

# Pengaruh Promosi Jabatan, Penghargaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Wan Qian

Sofian Sugioko<sup>1)</sup> Rani<sup>2)</sup>

<sup>1)2)</sup>Universitas Buddhi Dharma

Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

<sup>1)</sup>sofian.sugioko@buddhidharma.ac.id

<sup>2)</sup>ranitirtawijaya@gmail.com

Rekam jejak artikel:

Terima 30 Oktober 2021;  
Perbaikan 30 Oktober 2021;  
Diterima 5 Desember 2021;  
Tersedia online 15 Desember 2021

Kata kunci: {Promosi Jabatan,  
Penghargaan, Lingkungan Kerja,  
Kepuasan Kerja Karyawan}

Promosi Jabatan  
Penghargaan  
Lingkungan Kerja  
Kepuasan Kerja Karyawan

## Abstrak

Tujuan kajian ini ialah guna mengetahui seberapa besar Dampak Promosi Jabatan, Penghargaan, dan Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja pegawai CV.WAN QIAN. Kajian ini menggunakan 76 responden. Teknik analisis data yang digunakan antara lain : Uji validitas, uji realibilitas, uji model statistik (analisis regresi linear sederhana dan regresi linear berganda), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas), dan uji hipotetsis (uji F, uji T dan uji koefisien determinasi). Dengan menggunakan alat bantu pengolahan data SPSS versi 25. Selanjutnya guna uji T (uji parsial) guna promosi jabatan terhadap kepuasan pegawai sebesar 7.927 Thitung > 1.666 Ttabel penghargaan terhadap kepuasan pegawai sebesar 6.171 Thitung > 1.666 Ttabel, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 8.750 Thitung > 1.666 Ttabel. Kemudian guna uji F didapatkan nilai Fhitung > Ftabel atau 40.352 > 2,73. Dengan demikian promosi jabatan, penghargaan, dan lingkungan kerja secara simultan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

## I. PENDAHULUAN

Kebutuhan akan tenaga kerja di Indonesia saat ini masih meningkat. Hal ini terbukti dengan makin banyaknya perusahaan nasional maupun multinasional yang mulai berinvestasi guna membuka usaha di Indonesia. Hal ini tentunya akan berakibat pada makin terbukanya kesempatan kerja guna sumber daya manusia. Dewasa ini, didalam sebuah organisasi kian mengakui pentingnya sumber daya manusia serta menjadi dianggap sebagai inti dari organisasi tersebut. SDM sangat erat di tiap sumber daya organisasi yang ada, menjadi sesuatu yang menentukan eksistensi serta fungsinya didalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia memegang peranan penting didalam aktivitas organisasi, sehingga perlu mengatur sumber daya manusia dengan maksimal, sebab factor utama keberhasilan sebuah organisasi tidak cuma terletak pada kecanggihan teknologinya serta ketersediaan pendanaan, tetapi manusia pun memegang peran yang vital. Semua aktivitas serta kebijakan yang diambil didalam organisasi hanya demi terwujudnya tujuan organisasi, sehingga dibutuhkan personel yang kompeten yang dapat melakukan aktivitas serta serta penggerak organisasi supaya tetap mampu menunjukkan eksistensinya terus menerus.

Atas dasar ini, perlu direncanakan dan dikelola sumber daya manusia perusahaan yang efektif. Para ahli dibutuhkan agar perusahaan harus dapat mencapai hasil yang efektif. Perusahaan memanfaatkan seluruh sumber dayanya guna menciptakan produk yang dapat dijual, termasuk barang dan jasa. Pengaturan sumber daya tersebut mencakup keuangan, sumber daya material, sumber daya manusia, serta kemampuan teknis dan sistem(Kurnia et al., 2019). Karena perusahaan memiliki sumber daya yang terbatas, sehingga diperlukan kemampuan didalam memanfaatkan serta memaksimalkan fungsinya untuk menjaga keberlangsungan perusahaan. Dari berbagai sumberdaya yang ada pada perusahaan, SDM berada pada tingkatan yang teratas daripada lainnya, pemanfaatan sumber daya lain tak akan efektif jika tidak adanya SDM, terutama dalam menciptakan produknya, namun nyatanya perusahaan tidak sadar akan hal tersebut untuk keberlangsungan usahanya.

\* Corresponding author

doi:

Melakukan pekerjaan ialah sebuah aktivitas yang dijalankan seseorang guna mencukupi kebutuhannya, melalui melakukan hal tersebut seseorang akan mendapatkan gaji, oleh karena menjadi aktivitas penting didalam kehidupan seseorang. Orang yang setuju untuk bekerja harus puas dengan hal itu. Selain itu, kepuasan kerja akan memotivasi karyawan untuk semangat melakukan pekerjaannya yang nantinya mendukung perusahaan memperoleh hasil yang diharapkan. *Today's condition must be better than yesterday and tomorrow's quality of life must be better than today* (Eso et al., 2021, p. 3).

