

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. SUMATRASARANA SEKAR SAKTI

Alwi Rianto dan Cut Fitri Rostina

Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia

ABSTRACT

The problem that occurs in the company is related to leadership. Most of the employees feel that the leadership in the company is not appropriate yet. Another problem that occurs is about the system of job promotion applied by company. This leads to a lack of job satisfaction perceived by employees and so it reduces morale and productivity of employees. Based on the brief description above, a problem can be formulated about how the leadership and promotion can affect job satisfaction of employees at PT. SumatraSarana Sekar Sakti. The method used is quantitative approach. This is a descriptive quantitative research with the characteristics of explanatory research. The collecting data method used is questionnaire and the analytical method used is multiple regression. The population is all employees of PT. SumatraSarana Sekar Sakti with a total number of 117. Sample size determination in this research uses saturation sampling technique to obtain a total sample of 87 and the remaining 30 are used for validity and reliability test. The results of the study on the hypothesis suggests that leadership and promotion have positive and significant effect on job satisfaction of employees, completely and partially.

Keywords: Leadership, Promotion, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam setiap kegiatan perusahaan atau organisasi, karena canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana kegiatan operasional, perusahaan tidak akan mampu meng-

hasilkan output yang sesuai dengan yang diharapkan. Peranan sumber daya manusia dalam organisasi sudah ada sejak dikenalnya organisasi sebagai wadah bersama dalam mencapai suatu tujuan.

PT. SumatraSarana Sekar Sakti merupakan salah satu perusahaan pengangkutan sawit terbesar di wilayah Sumatera. Seiring dengan berkembangnya perusahaan maka target yang harus di capai oleh perusahaan meningkat, hal tersebut secara tidak langsung memicu agar karyawan juga dituntut untuk dapat lebih maju dan lebih berprestasi untuk mendukung kemajuan perusahaan. Dalam proses perkembangannya PT. SumatraSarana Sekar Sakti menghadapi beberapa kesulitan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Ketidakpuasan karyawan dalam bekerja dapat menimbulkan efek negatif bagi perusahaan dan karyawan tersebut, sehingga menyebabkan kepuasan kerja karyawan tidak terpenuhi dan karyawan cenderung merasa terbebani serta hasil kerjanya tidak optimal. Hal inilah yang jarang di perhatikan oleh perusahaan dan menjadi suatu masalah serius di perusahaan salah satunya di PT. SumatraSarana Sekar Sakti.

Kepemimpinan juga menjadi faktor penting di dalam perusahaan, dikarenakan apabila struktur kepemimpinan yang ada di perusahaan itu sendiri berjalan dengan baik maka perusahaan itu sendiri secara otomatis akan berjalan dengan baik. Kepemimpinan yang ada di PT. SumatraSarana Sekar Sakti lebih bersifat cenderung tidak mendengar pendapat dan keluhan dari para bawahannya. Kepemimpinan yang seperti ini menyebabkan karyawan tidak mendengar dan menghargai perintah dari atasannya. Pemimpin perusahaan dirasa kurang bijaksana dalam pengambilan keputusan

yang berhubungan dengan karyawan, karyawan sering diberi tugas yang tidak sesuai dengan keahlian dan kapasitas yang dimilikinya, sehingga karyawan merasa kurang berprestasi dan hasil kerjanya tidak maksimal yang mengakibatkan karyawan merasa tidak puas akan pekerjaannya. Pemimpin perusahaan juga merasa kesulitan dalam pemberian tugas dan tanggung jawab ke karyawan, dikarenakan kemampuan serta pengalaman yang dimiliki setiap karyawan berbeda. Hal tersebut dapat memicu ketidakpuasan karyawan dalam bekerja dan sebaliknya apresiasi dari pimpinan ke bawahan juga berkurang.

