 berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Dikembangkan oleh penulis berdasarkan penelitian sebelumnya (Saputra, 2017)

2.4 Hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian dan kerangka pemikiran maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian adalah:

- H₁ : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Banda Aceh
- H₂ : Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Banda Aceh
- H₃ : Promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Banda Aceh
- H₄ : Motivasi kerja, kompensasi dan promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Banda Aceh

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

3.1.1. Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Banda Aceh beralamat di Meunasah Manyang Pagar Air, Kec. Ingin Jaya, Kabupaten Aceh Besar, Aceh 23116. Objek penelitian mengenai kepuasan kerja pegawai, motivasi kerja, kompensasi, serta promosi jabatan pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Banda Aceh. Selain itu juga disajikan beberapa informasi tambahan mengenai gambaran umum tentang Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Banda Aceh.

3.1.2. Jenis Penelitian

Penelitian ini tergolong dalam penelitian kuantitatif karena dalam penelitian ini dilakukan dengan pengujian hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya. Menurut Sugiyono (2018:49) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan/scoring. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu hubungan kausal. Menurut Sugiyono (2018:49) hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat.

3.1.3. Horison Waktu

Data penelitian dapat dikumpulkan sekaligus pada periode tertentu (satu titik waktu)/ dikumpulkan secara bertahap dalam beberapa periode waktu yang relatif lebih lama (lebih dari dua titik waktu), tergantung pada karakteristik masalah penelitian yang akan dijawab. Penelitian ini dilakukan berdasarkan *Cross*

sectional, yaitu penelitian yang hanya dilakukan pada satu periode terhadap berbagai sampel dalam populasi. Penelitian ini dilakukan mulai bulan Maret 2021 sampai dengan selesai.

3.1.4. Unit Analisis

Unit analisis merupakan tingkat agregasi data yang dianalisis, antara lain meliputi: individual, kelompok, organisasional, perusahaan, industri atau negara. Peneliti perlu memutuskan unit analisis bahkan saat kita merumuskan pertanyaan penelitian karena metode pengumpulan data, ukuran sample, dan bahkan variabel yang termaksud dalam kerangka kadang ditentukan oleh tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis. Unit analisis dalam penelitian ini yaitu individu pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Banda Aceh.

Untuk mengubah data kualitatif kategori pertanyaan yang dirancang dalam kuesioner diberi nilai skor 1-5 dengan kategori menurut Arikunto (2019: 66) adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Skala Pengukuran

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Arikunto (2019)

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Banda Aceh yang berjumlah 100 orang (kecuali pimpinan/kepala Lapas). Apabila jumlah populasi atau subjek penelitian kurang

dari 100, maka untuk sampel penelitiannya sebaiknya diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian sensus/sampling jenuh. Arikunto (2019:125) mengatakan bahwa jika jumlah anggota subyek dalam populasi hanya meliputi antara 100 hingga 150 orang dan dalam pengumpulan data peneliti menggunakan angket/kuesioner, sebaiknya subyek sejumlah itu diambil seluruhnya. Sehingga dapat dikatakan sebagai penelitian sensus. Alasan melakukan sensus, yaitu peneliti mempertimbangkan, jika elemen populasi relatif sedikit dan variabilitas setiap elemennya yang tinggi (heterogen). Sensus lebih layak dilakukan jika penelitian yang dimaksudkan untuk menjelaskan karakteristik setiap elemen dari suatu populasi. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Banda Aceh. *(Perbaikan jumlah sampel, pegawai tetap)*

3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel. Sumber data yang digunakan antara lain (Sugiyono, 2018:139):

- 1) Data primer diperoleh dari dokumentasi dan daftar pertanyaan (kuisisioner). Untuk memperoleh data mengenai variabel yang diteliti yaitu motivasi kerja, kompensasi dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pegawai, maka dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan Kuesioner. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah tertutup, yaitu pertanyaan yang dirancang berbentuk pilihan yang telah disediakan.
- 2) Data sekunder dalam penelitian ini bersumber dari studi pustaka melalui artikel majalah pemasaran maupun yang diambil dari internet untuk mendapatkan data-data dalam penelitian ini.

Untuk memperoleh data mengenai motivasi kerja dan kompensasi dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pegawai dilakukan pengumpulan data dengan cara sebagai berikut:

- a. Wawancara, merupakan teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka atau berhadapan langsung antara pewawancara dengan responden.
- b. Kuisioner, adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan lembar pertanyaan dalam bentuk daftar tertulis yang telah dipersiapkan kepada responden.

3.4. Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas yaitu motivasi kerja, kompensasi, promosi jabatan dan satu variabel terikat yaitu kepuasan kerja pegawai. Untuk lebih jelas definisi operasional variabel kriteria adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Dependen						
1	Kepuasan Kerja Pegawai (Y)	Suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. (Dewi, 2015:19)	Pekerjaan itu sendiri	1-5	Interval	A1
			Gaji			A2
			Atasan/ pimpinan			A3
			Rekan kerja			A4
			Kondisi kerja			A5

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Independen						
1	Motivasi kerja (X1)	Keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan untuk bekerja guna mencapai tujuan organisasi (Slamet, 2016:130)	Kebutuhan fisiologi	1-5	Interval	B1
			Kebutuhan akan rasa aman			B2
			Kebutuhan sosial			B3
			Kebutuhan akan harga diri			B4
			Kebutuhan aktualisasi diri			B5
2	Kompensasi (X2)	Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada dinas (Rivai, 2016:260)	Gaji	1-5	Interval	C1
			Upah			C2
			Insentif			C3
			Kompensasi tidak langsung			C4
3	Promosi jabatan (X3)	pemindahan pegawai dari satu jabatan/tempat kepada jabatan/tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. (Siagian, 2015: 169)	Sesuai dengan pendidikan	1-5	Interval	D1
			Sesuai dengan kemampuan			D2
			Tingkat pendidikan			D3
			Pengalaman			D4
			Prioritas			D5

3.5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik dengan bantuan program IBM SPSS Statistic versi 23. Terdapat dua macam statistic yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian, yaitu statistik deskriptif dan statisticinferensial. Dalam penelitian ini statistik deskriptif yang

digunakan, yaitu nilai rata-rata (mean) dari jawaban responden. Statistik inferensial yaitu teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Jenis data yang digunakan, yaitu data interval, karena tidak ada nilai nolmutlak. Statistik inferensial yang digunakan, yaitu statistic parametric karena jenisdatanya interval. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisisregresi linier berganda.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kepuasan kerja pegawai

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien Variabel

X_1 = Motivasi kerja

X_2 = Kompensasi

X_3 = Promosi jabatan

e = Error Term

3.6. Pengujian Data

3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur menurut situasi, keperluan dan tujuan tertentu. Dengan kata lain bahwa kuesioner dianggap valid jika kuesioner tersebut benar-benar dapat menyajikan suatu set data mengenai perilaku dan aktivitas responden sebagaimana yang diharapkan. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *analysis corelation* yang menjelaskan korelasi (hubungan) diantara sejumlah variabel dengan menggunakan satu set dimensi yang disebut faktor. Ukuran data dianggap

valid apabila korelasi hitung lebih besar dari angka kritis nilai $-r$ (*table product moment*). menurut Sugiyono (2018:267) “ Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.”

3.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrument adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung *Cronbach Alpha* masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Menurut Sugiyono (2018:172) adalah Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu).

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data menurut Ghozali (2016:110) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis gambar berupa plot dan uji statistik dengan melihat nilai kurtosis dan *skewness*.

Kenormalan data-data dapat dilihat dari tampilan gambar normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2016:110).

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghozali (2016:91) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independent. Ketentuan uji multikolinearitas sebagai berikut:

1. Jika R^2 tinggi tapi variabel independent banyak yang tidak signifikan, maka dalam model regresi terdapat multikolinearitas.
2. Menganalisis matriks korelasi variabel independent. Jika korelasi antar variabel independent tinggi yaitu diatas 0,90 maka terdapat multikolinearitas.
3. Melihat nilai toleransi lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 10% berarti ada multikolinearitas.

Bila ternyata dalam model regresi terdapat multikolinearitas, maka harus menghilangkan variabel *independent* yang mempunyai korelasi tinggi. Ghozali (2016:91) juga menambahkan jika korelasi antar variabel *independent* tinggi yaitu di atas 0,90 maka terdapat multikolinearitas. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 10 berarti ada multikolinearitas. Namun sebaliknya jika hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang

memiliki nilai VIF kurang dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel *independent*.

