

**PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT CAPELLA
MEDAN DAIHATSU CABANG PADANG**

SKRIPSI

*Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi
Strata satu (S1) Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang*



Oleh :

**ROBBY PRATAMA M
2009/13465**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2015**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

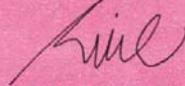
PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. CAPELLA MEDAN
DAIHATSU CABANG PADANG

Nama : Robby Pratama Mulya
BP / NIM : 2009 / 13465
Keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi

Padang, 2015

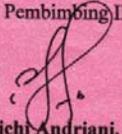
Disetujui Oleh:

Pembimbing I



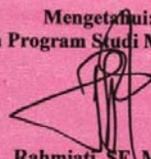
Rini Sarianti, SE, M. Si
NIP 19650306 199001 2 001

Pembimbing II



Chichi Andriani, SE, MM
NIP 19840107 200912 2 003

Mengetahui:
Ketua Program Studi Manajemen



Rahmiati, SE, MSc
NIP. 19740825 199802 2 001

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

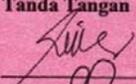
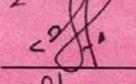
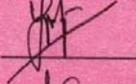
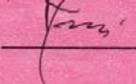
*Dinyatakan Lulus Setelah dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*

PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. CAPELLA MEDAN DAIHATSU CABANG PADANG

Nama : ROBBY PRATAMA MULYA
TM/NIM : 2009/13465
Program Studi : MANAJEMEN
Fakultas : EKONOMI

Padang, 2015

Tim Penguji

No Jabatan	Nama	Tanda Tangan
1. Ketua	Rini Sarianti, SE, M.Si	
2. Sekretaris	Chichi Andriani, SE, MM	
3. Anggota	Yuki Fitria, SE, MM	
4. Anggota	Hendri Andi Mesta, SE, MM, Ak	

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Robby Pratama Mulya
TM/NIM : 13465/2009
Tempat/Tgl. Lahir : Padang/08 Juni 1991
Program Studi : Manajemen
Keahlian : Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi
Alamat : Komp.Mega Permai I Blok B4 No.19 Padang Sarai
No. Hp/Telp. : 081363428432
Judul Skripsi : Pengaruh Promosi Jabatan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.Capella Medan Daihatsu cabang Padang

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Karya tulis (skripsi) saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana), baik di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini merupakan gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan mencantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis ini Sah apabila telah ditanda tangani Asli oleh tim pembimbing, tim penguji, dan Ketua Program Studi.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana yang diperoleh karena karya tulis saya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Padang, 2015

Yang menyatakan



Rmt
Robby Pratama Mulya
TM/NIM: 20009/13465

ABSTRAK

Robby Pratama Mulya (2009/13465). Pengaruh Promosi Jabatan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Capella Medan Daihatsu Cabang Padang. Skripsi. Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Padang. 2014

Pembimbing I. Rini Sarianti, S.E, M.Si
II. Chichi Andriani, SE, MM

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: pengaruh Promosi Jabatan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Capella Medan Daihatsu Cabang Padang. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk melihat seberapa jauh variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Capella Medan Daihatsu cabang Padang. Sampel penelitian ini berjumlah 71 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *total sampling*. Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui angket yang disebar kepada sampel/responden penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan taraf signifikan 0,000 ($0,000 < 0,05$) dan (2) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan taraf signifikan 0,022 ($0,000 < 0,05$). Dari hasil uji regresi di dapat juga variabel promosi jabatan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 34,7 % sedangkan sisanya 65,3% ditentukan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur penulis haturkan kehadiran Allah SWT, atas rahmat, ridho dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Promosi Jabatan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan Pada PT.Capella Medan Daihatsu Cabang Padang”**. Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi persyaratan mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Dalam penulisan skripsi ini penulis tidak terlepas dari hambatan dan rintangan. Meskipun demikian, atas bimbingan, bantuan, arahan, serta dukungan dari berbagai pihak maka penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Untuk itu pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Rini Sarianti, SE. MSi dan Ibu Chichi Andriani, SE. MM selaku dosen pembimbing skripsi penulis yang telah membantu dan membimbing dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Yunia Wardi, Drs, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian.
3. Ibu Rahmiati SE, M.Sc, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang dan pembimbing akademik yang memberi masukan dalam penyelesaian skripsi.

4. Bapak Gesit Thabrani, SE. MT, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang memberikan motivasi dan pengarahan dalam menyelesaikan skripsi.
5. Bapak dan Ibu Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, khususnya Program Studi Manajemen serta karyawan yang telah membantu penulis selama menuntut ilmu di kampus ini.
6. Staf Administrasi Program Studi Manajemen, yang telah banyak memberikan bantuan bagi penulis dalam mengurus berbagai keperluan administrasi.
7. Bapak dan Ibu staf perpustakaan pusat Universitas Negeri Padang dan ruang baca Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan penulis banyak kemudahan dalam memperoleh bahan bacaan.
8. Karyawan dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan banyak bantuan dalam pengurusan administrasi selama penulis kuliah di Universitas Negeri Padang.
9. Orang tua, adik dan seluruh keluarga tercinta yang telah memberikan kasih sayang dan dukungan selama penulis kuliah hingga penyusunan skripsi ini.
10. Teman-teman Prodi Manajemen angkatan 2009 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang serta rekan-rekan Prodi Ekonomi Pembangunan, Akuntansi, dan Pendidikan Ekonomi yang sama-sama berjuang dan memberikan banyak motivasi, saran, serta dukungan yang sangat berguna bagi penulis.
11. Serta semua pihak yang telah membantu dalam proses perkuliahan yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Dengan segala keterbatasan yang ada, penulis tetap berusaha untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik. Semoga segala bantuan dan dukungan dari segala pihak dinilai ibadah disisi Allah SWT. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

Padang, 2015

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN	
HALAMAN PENGESAHAN	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB IPENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah.....	11
C. Pembatasan Masalah	12
D. Perumusan Masalah	12
E. Tujuan Penelitian	13
F. Manfaat Penelitian	13
BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL,DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Teori	14
1. Kepuasan Kerja	14
2. Motivasi kerja	20
3. Promosi Jabatan	24
B. Penelitian yang Relevan.....	30
C. Kerangka Konseptual.....	33
D. Hipotesis	33

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	34
B. Tempat dan Waktu Penelitian	34
C. Populasi dan Sampel	34
D. Jenis dan Sumber Data	36
E. Teknik Pengambilan Data	36
F. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	37
G. Instrumen Penelitian	39
H. Uji Coba Instrumen Penelitian	40
I. Hasil Uji Coba Instrumen Penelitian	41
J. Teknik Analisis Data	44

BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan	51
1. Gambaran Umum Perusahaan	51
2. Deskriptif Data Responden	68
B. Deskriptif Variabel Penelitian	62
C. Hasil Analisis Data	69
D. Pembahasan	81