Hal lain yang menjadi masalah dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah promosi jabatan. Promosi jabatan yang diterapkan perusahaan dirasa belum dapat memicu semangat dan kepuasan karyawan dalam bekerja. Penerapan sistem promosi jabatan dinilai kurang transparan karena perusahaan tidak menjelaskan kepada karyawan syarat apa saja yang harus dicapai agar mereka dapat dipromosikan. Karyawan merasa bahwa tidak adanya kesempatan untuk dapat dipromosikan, sehingga karyawan merasa tidak puas dan semangat untuk berkerja menjadi menurun. Para karyawan yang masa kerjanya sudah lama namun prestasinya dirasa belum mencukupi dan sesuai dengan standard perusahaan maka dia tidak dapat dipromosikan, hal itu sendiri menyebabkan karyawan merasa tidak puas karena tidak adanya kesempatan untuk dipromosikan dan menyebabkan banyaknya karyawan yang masa kerjanya sudah lama dan berpengalaman mengundurkan diri dan berpindah ke perusahaan kompetitor. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis telah meneliti dan membahas lebih lanjut permasalahannya dengan judul : "Pengaruh Kepemimpinan dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sumatra Sarana Sekar Sakti".

Identifikasi masalah dalam penelitian adalah:

1. Kepemimpinan yang diterapkan PT. SumatraSarana Sekar Sakti di rasa terlalu otoriter dan kurang bijaksana menyebabkan karyawan merasa terbebani dan kurang berprestasi sehingga karyawan merasa tidak puas dalam bekerja.

2. Pemberian dan penerapan promosi jabatan oleh pimpinan PT. SumatraSarana Sekar Sakti yang tidak transparan serta kurangnya kesempatan karyawan untuk dipromosikan menyebabkan karyawan merasa tidak puas dalam bekerja.
3. Kepemimpinan dan penerapan promosi jabatan yang diterapkan oleh PT. SumatraSarana Sekar Sakti dirasa masih kurang bijaksana, otoriter dan tidak transparan hal itu menyebabkan karyawan merasa tidak puas dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahannya yaitu :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumatrasarana Sekar Sakti?
2. Bagaimana pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumatrasarana Sekar Sakti?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumatrasarana Sekar Sakti?

LANDASAN TEORI

Thoha (2004:05), Kepemimpinan kadangkala diartikan sebagai pelaksanaan otoritas dan pembuatan keputusan. Ada juga yang mengartikan suatu inisiatif untuk bertindak yang menghasilkan suatu pola yang konsisten dalam rangka mencari jalan pemecahan dari suatu persoalan bersama.

Hasibuan (2008:170), Kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Brahmasari & Suprayetno (2008: 124-135), indikator dari Kepemimpinan adalah:

1. *Telling* (kemampuan untuk memberitahu bawahan apa yang harus mereka kerjakan)
2. *Selling* (kemampuan menjual/ memberikan ide-ide kepada anggota)
3. *Participating* (kemampuan berpartisipasi dengan anggota), dan
4. *Delagating* (kemampuan mendelegasikan kepada anggota).

Siswanto dalam Yanuarmawan (2012:74) menyatakan bahwa promosi dapat diartikan sebagai suatu proses perubahan dari suatu pekerjaan ke suatu pekerjaan 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.

Hasibuan (2006:108) menyatakan bahwa promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilan semakin besar.

Edwin B. Flipo dalam Hasibuan (2002:108) menyatakan bahwa promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi.

Wahyudi dalam Yanuarmawan (2012:74) indikator promosi jabatan, yaitu:

1. Kejujuran
2. Loyalitas
3. Tingkat Pendidikan
4. Pengalaman Kerja

Hasibuan (2008:202) menyatakan bahwa Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Lock dalam Sopiah (2008:170) Kepuasan Kerja merupakan suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja.