Dalam suatu perusahaan, kepuasan kerja menjadi sebuah hal yang memerlukan fokus semua pihak, sebab kepuasan kerja memiliki dampak signifikan terhadap perilaku individu/pegawai didalam beraktivitas. Ini adalah sesuatu yang sangat penting bagi manajer/atasan karena terkait erat dengan pegawai. Rendahnya kepuasan kerja bisa berakibat tidak baik contohnya ketidakhadiran, perubahan pekerjaan, dan kemalasan (Josephine & -, 2017). Tingginya kepuasan kerja memberikan efek baik serta dinamis, hingga dapat bermanfaat untuk pegawai itu sendiri. Dewasa ini, pegawai tidak cuma menginginkan penghargaan atas layanan yang mereka berikan pada perusahaan, namun menginginkan pengakuan tertentu di tempatnya berkerja. Pegawai menginginkan penghargaan, kebijakan yang berpengaruh pada pekerjaan dan kariernya, teman kerja yang baik, dan gaji yang adil. Perusahaan kemungkinan menganggap bahwa pendapatan, atau gaji menjadi hal pokok mendampaki kepuasan pegawai, sehingga ketika perusahaan merasa telah membayar cukup, perusahaan merasa karyawan telah mencapai kepuasan kerja. Padahal, kepuasan kerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh gaji. Berbagai faktor yang mendampaki kepuasan kerja pegawai, mencakup kecocokan pekerjaan, kebijakan perusahaan (termasuk peluang pertumbuhan), suasana kerja, promosi, dan tingkah laku pimpinan.

CV.WAN QIAN merupakan perusahaan yang bergerak dalam sektor ekspor hasil laut. Berdasarkan hasil observasi di lapangan ditemukan sejumlah masalah terkait pegawai yang memiliki ketidakpuasan pada keputusan yang dikeluarkan oleh pimpinan seperti tidak adanya jenjang karir yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai yang telah bekerja cukup lama, tidak diberikannya penghargaan bagi pegawai yang rajin, tidak ada bonus yang dibagikan ketika omset penjualan mencapai target dan pegawai mengeleuh mengenai lingkungan kerja yang membuat pegawai tidak nyaman didalam melakukan pekerjaannya seperti pencahayaan ruangan kerja yang kurang, kursi dan meja yang sudah rusak diletakan sembarangan serta berkas atau *file* berserakan dimana-mana.

Perusahaan tidak dapat mencapai tujuan organisasi tanpa kontribusi dari pegawai guna membantu mewujudkan tujuan organisasi. Tapi pada kenyataannya dari hasil kajian tersebut dapat dilihat bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai terbilang rendah bisa ditunjukkan dengan adanya ketidakpuasan pegawai terkait nilai upah yang didapatkan, pegawai yang kurang memiliki semangat didalam bekerja, pegawai merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja yang tidak rapih, tidak adanya bonus yang diberikan bagi pegawai yang berprestasi serta pegawai yang berprestasi sulit guna menerima kenaikan jabatan.

Umumnya promosi dikaitkan dengan tugas, tanggung jawab dan kewenangan yang lebih tinggi dari posisinya terdahulu serta adanya kenaikan gaji maupun kemudahan lainnya. Kriteria didalam melakukan promosi umumnya dinilai dari : prestasi kerja, pengalaman, loyalitas dan masa kerja. Pada CV.WAN QIAN tidak adanya promosi yang diberikan kepada pegawai meskipun pegawai tersebut berprestasi dan sudah mengabdikan cukup lama pada perusahaan tersebut. Hal ini menyebabkan pegawai merasa tidak puas karena tidak ada kesempatan guna bersaing secara sehat dan bekerja lebih baik sehingga semangat kerja pegawai pun menurun.