3.6.3.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2016:91) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED dengan dasar analisis (1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas; (2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7. Rancangan Pengujian Hipotesis

3.7.1 Uji t

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan motivasi kerja dan kompensasi dan promosi jabatan secara individual terhadap kepuasan kerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Banda Aceh. Dengan kriteria pengujian :

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o pada tingkat signifikan 0,05.
- b. $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a pada tingkat signifikan 0,05.

H_{a1} : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Banda Aceh

H_{01} : Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Banda Aceh

H_{a2} : Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Banda Aceh

H_{02} : Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Banda Aceh

H_{a3} : Promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Banda Aceh

H_{03} : Promosi jabatan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Banda Aceh.

3.7.2 Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi seluruh variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) terhadap variabel terikat (Y). Kriteria Kepuasan kerja pegawai pada tingkat signifikansi 95% adalah :

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_0

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menolak H_a dan menerima H_0

H_{a4} : Motivasi kerja, kompensasi dan promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Banda Aceh

H_{04} : Motivasi kerja, kompensasi dan promosi jabatan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Banda Aceh.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Banda Aceh

Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Banda Aceh beralamat di Meunasah Manyang Pagar Air, Kec. Ingin Jaya, Kabupaten Aceh Besar, Aceh 23116. Lembaga Pemasyarakatan atau biasa disingkat Lapas adalah tempat untuk melakukan pembinaan terhadap narapidana dan anak didik pemasyarakatan di Indonesia. Lembaga Pemasyarakatan merupakan Unit Pelaksana Teknis di bawah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (dahulu Departemen Kehakiman). Lembaga Pemasyarakatan sebagai wadah pembinaan narapidana yang berdasarkan sistem pemasyarakatan berupaya untuk mewujudkan pemidanaan yang integratif yaitu membina dan mengembalikan kesatuan hidup masyarakat yang baik dan berguna. Maka, Lembaga Pemasyarakatan melaksanakan rehabilitasi, reedukasi, resosialisasi dan perlindungan, baik terhadap narapidana maupun masyarakat di dalam sistem pemasyarakatan.

Tugas Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Banda Aceh adalah mempunyai tugas melaksanakan pemasyarakatan narapidana/anak didik. Sednagkan fungsi Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Banda Aceh yaitu melakukan pembinaan narapidana / anak didik, memberikan bimbingan, mempersiapkan sarana dan mengelola hasil kerja, melakukan bimbingan sosial / kerohanian narapidana / anak didik, melakukan pemeliharaan keamanan dan tata tertib Lembaga Pemasyarakatan dan melakukan urusan tata usaha dan rumah tangga.

4.2. Karakteristik Responden

Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini memiliki karakteristik berdasarkan Umur, jenis kelamin, Status perkawinan, pendidikan terakhir dan pendapatan rata-rata perbulan yang terlihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Umur		
	a. 20-25 Tahun	11	11
	b. 26-31 Tahun	21	21
	c. 32-37 Tahun	21	21
	d. 38-43 Tahun	22	22
	e. 44-49 Tahun	23	23
	f. >50 Tahun	2	2
Jumlah		100	100
2	Jenis kelamin		
	a. Pria	72	72
	b. Wanita	28	28
Jumlah		100	100
3	Status Perkawinan		
	a. Belum Menikah	17	17
	b. Menikah	83	83
Jumlah		100	100
4.	Pendidikan Terakhir		
	a. SLTA	60	60
	b. Diploma (D3)	7	7
	c. Sarjana (S1)	31	31
	d. Pasca Sarjana (S2) - (S3)	2	2
Jumlah		100	100
5.	Pendapatan Rata-rata Perbulan		
	Rp. 2.600.000 – Rp. 4.000.000	29	29
	Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000	61	61
	>Rp. 5.500.000	10	10
Total		100	100

Sumber: Data diolah, 2021

Dari Tabel IV.1 dapat dilihat bahwa mayoritas responden berusia antara 20 sampai 25 tahun sebanyak 11 pegawai atau 11%, yang berusia antara 26 sampai dengan 31 tahun yaitu sebanyak 21 pegawai atau 21%, yang berusia antara 32 sampai dengan 37 tahun yaitu sebanyak 21 pegawai atau 21%, yang berusia antara 38 sampai dengan 43 tahun sebanyak 22 pegawai atau 22%, yang berusia antara 44 sampai dengan 49 tahun sebanyak 23 pegawai atau 23% dan yang berusia 50 tahun ke atas 2 pegawai atau 2%.

Dari Tabel IV.1 di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 72 pegawai atau 72% dan responden berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 28 pegawai atau 28%. Kemudian Karakteristik berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan yang

belum menikah adalah sebanyak 17 pegawai atau 17% dan yang sudah menikah 83 pegawai atau 83%.

Karakteristik berdasarkan Pendidikan terakhir dapat dijelaskan yang berpendidikan terakhir SLTA yaitu sebanyak 60 pegawai atau 60% yang berpendidikan terakhir Diploma yaitu sebanyak 7 pegawai atau 7%, yang berpendidikan terakhir sarjana yaitu sebanyak 31 pegawai atau 31% dan yang berpendidikan pasca sarjana sebanyak 2 pegawai atau 2%.

Mengenai tingkat pendapatan responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 29 pegawai atau 29% dengan pendapatan perbulan sebesar Rp 2.600.000-Rp 4.000.000, sebanyak 561 pegawai atau 61% dengan pendapatan sebesar Rp 4.100.000-Rp 5.500.000 dan sebanyak 10 pegawai atau 10% dengan pendapatan di atas Rp 5.500.000.

4.3. Hasil Pengujian Data

4.3.1 Uji Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS. Semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,194, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas. Hasil Uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=100)	Ket
1	A1	Y	0,583	0,194	Valid
2	A2		0,505	0,194	Valid
3	A3		0,506	0,194	Valid
4	A4		0,436	0,194	Valid
5	A5		0,491	0,194	Valid
6	B1	X1	0,562	0,194	Valid
7	B2		0,574	0,194	Valid
8	B3		0,704	0,194	Valid
9	B4		0,621	0,194	Valid

10	B5		0,661	0,194	Valid
11	C1	X2	0,747	0,194	Valid
12	C2		0,653	0,194	Valid
13	C3		0,742	0,194	Valid
14	C4		0,742	0,194	Valid
15	D1	X3	0,695	0,194	Valid
16	D2		0,772	0,194	Valid
17	D3		0,786	0,194	Valid
18	D4		0,774	0,194	Valid
19	D5		0,442	0,194	Valid

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien kerelasi diatas dari nilai kritis kerelasi *product moment* yaitu sebesar 0,194 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.2. Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal *consistency* atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS.

Tabel 4.3
Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)

No	Variabel	Item Variabel	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	Kepuasan Kerja (Y)	5	0,706	Handal
2.	Motivasi Kerja (X_1)	5	0,826	Handal
3.	Kompensasi (X_2)	4	0,868	Handal
4.	Promosi Jabatan (X_3)	5	0,840	Handal

Sumber : data diolah 2021

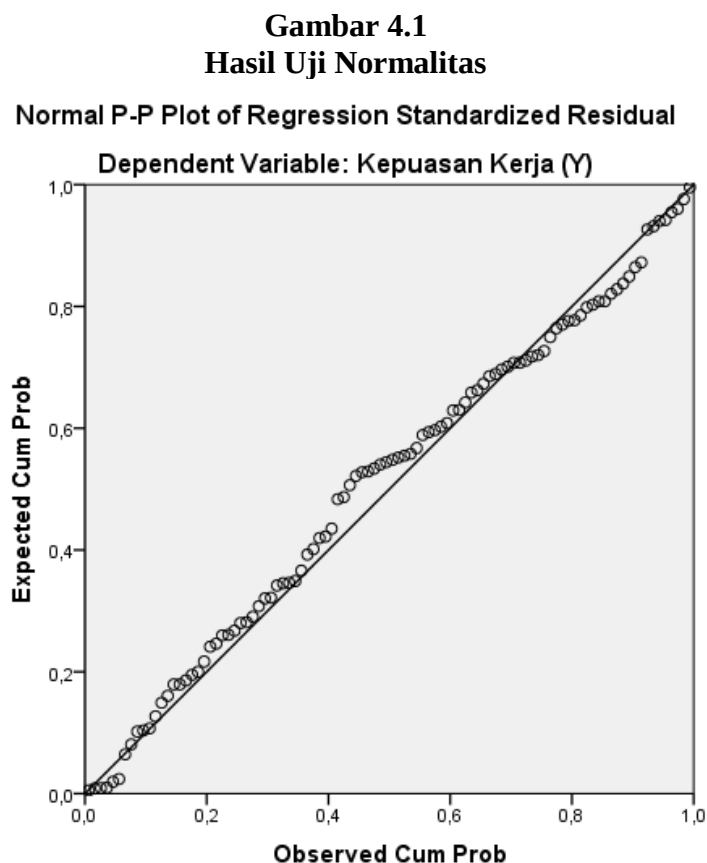
Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai *cronbach alpa reliabilitas* yang baik adalah yang makin mendekati 1, Reliabilitas yang kurang dari 0,60

adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *cronbach alpha* 0,80 atau diatasnya adalah baik. Dari hasil pengujian reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel kepuasan kerja berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel Promosi jabatan, Motivasi kerja , Kompensasi dan Promosi jabatan seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.3.3. Pengujian Asumsi Klasik

4.3.3.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseputar garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar 4.1 sebagai berikut:



Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan Gambar 4.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi keputusan pembelian berdasarkan masukan variabel independen.