Mangkunegara dalam Brahmasari & Suprayetno (2008:124-135) Variabel kepuasan kerja karyawan ini secara operasional diukur dengan menggunakan 4 (empat) indikator yang diadopsi dari teori dua faktor Herzberg yaitu :

1. Kompensasi,
2. Kondisi kerja,
3. Sistem administrasi dan kebijakan perusahaan,
4. Kesempatan untuk berkembang

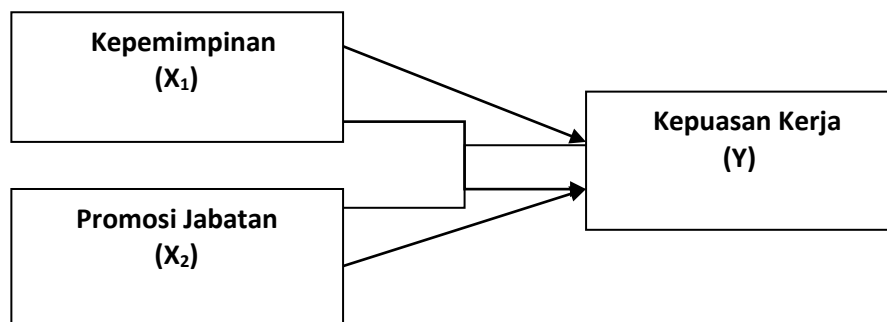
Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2008:170) makna dan hakikat dari kepemimpinan bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktifitas kerja karyawan yang tinggi agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.

Promosi Jabatan memberikan peranan penting bagi setiap karyawan bahkan menjadi sebuah idaman dan tujuan yang selalu di harapkan. Setiap karyawan berusaha memberikan performa yang terbaik bagi perusahaan. Menurut Siagian (2008:298) bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam suatu organisasi, pada umumnya tingkat kepuasannya pun cenderung lebih tinggi pula. Berbagai alasannya antara lain ialah:

1. Penghasilan yang dapat menjamin taraf hidup yang layak
2. Pekerjaan yang memungkinkan mereka menunjukkan kemampuan kerjanya.
3. Status sosial yang relatif tinggi di dalam dan luar organisasi

Dengan demikian alasan-alasan tersebut bertalian erat dengan prospek bagi seseorang untuk dipromosikan, perencanaan karir dan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi.

Berdasarkan uraian teori-teori yang di atas mengenai motivasi dan promosi jabatan terhadap kinerja kerja karyawan maka dapat disimpulkan dengan kerangka konseptual di bawah ini:



Adapun hipotesis yang dibuat oleh penulis sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. SumatraSarana Sekar Sakti.
2. Promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. SumatraSarana Sekar Sakti.
3. Kepemimpinan dan Promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. SumatraSarana Sekar Sakti.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian berkedudukan PT. SumatraSarana Sekar Sakti di Jalan Brigjend Katamso No. 28A. Waktu penelitian ini dilakukan selama enam bulan mulai dari bulan Maret 2013 sampai dengan bulan Agustus 2013.

Pendekatan penelitian ini berdasarkan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian yang dilakukan peneliti adalah deskriptif kuantitatif. Sifat penelitian yang digunakan peneliti adalah deskriptif *eksplanatory*. Teknik pengumpulan data penelitian dilakukan dengan cara kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah seluruh karyawan PT. SumatraSarana Sekar Sakti yang berjumlah 117 orang. Untuk menentukan jumlah sample yang akan diteliti, peneliti menggunakan teknik sampling jenuh berupa seluruh karyawan PT. SumatraSarana Sekar Sakti sebanyak 117 orang dikurangi 30 orang yang digunakan untuk uji validitas dan reabilitas kuesioner penelitian sehingga didapatlah sejumlah 87 orang sebagai sampel penelitian.

Defenisi operasional variabel yang sudah dijelaskan sebagai berikut ini:

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Variabel	Indikator Variabel	Skala Pengukuran
Kepemimpinan (X ₁)	Kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.	1. <i>Telling</i> 2. <i>Selling</i> 3. <i>Participating</i> 4. <i>Delagating</i> Brahmasari dan Suprayetno (2008:124-135)	Skala Likert
Promosi Jabatan (X ₂)	Promosi adalah perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilan semakin besar.	1. Kejujuran 2. Loyalitas 3. Tingkat Pendidikan Wahyudi dalam Yanuarmawan (2012:74)	Skala Likert
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.	1. Kompensasi, 2. Kondisi kerja, 3. Sistem administrasi dan kebijakan perusahaan, 4. Kesempatan untuk berkembang Brahmasari dan Suprayetno (2008:124-135)	Skala Likert

Uji Validitas

Validitas menunjukkan seberapa nyata pengujian mengukur apa yang harusnya diukur. Validitas berhubungan

dengan ketepatan alat ukur melakukan tugasnya dalam mencapai sasarannya.