Penghargaan (*reward*) merupakan suatu bentuk apresiasi perusahaan terhadap kinerja pegawai yang bertujuan guna meningkatkan kinerja mereka dan menumbuhkan rasa loyalitas terhadap perusahaan. Penghargaan pada umumnya diberikan kepada pegawai yang memiliki prestasi didalam bekerja. Penghargaan ini dapat berupa sejumlah uang, asuransi, piagam penghargaan, bonus, barang, jenjang karir yang lebih tinggi maupun perjalanan wisata. Dengan memberikan penghargaan, berpengaruh besar didalam peningkatan kepuasan pegawai. Sebab prinsipnya pegawai menginginkan pengakuan atas hasil kerjanya. Dengan memberikan penghargaan dari pihak manajemen berdampak sekali terhadap kepuasan kerja pegawai sebab mungkin bagi beberapa orang gaji tidak begitu berarti namun penghargaan atas hasil kerja jauh lebih dibutuhkan guna mendorong semangat kerja. CV. WAN QIAN ini belum memberikan penghargaan apapun kepada pegawai yang berprestasi dan rajin dalam bekerja sehingga mengakibatkan pegawai merasa tidak puas karena hasil kerjanya tidak dihargai dan diberikan pengakuan.

Lingkungan kerja juga berperan dalam pembentukan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kurang baik akan menciptakan kondisi yang kurang menyenangkan dan pada akhirnya akan mendampaki kepuasan kerja pegawai. Di dalam sebuah perusahaan seringkali faktor lingkungan kerja menjadi hal yang berdampak terhadap kepuasan kerja pegawai yang berdampak pada kinerja dan produktivitas pegawai tersebut. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan optimal, sehat aman dan nyaman. Lingkungan kerja di CV.WAN QIAN kondisinya saat ini ruangan tempat kerja pegawai sempit, pencahayaan ruang kerja yang kurang, kursi, dan meja yang rusak diletakan sembarangan dan berkas *file* berserakan lantai . Kondisi seperti itu membuat

pegawai merasa tidak nyaman dalam melakukan pekerjaannya sehingga menciptakan rasa tidak puas yang berdampak pada menurunnya semangat kerja pegawai dan fokus pegawai didalam melakukan pekerjaannya.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### **Promosi Jabatan**

Promosi ialah suatu kenaikan pada posisi seorang pegawai dari posisi sebelumnya ke posisi yang lebih tinggi, promosi tersebut bisa berupa kenaikan jabatan dari rendah ke posisi yang lebih tinggi.

Menurut (Siagian, 2016) menyatakan bahwa :

“Promosi jabatan ialah pemindahan pegawai atau pegawai, dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggungjawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang di duduki sebelumnya”.

### **Penghargaan**

Penghargaan merupakan suatu bentuk pengakuan atas prestasi tertentu yang diberikan dalam bentuk materi dan non materi dari perusahaan/organisasi dengan tujuan agar mereka dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

Menurut Handoko (Nisa, 2019, p. 14) menyatakan bahwa :

“*Reward* merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha guna mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeeseimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien”.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja ialah keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan pegawai yang dapat memdampaki pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Menurut (Nitisemito Agung Prihantoro 2015,p. 20) mengatakan bahwa :

“Lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang ada disekitar tenaga kerja dan dapat memperngaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”.

### **Kepuasan Kerja**

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

Menurut Handoko (Sutrisno, 2015) mengemukakan bahwa :

“Kepuasan kerja ialah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai memandang pekerjaan mereka”.

## III. METODE

### **Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam kajian ini ada dua, antara lain :

#### 1. Data Primer

Data primer ialah data yang secara langsung dikumpulkan dari kuesioner, observasi dan wawancara.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder ialah data yang didapat dari buku-buku referensi dan sumber-sumber lain yang berkaitan dengan variabel yang diteliti.

### **Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam kajian ini ada dua, antara lain :

#### 1. Sumber Data Primer

Sumber data primer diperoleh dari observasi langsung pada objek kajian yaitu CV. Wan Qian , berdasarkan hasil wawancara langsung dan penyebaran kuesioner pada pegawai CV. Wan Qian.

#### 2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder diperoleh dari buku-buku referensi dan sumber-sumber lain yang berkaitan dengan variabel yang diteliti.

### **Populasi**

Menurut (Sugiyono, 2017) menyatakan bahwa :

“Populasi ialah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti guna dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”.

Populasi dalam kajian ini ialah seluruh pegawai CV. Wan Qian yang berjumlah 76 pegawai.

### Sampel

Menurut (Sugiyono, 2017) menyatakan bahwa :

“Sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”

Jumlah sampel dalam kajian ini diambil secara random sampling, artinya jumlah populasi seluruhnya diambil, sebanyak 76 pegawai.

Menurut (Sugiyono, 2017, p. 82) menyatakan bahwa :

“*Random sampling* ialah teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.”

### Teknik Pengumpulan Data

Dalam memperoleh dan menyusun skripsi, penulis menguraikan beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut :

#### 1. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan secara langsung terhadap objek yang diteliti dilapangan. Dalam hal ini dampak budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada CV. Wan Qian.