4.3.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF).

Tabel 4.4
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Motivasi kerja	0,987	1,014	Non Multikolinieritas
Kompensasi	0,934	1,199	Non Multikolinieritas
Promosi jabatan	0,826	1,211	Non Multikolinieritas

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

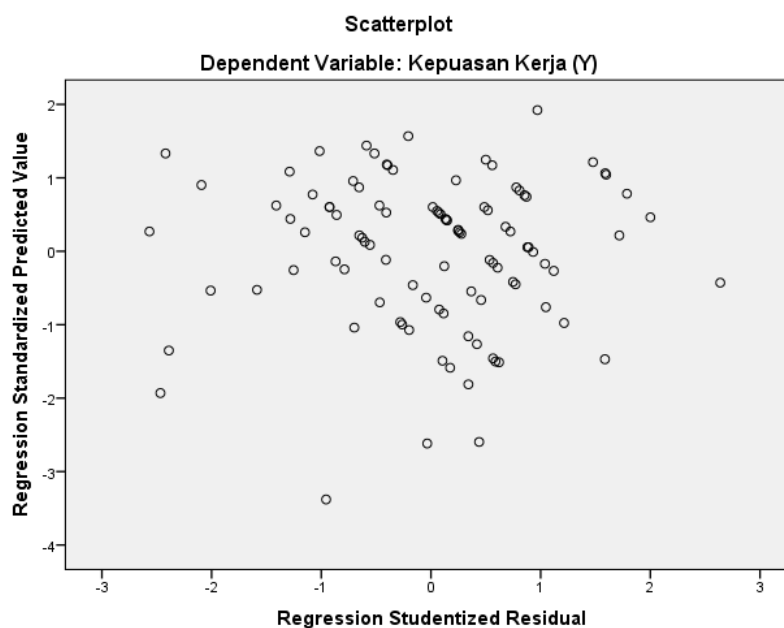
Dari Tabel IV.4 diatas dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variable independen yang memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.3.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar 4.2 sebagai berikut:

Gambar 4.2

Hasi Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Dari Gambar 4.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4. Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati tiga variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel Motivasi kerja (X_1), variabel Kompensasi (X_2) dan variabel Promosi jabatan (X_3) dan juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu Kepuasan kerja (Y).

4.4.1 Variabel Kepuasan Kerja

Penjelasan responden tentang variabel kepuasan kerja pada dapat dilihat pada Tabel IV.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Responden merasa puas dengan pekerjaan responden saat ini	0	0	4	4	19	19	53	53	24	24	3,97
2	Gaji yang responden terima sesuai dengan kebutuhan responden	0	0	4	4	23	23	50	50	23	23	3,92
3	Responden merasa puas dengan ketegasan pimpinan terhadap pegawai	0	0	4	4	16	16	48	48	32	32	4,08

Lanjutan Tabel 4.5

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
4	Responden merasa puas dengan hubungan responden dan rekan kerja	0	0	3	3	14	14	56	56	27	27	4,07
5	Kondisi pekerjaan responden saat ini dapat meningkatkan semangat responden dalam menyelesaikan tugas	0	0	2	2	21	21	51	51	26	26	4,01
Rerata												4,01

Sumber : Data diolah 2021)

Berdasarkan tabel di atas pada indikator pertama bahwa responden merasa puas dengan pekerjaan responden saat ini diperoleh nilai rata-rata 3,97 yang berarti responden menyatakan setuju. Gaji yang responden terima sesuai dengan kebutuhan responden diperoleh nilai rata-rata 3,92 yang berarti responden menyatakan setuju. Responden merasa

puas dengan ketegasan pimpinan terhadap pegawai diperoleh nilai rata-rata 4,08 yang berarti responden menyatakan setuju. Responden merasa puas dengan hubungan responden dan rekan kerja diperoleh nilai rata-rata 4,07 yang berarti responden menyatakan setuju. Kondisi pekerjaan responden saat ini dapat meningkatkan semangat responden dalam menyelesaikan tugas diperoleh nilai rata-rata 4,01 yang berarti responden menyatakan setuju. Nilai rerata pada variabel kepuasan kerja sebesar 4,01 artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada di kuisioner karena skala likert satuan angka 4.

4.4.1 Variabel Motivasi Kerja

Hasil penelitian tentang Penjelasan responden mengenai motivasi kerja dapat dilihat pada Tabel IV.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Motivasi responden dalam bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan fisiologis responden (makanan, pakaian, dan lainnya)	0	0	5	5	15	15	55	55	25	25	4,00
2	Motivasi responden dalam bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan responden akan rasa aman (bisa membeli rumah untuk berteduh, jaminan Kesehatan, dan lainnya)	0	0	1	1	15	15	55	55	29	29	4,12
3	Motivasi responden dalam bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan sosial responden (mempunyai jaringan pertemanan, dan lainnya)	0	0	1	1	13	13	42	42	44	44	4,29
4	Motivasi responden dalam bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan harga diri responden (mendapatkan penghargaan, dan lainnya)	0	0	1	1	10	10	61	61	28	28	4,16
5	Motivasi responden dalam bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan	0	0	5	5	9	9	48	48	38	38	4,19

aktualisasi diri responden (dapat membuktikan mempunyai kinerja yang baik, dan lainnya)												
Rerata												4,15

Sumber : Data diolah 2021)

Berdasarkan tabel IV.6 di atas dapat dijelaskan motivasi responden dalam bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan fisiologis responden (makanan, pakaian, dan lainnya) diperoleh nilai rata-rata 4,00 yang berarti responden menyatakan setuju. Motivasi responden dalam bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan responden akan rasa aman (bisa membeli rumah untuk berteduh, jaminan Kesehatan, dan lainnya) diperoleh nilai rata-rata 4,12 yang berarti responden menyatakan setuju. Motivasi responden dalam bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan sosial responden (mempunyai jaringan pertemanan, dan lainnya) diperoleh nilai rata-rata 4,29 yang berarti responden menyatakan setuju. Motivasi responden dalam bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan harga diri responden (mendapatkan penghargaan, dan lainnya) diperoleh nilai rata-rata 4,16 yang berarti responden menyatakan setuju dan motivasi responden dalam bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri responden (dapat membuktikan mempunyai kinerja yang baik, dan lainnya) diperoleh nilai rata-rata 4,19 yang berarti responden menyatakan setuju. Nilai rerata pada variabel motivasi kerja sebesar 4,15 artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada di kuisioner karena skala likert satuan angka 4.

4.4.2 Variabel Kompensasi

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel kompensasi dapat dilihat pada Tabel IV.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7**Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kompensasi**

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Gaji yang responden terima sudah sesuai dengan kebutuhan responden	0	0	7	7	19	19	55	55	19	19	3,86
2	Upah yang diberikan sudah sesuai dengan kualitas kerja responden	0	0	6	6	13	13	55	55	26	26	4,01
3	Adanya insentif yang diberikan dapat meningkatkan semangat kerja responden	0	0	5	5	20	20	47	47	28	28	3,98
4	Pihak perusahaan memberikan berbagai kompensasi lainnya jika pegawai memiliki prestasi kerja yang tinggi	0	0	4	4	19	19	57	57	20	20	3,93
Rerata												3,95

Sumber : Data diolah 2021)

Berdasarkan tabel IV.7 di atas dapat dijelaskan indikator yang pertama yaitu gaji yang responden terima sudah sesuai dengan kebutuhan responden diperoleh nilai rata-rata 3,86 yang berarti responden menyatakan setuju. Upah yang diberikan sudah sesuai dengan kualitas kerja responden diperoleh nilai rata-rata 4,01 yang berarti responden menyatakan setuju. Adanya insentif yang diberikan dapat meningkatkan semangat kerja responden diperoleh nilai rata-rata 3,98 yang berarti responden menyatakan setuju. Pihak perusahaan memberikan berbagai kompensasi lainnya jika pegawai memiliki prestasi kerja yang tinggi diperoleh nilai rata-rata 3,93, yang berarti responden menyatakan setuju. Nilai rerata pada variabel kompensasi sebesar 3,95 artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada di kuisioner karena skala likert mendekati angka 4.