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	85
B. Saran	86

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
1.1 Tingkat Kehadiran Karyawan PT.Capella Medan Daihatsu Cabang Padang September – Maret 2013/ 2014	6
1.2 Karyawan yang tidak ada di promosikan di PT. Capella Medan Daihatsu Cabang Padang 2013/2014.....	9
1.3 Karyawan yang motivasi kerjanya kurang maksimal di PT.Capella Medan Daihatsu Cabang Padang pada tahun 2013/2014	12
2.1 Penelitian yang Relevan.....	33
3.1 Data pegawai PT.Capella Medan Cabang Padang.....	37
3.2 Definisi Operasional	41
3.3 Daftar Skor jawaban setiap pertanyaan berdasarkan sifatnya.....	42
3.6 Hasil Uji Validitas Promosi Jabatan	44
3.7 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja.....	45
3.8 Hasil Uji Validitas Kepuasan Karyawan	45
3.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	46
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	61
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	61
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	62
4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja.....	63
4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y).....	64
4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Promosi Jabatan(X1)	66
4.8 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X2).....	69
4.9 Matrik Korelasi Jalur	74
4.10 Hasil Analisis Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Motivasi Kerja	75
4.11 Hasil Analisis Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja	76

4.12 Hasil Analisis Pengaruh Promosi Jabatan dan Motivasi kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	77
4.13 Hasil Analisis Promosi Jabatan dan Motivasi kerja terhadap Kepuasan Kerja	78
4.14 Rekapitulasi Hasil Pengolahan Data.....	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual.....	35
3.1 Struktur pengaruh variabel promosi jabatan dan motivasi kerja terhadap kepuasan karyawan	49
3.2 Substruktur 1, hubungan dan pengaruh variabel promosi jabatan terhadap motivasi kerja	49
3.3 Substruktur 2, pengaruh promosi jabatan dan motivasi kerja terhadap Kepuasan	50
4.1 Struktur Organisasi PT.Capella Medan Daihatsu Cabang Padang	57
4.2 P-P Plot	71
4.3 Grafik Scatterplot.....	72
4.4 Struktur Pengaruh Variabel Promosi jabatan dan Motivasi kerja Terhadap Kepuasan karyawan.....	75
4.5 Pengaruh Variabel Promosi jabatan (X1) terhadap Motivasi kerja (X2).....	76
4.6 Pengaruh Variabel Motivasi kerja (X2) terhadap Kepuasan kerja (Y).....	76
4.7 Pengaruh Variabel Promosi jabatan (X1) terhadap Kepuasan kerja (Y).....	78
4.8 Pengaruh Variabel Promosi jabatan (X1) dan Motivasi kerja (X2) Terhadap Kepuasan kerja(Y).....	79
4.9 Koefisien Analisis.....	80

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran	
1. Kuisisioner Uji Coba Penelitian	1
2. Tabulasi Uji Coba Penelitian Kepuasan Kerja Karyawan	6
3. Tabulasi Uji Coba Penelitian Promosi Jabatan	7
4. Tabulasi Uji Coba Penelitian Motivasi Kerja	8
5. Hasil Uji Coba Penelitian Kepuasan Kerja Karyawan.....	9
6. Hasil Uji Coba Penelitian Motivasi Kerja.....	11
7. Hasil Uji Coba Penelitian Promosi Jabatan	13
8. Kuisisioner Penelitian.....	15
9. Tabulasi Penelitian Kepuasan Kerja Karyawan.....	20
10. Tabulasi Penelitian Promosi Jabatan.....	22
11. Tabulasi Penelitian Motivasi Kerja	24
12. Frekuensi Kepuasan Kerja Karyawa.....	26
13. Frekuensi Promosi Jabatan.....	29
14. Frekuensi Motivasi Kerja.....	32
15. Hasil Distribusi Variabel Frekuensi Kepuasan Kerja	36
16. Hasil Distribusi Variabel Frekuensi Promosi Jabatan.....	37
17. Hasil Distribusi Variabel Frekuensi Motivasi Kerja.....	38
18. Analisis Jalur	39

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi kelancaran dan keefektifan organisasi. Sumber daya manusia mempunyai banyak tantangan karena sumber daya manusia ini berbeda dengan sumber daya yang lainnya. Manusia memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Di sisi lain perusahaan mengharapkan karyawannya dapat bekerja dengan baik, memiliki produktivitas yang tinggi serta mampu menjabarkan visi dan misi yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sehingga untuk dapat mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia diperlukan pengelolaan dan pengendalian yang baik.

Pihak organisasi perlu menanggapi setiap perubahan yang terjadi di luar dan didalam organisasi demi memperbaiki kinerja sekaligus meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dalam usaha mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia diperlukan adanya manajemen yang baik, karena manusia sebagai makhluk sosial mempunyai karakter yang sangat berbeda, yakni ditandainya dengan memiliki pemikiran dan keingintahuan yang berbeda-beda, sedangkan perusahaan mengharapkan karyawannya dapat bekerja dengan baik dan memiliki produktivitas yang tinggi serta mampu menjabarkan visi dan misi yang telah disepakati bersama dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini dapat tercapai apabila setiap karyawan memiliki kemampuan, keterampilan, mutu,

cerdas dalam menguasai dan memahami ilmu pengetahuan baik secara teori maupun secara terapan aplikasi.

Kepuasan kerja yang tinggi menandakan bahwa sebuah organisasi telah dikeloladenganbaikdanmanajemen yang efektif.Kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan kesesuaian antara harapan pegawai dengan imbalan yang disediakan oleh organisasi.Salah satu hal yang patut dipertimbangkan adalah bagaimana upaya untuk meningkatkankualitaspegawai dengan cara meningkatkankepuasan kerjanya,seabdengankepuasanpegawaiyangmeningkat,makapegawaiakan berusaha untuk meningkatkan mutu kerjanya seperti yang diharapkan.