#### 2. Kuesioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan serangkaian pertanyaan-pertanyaan yang telah divalidasi kepada responden guna dijawab.

#### 3. Wawancara

Merupakan teknik pengumpulan data yang diajukan melalui pertanyaan langsung kepada pegawai CV. Wan Qian dengan cara berinteraksi langsung. Wawancara dilakukan guna mengetahui lebih lagi tentang perusahaan yang diteliti.

#### 4. Studi Perpustakaan

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mencari, membaca dan mempelajari buku-buku referensi dan sumber-sumber lainnya yang berkaitan dengan variabel yang penulis teliti.

### Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, metode analisis data yang dipilih adalah data yang dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis melalui program statistical product and service solution (SPSS 21).

#### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

##### a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan alat ukur yang menunjukkan tingkat valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas melalui pre-test guna mengetahui hasil dari setiap pertanyaan yang diajukan (kuesioner) yang dapat digunakan sebagai pengukur keadaan responden yang sebenarnya dan menyempurnakan kuesioner dalam mengambil sampel. Setiap pertanyaan akan dikatakan valid jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel pada tingkat signifikan 5% atau 0,05 sehingga apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka dapat dikatakan tidak valid. Rumusan yang digunakan dalam uji validitas ini ialah korelasi product Moment yaitu dengan rumus :

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

$r$  = Koefisien korelasi

$x$  = Nilai dari item

$y$  = Nilai dari total item

$n$  = jumlah sampel

##### b. Uji Realibilitas

Uji realibilitas ialah suatu alat ukur keandalan (konsistensi) terhadap instrument. Kuesioner dapat dikatakan realibel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil. Realibilitas instrument dapat diterima jika nilai Alpa  $>$  60. Ini berarti instrument dapat digunakan sebagai pengumpulan data yang handal. Uji realibilitas dilakukan dengan metode cronbach Alpha menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r^2 = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

$r^2$  = Reliabilitas instrument.

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varian butir

$\sigma_e^2$  = Varian total

**2. Transformasi Data Ordinal ke Interval**

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel dengan judul yang penulis tentukan yaitu, budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Yang terdapat dua variabel bebas (variabel independen), yang saling berhubungan dengan satu variabel terkait (variabel dependen). Variabel penelitian ini menggunakan teknik skala likert yang mempunyai jawaban tidak hanya sekedar setuju atau tidak setuju, melainkan dapat dibuat dengan lebih banyak kemungkinan jawaban dengan diberi bobot 1, 2, 3, 4, 5.

Pemberian bobot dijelaskan sebagai berikut :

- Sangat setuju (SS) diberi bobot = 5
- Setuju (S) diberi bobot = 4
- Kurang setuju (KS) diberi bobot = 3
- Tidak setuju (TS) diberi bobot = 2
- Sangat tidak setuju (STS) di beri bobot = 1

**3. Metode analisis data**

**a. Analisis Regresi linear berganda**

Regresi linear berganda merupakan suatu teknik analisis yang dapat digunakan guna mengetahui suatu pengaruh atau hubungan antara dua atau satu variabel dependen dengan variabel independen. Regresi linear berganda digunakan guna mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Rumusan persamaan linear berganda menurut (Sugiyono, 2017, p. 192) yaitu :

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

Keterangan :

- Y = Kepuasan kerja
- X<sub>1</sub> = Budaya organisasi
- X<sub>2</sub> = Lingkungan kerja
- a = Konstanta
- $\beta_1 \beta_2$  = Koefisien regresi

**b. Korelasi berganda**

Korelasi berganda merupakan suatu alat ukur guna menunjukkan keterkaitan antara dua variabel independen secara bersama sama atau lebih dari satu variabel independen. Jika nilai R berkisar antara 0-1. Apabila nilai mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat atau positif, sebaliknya jika nilai yang mendekati 0, maka hubungan yang terjadi semakin lemah atau negatif. Rumusan korelasi berganda dengan tiga variabel X<sub>1</sub> , X<sub>2</sub> dan Y dapat digambarkan dengan rumus sebagai berikut :

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{r_{yx_1}^2 + r_{yx_2}^2 + r_{yx_3}^2 - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{yx_3}r_{x_1x_2}r_{x_2x_3}}{1 - r_{x_1x_2}^2}}$$

Sumber : (Sugiyono, 2017)

Keterangan :

- $R_{yx_1 x_2}$  = Korelasi antar variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> secara bersama- sama dengan variabel Y.
- $r_{yx_1}$  = Korelasi product moment antara X<sub>1</sub> dengan Y.
- $r_{yx_2}$  = Korelasi product moment antara X<sub>2</sub> dengan Y.
- $r_{x_1 x_2}$  = korelasi product moment antara X<sub>1</sub> dengan X<sub>2</sub> .