4.4.3 Variabel Promosi Jabatan

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel promosi jabatan dapat dilihat pada Tabel IV.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Promosi Jabatan

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Jabatan responden saat ini telah sesuai dengan pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada responden	1	1	8	8	24	24	48	48	19	19	3,76
2	Pimpinan telah bertindak tepat dengan memberikan jabatan sesuai dengan kemampuan responden	2	2	5	5	12	12	59	59	22	22	3,94
3	Perusahaan telah melaksanakan promosi jabatan dengan memperhatikan tingkat pendidikan.	3	3	8	8	19	19	40	40	30	30	3,86
4	Pemimpin sudah menetapkan pengalaman sebagai syarat dalam promosi jabatan	4	4	9	9	16	16	52	52	19	19	3,73
5	Perusahaan memperhatikan upaya yang dilakukan pegawai dalam memberikan promosi jabatan.	0	0	4	4	19	19	57	57	20	20	3,93
Rerata												3,84

Sumber : Data diolah 2021)

Berdasarkan tabel IV.8 di atas dapat dijelaskan dari indikator yang pertama bahwa Jabatan responden saat ini telah sesuai dengan pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada responden diperoleh nilai rata-rata 3,76 yang berarti responden menyatakan setuju. Pimpinan telah bertindak tepat dengan memberikan jabatan sesuai dengan kemampuan responden diperoleh nilai rata-rata 3,94 yang berarti responden menyatakan setuju. Perusahaan telah melaksanakan promosi jabatan dengan memperhatikan tingkat pendidikan diperoleh nilai rata-rata 3,84 yang berarti responden menyatakan setuju. Pemimpin sudah menetapkan pengalaman sebagai syarat dalam promosi jabatan diperoleh nilai rata-rata 3,73

yang berarti responden menyatakan setuju. Perusahaan memperhatikan upaya yang dilakukan pegawai dalam memberikan promosi jabatan diperoleh nilai rata-rata 3,93 yang berarti responden menyatakan setuju. Nilai rerata pada variabel promosi jabatan sebesar 3,84 artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada di kuisioner karena skala likert mendekati angka 4.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa motivasi kerja (X_1), kompensasi (X_2) dan promosi jabatan (X_3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Banda Aceh. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel 4.9
Pengaruh variabel bebas terhadap Kepuasan kerja

Nama variabel	B	Std Error	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.
Konstanta	1,455	0,445	3,268	1,985	0,002
Motivasi kerja (X_1)	0,261	0,078	3,366	1,985	0,001
Kompensasi (X_2)	0,405	0,070	5,771	1,985	0,000
Promosi jabatan (X_3)	0,233	0,081	2,877	1,985	0,003

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan hasil SPSS seperti terlihat tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut,

$$Y = 1,455 + 0,261X_1 + 0,405X_2 + 0,233X_3$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

1) Koefesien Regresi (β)

- a. Dalam penelitian nilai konstanta adalah 1,455 artinya bila mana Motivasi kerja (X_1), Kompensasi (X_2) dan Promosi jabatan (X_3), dianggap konstan, maka

Kepuasan kerja pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Banda Aceh, adalah sebesar 1,455 pada satuan skala likert

- b. Koefisien regresi motivasi kerja (X_1) sebesar 0,261. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel motivasi kerja akan menurunkan kepuasan kerja pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Banda Aceh sebesar 26,1% dengan asumsi variabel kompensasi (X_2) dan promosi jabatan (X_3) dianggap konstan.
- c. Koefisien regresi Kompensasi (X_2) sebesar 0,405. Artinya setiap 100 % perubahan dalam variabel kompensasi secara relatif akan meningkatkan kepuasan kerja pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Banda Aceh sebesar 40,5% dengan asumsi variabel motivasi kerja (X_1), dan promosi jabatan (X_3) dianggap konstan
- d. Koefisien regresi promosi jabatan (X_3) sebesar 0,233. Artinya setiap 100 % perubahan dalam variabel promosi jabatan secara relatif akan meningkatkan kepuasan kerja pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Banda Aceh. sebesar 23,3% dengan asumsi variabel motivasi kerja (X_1) dan kompensasi (X_2), dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari ke tiga variabel yang diteliti ternyata variabel kompensasi mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kepuasan kerja pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Banda Aceh, karena diperoleh koefisien regresi sebesar 40,5%

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan

terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

Tabel 4.10
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,585 ^a	,342	,322	,42813

Berdasarkan dari output komputer diatas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,585 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 58,5% ($0,585 \times 100$). Artinya faktor motivasi kerja (X_1), kompensasi (X_2), dan promosi jabatan (X_3) mempunyai hubungan yang sedang terhadap kepuasan kerja pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Banda Aceh.

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,322 artinya bahwa sebesar 32,2% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kepuasan kerja pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Banda Aceh.) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan motivasi kerja (X_1), kompensasi (X_2) dan promosi jabatan (X_3). Sedangkan selebihnya sebesar 67,8% ($100\% - 32,2\%$) dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar tiga variabel seperti dijelaskan di atas seperti pengalaman kerja, prestasi kerja, kemampuan kerja dan promosi jabatan.

4.5.2. Uji Simultan (uji F)

Untuk menguji pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan promosi jabatan secara serempak terhadap kepuasan kerja pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Banda Aceh. digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil Uji serempak dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.
1	Regression	9,153	3	3,051	16,646	2,698	,000 ^b
	Residual	17,597	96	,183			
	Total	26,750	99				

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 16,646 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{table} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 2,698. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{table} , maka F_{hitung} (16,646) lebih besar dari F_{table} (2,698). Keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara serempak variabel motivasi kerja (X_1), kompensasi (X_2) dan promosi jabatan (X_3) berpengaruh sangat nyata (*high significant*) terhadap kepuasan kerja pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Banda Aceh.

4.5.3. Uji Parsial (uji t)

Untuk menguji pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Banda Aceh., digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.9. Dapat diketahui besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Pengaruh Motivasi kerja (X_1)

Pengaruh motivasi kerja (X_1) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.9 nilai t_{hitung} (3,366) > t_{tabel} (1,985), maka keputusannya adalah menolak H_a dan menerima H_0 . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa terdapat pengaruh dan tidak signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Banda Aceh, artinya kebijakan tentang variabel motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Banda Aceh.

2. Pengaruh Kompensasi (X_2)

Pengaruh kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.9 nilai t_{hitung} (5,771) dari nilai t_{tabel} (1,985) nilai t_{hitung} > nilai t_{tabel} , maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa ada pengaruh dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Banda Aceh., artinya kebijakan tentang variabel kompensasi akan mempengaruhi kepuasan kerja pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Banda Aceh.

3. Pengaruh Promosi jabatan (X_3)

Pengaruh promosi jabatan terhadap variabel kepuasan kerja (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.9 nilai t_{hitung} sebesar 2,877 dan nilai signifikansi 0,004 sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% adalah 1,985. oleh karena t_{hitung} (2,877) > t_{tabel} (1,985) maka menolak H_0 dan menerima H_a . Artinya faktor promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Banda Aceh.

4.5.4. Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yaitu motivasi kerja, kompensasi dan promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Banda Aceh. Artinya hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Jaya (2015) dan Saputra (2017) karena variabel yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja. Implikasi dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, emosional dan spiritual pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Banda Aceh sudah baik, seperti pegawai memiliki kemampuan kerja yang baik, Kemampuan dalam menyelesaikan tugas sudah sesuai dengan jabatan dan dapat memahami semua peraturan yang ditetapkan oleh instansi. Kemudian pegawai sadar bahwa tugas yang diberikan oleh pimpinan merupakan tanggung jawab pegawai serta dapat mengatur strategi pegawai dalam meningkatkan kepuasan kerja. Kecerdasan pegawai sangat dibutuhkan untuk kelancaran pegawai dalam menghadapi masalah tugas, kemampuan dalam menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat. Semakin baik Motivasi kerja pegawai maka semakin meningkat kepuasan kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Banda Aceh.
2. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Banda Aceh.
3. Promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Banda Aceh.
4. Motivasi kerja, kompensasi dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh kepuasan kerja pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Banda Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis ingin menyampaikan beberapa saran ke Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Banda Aceh sebagai berikut:

1. Dapat memperhatikan motivasi kerja pegawai misalnya untuk memenuhi kebutuhan fisiologis seperti makanan dan minuman yang sesuai kebutuhan pegawai.
2. Diharapkan dapat meningkatkan kompensasi dengan memberikan gaji kepada pegawai yang sesuai dengan jabatan, kemampuan kerja dan keahlian kerja pegawai.
3. Diharapkan dapat memperh⁵⁷ iosi jabatan pegawai yang sesuai dengan tingkat pendidikan pegawai serta memberikan pelatihan kerja kepada pegawai.