Permasalahan kepuasan kerja karyawan menjadi perhatian yang besar bagi setiap perusahaan. Menurut Robbins (2006: 101) “Secara umum kepuasan kerja didefenisikan sebagai sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya”. Sikap tersebut berasal dari persepsi individu tentang pekerjaannya. Mengacu pada pendapat tersebut, dapat dimengerti bila Luthans dalam Debra (2006: 63) menyatakan bahwa “Terdapat tiga dimensi penting dari kepuasan kerja. *Pertama*, kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap situasi dan kondisi kerja. *Kedua*, kepuasan kerja seringkali menentukan seberapa besar hasil yang akan dicapai atau harapan-harapan yang akan dilampaui. Misalnya, bila anggota organisasi merasa bahwa mereka bekerja lebih keras daripada yang lainnya dalam suatu departemen tetapi menerima imbalan yang lebih sedikit, maka mereka dapat memiliki sikap negatif terhadap pekerjaan, pimpinan, dan rekan sekerjanya. Mereka akan menjadi tidak puas. Sebaliknya jika mereka merasa diperlakukan dengan baik dan dibayar dengan adil, maka mereka akan memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya *Ketiga*, kepuasan kerja mencerminkan sikap yang

berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri”. Lebih lanjut Robbins (2006:103) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu suasana pekerjaan, pengendalian, gaji, hubungan mitra kerja (interpersonal) dan promosi jabatan. Selain itu menurut Blum dan Naylor dalam Wijono (2010:101) bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai sikap yang ditunjukkan oleh karyawan, sikap ini berkaitan dengan pemberian gaji, pengawasan, situasi, peluang untuk maju (Promosi), penghargaan dan penilaian pekerjaan yang adil dari atasan. Menurut Stephen P. Robbin (2003:103) factor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu suasana pekerjaan, supervisor, gaji, hubungan mitra kerja (Interpersonal), promosi jabatan dan motivasi kerja

Pada dasarnya promosi jabatan merupakan salah satu bagian dari program penempatan yang dilaksanakan oleh perusahaan. Penempatan karyawan dilakukan dengan membuat penyesuaian terhadap kebutuhan perusahaan yang berhubungan dengan perencanaan untuk memperoleh orang yang tepat pada posisi yang tepat. Apabila perusahaan salah dalam melakukan promosi jabatan tidak sesuai dengan skill dan kemampuan serta dengan ketentuan promosi yang berlaku maka karyawan tidak akan puas dengan pekerjaan baru yang mereka peroleh dari promosi jabatan tersebut, karena promosi jabatan ini erat kaitannya dengan kepuasan kerja karyawan. Promosi jabatan dilakukan oleh perusahaan untuk mengisi kekosongan formasi, disebabkan oleh beragam hal mulai dari pensiun hingga pengunduran diri karyawan. Untuk itu perusahaan mencari karyawan yang dinilai memiliki kualifikasi sesuai dengan jabatan baru yang dibutuhkan, serta promosi jabatan ini dilakukan dengan penuh hati-hati, dalam arti kata penilaian untuk melakukan promosi harus benar-benar objektif, tepat dan adil serta

transparan. Apalagi ada salah satu *job* yang tersedia hanya untuk satu orang, maka kriteria orang yang akan dipromosikan harus jelas, sehingga bagi kandidat lain yang tidak dipromosikan merasa puas dan hal tersebut untuk menghindari adanya kecemburuan sosial. Sebab jika terjadi kecemburuan sosial dapat menimbulkan konflik yang negatif pada akhirnya merusak kinerja dari perusahaan yang bersangkutan.

Objek penelitian ini adalah karyawan PT. Capella medan Daihatsu cabang Padang. Merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan mobil daihatsu di kota Padang. Perusahaan tersebut semakin di pandang sebagai sebuah perusahaan yang dapat di perhitungkan di kalangan bisnis otomotif terutama di bidang kendaraan roda empat khususnya di wilayah sumatera barat. Oleh karena itu PT.Capella Medan harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan nya.

Bagi PT Capella Medan Daihatsu cabang Padang dengan ditingkatkan promosi jabatan dan motivasi kerja akan menghasilkan kepuasan kerja karyawan yang berkontribusi positif bagi kemajuan perusahaan. Dengan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi dalam bekerja akan dapat mengoptimalkan pelayanan kepada pelanggan pada akhirnya pelanggan loyal terhadap perusahaan, dan jika pelanggan loyal akan dapat meningkatkan pendapatan perusahaan. Fenomena yang ada pada PT Capella Medan cabang Padang mengenai promosi jabatan karyawan terlihat dimana pimpinan perusahaan kurang memperhatikan posisi jabatan yang kosong pada setiap bagian divisi, seperti adanya karyawan yang sudah pensiun atau dimutasikan ke cabang yang lain tapi belum juga ada pergantian posisi yang ditinggalkan oleh karyawan tersebut. Selain itu ada juga karyawan yang sudah layak untuk dipromosikan ke tingkat yang

tinggi dari semula dimana karyawan tersebut telah memenuhi ketentuan dan standar yang telah ditetapkan perusahaan untuk dipromosikan tetapi pihak manajemen belum juga melakukan promosi jabatan kepada karyawan tersebut, ini akan berdampak kepada kepuasan kerja karyawan dalam aktifitas sehari-harinya. Selain itu fenomena yang penulis lihat dari Observasi di lapangan terlihat adanya penggelembungan/penumpukan karyawan pada suatu divisi atau unit kerja sehingga tingkat kepuasan karyawan akan mengalami penurunan.

Berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan, diduga tingkat kepuasan kerja PT. Capella Medan Daihatsu Cabang Padang masih rendah. Hal ini terlihat dari data absensi karyawan dengan tingkat ketidakhadiran yang berfluktuasi setiap bulan sebagai berikut:

Tabel 1.1 :Tingkat Kemangkiran Karyawan PT Capella Medan Daihatsu Cabang Padang September – Maret 2013/2014

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja (Hari)	Jumlah Absensi (Orang)	Tingkat Kemangkiran
September	45	20	9	1,00
Oktober	45	19	11	1,28
November	45	22	13	1,52
Desember	45	21	8	0,84
Januari	45	19	10	1,16
Februari	45	22	14	1,41
Maret	45	22	11	1,11

Sumber: Manager Administrasi PT. Capella Medan Daihatsu Cabang Padang 2014.

Menurut Hasibuan (2012:51) untuk menghitung tingkat rata-rata absen dapat digunakan rumus di bawah ini:

$$\text{Tingkat kemangkiran} = \frac{\text{Jumlah pegawai yang absen perbulan} \times 100 \%}{\text{Jumlah pegawai} \times \text{Hari kerja perbulan}}$$

Pada tabel 1 terlihat adanya peningkatan dan penurunan tingkat kemangkiran karyawan di mana kemangkiran yang paling besar terjadi pada bulan November 2013 sebesar 1,52%, sedangkan yang paling rendah tingkat kemangkirannya terjadi pada bulan Desember sebesar 0,84 %. Berdasarkan standar ketidakhadiran karyawan pada PT. Capella Medan Daihatsu Cabang Padang persentase kehadiran karyawan yang bisa ditolerir sebanyak 80% perbulan atau 0,8. Tingkat kehadiran yang berfluktuasi sebagaimana ditunjukkan oleh data di atas menyiratkan bahwa diduga ada sesuatu yang kurang memotivasi bagi para karyawan sehingga kepuasan kerja mereka terhadap pekerjaan tidak cukup tinggi, serta kurang konsistennya karyawan dalam melakukan pekerjaan tersebut.