Uji validitas dilakukan dengan bantuan program *software SPSS (Statistical Package for Social Science)* versi 20.0. Uji validitas dilakukan dengan metode

sekali ukur (*one shot methods*), dimana pengukuran dengan metode ini cukup dilakukan satu kali.

Rangkuman Hasil Uji Validitas			
Variabel	Jumlah Item	Jumlah Valid	Keterangan
Kepemimpinan	8	8	Semua Valid
Promosi Jabatan	6	6	Semua Valid
Kepuasan Kerja	8	8	Semua Valid

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Arikunto (2006:15) menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat

pengumpul data karena instrumen itu sudah baik.

Nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 maka dinyatakan reliabel.

Nilai *Cronbach Alpha* < 0,70 maka dinyatakan tidak reliabel.

Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas		
Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kepemimpinan	0.729	Reliable
Promosi Jabatan	0.742	Reliable
Kepuasan Kerja	0.715	Reliable

Model analisis data yang digunakan dalam hipotesis penelitian ini adalah model analisis regresi berganda. Model analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen baik secara bersama-sama maupun secara parsial terhadap variabel dependen.

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dan variabel terikat digunakan rumus analisis regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

b₁ = Koefisien Regresi Variabel X₁ (Kepemimpinan)

b₂ = Koefisien Regresi Variabel X₂ (Promosi Jabatan)

X₁ = Variabel Kepemimpinan

X₂ = Variabel Promosi Jabatan

e = Persentase kesalahan (0.05)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah sampel yang diterapkan telah dapat dilakukan analisis dan melihat apakah model prediksi yang dirancang telah dapat dimasukkan ke dalam serangkaian data, maka perlu dilakukan pengujian data. Untuk mendapatkan model regresi yang baik harus terbebas dari penyimpangan data yang terdiri dari normalitas, multikolonieritas, dan heteroskedastisitas.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Tabel 2. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		87
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,89971069
Most Extreme Differences	Absolute Positive	,097
	Absolute Negative	-,064
Kolmogorov-Smirnov Z		,908
Asymp. Sig. (2-tailed)		,382

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil pengolahan data primer (Kuesioner, SPSS versi 20.0, 2013)

Dari Tabel 2 dapat dilihat bahwa *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,382 dan di atas nilai signifikan 5% (0,05), dengan kata lain variabel residual berdistribusi normal.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen.

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
(Constant)			
1			
	Kepemimpinan	,994	1,006
	Promosi Jabatan	,994	1,006

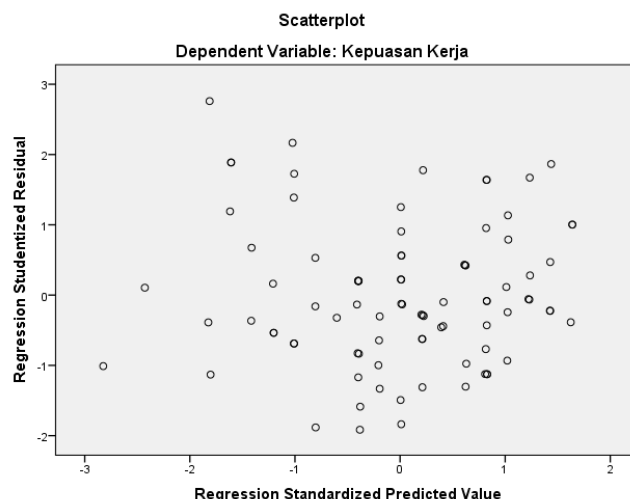
Sumber: Hasil pengolahan data primer (Kuesioner, SPSS versi 20.0, 2013)

Dari Tabel 3 dapat dilihat bahwa kedua variabel independen yaitu kepemimpinan dan promosi jabatan ternyata angka VIF kurang dari 10, sedangkan nilai *tolerance* semuanya di atas angka 0,001. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tersebut tidak terdapat problem multikolinieritas.