**Pedoman guna memberikan interpretasi koefisien korelasi.**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 -	Sangat kuat

1,000	
-------	--

Sumber : (Sugiyono, 2017)

#### 4. Uji Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2017) mengemukakan bahwa :

“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.”.

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

Uji f dilakukan guna menguji apakah semua variabel independen dan variabel bebas berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terkait.

Rumus guna menguji f sebagai berikut :

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

Keterangan :

F<sub>hitung</sub> = Fhitung yang selanjutnya dibandingkan dengan

F<sub>tabel</sub> = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah Variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Guna pengujian dilakukan dengan membandingkan besaran nilai F hitung dengan nilai F tabel dengan cara :

Menghitung F penelitian yang didapatkan melalui kolom F pada tabel Anova yang didapat dari Output program SPSS 21.

Menghitung nilai F<sub>tabel</sub> dengan tarif signifikan tertentu menggunakan kriteria hipotesis sebagai berikut :

Jika F<sub>hitung</sub> > F<sub>tabel</sub> maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima

Jika F<sub>hitung</sub> < F<sub>tabel</sub> maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> ditolak

Mengambil keputusan apakah H<sub>0</sub> atau H<sub>a</sub> yang diterima.

##### b. Uji T ( Uji parsial)

Uji t atau uji parsial dipakai guna mengetahui hubungan korelasi r yang diterima memiliki arti atau tidak. Dan juga guna mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial antara terhadap variabel dependen . oleh karna itu perlu diadakan uji hipotesis bahwa H<sub>0</sub> = 0 atau tidak berarti melawan H<sub>1</sub> ≠ 0 atau mempunyai arti. Rumus guna menguji hipotesis sebagai berikut:

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

Keterangan :

t = Pengujian hipotesis

r = Koefisien korelasi

r<sup>2</sup> = Koefisien determinasi

n = Jumlah Responden

Guna menguji hipotesis nol (H<sub>0</sub>) kriterianya sebagai berikut:

H<sub>0</sub> : P = 0 (tidak ada hubungan antara x dan y)

H<sub>a</sub> : P > 0 (ada hubungan positif antara x dan y)

H<sub>a</sub> : P < 0 (ada hubungan negatif antara x dan y)

H<sub>a</sub> ; P ≠ 0 (ada hubungan antara x dan y)

Dalam menentukan nilai t<sub>tabel</sub> menggunakan tingkat kepercayaan (dengree of freedom) df sebesar 95% sedangkan alpha = 5%, df = n-2. Ketentuan dari penerimaan dan penolakan hipotesis ialah jika nilai signifikan < 5%. Maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak. Sebaliknya, jika nilai signifikan > 5%, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima.

##### c. Uji Koefisien Determinasi

Jika ternyata daerah pengujian hipotesis atas ditolak maka selanjutnya koefisien dihitung koefisien determinasi guna mengetahui besarnya kontribusi variabel X (Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja karyawan) yaitu dengan menggunakan rumus:

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

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

#### IV.

#### HASIL

##### Data responden

- a. Pada penelitian ini jenis kelamin atau *gender* responden kajian terdiri dari laki - laki sebanyak 53 orang (69,7%) sedangkan responden kajian perempuan sebanyak 23 orang (30,3%).
- b. Pada penelitian ini tingkat umur responden dalam kajian ini terdapat 21 orang responden yang berumur dibawah 25 tahun (27,6%), yang berumur 26 - 30 tahun sebanyak 31 orang (40,8%), yang berumur 31 - 35 tahun sebanyak 13 orang (17,1%), yang berumur diatas 36 tahun sebanyak 11 orang (14,5%).
- c. Pada Penelitian ini pegawai yang bertingkat pendidikan SMP sebanyak 9 Orang (11,8%), SMK sebanyak 19 orang (25%), D3 sebanyak 17 orang (22,4%) dan S1 sebanyak 31 orang (40,8%).

##### UJI VALIDITAS DAN REABILITAS

###### a. Uji validitas dan reabilitas variabel Promosi Jabatan (X1)

Pada tabel *reliability statistics* menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* ialah sebesar 0,721 dengan jumlah 10 pertanyaan. Jika dibandingkan dengan nilai alpha menurut (V. Wiratna Sujarweni 2015, 192) dalam buku yang berjudul SPSS guna kajian *Cronbach's Alpha* yang diharapkan dalam sebuah alat ukur minimal ialah 0,60. Hasil tabel *reliability statistics* menyatakan bahwa variabel promosi jabatan lebih besar dari nilai  $\alpha = 0,60$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan tentang promosi jabatan terbukti realibel.