4. Untuk penelitian selanjutnya agar tidak berfokus kepada variabel motivasi kerja, kompensasi dan promosi jabatan secara saja, tapi juga meneliti variabel lainnya seperti kemampuan kerja, pengalaman kerja dan prestasi kerja

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Ardana, K. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta: Graha Ilmu
- Arikunto, Suharsimi, (2019) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- As'ad, Moh. (2017). *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Liberty.
- Dewi, I. S. (2015). *Pengaruh Kepuasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Perilaku Kewargaan Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT Indonesian Knitting Factory Semarang)*. Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Handoko, Hani T. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hartatik, Indah Puji. (2016). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta : Laksana.
- Hasanah, N. (2016). *Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Ditjen Penyelenggara Haji dan Umrah*. Kementerian Republik Indonesia. Skripsi Jurusan Manajemen
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksar.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Jaya, E. G. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Program Studi Manajemen-Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*
- Khotimah, K. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 25 No. 1
- Khusna, N. (2015). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di CV. Sunteak Alliance Jepara)*. Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang

- Malhotra, Naresh K. (2016). *Riset Pemasaran : Pendekatan Terapan*. Jakarta: PT. Indeks.
- Manalu, C. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Divisi Body Repair PT Agung Automall SM. Amin Pekanbaru. *Jurnal Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan- Universitas Riau*
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu. (2018). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: rafika ADITAMA
- Mariyanti, E. (2016). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada Perawat Rumah Sakit Swasta Di Kota Padang). *Jurnal KomTekInfo Fakultas Ilmu Komputer, Volume 1, No. 1*
- Martoyo, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. Yogyakarta : PT. BPFE.
- Mulyawati. (2016). Pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap motivasi kerja karyawan di bagian spinning pada PT Hanil Indonesia Boyalali. *Skripsi FKIP Surakarta. Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Noor, S. (2017) dengan judul “Pengaruh Mutasi, Promosi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Banjar baru. *Jurnal Manajemen*
- Pratiwi, Annisa. (2014). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan)*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Putri, A. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Hotel Grand Rocky Bukittinggi. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi Vol. 1, No. 1*
- Ristati. (2015). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Situasional dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi Produksi PT. Arun NGL Lhokseumawe. *Jurnal Visioner & Strategis Volume 2, Nomor 1, ISSN: 2338-2864 p. 57-68*.
- Rivai, Veithzal. & Sagala, E.J. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Sabar, Navathrin dkk, 2017. Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Utara) *Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 404- 413*.

- Saputra, D. G. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 2
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: BumiAksara.
- Sihombing. (2016). Pengaruh Keterlibatan dalam Pengambilan Keputusan, Penilaian pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Pamong Praja. *Jurnal Ekonomi Manajemen*
- Slamet, Achmad. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UNNESPRESS, Semarang:
- Suamba, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Promosi Jabatan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 3
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang, (2016), *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, CAPS, Jakarta
- Wijono, Sutarto. (2016). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Kencana : Jakarta
- Yunanda. N. A. (2015). penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Perum Jasa Tirta I Malang Bagian Laboratorium Kualitas Air). *Artikel Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya*

Lampiran 1 Kuisisioner

Kuisisioner ini dimaksudkan untuk penulisan karya akhir yang bersifat ilmiah sebagai persyaratan tugas akhir pada Universitas Muhammadiyah Aceh, yang difokuskan pada bidang manajemen.

Petunjuk pengisian : Beri tanda (√) pada *coulum*, yang sesuai dengan pertanyaan yang dipilih berdasarkan kondisi instansi repsonden.

1. Identitas Responden

1. Umur

- a. 20-25 Tahun ☐
- b. 26-31 Tahun ☐
- c. 32-37 Tahun ☐
- d. 38-43 Tahun ☐
- e. 44-50 Tahun ☐
- f. ≥ 50 Tahun ☐

2. Jenis kelamin

- a. Pria ☐
- b. Wanita ☐

3. Status perkawinan

- a. Belum menikah ☐
- b. Menikah ☐

4. Tingkat Pendidikan

- a. SLTA ☐
- b. Diploma (D3) ☐
- c. Sarjana (S1) ☐
- d. PascaSarjana (S2)- (S3) ☐

5. Penghasilan perbulan

- a. Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000 ☐
- b. Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000 ☐
- c. >Rp. 5.500.000 ☐

Keterangan

Sangat tidak setuju	1
Tidak setuju	2
Kurang setuju	3
Setuju	4
Sangat setuju	5

A. Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya saat ini					
2	Gaji yang saya terima sesuai dengan kebutuhan saya					
3	Saya merasa puas dengan ketegasan pimpinan terhadap pegawai					
4	Saya merasa puas dengan hubungan saya dan rekan kerja					
5	Kondisi pekerjaan saya saat ini dapat meningkatkan semangat saya dalam menyelesaikan tugas					

B. Motivasi Kerja (X1)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Motivasi saya dalam bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan fisiologis saya (makanan, pakaian, dan lainnya)					
2	Motivasi saya dalam bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan saya akan rasa aman (bisa membeli rumah untuk berteduh, jaminan Kesehatan, dan lainnya)					
3	Motivasi saya dalam bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan sosial saya (mempunyai jaringan pertemanan, dan lainnya)					
4	Motivasi saya dalam bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan harga diri saya (mendapatkan penghargaan, dan lainnya)					
5	Motivasi saya dalam bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri saya (dapat membuktikan mempunyai kinerja yang baik, dan lainnya)					

C. Kompensasi (X2)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan kebutuhan saya					
2	Upah yang diberikan sudah sesuai dengan kualitas kerja saya					
3	Adanya insentif yang diberikan dapat meningkatkan semangat kerja saya					
4	Pihak perusahaan memberikan berbagai kompensasi lainnya jika pegawai memiliki prestasi kerja yang tinggi					

D. Promosi Jabatan (X3)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Jabatan saya saat ini telah sesuai dengan pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada saya					
2	Pimpinan telah bertindak tepat dengan memberikan jabatan sesuai dengan kemampuan saya					
3	Perusahaan telah melaksanakan promosi jabatan dengan memperhatikan tingkat pendidikan.					
4	Pemimpin sudah menetapkan pengalaman sebagai syarat dalam promosi jabatan					
5	Perusahaan memperhatikan upaya yang dilakukan pegawai dalam memberikan promosi jabatan.					