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika

variansi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika variansi berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Hasil pengujian heterokedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat Bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, hasilnya dapat dilihat pada Gambar 1 sebagai berikut:



Sumber: Hasil pengolahan data primer (Kuesioner, SPSS versi 20.0, 2013)

Gambar 1. Uji Heteroskedastitas

Dari Gambar 1 di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak (*random*) serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada

model regresi, sehingga model regresi layak dipakai.

STATISTIK DESKRIPTIF

Tabel 4. Deskriptif Statistik

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan	87	13	28	21,51	3,582
Promosi Jabatan	87	8	25	16,45	3,109
Kepuasan Kerja	87	12	30	21,33	3,713
Valid N (listwise)	87				

Sumber: Hasil Output SPSS 20.00 (2013)

Dari Tabel 4 dapat dilihat bahwa variabel Kepemimpinan dengan sampel sebanyak 87 responden memiliki rata-rata sebesar 21,51 satuan dengan minimal sebesar 13,00 satuan dan maksimal 28,00 satuan dan standar deviasi 3,582 satuan.

maksimal 25,00 satuan dan standar deviasi 3,109 satuan.

Variabel Promosi Jabatan dengan sampel sebanyak 87 responden memiliki rata-rata sebesar 16,45 satuan dengan minimal sebesar 8,00 satuan dan

Variabel Kepuasan Kerja dengan sampel sebanyak 87 responden memiliki rata-rata sebesar 21,33 satuan dengan minimal sebesar 12,00 satuan dan maksimal sebesar 30,00 satuan dan standar deviasi 3,713 satuan.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 5. Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	3,475	2,457	
Kepemimpinan	,474	,089	,457
Promosi Jabatan	,466	,102	,391

Sumber: Hasil pengolahan data primer (Kuesioner, SPSS versi 20.00, 2013)

Berdasarkan hasil pengolahan data seperti terlihat pada Tabel IV.8. di atas *Unstandardized Coefficients* bagian B diperoleh persamaan regresi linear berganda, yaitu sebagai berikut:

$$Y = 3,475 + 0,474X_1 + 0,466X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

- Konstanta (a) = 3,475 dan bernilai positif. Artinya walaupun variabel bebas (X_1) yaitu Kepemimpinan dan variabel bebas X_2 yaitu Promosi Jabatan bernilai 0 maka Kepuasan Kerja (Y) pada PT.SumatraSarana Sekar Sakti adalah tetap sebesar 3,475 satuan.
- Koefisien X_1 (b_1) = 0,474 dan bernilai positif. Variabel Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,474 satuan. Ini mempunyai arti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel perekrutan sebesar 1 satuan, maka

Kepuasan Kerja karyawan PT. SumatraSarana Sekar Sakti akan meningkat sebesar 0,461 satuan.

- Koefisien X_2 (b_2) = 0,466 dan bernilai positif. Variabel Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,466 satuan. Ini mempunyai arti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel Promosi Jabatan sebesar 1 satuan, maka Kepuasan Kerja karyawan PT.SumatraSarana Sekar Sakti akan meningkat sebesar 0,466 satuan.

Koefisien Determinasi (R^2) Hipotesis

Pengujian koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat. Dalam *output* SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel Model *Summary* dan tertulis *R Square*.

Tabel 6. Pengujian Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,624 ^a	,390	,375	2,934

a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil pengolahan data primer (Kuesioner, SPSS versi 20.00, 2013)

Keterangan:

- $R = 0,624$ berarti hubungan (*Correlation*) antara variabel Kepemimpinan dan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja adalah tinggi.
- Adjusted *R Square* sebesar 0,375 yang artinya bahwa 37,5% variasi variabel Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variasi variabel Kepemimpinan dan Promosi Jabatan dan sisanya 62,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti seperti : Kompensasi, Kinerja dan motivasi.