- 1) Menentukan besarnya nilai  $r_{tabel}$  dengan ketentuan tingkat kepercayaan (*degree of freedom = df*) jumlah responden dikurangi 3 atau  $76-3 = 73$  dengan tingkat signifikansi 5% maka  $r_{tabel}$  sebesar 0,2272.
- 2) Membandingkan  $r_{tabel}$  dengan setiap butir  $r_{hitung}$  pernyataan dengan cara membandingkan *ouput correlated item total correlation* dengan 0,2272 ( $r_{tabel}$ ).
- 3) Jika dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  pada kolom *corrected item total correlation*, nilai  $r_{hitung}$  semua pernyataan promosi jabatan lebih besar dari  $r_{tabel}$  artinya semua pernyataan sudah valid.

###### b. Uji validitas dan reabilitas variabel Penghargaan (X2)

Pada tabel *reliability statistics* dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* ialah sebesar 0,744 dengan jumlah 10 pertanyaan. Jika dibandingkan dengan nilai alpha menurut (V. Wiratna Sujarweni 2015, 192) dalam buku yang berjudul SPSS guna kajian *Cronbach's Alpha* yang diharapkan dalam sebuah alat ukur minimal ialah 0,60. Hasil tabel *reliability statistics*, menyatakan bahwa variabel penghargaan dari nilai  $\alpha = 0,60$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan tentang penghargaan terbukti realibel.

- 1) Menentukan besarnya nilai  $r_{tabel}$  dengan ketentuan tingkat kepercayaan (*degree of freedom = df*) jumlah responden dikurangi 3 atau  $76-3 = 73$  dengan tingkat signifikansi 5% maka  $r_{tabel}$  sebesar 0,2272.
- 2) Membandingkan  $r_{tabel}$  dengan setiap butir  $r_{hitung}$  pernyataan dengan cara membandingkan *Ouput Correlated Item Total Corelation* dengan 0,2272 ( $r_{tabel}$ ).
- 3) Jika dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  pada kolom *corrected item total correlation*, nilai  $r_{hitung}$  semua pernyataan tentang penghargaan lebih besar dari  $r_{tabel}$  artinya semua pernyataan sudah valid.

###### c. Uji validitas dan reabilitas variabel Lingkungan Kerja (X3)

Pada tabel *reliability statistics* dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* ialah sebesar 0,784 dengan jumlah 10 pertanyaan. Jika dibandingkan dengan nilai alpha menurut (V. Wiratna Sujarweni 2015, 192) dalam buku yang berjudul SPSS guna kajian *Cronbach's Alpha* yang diharapkan dalam sebuah alat ukur minimal ialah 0,60. Hasil tabel *reliability statistics*, menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja dari nilai  $\alpha = 0,60$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan tentang lingkungan kerja terbukti realibel.

- 1) Menentukan besarnya nilai  $r_{tabel}$  dengan ketentuan tingkat kepercayaan (*degree of freedom = df*) jumlah responden dikurangi 3 atau  $76-3 = 73$  dengan tingkat signifikansi 5% maka  $r_{tabel}$  sebesar 0,2272.
- 2) Membandingkan  $r_{tabel}$  dengan setiap butir  $r_{hitung}$  pernyataan dengan cara membandingkan *ouput correlated item total corelation* dengan 0,2272 ( $r_{tabel}$ ).
- 3) Jika dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  pada kolom *corrected item totl correlation*, nilai  $r_{hitung}$  semua pernyataan tentang lingkungan kerja lebih besar dari  $r_{tabel}$  artinya semua pernyataan sudah valid.

###### d. Uji validitas dan reabilitas variabel Kepuasan Kerja (Y)

Pada tabel *reliability statistics* dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* ialah sebesar 0,798 dengan jumlah 10 pertanyaan. Jika dibandingkan dengan nilai alpha menurut (V. Wiratna Sujarweni 2015, 192) dalam buku yang berjudul SPSS guna kajian *Cronbach's Alpha* yang diharapkan dalam sebuah alat ukur minimal ialah 0,60. Hasil tabel *reliability statistics*, menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja pegawai lebih besar dari nilai  $\alpha = 0,60$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan tentang kepuasan kerja pegawai terbukti realibel.