Dalam hal kemangkiran karyawan pihak perusahaan telah menerapkan sistem aturan disiplin bagi karyawan yang melakukan pelanggaran dengan memberikan teguran, hukuman, dan sanksi kepada karyawan yang kurang disiplin karena ini berdampak kepada kepuasan kerja karyawan. Apabila karyawan merasa puas maka akan mendorong mereka untuk bekerja lebih giat dan tekun sehingga memberikan hasil kerja yang maksimum. Begitu pula sebaliknya jika seorang karyawan mengalami ketidakpuasan dalam bekerja, mereka akan mengerjakan pekerjaan asal-asalan dan memberikan hasil yang kurang maksimal.

Oleh karena itu, PT Capella Medan Daihatsu Cabang Padang harus meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dengan cara melakukan promosi jabatan. Promosi jabatan memberikan peranan penting bagi setiap karyawan bahkan menjadi sebuah idaman dan tujuan yang selalu diharapkan serta berkaitan dengan apa yang akan dicapai oleh karyawan setelah memperoleh promosi jabatan. Setiap karyawan berusaha memberikan performa yang terbaik bagi

perusahaan dengan harapan bahwa kinerja yang dihasilkan sesuai yang diharapkan oleh perusahaan. Karyawan yang berhak memperoleh promosi haruslah memiliki kecakapan kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, karena karyawan tersebut akan memiliki tugas dan tanggung jawab yang lebih besar dibandingkan dengan jabatan sebelumnya.

Pada PT Capella Medan Dihatsu Cabang Padang tingkat promosi jabatan di perusahaan tersebut sangat kurang atau jarang di lakukan karena perusahaan tersebut kurang memperhatikan para karyawan yang mempunyai skill dan etos kerja yang tinggi dimana para karyawan tersebut berpeluang untuk di promosikan jabatannya dari jabatannya yang lama karena tingkat ke senioritasan para karyawan di mana karyawan yang sudah belasan tahun masih menjabat dan kurang memberikan kontribusi yang positif bagi PT Capella Medan Daihatsu Cabang Padang.

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan pada PT Capella Medan Cabang Padang tentang promosi jabatan yang jarang di lakukan pada perusahaan tersebut terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.2 : Tabel karyawan yang tidak ada di promosikan di PT Capella Medan Daihatsu Cabang Padang.

NO	Nama karyawan	Devisi / Unit kerja	Lama bekerja	Promosi jabatan
1	Karyawan A	Kepala Cabang	10 tahun	Belum Ada
2	Karyawan B	SPV Daihatsu	8 tahun	Belum Ada
3	Karyawan C	ADM STNK	22 tahun	Belum Ada
4	Karyawan D	ADM PAJAK	9 tahun	Belum Ada
5	Karyawan E	EDP	5 tahun	Belum Ada
6	Karyawan F	Sales Counter	7 tahun	Belum Ada
7	Karyawan G	ACT Kasir	5 tahun	Belum Ada
8	Karyawan H	ACT Counter	5 tahun	Belum Ada
9	Karyawan I	PDI	6 tahun	Belum Ada
10	Karyawan J	Salesman	4 tahun	Belum Ada

Sumber: Manager Administrasi PT. Capella Medan Daihatsu Cabang Padang 2014.

Berdasarkan Tabel 1.2 jelas terlihat kurangnya promosi jabatan yang dilakukan oleh perusahaan tersebut kepada karyawannya. dimana sudah beberapa tahun bekerja belum juga di promosikan jabatannya dari unit kerja yang lama ke devisi yang baru. Pada dasarnya promosi jabatan merupakan salah satu bagian dari program penempatan yang di laksanakan oleh perusahaan penempatan karyawan dilakukan denggan membuat penyesuaian terhadap kebutuhan perusahaan yang berhubungan dengan perencanaan untuk memperoleh orang yang tepat pada posisi yang tepat. Apabila perusahaan salah dalam melakukan promosi jabatan tidak sesuai denganskill dan kemampuan serta dengan ketentuan promosi yang berlaku maka karyawan tidak akan puas dengan pekerjaan baru yang mereka peroleh dari promosi jabatan tersebut, karena promosi jabatan ini erat kaitannya dengan kepuasan kerja karyawan. Promosi jabatan di lakukan oleh perusahaan untuk mengisi kekosongan formasi, disebabkan oleh beragam hal mulai dari pensiun hingga pengunduran diri karyawan. Untuk itu perusahaan mencari karyawan yang dinilai memiliki kualifikasi sesuai dengan jabatan baru

yang dibutuhkan oleh perusahaan, serta promosi jabatan ini dilakukan dengan penuh hati-hati, dalam arti kata penilaian untuk melakukan promosi jabatan harus benar-benar objektif, tepat dan adil serta transparan. Apa lagi ada salah satu pekerjaan yang tersedia hanya untuk satu orang maka kriteria orang yang akan dipromosikan harus jelas sehingga bagi kandidat lain yang tidak dipromosikan merasa puas dan hal tersebut untuk menghindari adanya kecemburuan sosial. Sebab jika terjadi kecemburuan sosial dapat menimbulkan konflik yang negatif merusak kinerja dari perusahaan yang bersangkutan.

Selanjutnya kepuasan kerja juga di pengaruhi oleh motivasi kerja karyawan yang tinggi. Motivasi kerja sangatlah penting dalam melakukan promosi jabatan terhadap karyawan dan organisasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manager membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang di inginkan.

Perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Menurut Tohardi (2002:333) untuk dapat melakukan penggerakan bawahan dengan baik maka dibutuhkan cara memotivasi bawahan dengan baik pula, karena secara radikal motivasi diharapkan dapat membantu organisasi dalam meningkatkan produktifitasnya, khususnya bagi seorang pimpinan sebagai pusat kendali dan pengelola sebuah organisasi.

Pada PT.Capella Medan Daihatsu Cabang Padang karyawan kurang termotivasi dalam melakukan pekerjaannya karna manager kurang terampil dalam melihat atau menanyai karyawan seputar pekerjaan yang telah di kerjakan. Jadi karyawan yang bekerja tidak sepenuh hati dan sering melakukan kesalahan yang berakibat akan merugikan perusahaan di tambah lagi dengan suasana pekerjaan yang kurang mendukung dan sarana kurang memadai seperti yang penulis lihat di lapangan pada devisi kasir perusahaan tidak adanya mesin penghitung uang dimana kasir tersebut sering mengeluhkan pekerjaannya dan itu membuat karyawan tersebut kurang termotivasi dalam melalukan pekerjaannya.Karyawaan yang berprestasi dalam bekerja atau melakukan pekerjaan dengan baik dan teliti jarang mendapatkan pujian atau penghargaan dari perusahaan tersebut dan itu akan menjatuhkan mental para karyawan dalam bekerja dan sering datang terlambat ke kantor atau bekerja separuh hati.