Lampiran 2 Tabulasi Data

NO	Karakteristik					Pernyataan					Y	Pernyataan					X1	Pernyataan				X2	Pernyataan					X3
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	A1	A2	A3	A4	A5		B1	B2	B3	B4	B5		C1	C2	C3	C4		D1	D2	D3	D4	D5	
1	3	1	2	1	3	5	2	4	5	5	4,20	5	5	5	5	5	5,00	2	2	3	3	2,50	2	1	1	2	3	1,80
2	3	1	2	1	3	4	2	5	5	5	4,20	4	4	5	4	5	4,40	3	3	2	2	2,50	1	2	2	1	2	1,60
3	3	1	2	1	5	4	3	4	4	4	3,80	4	4	4	5	5	4,40	2	2	3	4	2,75	2	3	3	2	4	2,80
4	5	2	2	2	3	3	3	4	4	4	3,80	4	4	4	4	5	4,20	3	2	3	3	2,75	4	4	3	3	3	3,40
5	4	1	2	1	3	4	4	3	4	4	3,80	4	4	5	5	5	4,60	2	3	3	3	2,75	3	4	4	3	3	3,40
6	2	2	1	1	3	5	5	4	5	5	4,80	4	4	5	5	5	4,60	4	4	3	4	3,75	3	2	2	4	4	3,00
7	1	1	2	1	4	2	2	3	4	4	3,00	5	4	5	4	4	4,40	4	3	4	5	4,00	3	4	4	4	5	4,00
8	5	1	2	3	3	2	3	4	5	3	3,40	5	4	5	4	4	4,40	4	5	5	5	4,75	2	4	3	3	5	3,40
9	1	1	1	1	3	4	4	4	4	4	4,00	5	5	5	5	5	5,00	4	4	4	4	4,00	3	4	3	2	4	3,20
10	3	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4,00	5	4	4	4	5	4,40	4	5	4	4	4,25	3	4	4	4	4	3,80
11	4	1	2	3	4	4	4	5	5	3	4,20	3	3	3	3	3	3,00	4	4	4	4	4,00	2	3	2	1	4	2,40
12	2	1	2	1	5	4	3	3	5	4	3,80	4	5	5	4	4	4,40	4	4	3	4	3,75	2	2	1	2	4	2,20
13	5	1	2	1	3	4	4	5	5	4	4,40	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	3	2	2	3	4	2,80
14	4	2	2	3	4	3	3	3	3	4	3,20	4	4	4	4	4	4,00	4	4	3	3	3,50	3	1	2	1	3	2,00
15	5	2	2	1	4	4	4	3	4	4	3,80	4	4	5	5	4	4,40	4	4	5	4	4,25	4	4	4	4	4	4,00
16	3	1	2	1	3	3	4	4	4	4	3,80	3	5	3	3	3	3,40	3	4	4	4	3,75	2	3	3	2	4	2,80
17	5	1	2	1	4	4	4	5	4	4	4,20	4	5	5	4	5	4,60	4	4	4	4	4,00	3	4	3	2	4	3,20
18	2	1	1	3	4	5	4	5	4	4	4,40	4	4	5	4	5	4,40	4	4	4	4	4,00	2	4	3	4	4	3,40
19	6	1	2	1	5	3	3	4	4	5	3,80	3	4	5	4	5	4,20	4	4	4	4	4,00	3	4	2	3	4	3,20
20	5	2	2	4	3	5	5	4	4	4	4,40	5	3	4	4	4	4,00	5	5	5	4	4,75	3	4	3	4	4	3,60
21	3	1	2	1	3	5	4	4	4	4	4,20	4	3	4	4	4	3,80	5	4	5	4	4,50	3	4	3	2	4	3,20
22	4	1	2	3	3	5	5	4	4	4	4,40	4	4	5	4	5	4,40	3	3	5	3	3,50	3	3	2	3	3	2,80
23	5	1	2	3	4	4	4	5	4	4	4,20	5	3	5	5	5	4,60	4	3	4	3	3,50	3	4	3	2	3	3,00
24	3	1	2	3	4	4	4	5	4	5	4,40	5	5	3	3	5	4,20	3	4	4	4	3,75	4	4	3	2	4	3,40
25	2	1	2	1	4	3	4	5	3	4	3,80	4	3	5	5	5	4,40	5	4	5	3	4,25	4	3	1	1	3	2,40
26	1	1	1	1	3	4	4	4	4	3	3,80	2	3	3	4	3	3,00	4	4	4	4	4,00	3	3	3	3	4	3,20
27	2	1	1	1	4	3	4	3	4	3	3,40	4	4	4	4	4	4,00	4	5	5	5	4,75	4	4	4	4	5	4,20
28	5	2	2	4	4	4	4	5	3	5	4,20	4	4	5	5	4	4,40	4	5	5	5	4,75	5	5	5	4	5	4,80
29	2	1	2	1	3	3	3	4	4	4	3,60	4	4	5	4	4	4,20	3	2	3	3	2,75	4	5	5	4	3	4,20
30	5	1	2	1	5	3	3	5	5	3	3,80	4	3	5	5	4	4,20	4	4	3	3	3,50	3	3	3	3	3	3,00
31	3	1	2	3	4	4	4	5	5	4	4,40	5	4	5	4	4	4,40	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
32	4	2	2	3	5	4	4	3	3	4	3,60	4	4	4	3	5	4,00	4	4	5	4	4,25	4	4	4	4	4	4,00
33	4	1	2	1	4	4	4	3	3	5	3,80	5	4	4	5	5	4,60	3	4	4	4	3,75	2	3	2	4	4	3,00
34	2	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4,00	4	5	5	5	5	4,80	4	5	5	4	4,50	3	3	3	3	4	3,20
35	3	2	2	2	4	5	5	5	4	4	4,60	5	4	4	4	5	4,40	3	5	5	5	4,50	5	5	5	5	5	5,00
36	3	1	2	1	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	5	5	4,40	5	4	4	5	4,50	4	3	3	4	5	3,80
37	2	1	2	3	4	4	4	5	4	5	4,40	5	5	4	4	4	4,40	4	4	5	4	4,25	4	4	4	4	4	4,00
38	6	1	2	3	4	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	4	4	4,60	4	4	4	4	4,00	4	4	4	3	4	3,80
39	5	1	2	1	4	4	4	4	5	4	4,20	5	4	4	4	5	4,40	4	4	4	5	4,25	3	4	4	4	5	4,00
40	5	1	2	1	4	5	5	5	4	4	4,60	5	5	5	5	5	5,00	4	4	4	4	4,00	5	4	4	4	4	4,20
41	2	1	1	3	3	5	4	4	4	5	4,40	5	5	5	5	4	4,80	5	4	5	5	4,75	4	4	5	4	5	4,40
42	2	1	2	2	4	4	4	4	5	4	4,20	3	4	4	4	3	3,60	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
43	3	2	2	3	4	4	4	4	4	5	4,20	4	5	5	4	5	4,60	5	5	4	5	4,75	5	5	5	5	5	5,00
44	3	1	2	1	4	4	4	4	5	5	4,40	4	5	5	4	4	4,40	4	5	4	4	4,25	3	5	5	5	4	4,40
45	4	1	2	1	4	3	3	4	4	4	3,60	4	5	5	4	5	4,60	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
46	4	1	2	1	4	4	4	4	5	4	4,20	5	4	5	5	4	4,60	5	5	5	4	4,75	4	4	4	4	4	4,00
47	2	1	2	3	3	5	4	4	4	4	4,20	4	5	5	4	5	4,60	4	5	5	4	4,50	4	4	4	4	4	4,00
48	2	1	1	1	4	5	4	4	4	4	4,20	4	4	4	4	5	4,20	4	4	5	4	4,25	4	4	4	4	4	4,00
49	5	1	2	1	4	5	5	5	4	4	4,60	4	4	5	4	5	4,40	5	5	4	5	4,75	4	4	4	4	5	4,20
50	5	2	2	3	4	4	4	5	4	4	4,20	5	4	4	5	5	4,60	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
51	2	1	1	1	3	4	4	5	4	4	4,20	4	5	5	5	5	4,80	4	4	4	4	4,00	4	5	5	5	4	4,60
52	4	1	2	1	4	4	5	4	5	5	4,60	5	5	5	5	5	5,00	4	4	4	4	4,00	4	4	5	5	4	4,40
53	2	1	1	1	3	5	4	4	4	4	4,20	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	5	5	5	5	4	4,80
54	2	1	2	3	4	4	5	4	4	3	4,00	4	5	5	5	5	4,80	4	4	4	4	4,00	5	5	5	5	4	4,80
55	5	2	2	1	4	5	5	4	4	3	4,20	3	3	3	3	3	3,00	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00
56	2	1	1	3	3	4	4	4	4	3	3,80	3	4	4	5	4	4,00	4	4	4	4	4,00	5	4	5	4	4	4,40
57	2	1	2	1	4	4	5	4	4	4	4,20	3	4	4	4	4	3,80	4	5	4	3	4,00	4	4	4	4	3	3,80
58	3	1	2	3	4	3	3	5	5	2	3,60	4	3	3	3	4	3,60	3	3	3	3	3,00	5	5	5	5	3	4,60
59	2	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	3	4	4	3,80	4	3	4	4	3,75	5	5	5	5	4	4,80
60	3	2	2	1	4	4	4	4	3	3	3,60	4	4	4	4	5	4,20	3	4	3	3	3,25	5	5	5	5	3	4,60