- 1) Menentukan besarnya nilai  $r_{tabel}$  dengan ketentuan tingkat kepercayaan (*degree of freedom = df*) jumlah responden dikurangi 3 atau  $76-3 = 73$  dengan tingkat signifikansi 5% maka  $r_{tabel}$  sebesar 0,2272.
- 2) Membandingkan  $r_{tabel}$  dengan setiap butir  $r_{hitung}$  pernyataan dengan cara membandingkan *ouput correlated item total corelation* dengan 0,2272 ( $r_{tabel}$ ).

- 3) Jika dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  pada kolom corrected item total correlation, nilai  $r_{hitung}$  semua pernyataan tentang kepuasan kerja pegawai lebih besar dari  $r_{tabel}$  artinya semua pernyataan sudah valid.

## PENGUJIAN HIPOTESIS

### a. Regresi Linear Berganda

#### Anova Hipotesis Berganda ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	462.469	3	154.156	40.352	.000 <sup>b</sup>
	Residual	275.058	72	3.820		
	Total	737.526	75			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Penghargaan (X2), Promosi Jabatan (X1)

Dalam tabel di atas menunjukkan bahwa dari uji ANOVA didapat  $F_{hitung}$  sebesar 40,352 dengan tingkat signifikansi 0,000 dimana angka  $0,000 < 0,05$  dan juga  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $40,352 > 2,73$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat dampak linear antara promosi jabatan, penghargaan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Maka model regresi tersebut sudah layak dan tepat guna memprediksi kepuasan kerja pegawai.

#### Coefficients Hipotesis Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.112	3.829		.552	.583
	Promosi Jabatan (X1)	.361	.097	.344	3.703	.000
	Penghargaan (X2)	.191	.094	.184	2.044	.045
	Lingkungan Kerja (X3)	.393	.095	.402	4.125	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa :

- Promosi Jabatan(X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Terlihat terdapat pada model 1 nilai sign 0.000. Nilai sign lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Variabel  $X_1$  memiliki t hitung 3,703 > t table 1,666. Dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

- Penghargaan (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Terlihat terdapat pada model 1 nilai sign 0.045. Nilai sign sama dengan nilai probabilitas 0,05, maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Variabel  $X_2$  memiliki t hitung 2,004 > t table 1,666. Dapat disimpulkan bahwa penghargaan memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

- Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Terlihat terdapat pada model 1 nilai sign 0.000. Nilai sign lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai 0.000, maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Variabel  $X_3$  memiliki t hitung 4,125 > t table 1,666. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

**UJI ASUMSI KLASIK**

**a. Uji Multikolinearitas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error					
1	(Constant)	2.112	3.829		.552	.583		
	Promosi Jabatan (X1)	.361	.097	.344	3.703	.000	.601	1.664
	Penghargaan (X2)	.191	.094	.184	2.044	.045	.641	1.561
	Lingkungan Kerja (X3)	.393	.095	.402	4.125	.000	.545	1.836

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

**b. Uji**

**Normalitas Data**

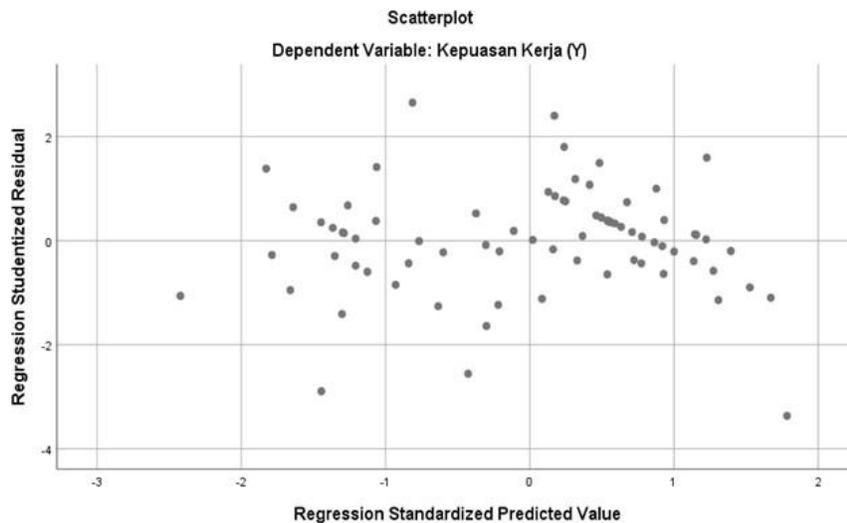
*One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

			Unstandardized Residual
N			76
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.91505462
Most Extreme Differences	Absolute		.082
	Positive		.082
	Negative		-.080
Test Statistic			.082
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 <sup>c,d</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.670 <sup>e</sup>
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.658
		Upper Bound	.682