Berdasarkan uraian diatas, penulis menduga tingkat kepuasan kerja karyawan ini dipicu oleh adanya promosi jabatan dan motivasi kerja terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Oleh karena itu, apabila pihak perusahaan memperhatikan promosi jabatan dan motivasi kerja secara lebih bijak, maka hal ini dapat mendorong peningkatan kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Bertitik tolak dari latar belakang dan fenomena di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Promosi Jabatan dan Motivasi kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Capella Medan Daihatsu Cabang Padang”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kurangnya kepuasan kerja karyawan PT Capella Medan Daihatsu Cabang Padang ditandai dengan berfluktuasinya tingkat kemangkiran karyawan.
2. Belum optimal penerapan promosi jabatan terhadap karyawan, terlihat dengan belum adanya promosi-promosi jabatan yang dilakukan perusahaan untuk karyawan menduduki formasi jabatan yang kosong di setiap divisi atau unit kerja PT Capella Medan Daihatsu Cabang Padang.
3. Perusahaan kurang memberikan motivasi kerja kepada karyawan di lingkungan PT Capella Medan Daihatsu Cabang Padang

C. Batasan Masalah

Berdasarkan permasalahan dan hasil pengamatan yang dilakukan pada perusahaan ini, maka penulis membatasi masalah yang akan penulis teliti menurut penulis sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Capella Medan Daihatsu Cabang Padang yaitu promosi jabatan (X1), dan motivasi kerja (X2). dan kepuasan kerja (Y).

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah yang akan diteliti yaitu:

1. Bagaimana pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Capella Medan Daihatsu Cabang Padang ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Capella Medan Daihatsu Cabang Padang ?

3. Bagaimana pengaruh promosi jabatan terhadap motivasi kerja karyawan PT Capella Medan Dihatsu Cabang Padang ?
4. Bagaimana pengaruh promosi jabatan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Capella Medan Daihatsu Cabang Padang ?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang akan dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh promosi jabatan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Capella Medan Dihatsu Cabang Padang.
2. Pengaruh promosi Jabatan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Capella Medan Dihatsu Cabang Padang.
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Capella Medan Dihatsu Cabang Padang .
4. Pengaruh promosi jabatan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Capella Medan Daihatsu Cabang Padang.

F. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi penulis, selain sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, juga sebagai pengalaman dan menambah wawasan ilmiah penulis dibidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.
2. Bagi Organisasi, penelitian ini dapat sebagai bahan pertimbangan bagi PT Capella Medan Daihatsu cab.Padang dalam menentukan kebijakan

untuk meningkatkan Kepuasan kerja para karyawan pada masa yang akan datang.

3. Bagi Universitas dan peneliti lain.

Bagi universitas dan peneliti lain, penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi positif terhadap perkembangan keilmuan khususnya manajemen.

BAB II

KAJIAN TEORI DAN KERANGKA KONSEPTUAL

A. Kajian Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja atau dalam arti yang lebih khusus kepuasan karyawan dalam bekerja merupakan suatu pengertian yang sulit didefinisikan. Bagi karyawan sendiri kepuasan kerja muncul bila keuntungan yang dirasakan dari pekerjaannya melampaui biaya yang dikeluarkan oleh pegawai tersebut dianggap cukup memadai rasa puas bukan keadaan yang tetap, karena dapat dipengaruhi dan diubah oleh kekuatan-kekuatan yang baik dari dalam maupun dari luar lingkungan kerja.

Menurut Robbins dalam Wibowo (2013:501) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Selanjutnya menurut Rivai (2013:856) kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Menurut Hasibuan (2009:202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati

dalam pekerjaan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Sementara itu Sunyoto (2012:26) mengemukakan bahwa kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang tampak pada sikap positif karyawan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja. Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2013:501) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka.

Berdasarkan beberapa batasan yang diberikan oleh para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan senang atau tidak senangnya seseorang terhadap pekerjaan yang sedang dijalaninya.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting untuk diselidiki karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan pegawai, perusahaan atau organisasi dan masyarakat. Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Menurut Anoraga dalam Khaeron (2009:30) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

1. Motivasi
2. Pengembangan karir
3. Iklim organisasi yang baik
4. Tingkat pendidikan, dan Masa kerja

Kemudian menurut Hasibuan(2009:203) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

- a) Balas jasa yang adil dan layak
- b) Penempatan yang tepat sesuai keahlian
- c) Berat ringannya pekerjaan
- d) Suasana dan lingkungan pekerjaan
- e) Peralatan yang menjang pelaksanaan pekerjaan
- f) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
- g) Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Selanjutnya menurut Ghiselli dan Brown dalam Sunyoto (2012:29) mengemukakan faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja yaitu:

- a) Kedudukan
- b) Pangkat
- c) Umur
- d) Mutu pengawasan

c. Teori Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2013:856) terdapat tiga teori kepuasan kerja yang sudah dikenal yaitu *discrepancy theory*, *equity theory*, dan *two factor theory*, yang diuraikan sebagai berikut:

1) Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang antara sesuatu yang seharusnya dan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas, sehingga terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif.

Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

2) Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu kondisi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini, komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan yang digunakan. Hasil adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti gaji, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil. Sedangkan orang selalu membandingkan dapat berupa seseorang di perusahaan yang sama atau di tempat lain atau bisa pula dengan dirinya di masa lalu. Setiap karyawan akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio input hasil orang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang maka akan timbul ketidakpuasan.

3) Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Menurut teori ini adalah bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Menurut teori ini, karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yaitu *satisfies* dan *dissatisfies*. *Satisfies* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja, seperti: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi,

kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. *Dissatisfies (hygiene factors)* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan seperti: gaji, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status.

Salah satu model teori yang berkaitan dengan kepuasan kerja, yaitu teori yang dikemukakan oleh Edward Lawry yang dikenal dengan *Equity Model Theory* atau teori kesetaraan. Intinya teori ini menjelaskan kepuasan dan ketidakpuasan dengan pembayaran. Perbedaan antara jumlah yang diterima dengan jumlah yang dipersepsikan oleh karyawan lain merupakan penyebab utama terjadinya ketidakpuasan. Untuk itu pada dasarnya ada tiga tingkatan karyawan. Rivai(2013:858) yaitu:

1. Memenuhi kebutuhan dasar karyawan
2. Memenuhi harapan karyawan sedemikian rupa, sehingga mungkin tidak mau pindah kerja ketempat lain
3. Memenuhi keinginan karyawan dengan mendapat lebih dari apa yang diharapkan

Apakah kepuasan kerja dapat ditingkatkan atau tidak, tergantung dari apakah imbalan sesuai dengan ekspektasi, kebutuhan dan keinginan karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor instrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat pekerjaannya. Sedangkan faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian dan sebagainya.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2013:860) indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja adalah:

1. Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang actual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan
2. Supervisi
3. Organisasi dan manajemen
4. Kesempatan untuk maju
5. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif
6. Rekan kerja
7. Kondisi pekerjaan

Ada beberapa indikator kepuasan kerja yang dikemukakan Menurut Luthans

dalam Husein (2010:38) antara lain:

1. Pekerjaan
2. Supervisi
3. Gaji
4. Kesempatan
5. Rekan kerja

Dari beberapa pendapat diatas maka indikator yang digunakan dalam penelitian ini menurut Luthans dalam Husein (2010:38) adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan

2. Gaji

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil

3. Kesempatan untuk maju.

Adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.