Pengujian Hipotesis Secara Serempak (Uji-F)

Uji F (uji Serempak) dilakukan untuk melihat secara bersama-sama pengaruh atau hubungan positif dan signifikan variabel bebas (X_1 dan X_2) berupa variabel Kepemimpinan dan Promosi Jabatan terhadap variabel terikat (Y) berupa Kepuasan Kerja karyawan pada

PT.SumatraSarana Sekar Sakti. Model hipotesis yang digunakan dalam uji F ini adalah sebagai berikut:

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$: (Kepemimpinan ; Promosi Jabatan tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT. SumatraSarana Sekar Sakti).

$H_1 : b_1 \neq 0$: (Kepemimpinan dan Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Kepuasan kerja PT.Sumatra Sarana Sekar Sakti).

Peneliti dalam menentukan nilai F, maka diperlukan adanya derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut, dengan rumus sebagai berikut:

$$df \text{ (pembilang)} = k - 1$$

$$df \text{ (penyebut)} = n - k$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel penelitian

k = Jumlah variabel bebas dan terikat

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) adalah 87 dan jumlah ke-

seluruhan variabel (k) adalah 3, sehingga diperoleh:

- 1) df (pembilang) = $k-1$
 df (pembilang) = $3-1 = 2$
- 2) df (penyebut) = $n-k$
 df (penyebut) = $87-3 = 84$

Nilai F_{hitung} akan diperoleh dengan menggunakan bantuan software SPSS 20,0 for windows, kemudian akan

dibandingkan dengan nilai F_{tabel} pada tingkat $\alpha = 5\%$ ($2:84$) = 3,11 dengan kriteria uji sebagai berikut:

- H_0 diterima jika $F_{tabel} \leq F_{hitung}$ dengan tingkat kesalahan sebesar 5%
- H_1 diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat kesalahan sebesar 5%

Tabel 7. Hasil Uji-F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	462,218	2	231,109	26,847	,000 ^b
	Residual	723,116	84	8,609		
	Total	1185,333	86			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Kepemimpinan

Sumber: Hasil pengolahan data primer (Kuesioner, SPSS versi 20.00, 2013)

Berdasarkan Tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($26,847 > 3,11$) dengan hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu (X_1 dan X_2) berupa variabel Kepemimpinan dan Promosi Jabatan secara serempak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Sumatra Sarana Sekar Sakti dan pengaruhnya adalah positif dengan taraf signifikan (α) adalah 5%. Dengan melihat probabilitasnya yang lebih kecil dari taraf signifikan ($0,00 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan tersebut diterima dan berpengaruh secara signifikan.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Uji t dilakukan untuk menguji secara parsial variabel bebas yang terdiri dari Kepemimpinan (X_1) dan Promosi Jabatan (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Y) pada PT. Sumatra Sarana Sekar Sakti. Kriteria pengujian sebagai berikut :

- H_0 : $b_1, b_2 = 0$ (Kepemimpinan ; Promosi Jabatan tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Sumatra Sarana Sekar Sakti)
- H_0 : $b_1, b_2 \neq 0$ (Kepemimpinan ; Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Sumatra Sarana Sekar Sakti). Dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima jika $t_{tabel} \leq t_{hitung}$ dengan tingkat kesalahan sebesar 5%

H_1 diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat kesalahan sebesar 5%

Nilai t_{hitung} akan diperoleh dengan menggunakan software SPSS 20,0 for Windows, kemudian akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat $\alpha = 5\%$ yakni yang diperoleh dengan derajat bebas :

$df = n - k$ ($df =$ jumlah sampel dan $k =$ jumlah variabel keseluruhan) yaitu $df = 87 - 2 = 85$. uji t_{hitung} yang dilakukan adalah uji dua arah maka t_{tabel} yang digunakan adalah $t_{5\%}$ atau $t_{0,05}$ (85) yaitu 1,9867.