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* yang ditampilkan pada tabel IV.70, diperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* ialah 0,082 dengan signifikansi (*Asymp. Sig.*) 0,200. Melalui hasil pengujian ini, dapat disimpulkan bahwa variabel dampak promosi jabatan (X1), penghargaan (X2), lingkungan kerja (X3), dan kepuasan kerja pegawai (Y) yang telah diuji terdistribusi secara normal karena probabilitas signifikan dari hasil pengujian tersebut sebesar  $0,200 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memiliki distribusi normal. Dengan demikian asumsi normalitas terpenuhi

**c. Uji Heteroskedastisitas**



Pada gambar tersebut dapat dilihat dari hasil pengujian diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

#### V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka penulis mengambil kesimpulan mengenai “Dampak Promosi Jabatan, Penghargaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai CV. Wan Qian ialah sebagai berikut :

1. Pada kolom *R Square* menunjukkan angka R Square ialah 0,459 yang menunjukkan besarnya dampak Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai sebesar 45,9% sedangkan sisanya 44,1% di pangaruhi oleh faktor lain diluar kajian ini. Berdasarkan pada uji t diketahui nilai t-hitung sebesar 7,927 > t-tabel 1,666 , dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Promosi Jabatan (X1) berdampak positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y).
2. Pada kolom *R Square* menunjukkan angka R Square ialah 0,340 yang menunjukkan besarnya Dampak Penghargaan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai sebesar 34% sedangkan sisanya 66% di dampaki oleh faktor lain diluar kajian ini. Berdasarkan uji t diketahui nilai t-hitung sebesar 6,171 > t-tabel 1,666 dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Penghargaan (X2) berdampak positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y).
3. Pada kolom *R Square* menunjukkan angka R Square ialah 0,508 yang menunjukkan besarnya Dampak Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai sebesar 50,8% sedangkan sisanya 49,2% di dampaki oleh faktor lain diluar kajian ini. Berdasarkan uji t diketahui nilai t-hitung sebesar 8,750 > t-tabel 1,666 dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X3) berdampak positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y).
4. Pada tabel *model summary* menunjukan bahwa besarnya adjusted R<sup>2</sup> Square sebesar 0,627 , hal ini memiliki arti besarnya dampak Promosi Jabatan, Penghargaan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai ialah sebesar 62,7%. Berdasarkan uji ANOVA didapat F<sub>hitung</sub> sebesar 40,352 dengan tingkat signifikansi 0,000 dimana angka 0,000 < 0,05 dan juga F<sub>hitung</sub> > F<sub>tabel</sub> atau 40,352 > 2,73, dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima artinya terdapat dampak linear antara promosi jabatan, penghargaan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

#### SARAN

Setelah penulis melakukan kajian ini maka didapatkan beberapa saran antara lain :

1. Kajian ini diharapkan dapat lebih baik dari sebelumnya dengan menambahkan variabel lain seperti : stress kerja, komunikasi, kepemimpinan dan *turnover* pegawai. Selain itu guna pengujian data perlu ditambahkan uji statistik yang lain agar hasilnya lebih baik lagi.
2. Guna pihak perusahaan kajian ini diharapkan menjadi pedoman didalam memperbaiki kegiatan oprasional yang didalam perusahaan. Misalnya dengan melakukan promosi jabatan secara teratur dalam jangka waktu tertentu, memberikan penghargaan dengan memperhatikan kebutuhan para pegawai, membuat ruangan kantor yang kedap suara agar suara dari luar tidak mengganggu kegiatan perusahaan, menyesuaikan tempratur suhu ruang agar pegawai nyaman didalam bekerja dan memperbaiki komunikasi antar rekan kerja agar terjalin harmonis.
3. Kajian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pihak lain guna kajian berikutnya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Eso, H., Kusnawan, A., Andy, & Silaswara, D. (2021). Impact of Work form Home Policy Implementation on Work Effectiveness and Productivity in Tangerang City. *EKONOMI DAN BISNIS*, 19, 3.
- Josephine, Y., & -, R. (2017). Implementasi eBudgeting Terhadap Kinerja PT Primer Eka Properti Melalui Pengendalian Internal. *Tech-E*, 1(1), 1–6. <http://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/te>
- Kurnia, Y., Isharianto, Y., Giap, Y. C., Hermawan, A., & Riki. (2019). Study of application of data mining market basket analysis for knowing sales pattern (association of items) at the O! Fish restaurant using apriori algorithm. *Journal of Physics: Conference Series*, 1175(1). <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1175/1/012047>
- Nisa, R. K. (2019). *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PRESIDENT INDONESIA MEDAN*. UNIVERSITAS MEDAN AREA.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.