4. Rekan kerja.

Adanya hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan kerja akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata motif yang sering diistilahkan dengan dorongan atau tenaga. Motivasi menurut Winardi (2007:1) berasal dari bahasa latin, yakni *movere* yang berarti “menggerakkan” (*to move*). Selanjutnya Winardi (2007:2) mengungkapkan motivasi adalah hasil dari sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Menurut Wijono (2010:25) mengatakan motivasi kerja merupakan kesungguhan atau usaha dari individu untuk melakukan pekerjaannya guna mencapai tujuan organisasi disamping tujuannya sendiri. Tujuan organisasi adalah sebagai motif diluar kontrol individu, namun individu juga mempunyai kebutuhan sendiri yang dapat dicapai melalui pekerjaan yang dilakukannya untuk mencapai prestasi kerja yang diharapkan anatar pihak organisasi dan pihak individu itu sendiri.

Menurut Robbins (2006:213) motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Sedangkan menurut Hasibuan (2003:143) mengartikan motivasi sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Hasibuan (2003:143) mengartikan motivasi sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan.

Dari kajian teori diatas motivasi merupakan dorongan yang dimiliki seseorang untuk mencapai suatu tujuan. Tindakan tersebut selalu dipengaruhi oleh faktor yang saling terkait baik secara instirnstik seperti pengakuan, pencapaian, kemungkinan untuk tumbuh, kemungkinan untuk maju dan pekerjaan itu sendiri maupun faktor ekstrinstik seperti gaji, hubungan kerja, kebijakan administrasi, kondisi kerja, status kerja, status faktor pribadi dan kepastian pekerjaan.

b. Fungsi dan Tujuan Motivasi

Menurut Nawawi (2000:359) fungsi dari motivasi bagi pekerja adalah sebagai berikut:

- 1) Motivasi berfungsi sebagai energi motor penggerak manusia.
- 2) Motivasi merupakan pengatur dalam memilih alternatif diantara dua atau lebih pilihan kegiatan yang berhubungan.
- 3) Motivasi merupakan pengatur arah atau tujuan dalam melakukan aktivitas setiap orang hanya akan memiliki dan berusaha untuk mencapai.

4) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

5) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

c. Teori-teori Motivasi Kerja

Menurut Rivai (2005:458) ada beberapa teori motivasi yang dikenal yaitu:

1) Hierarki Teori Kebutuhan (*Hierarchical of Needs Theory*)

Teori motivasi ini dikemukakan oleh Abraham Maslow. Menurut Maslow bahwa setiap diri manusia itu terdiri atas lima kebutuhan yaitu:

a) Aktualisasi diri, kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

b) Penghargaan diri, kebutuhan akan harga diri, kebutuhan dihormati dan dihargai orang lain.

c) Kepemilikan sosial, kebutuhan merasa memiliki, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

d) Rasa aman, kebutuhan rasa aman, kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.

e) Kebutuhan fisiologis, kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, seksual, sebagai kebutuhan terendah.

Dari beberapa teori tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan pendorong semangat seseorang untuk mau melakukan dan menggunakan segenap kemampuan yang ada pada dirinya guna pencapaian tujuan dari organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor

d. Metode Motivasi

Menurut Hasibuan (2003:149) ada dua metode yaitu motivasi langsung dan motivasi tidak langsung:

a. Motivasi Langsung

Motivasi langsung adalah motivasi (materil dan nonmateril) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu pegawai untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasaannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.

b. Motivasi Tak Langsung.

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga pegawai bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya kursi yang empuk, suasana pekerjaan yang serasi, ruangan kerja yang terang dan nyaman, serta penempatan yang tepat.

e. Indikator Motivasi

Menurut Robert (2002:110) seseorang memiliki motivasi kerja yang tinggi dapat dilihat dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Dapat meotivasi diri sendiri, mengambil inisiatif dan mempunyai perasaan serta komitmen yang tinggi.
- 2) Tekun, bekerja secara produktif pada satu tugas sampai sesuai dengan baik, dapat menyelesaikan pekerjaan walaupun mendapat rintangan.
- 3) Mempunyai kemauan kerja untuk bekerja.
- 4) Bekerja dengan atau tanpa pengawas.

- 5) Suka tantangan, ingin menguji kemampuan, menyukai pencarian intelektual.
- 6) Berorientasi pada sasaran atau hasil kerja.
- 7) Memberi andil lebih dari yang diharapkan.

3. Promosi Jabatan

a. Pengertian Promosi Jabatan

Pengertian promosi jabatan menurut Hasibuan (2003:108) merupakan perpindahan yang memperbesar authority dan responbility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga hak, status, dan penghasilan mereka akan semakin besar. Hal ini berarti seseorang memperoleh promosi jabatan akan memiliki wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar karena memperoleh jabatan yang lebih tinggi. Selain itu efek yang ditimbulkan adalah hak, status, dan penghasilan yang berupa upah/gaji dan tunjangan lainnya, akan bertambah dibandingkan dengan jabatan yang diperoleh sebelumnya.

Menurut Siagian (2001:298) mengatakan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam suatu organisasi, pada umumnya tingkat kepuasannya pun cenderung lebih tinggi pula, apabila seorang yang sudah menduduki jabatan tertentu, apalagi sudah berada pada tingkat managerial melihat bahwa masih terdapat prospek yang cerah untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi lagi, kepuasan kerjanya cenderung lebih besar pula.

Menurut Winardi dalam Tohardi (2002:381) promosi bersifat memotivasi, oleh karena mereka memberikan kepada individu pada umumnya dalam hal keinginannya untuk memperkembangkan memajukan dan memperbaiki statusnya. Menurut Siagian (2009:169) promosi adalah apabila seorang pegawai dipindahkan

dari suatu pekerjaan kepekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar tingkatannya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya lebih besar pula, 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 petensi yang bersangkutan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi dalam organisasi. Menurut Porter dalam Wijono (2010:112) mempunyai alasan bahwa jabatan yang tinggi dimiliki karyawan akan memuaskan ego, status, gaji dan pengendalian serta peningkatan tanggung jawab dan otoritas.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat diambil kesimpulan mengenai pengertian promosi jabatan merupakan perpindahan jabatan yang memperbesar authority dan responbility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi dari semulanya di dalam suatu organisasi sehingga hak, status, dan penghasilan mereka akan semakin besar.

Melalui promosi jabatan yang dilakukan oleh perusahaan, tentunya akan memberi daya tarik bagi karyawan untuk lebih memaksimal dengan mengerahkan seluruh kemampuan dan kompetensi yang dimilikinya. Melihat besarnya peranan promosi jabatan bagi kehidupan sekaligus kelangsungan karier karyawan di perusahaan, maka para karyawan berlomba-lomba untuk dapat bersaing dalam mengisi jabatan yang akan dipromosikan. Selain itu perusahaan turut melihat manfaat lain dengan dilaksanakannya promosi jabatan yaitu dengan meningkatkan motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan maka akan memberikan keuntungan yang optimal bagi perusahaan.

b. Syarat-syarat promosi jabatan

Dalam mempromosikan karyawan, terlebih dahulu harus ditentukan syarat-syarat mengenai promosi jabatan. Syarat-syarat promosi harus informasikan kepada semua karyawan, hal ini bertujuan agar setiap karyawan mengetahui persyaratan tersebut dengan jelas.

Persyaratan promosi jabatan yang dimiliki oleh perusahaan tidaklah sama antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Masing-masing perusahaan memiliki kebijakan yang berbeda dalam menentukan syarat-syarat promosi. Hasibuan (2003:111) menyebutkan beberapa syarat-syarat umum promosi jabatan yang biasa digunakan oleh perusahaan dalam promosi jabatan yaitu :

1. Kejujuran

Karyawan harus jujur terutama pada diri sendiri, bahwa dan perjanjian dalam menjalankan jabatan tersebut, selain itu karyawan hendaknya tidak menyelewengkan jabatan untuk kepentingan pribadi.

2. Disiplin

Karyawan harus mampu disiplin terhadap dirinya, tugas-tugasnya, serta peraturan yang ada dalam perusahaan, Disiplin sangat penting karena dengan kedisiplinan memungkinkan perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal.

3. Kerja sama

Karyawan dapat bekerja sama secara harmonis dengan sesama karyawan baik horizontal, maupun vertikal dalam mencapai

sasaran perusahaan. Dengan demikian akan tercipta suasana hubungan kerja yang baik diantara semua karyawan.

4. Prestasi Kerja

Karyawan mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggung jawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien. Ini menunjukkan bahwa karyawan dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan peralatan dengan baik.

5. Kecakapan

Aspek kreatifitas dan inovasi dalam penyelesaian tugas sangat diperhatikan. Karyawan harus mampu bekerja mandiri dalam melaksanakan tugasnya dengan baik, tanpa mendapatkan bimbingan terus menerus dari atasannya.

6. Loyalitas

Karyawan harus loyal dalam membela perusahaan dari tindakan yang merugikan perusahaan. Ini menunjukkan bahwa dia ikut berpartisipasi aktif terhadap perusahaannya.

7. Kepemimpinan

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

8. Komunikatif

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

9. Pendidikan

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

Pada umumnya setiap karyawan sangat menginginkan dirinya untuk memperoleh promosi jabatan. Hal ini didasarkan atas beberapa kondisi dan alasan-alasan tertentu. Alasan-alasan tersebut menurut Hasibuan (2003: 114) antara lain sebagai berikut:

- a) Perbedaan kenaikan gaji dan yang diterima mungkin dianggap tidak seimbang dengan tanggung jawab yang akan dilaksanakan.
- b) Karyawan segan untuk meninggalkan kelompok lamanya untuk masuk kedalam kelompok baru yang belum pasti sikap menerimanya.
- c) Keamanan pada pekerjaan yang baru selalu ada faktor-faktor ketidakpastian sedangkan pada pekerjaan yang lama mereka telah mempunyai keahlian dan telah menguasainya.
- d) Keluarga tidak bersedia pindah ketempat yang baru karena melihat banyak hal yang tidak sesuai dari tempat yang baru, seperti pendidikan maupun fasilitas lainnya.
- e) Kesehatan sehingga tidak dapat memikul tanggung jawab yang semakin besar. Iklim yang tidak cocok, dan seringnya wabah penyakit melanda.
- f) Lokasi baru merupakan wilayah terpencil sehingga untuk mendapatkan saran dan fasilitas tertentu sangatlah sulit. Misalnya:

sarana pendidikan, transportasi, hiburan, rumah sakit. Serta adapts
istiadat dan bahasa ditempat baru yang tidak cocok.

c. Indikator Promosi Jabatan

Menurut Winardi dalam Tohardi (2002:383) pengetahuan mengenai siapa yang harus dipromosikan dicapai melalui catatan-catatan yang mencakup yaitu prestasi kerja karyawan yang bersangkutan, kemampuan pekerja, dan masa dinasnya. Sedangkan Hasibuan (2003:107) mengatakan bahwa Promosi jabatan berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi, dengan demikian promosi akan memberikan status sosial, wewenang (authority), tanggung jawab (responsibility), kedudukan yang lebih tinggi serta penghasilannya juga meningkat dari semulanya. Berdasarkan pendapat ahli diatas maka Indikator promosi jabatan yang digunakan dalam penelitian ini menurut Hasibuan (2003:108) adalah:

1) Kepercayaan

Promosi hendaknya berasaskan pada kepercayaan atau keyakinan mengenai kejujuran, kemampuan dan kecakapan karyawan bersangkutan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik pada jabatan tersebut. Karyawan baru akan dipromosikan, jika karyawan itu menunjukkan kejujuran, kemampuan dan kecakapan dalam memangku jabatan.

2) Keadilan

Promosi berasaskan keadilan terhadap penilaian kejujuran, kemampuan dan kecakapan semua karyawan. penilaian harus jujur dan objektif dan tidak pilih kasih. karyawan harus mempunyai peringkat terbaik mempunyai kesempatan

pertama untuk promosikan jabatannya. Promosi yang berasaskan keadilan akan menjadi alat motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan prestasinya.

3) Formasi

Promosi karyawan hanya mungkin dilakukan apabila ada formasi jabatan yang lowong maka promosi hendaknya disesuaikan dengan formasi jabatan yang ada dalam perusahaan.

B. Penelitian yang Relevan

Afdinal (2009) mengungkapkan dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh promosi jabatan dan hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja karyawan di Departemen Sumber Daya Manusia PT. Semen Padang bahwa promosi jabatan dan hubungan interpersonal secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Gerry (2008) mengungkapkan dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Jasa Raharja Cabang Bali bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jasa Raharja cabang Bali. Ini menunjukkan bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja adalah motivasi kerjakaryawan itu sendiri.