61	2	1	2	3	4	3	3	3	3	3	3,00	5	4	5	5	4	4,60	3	4	3	3	3,25	4	4	4	4	3	3,80
62	4	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4,00	4	5	4	4	4	4,20	3	4	3	4	3,50	4	4	3	4	4	3,80
63	4	2	2	3	4	3	3	3	3	5	3,40	4	5	4	4	5	4,40	3	4	2	3	3,00	4	4	4	4	3	3,80
64	4	1	2	1	3	4	3	3	3	5	3,60	4	4	4	4	4	4,00	3	4	3	4	3,50	4	4	3	3	4	3,60
65	5	1	2	1	4	5	5	3	4	4	4,20	4	4	4	4	4	4,00	4	5	4	4	4,25	4	4	5	4	4	4,20
66	3	1	2	3	4	4	5	2	3	4	3,60	4	5	4	5	4	4,40	4	5	4	4	4,25	3	4	4	4	4	3,80
67	4	1	2	3	4	4	4	3	4	4	3,80	3	4	4	4	4	3,80	4	5	4	4	4,25	4	4	4	4	4	4,00
68	3	1	2	2	4	4	4	4	4	3	3,80	3	2	3	3	2	2,60	5	4	4	5	4,50	4	4	4	4	5	4,20
69	5	2	2	1	4	4	5	4	4	4	4,20	4	4	4	4	4	4,00	4	4	5	4	4,25	4	4	4	4	4	4,00
70	5	1	2	3	4	4	4	4	4	3	3,80	2	3	3	2	2	2,40	4	4	4	4	4,00	5	5	5	4	4	4,60
71	3	2	2	1	4	2	3	4	5	3	3,40	3	3	3	3	3	3,00	3	4	2	2	2,75	5	4	5	4	2	4,00
72	4	1	2	1	5	4	4	5	4	3	4,00	4	4	4	4	3	3,80	4	4	4	4	4,00	3	3	5	3	4	3,60
73	4	1	1	1	4	3	3	4	4	4	3,60	5	5	5	4	4	4,60	2	3	2	3	2,50	4	3	4	3	3	3,40
74	1	1	2	3	4	3	3	2	2	3	2,60	4	5	5	4	4	4,40	2	3	3	3	2,75	3	4	4	4	3	3,60
75	1	2	2	1	5	4	4	4	4	3	3,80	3	3	3	3	2	2,80	3	4	4	4	3,75	5	4	5	3	4	4,20
76	4	1	2	2	4	5	4	2	3	4	3,60	4	4	4	4	3	3,80	5	3	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
77	4	1	2	3	4	4	4	3	3	4	3,60	4	4	4	4	4	4,00	4	3	5	4	4,00	4	5	5	5	4	4,60
78	5	2	2	1	3	3	3	4	4	2	3,20	2	3	2	4	4	3,00	3	3	3	2	2,75	4	5	5	5	2	4,20
79	5	1	2	1	4	4	3	4	4	3	3,60	3	3	3	3	2	2,80	4	4	4	4	4,00	3	2	3	3	4	3,00
80	2	1	1	3	4	4	4	5	4	5	4,40	5	5	5	5	4	4,80	4	2	4	4	3,50	4	4	3	3	4	3,60
81	4	2	2	1	4	2	3	3	2	3	2,60	4	3	3	4	2	3,20	2	2	2	2	2,00	4	4	4	4	2	3,60
82	3	1	2	1	3	3	3	4	4	4	3,60	4	4	4	4	4	4,00	3	4	3	3	3,25	4	4	5	4	3	4,00
83	1	1	1	3	3	4	4	4	4	3	3,80	4	4	4	3	4	3,80	5	5	5	5	5,00	3	4	4	4	5	4,00
84	3	2	2	1	4	3	2	2	2	3	2,40	3	4	4	4	4	3,80	2	3	3	3	2,75	4	5	5	4	3	4,20
85	4	1	2	2	4	3	3	3	3	5	3,40	5	4	4	4	4	4,20	4	4	4	3	3,75	3	5	5	5	3	4,20
86	1	1	2	3	5	3	4	5	5	4	4,20	4	4	5	4	3	4,00	4	4	3	4	3,75	5	4	4	5	4	4,40
87	5	1	2	1	3	5	5	5	5	5	5,00	4	4	4	4	4	4,00	3	4	4	4	3,75	4	4	5	4	4	4,20
88	4	2	2	3	4	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
89	5	2	2	1	4	4	3	4	5	5	4,20	5	4	5	4	5	4,60	4	4	4	4	4,00	4	4	4	5	4	4,20
90	3	2	2	1	3	4	3	4	4	4	3,80	4	5	4	4	5	4,40	4	5	4	4	4,25	4	4	4	4	4	4,00
91	1	1	2	1	4	4	4	4	4	3	3,80	2	4	4	4	4	3,60	4	5	5	5	4,75	5	4	5	5	5	4,80
92	2	1	1	2	4	4	5	4	3	5	4,20	4	5	5	5	5	4,80	4	4	3	4	3,75	4	4	4	4	4	4,00
93	1	1	2	1	5	4	4	4	4	5	4,20	3	4	5	4	4	4,00	5	5	5	5	5,00	5	5	4	5	5	4,80
94	1	1	1	1	3	4	5	5	5	4	4,60	2	4	4	4	4	3,60	5	5	5	5	5,00	4	5	4	4	5	4,40
95	3	2	2	1	4	5	5	5	5	5	5,00	4	5	5	5	5	4,80	5	5	5	5	5,00	4	4	4	4	5	4,20
96	4	1	2	1	4	5	5	5	5	5	5,00	4	5	5	5	4	4,60	5	4	5	4	4,50	5	5	5	4	4	4,60
97	1	1	2	1	5	4	4	5	5	4	4,40	4	4	5	4	4	4,20	4	4	4	4	4,00	4	5	5	4	4	4,40
98	5	1	2	1	3	5	5	5	5	5	5,00	4	4	4	4	4	4,00	5	5	5	5	5,00	4	4	5	4	5	4,40
99	4	2	2	1	4	5	5	5	4	4	4,60	4	4	4	4	4	4,00	5	5	5	5	5,00	5	5	4	5	5	4,80
100	5	2	2	1	4	5	5	5	5	5	5,00	3	4	4	4	4	3,80	5	5	5	5	5,00	4	4	4	4	5	4,20

Lampiran 3 Frequencies Identitas Responden

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 tahun	11	11,0	11,0	11,0
	26-31 tahun	21	21,0	21,0	32,0
	32-37 tahun	21	21,0	21,0	53,0
	38-43 tahun	22	22,0	22,0	75,0
	44-50 tahun	23	23,0	23,0	98,0
	> 51 tahun	2	2,0	2,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	72	72,0	72,0	72,0
	Wanita	28	28,0	28,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum menikah	17	17,0	17,0	17,0
	Menikah	83	83,0	83,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	60	60,0	60,0	60,0
	Diploma	7	7,0	7,0	67,0
	Sarjana	31	31,0	31,0	98,0
	Pasca Sarjana	2	2,0	2,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Penghasilan Perbulan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000	29	29,0	29,0	29,0
	Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000	61	61,0	61,0	90,0
	>Rp. 5.500.000	10	10,0	10,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Lampiran 4 Frequencies Kepuasan Kerja (Y)

A1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	4,0	4,0	4,0
	KS	19	19,0	19,0	23,0
	S	53	53,0	53,0	76,0
	SS	24	24,0	24,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	4,0	4,0	4,0
	KS	23	23,0	23,0	27,0
	S	50	50,0	50,0	77,0
	SS	23	23,0	23,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	4,0	4,0	4,0
	KS	16	16,0	16,0	20,0
	S	48	48,0	48,0	68,0
	SS	32	32,0	32,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

A4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3,0	3,0	3,0
	KS	14	14,0	14,0	17,0
	S	56	56,0	56,0	73,0
	SS	27	27,0	27,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

A5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,0	2,0	2,0
	KS	21	21,0	21,0	23,0
	S	51	51,0	51,0	74,0
	SS	26	26,0	26,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Lampiran 5 Frequencies Motivasi Kerja (X1)

B1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	5,0	5,0	5,0
	KS	15	15,0	15,0	20,0
	S	55	55,0	55,0	75,0
	SS	25	25,0	25,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,0	1,0	1,0
	KS	15	15,0	15,0	16,0
	S	55	55,0	55,0	71,0
	SS	29	29,0	29,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,0	1,0	1,0
	KS	13	13,0	13,0	14,0
	S	42	42,0	42,0	56,0
	SS	44	44,0	44,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

B4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,0	1,0	1,0
	KS	10	10,0	10,0	11,0
	S	61	61,0	61,0	72,0
	SS	28	28,0	28,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

B5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	5,0	5,0	5,0
	KS	9	9,0	9,0	14,0
	S	48	48,0	48,0	62,0
	SS	38	38,0	38,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Lampiran 6 Frequencies Kompensasi (X2)

C1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	7,0	7,0	7,0
	KS	19	19,0	19,0	26,0
	S	55	55,0	55,0	81,0
	SS	19	19,0	19,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

C2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	6,0	6,0	6,0
	KS	13	13,0	13,0	19,0
	S	55	55,0	55,0	74,0
	SS	26	26,0	26,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