Tabel 8. Hasil Uji t

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1,414	,161
	Kepemimpinan	5,346	,000
	Promosi Jabatan	4,570	,000

Sumber: Hasil pengolahan data primer (Kuesioner, SPSS versi 20.00, 2013)

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa:

1. Nilai t_{hitung} variabel Kepemimpinan (X_1) sebesar 5,346 berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Hipotesis H_1 diterima karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,346 > 1,9867$) yang berarti bahwa variabel Kepemimpinan (X_1) berpengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada PT. Sumatra Sarana Sekar Sakti.
2. Nilai t_{hitung} variabel Promosi Jabatan (X_2) sebesar 4,570 berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Hipotesis H_1 diterima karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,570 > 1,9867$) yang berarti bahwa variabel Promosi Jabatan (X_2) berpengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada PT. Sumatra Sarana Sekar Sakti.

Maka dapatlah disimpulkan bahwa:

- Variabel Kepemimpinan (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada PT. Sumatra Sarana Sekar Sakti.
- Variabel Promosi Jabatan (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada PT. Sumatra Sarana Sekar Sakti.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa:

1. Hasil pengujian secara parsial (Uji-t) menunjukkan bahwa Nilai variabel Kepemimpinan (X_1) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar (5,346). Maka dalam hal ini secara parsial dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja.
2. Hasil pengujian secara parsial (Uji-t) menunjukkan bahwa nilai variabel Promosi Jabatan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar (4,570). Maka dalam hal ini secara parsial dapat disimpulkan bahwa variabel Promosi Jabatan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja.
3. Hasil pengujian secara simultan bahwa varian variabel X_1 , dan X_2 berupa Kepemimpinan dan Promosi Jabatan secara bersamaan ber-

pengaruh secara positif dan signifikan sebesar 37,5. Sebesar 37,5% varian variabel (Y) dapat dijelaskan oleh varian variabel Kepuasan Kerja karyawan dan Promosi Jabatan pada PT. Sumatra Sarana Sekar Sakti dengan taraf signifikan (α) adalah 5% dan sisanya sebesar 62,5% dijelaskan oleh varian variabel lain yang tidak diteliti seperti motivasi dan kompensasi.

Saran-saran yang dapat penulis berikan bagi PT. Sumatra Sarana Sekar Sakti berdasarkan hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. PT. Sumatra Sarana Sekar Sakti hendaknya menerapkan kepemimpinan yang lebih memperhatikan masalah yang dihadapi oleh karyawan, pihak pimpinan hendaknya dapat memberikan arahan serta gagasan kepada karyawan di dalam bekerja supaya karyawan dapat bekerja lebih efektif dan efisien sehingga kepuasan kerja karyawan tercapai.
2. PT. Sumatra Sarana Sekar Sakti hendaknya menerapkan sistem promosi yang adil, merata dan transparan kepada seluruh karyawan, sehingga seluruh karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk dipromosikan dan adanya transparansi dari perusahaan mengenai syarat-syarat agar dapat dipromosikan.
3. Untuk peneliti selanjutnya sebaiknya melanjutkan penelitian ini untuk mengetahui lebih besar faktor-faktor lain yang mempengaruhi Kepuasan Kerja
4. Sebagai referensi dan sumbangan penelitian bagi Universitas Prima Indonesia agar dapat menjadi acuan bagi mahasiswa lain yang ingin melakukan penelitian yang berkaitan dengan variabel yang diteliti di penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Ghozali, H. Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

- Hasibuan, H.M.S.P. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan, Jakarta: Bumi Aksara
- Luthans, F. 2006. Perilaku Organisasi. Yogyakarta. Andi
- Nurkolis. 2003. Manajemen Berbasis Sekolah, Edisi Pertama, Grasindo, Jakarta.
- Rivai, V dan M. Deddy. 2009. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Siagian, P Sondang. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sanusi, A. 2011. Metodologi Penelitian Bisnis, Jakarta: Salemba Empat.
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasi. Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- Suhendra Dr K, SH, M.Si, 2008. Manajemen dan Organisasi, Cetakan Kedua, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Sedarmayanti. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Thoha, M. 2004. Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Thoha, M. 2007. Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya, Edisi Pertama, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Tyson Shaun & Jackson Tony, 2003. Perilaku Organisasi, Edisi pertama, Andi, Yogyakarta.
- Wijayanto, D. 2012. Pengantar Manajemen. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.