Rolly Guspita (2006) mengungkapkan dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh promosi jabatan, pengendalian dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Cabang Padang bahwa terdapat pengaruh signifikan promosi jabatan pengendalian dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tabel 2.1 : Penelitian yang Relevan

No	Peneliti	Variabel Independen (X)	Variabel Dependen (Y)	Hasil
1	Afdinal (2009)	Promosi Jabatan dan Hubungan Interpersonal	Kepuasan kerja	Bahwa Promosi Jabatan dan hubungan interpersonal secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2	Gerry (2008)	Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan	Kepuasan Kerja	Bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
3	Rolly Guspita (2006)	Pengaruh Promosi jabatan, Pengendalian dan motivasi kerja	Kepuasan kerja	Bahwa terdapat pengaruh signifikan Promosi jabatan, pengendalian, dan motivasi kerja terhadap Kepuasan Kerja.

C. Kerangka Konseptual

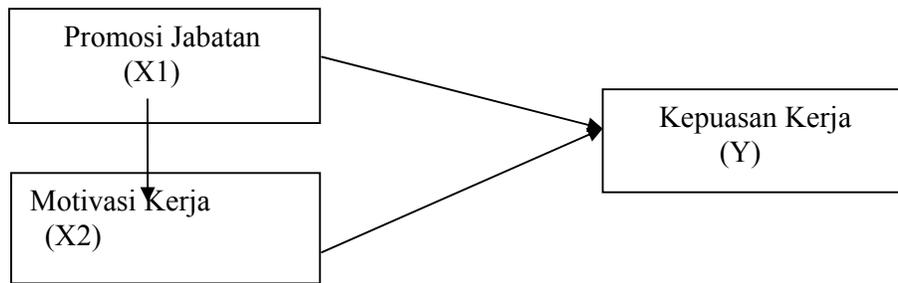
Kerangka pemikiran ini dimaksudkan sebagai konsep untuk menjelaskan, mengungkapkan dan menunjukkan persepsi keterkaitan antara variabel yang akan diteliti berdasarkan rumusan masalah. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji kepuasan kerja karyawan PT. Capella Medan Cabang Padang. faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, diantaranya adalah Promosi Jabatan dan motivasi.

Kepuasan kerja merupakan suatu bentuk perasaan seseorang atas puas atau tidak puasnya seseorang yang terkait dengan pekerjaannya. Selain itu, kepuasan kerja bersifat umum dan dinamis, yang artinya dapat meningkat atau menurun, disebabkan oleh factor-faktor dalam organisasi yang berhubungan secara berkesinambungan sebagai bagian dari kepuasan hidup, sehingga turut mempengaruhi kepuasan karyawan dalam melakukan aktifitas lainnya.

Promosi Jabatan merupakan salah satu bagian dari program penempatan yang dilaksanakan oleh perusahaan. Penempatan karyawan dilakukan dengan

membuat penyesuaian terhadap kebutuhan perusahaan yang berhubungan dengan perencanaan untuk memperoleh orang yang tepat pada posisi yang tepat. Apabila perusahaan salah dalam melakukan promosi jabatan tidak sesuai dengan skill dan kemampuan serta dengan ketentuan promosi yang berlaku maka karyawan tidak akan puas dengan pekerjaan baru yang mereka peroleh dari promosi jabatan tersebut karena promosi jabatan ini erat kaitannya dengan kepuasan kerja karyawan.

Selain itu dalam memantau suatu rencana organisasi termasuk karyawannya dalam memberikan motivasi dan bimbingan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan, agar tercapai tujuan organisasi dan memperbaiki kesalahan yang terjadi akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Motivasi sangatlah penting dalam melakukan promosi jabatan terhadap karyawan dan organisasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manager membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Berdasarkan penjelasan di atas dapat disusun kerangka konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Konseptual

D. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah, kajian teori dan kerangka konseptual, maka hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh signifikan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Capella Medan Daihatsu Cabang Padang.
2. Terdapat pengaruh signifikan promosi jabatan terhadap motivasi karyawan PT Capella Medan Daihatsu Cabang Padang.
3. Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Capella Medan Daihatsu Cabang Padang.
4. Terdapat pengaruh signifikan promosi jabatan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Capella Medan Daihatsu Cabang Padang.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan terhadap hasil penelitian yang dilakukan melalui analisis jalur (*path analysis*) antara variabel-variabel penyebab terhadap variabel akibat, maupun antara variabel penyebab melalui variabel penyebab lainnya terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Capella Medan Cabang Padang, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Capella Medan Cabang Padang Artinya variabel promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Capella Medan Cabang Padang. Jika promosi jabatan diperhatikan dan di gunakan dengan baik, maka akan meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan secara langsung.
2. Variabel promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Capella Medan Cabang Padang melalui motivasi kerja. Artinya dengan adanya promosi jabatan yang dilakukan oleh perusahaan maka karyawan tersebut akan meningkatkan kepuasan kerja pada diri karyawan, seterusnya dengan rendahnya motivasi kerja karyawan maka akan ikut mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Capella Medan Daihatsu Cabang padang.
3. Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Capella Medan Daihatsu Cabang Padang . Artinya karyawan PT. Capella Medan Daihatsu Cabang Padang secara keseluruhan

memiliki kepuasan kerja yang masih rendah. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ditemukan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja (X_2) yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan PT. Capella Medan Daihatsu Cabang Padang. Untuk itu PT. Capella Medan Daihatsu Cabang Padang harus lebih memperhatikan motivasi kerja karyawan. Selain itu perusahaan juga harus memperhatikan promosi jabatan karena variabel ini juga dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawannya.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran kepada perusahaan agar dapat memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Capella Medan Daihatsu Cabang Padang agar tercapainya tujuan perusahaan:

1. Pihak perusahaan perlu memperhatikan serta memberikan kesempatan bagi karyawan untuk di promosikan jabatannya kepada manager karena dengan adanya promosi jabatan yang di lakukan oleh perusahaan kepada karyawan dapat menimbulkan rasa senang dan semangat bagi karyawan dalam bekerja yang berdampak langsung terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan tersebut .
2. Motivasi kerja karyawan juga dapat menjadi alat dalam usaha perusahaan untuk meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Capella Medan Cabang Padang
3. Untuk peneliti yang akan datang, bahwasanya dari hasil penelitian diatas ternyata masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan seperti kompensasi, kepercayaan ke pada rekan kerja

tanggung jawab, jaminan kerja dan sebagainya. Jadi hendaknya untuk masa yang akan datang agar dapat lebih fokus terhadap faktor-faktor lain tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Afdinal. 2009. *Pengaruh Promosi jabatan dan hubungan interpersonal terhadap Kepuasan kerja karyawan di departemen Sumber daya Manusia PT Semen Padang.* Skripsi UNP
- Prabu Anwar. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim” . *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol.3, No 6 , Desember 2005.* Diakses 28 Pebruari 2014
- Arikunto S. 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek.* Jakarta: PT Rineka Cipta
- Danang Sunyoto.2012. *Sumber Daya Manusia (Job Satisf*