C3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	5,0	5,0	5,0
	KS	20	20,0	20,0	25,0
	S	47	47,0	47,0	72,0
	SS	28	28,0	28,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

C4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	4,0	4,0	4,0
	KS	19	19,0	19,0	23,0
	S	57	57,0	57,0	80,0
	SS	20	20,0	20,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Lampiran 7 Frequencies Promosi Jabatan (X3)

D1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,0	1,0	1,0
	TS	8	8,0	8,0	9,0
	KS	24	24,0	24,0	33,0
	S	48	48,0	48,0	81,0
	SS	19	19,0	19,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

D2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2,0	2,0	2,0
	TS	5	5,0	5,0	7,0
	KS	12	12,0	12,0	19,0
	S	59	59,0	59,0	78,0
	SS	22	22,0	22,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

D3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	3,0	3,0	3,0
	TS	8	8,0	8,0	11,0
	KS	19	19,0	19,0	30,0
	S	40	40,0	40,0	70,0
	SS	30	30,0	30,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

D4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	4,0	4,0	4,0
	TS	9	9,0	9,0	13,0
	KS	16	16,0	16,0	29,0
	S	52	52,0	52,0	81,0
	SS	19	19,0	19,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

D5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	4,0	4,0	4,0
	KS	19	19,0	19,0	23,0
	S	57	57,0	57,0	80,0
	SS	20	20,0	20,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Lampiran 8 Validitas dan Reliability Kepuasan Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,706	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	3,97	,771	100
A2	3,92	,787	100
A3	4,08	,800	100
A4	4,07	,728	100
A5	4,01	,745	100

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	16,08	4,297	,583	,605
A2	16,13	4,458	,505	,639
A3	15,97	4,413	,506	,638
A4	15,98	4,828	,436	,668
A5	16,04	5,211	,491	,723

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20,05	6,755	2,599	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	133,750	99	1,351		
Within People					
Between Items	1,820	4	,455	1,145	,335
Residual	157,380	396	,397		
Total	159,200	400	,398		
Total	292,950	499	,587		

Grand Mean = 4,01

Lampiran 9 Validitas dan Reliability Motivasi Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,826	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	4,00	,778	100
B2	4,12	,686	100
B3	4,29	,729	100
B4	4,16	,631	100
B5	4,19	,800	100

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	16,76	5,194	,564	,810
B2	16,64	5,485	,574	,804
B3	16,47	4,979	,704	,767
B4	16,60	5,556	,621	,794
B5	16,57	4,833	,661	,780

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20,76	7,800	2,793	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	154,448	99	1,560	4,113	,003
Within People Between Items	4,468	4	1,117		
Residual	107,532	396	,272		
Total	112,000	400	,280		
Total	266,448	499	,534		

Grand Mean = 4,15

Lampiran 10 Validitas dan Reliability Kompensasi (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,868	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	3,86	,804	100
C2	4,01	,798	100
C3	3,98	,829	100
C4	3,93	,742	100

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	11,92	4,135	,747	,820
C2	11,77	4,401	,653	,858
C3	11,80	4,061	,742	,823
C4	11,85	4,371	,742	,824

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
15,78	7,224	2,688	4

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	178,790	99	1,806		
Within People				1,806	,146
Between Items	1,290	3	,430		
Residual	70,710	297	,238		
Total	72,000	300	,240		
Total	250,790	399	,629		

Grand Mean = 3,95

Lampiran 11 Validitas dan Reliability Promosi Jabatan (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,840	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
D1	3,76	,889	100
D2	3,94	,851	100
D3	3,86	1,035	100
D4	3,73	1,004	100
D5	3,93	,742	100

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D1	15,46	8,291	,695	,794
D2	15,28	8,163	,772	,775
D3	15,36	7,202	,786	,765
D4	15,49	7,404	,774	,769
D5	15,29	10,996	,422	,898

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19,22	12,638	3,555	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	250,232	99	2,528	2,286	,060
Within People	3,692	4	,923		
Residual	159,908	396	,404		
Total	163,600	400	,409		
Total	413,832	499	,829		

Grand Mean = 3,84

Lampiran 12 Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Promosi Jabatan (X3), Motivasi Kerja (X1), Kompensasi (X2) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,585 ^a	,342	,322	,42813

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

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9,153	3	3,051	16,646	,000 ^b
	Residual	17,597	96	,183		
	Total	26,750	99			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan (X3), Motivasi Kerja (X1), Kompensasi (X2)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,455	,445		3,268	,002
	Motivasi Kerja (X1)	,261	,078	,281	3,366	,001
	Kompensasi (X2)	,405	,070	,523	5,771	,000
	Promosi Jabatan (X3)	,233	,081	,245	2,877	,003

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

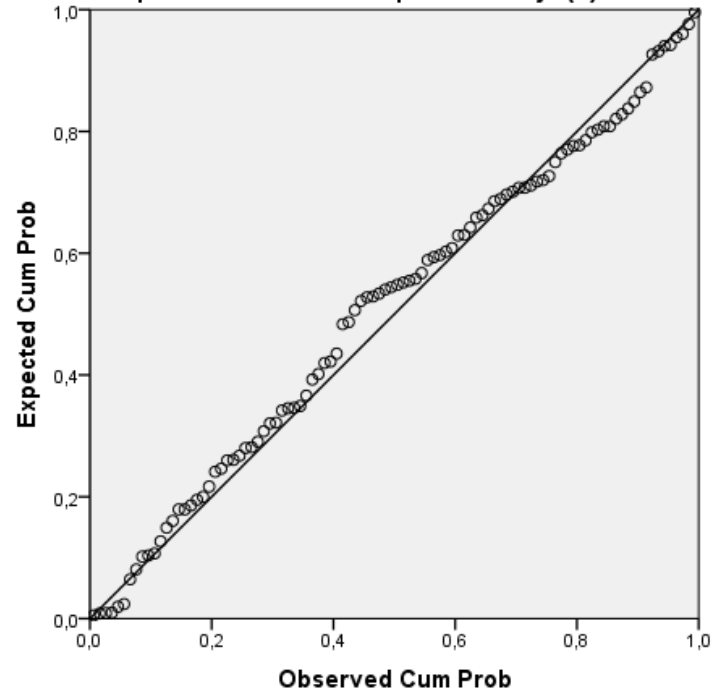
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi Kerja (X1)	,987	1,014
	Kompensasi (X2)	,834	1,199
	Promosi Jabatan (X3)	,826	1,211

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

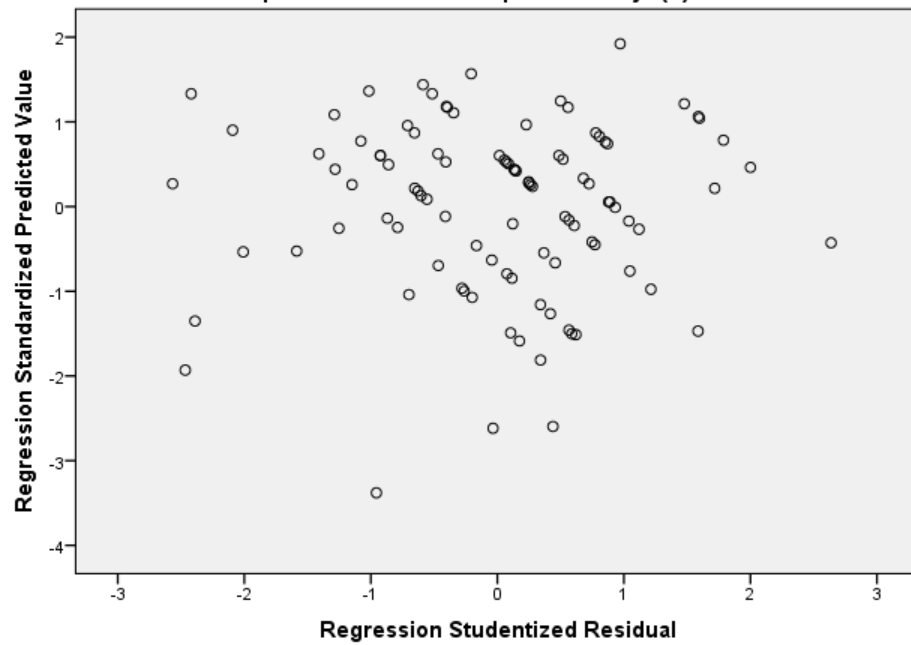
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)



Scatterplot

Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)



Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

NILAI T TABEL

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	73	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80-84	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	96	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,194
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,254		
26	0,388	50	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel