

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PROMOSI
JABATAN
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
BAGIAN BENGKEL PADA PT WAHANA PERSADA
JAKARTA CABANG CIBUBUR**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan Program Strata Satu
Program Studi Manajemen



Oleh :

MUHAMMAD TAUFIK ABDILLAH

2014511032

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN S1
JAKARTA
2018**

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbilalamin. Segala puji bagi Allah, Tuhan semesta alam. Atas karunia serta kekuatan yang Engkau berikan, skripsi ini akhirnya dapat terselesaikan. Sholawat serta salam selalu terlimpahkan kepada Rasulullah SAW.

Kupersembahkan skripsi ini kepada orang-orang yang kusayang yang berada di balik karya ini.

Untuk yang pertama, penulis persembahkan kepada ibu dan keluarga tercinta yang selalu menasihati, selalu memotivasi, serta selalu mendoakan demi lancarnya skripsi ini.

Kedua, penulis persembahkan untuk orang terkasih dan sahabat tercinta yang tidak henti-hentinya memberikan semangat pantang menyerah, dan selalu mendoakan demi terselesaikannya karya ini.

Ketiga, penulis persembahkan untuk dosen pembimbing dan dosen lainnya yang senantiasa membimbing dan memberikan ilmu sehingga skripsi ini dapat disusun dan diselesaikan.

Terakhir, penulis persembahkan karya ini untuk rekan-rekan yang selalu mendorong dan mendukung demi terselesaikannya skripsi ini.

SURAT PERNYATAAN

Bersama ini,

Nama : Muhammad Taufik Abdillah

NIM : 2014511032

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada Program Sarjana ini ataupun pada program lain. Karya ini adalah milik saya, karena itu pertanggungjawabannya berada di pundak saya. Apabila di kemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Bogor, 02 Maret 2018



Muhammad Taufik Abdillah

2014511032

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA

PROGRAM SARJANA – PRODI MANAJEMEN S1

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Muhammad Taufik Abdillah
NIM : 2014511032
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Promosi
Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
Bagian Bengkel pada PT Wahana Persada
Jakarta Cabang Cibubur

Bogor, 02 Maret 2018

Dosen Pembimbing, ,



Dr. Sri Lestari Prasilowati, MA.

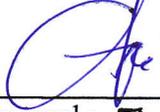
**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PROMOSI JABATAN
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
BAGIAN BENGKEL PADA PT WAHANA
PERSADA JAKARTA CABANG
CIBUBUR**



MUHAMMAD TAUFIK ABDILLAH
2014511032

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada hari Rabu tanggal 07 bulan Maret tahun 2018
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai
Skripsi Program Sarjana Manajemen – Program Studi Manajemen

1. **Muhamad Asari, MM**
Ketua


Tanggal : 07-03-2018

2. **Rasipan, SH., MM**
Anggota


Tanggal : 07-03-2018

3. **Dr. Sri Lestari Prasilowati, MA**
Anggota


Tanggal : 07-03-2018

Menyetujui,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWJIA
Program Sarjana – Program Studi Manajemen
Ketua Program,



Dr. Susanti Widhiastuti, SE., MM
Tanggal : 07-03-2018

ABSTRAK

Motivasi kerja dan promosi jabatan merupakan dua dari beberapa faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Wahana Persada Jakarta (bagian bengkel). Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Wahana Persada Jakarta (bagian bengkel).

Penelitian dilakukan di PT Wahana Persada Jakarta (bagian bengkel) dengan mengambil 25 karyawan sebagai sampel jenuh dari total populasi 25 karyawan pada margin eror 5%. Pengambilan data dilakukan dengan instrumen kuesioner tertutup lima skala penelitian dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis inferensi. Analisis regresi sederhana dan ganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji f.

Penelitian menghasilkan tiga temuan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu : 1) Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ; 2) Promosi jabatan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ; 3) Motivasi kerja dan promosi jabatan secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan disarankan agar dilakukan upaya memperbaiki motivasi kerja dan promosi jabatan.

Kata kunci :

Motivasi Kerja, Promosi Jabatan, Kepuasan Kerja Karyawan

ABSTRACT

Work motivation and promotion positions are the two factor of a few relatively large factors suspended to influene employee satisfaction on the PT Wahana Persada Jakarta (workshop only). These research aimed to determinate the effect of work motivation and promotion positions toward employee satisfaction on the PT Wahana Persada Jakarta (workshop only).

Research conduted at the PT Wahana Persada Jakarta (workshop only)by taking 25 employee as the saturated sample of the total population of 25 employee at the margin of error of 5%. Data were collected by questionnaire instruments covered by the five rating scale from strongly disagree to strongly agree. Quantitative research was conducted by describing and analyzing research data. The simple and multiple linier regression analysis are the statistic approach to data analysis. Hypothesis testing is done by t test and f test.

The study produced three major findings consistent with the hypothesis put forward, that are : 1) Work motivation does not have a significant influence on employee satisfaction ; 2) Promotion positions has a significant influence on employee satisfaction ; 3) Work motivation and promotion positions simultaneously has a positive influence on employee satisfaction.

Based on the research finding, in order to increase employee satisfaction can be done by increase work motivation and promotion positions.

Key word :

Work motivation, promotion positions, employee satisfaction

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah senantiasa penulis panjatkan kehadiran Allah SWT karena atas rahmat dan karuniaNya maka skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Kayawan bagian Bengkel pada PT Wahana Persada Jakarta cabang Cibubur” ini dapat diselesaikan tepat waktu. Selain itu, dalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dari beberapa pihak, untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr. Sri Lestari Prasilowati, MA., selaku pembimbing sekaligus Ketua Yayasan STIE IPWI JAKARTA yang selalu meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
2. Dr. Suyanto, SE., MM., M.Ak., CA., selaku Ketua STIE IPWI JAKARTA.
3. Dr. Susanti Widhiastuti, MM., selaku Ketua Program Studi S1 STIE IPWI JAKARTA.
4. Pimpinan dan staff PT Wahana Persada Jakarta khususnya bagian bengkel yang telah meluangkan waktu membantu kelancaran dalam penelitian.
5. Civitas Akademik STIE IPWI JAKARTA.
6. Rekan-rekan mahasiswa Program Studi S1 Manajemen STIE IPWI JAKARTA.
7. Keluarga tercinta yang tidak lelah memberikan semangat dan motivasi serta doa.
8. Pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga bantuan yang bapak, ibu, dan rekan-rekan berikan mendapat imbalan dari Allah SWT dan penulis juga berharap hasil penelitian yang sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, pembaca, pelaku bisnis, dan pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu serta perkembangan ilmu pengetahuan.

Bogor, 28 Februari 2018

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Persembahan	ii
Halaman Orisinalitas	iii
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing	iv
Halaman Pengesahan Skripsi	v
Abstrak	vi
<i>Abstract</i>	vii
Kata Pengantar	viii
Daftar Isi	x
Daftar Tabel	xii
Daftar Gambar	xiv
Daftar Lampiran	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.5 Sistematika Penulisan	9

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	11
2.2 Penelitian Terdahulu	30
2.3 Kerangka Pemikiran	33
2.4 Hipotesis	34
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	36
3.2 Desain Penelitian	37
3.3 Operasionalisasi Variabel	38
3.4 Populasi, Sampel, dan Metode Sampling	41
3.5 Metode Pengumpulan Data	44
3.6 Instrumentasi Variabel Penelitian	45
3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis	49
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian	54
4.2 Pembahasan Penelitian	82
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	87
5.2 Saran	88
DAFTAR PUSTAKA	90
LAMPIRAN	92

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hubungan Motivasi dengan Kepuasan Kerja	28
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian	36
Tabel 3.2 Indikator Variabel Penelitian	39
Tabel 3.3 Skor Penilaian Kuesioner	43
Tabel 3.4 Interpretasi Uji Reliabilitas	46
Tabel 3.5 Interpretasi Koefisien Kolerasi	52
Tabel 4.1 Responden berdasarkan Usia	60
Tabel 4.2 Responden berdasarkan Lama Kerja	60
Tabel 4.3 Responden berdasarkan Status Kepergawaian	61
Tabel 4.4 Responden berdasarkan Status Pernikahan	62
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja	64
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Promosi Jabatan	65
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja Karyawan	67
Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	69
Tabel 4.9 Uji Validitas Variabel Promosi Jabatan	69
Tabel 4.10 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan	70
Tabel 4.11 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja	71
Tabel 4.12 Uji Reliabilitas Variabel Promosi Jabatan	72

Tabel 4.13 Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan	72
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas	75
Tabel 4.15 Hasil Autokolerasi	77
Tabel 4.16 Persamaan Regresi Berganda	78
Tabel 4.17 Hasil Uji t	79
Tabel 4.18 Hasil Uji f	81
Tabel 4.19 Hasil Koefisien Determinasi	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Jumlah Karyawan yang mengikuti <i>briefing</i> pagi	3
Gambar 1.2 Kegiatan Promosi Jabatan	5
Gambar 2.1 Proses Motivasi	16
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran	33
Gambar 3.1 Desain Penelitian	38
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	59
Gambar 4.2 Responden berdasarkan Usia	60
Gambar 4.3 Responden berdasarkan Lama Kerja	61
Gambar 4.4 Responden berdasarkan Status Kepegawaian	62
Gambar 4.5 Responden berdasarkan Status Pernikahan	63
Gambar 4.6 Distribusi Jawaban Responden terhadap Motivasi	65
Gambar 4.7 Distribusi Jawaban Responden terhadap Promosi Jabatan	66
Gambar 4.8 Distribusi Jawaban Responden terhadap Kepuasan Kerja	68
Gambar 4.9 Kurva Uji Normalitas	74
Gambar 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas	76

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	92
Lampiran 2 Distribusi Jawaban Kuesioner	98
Lampiran 3 Hasil <i>SPSS for window versin 22.0</i>	101
Lampiran 4 Tabel t dan tabel f	111
Lampiran 5 Riwayat Hidup	114

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Keberhasilan suatu perusahaan baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan perusahaan yang bersangkutan. Proses tersebut sering disebut pula sebagai manajemen sumber daya manusia. Peran manajemen sumber daya inilah yang diharapkan mampu dalam memenuhi kebutuhan perusahaan akan sumber daya manusia yang berkualitas.

Dalam suatu organisasi manajemen sumber daya manusia mempunyai banyak peran. Panggabean (2007:15) menyatakan bahwa “manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan”.

PT Wahana Persada Jakarta cabang Cibubur merupakan salah satu cabang dari Nissan Motor Indonesia yang bergerak di bidang pelayanan *aftersales* resmi mobil Nissan. Untuk mewujudkan pelayanan yang terbaik untuk pelanggan tentunya di butuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Banyak sekali proses yang dilalui karyawan untuk menjadi sumber daya manusia yang

berkompeten mulai dari proses *recruitment* hingga proses *training* yang berkelanjutan. Mengingat bahwa sumber daya manusia merupakan unsur terpenting, pemeliharaan hubungan yang *continue* dan serasi dengan para karyawan dalam setiap organisasi menjadi sangat penting. Hal yang penting dalam pemeliharaan hubungan tersebut antara lain menyangkut motivasi kerja.

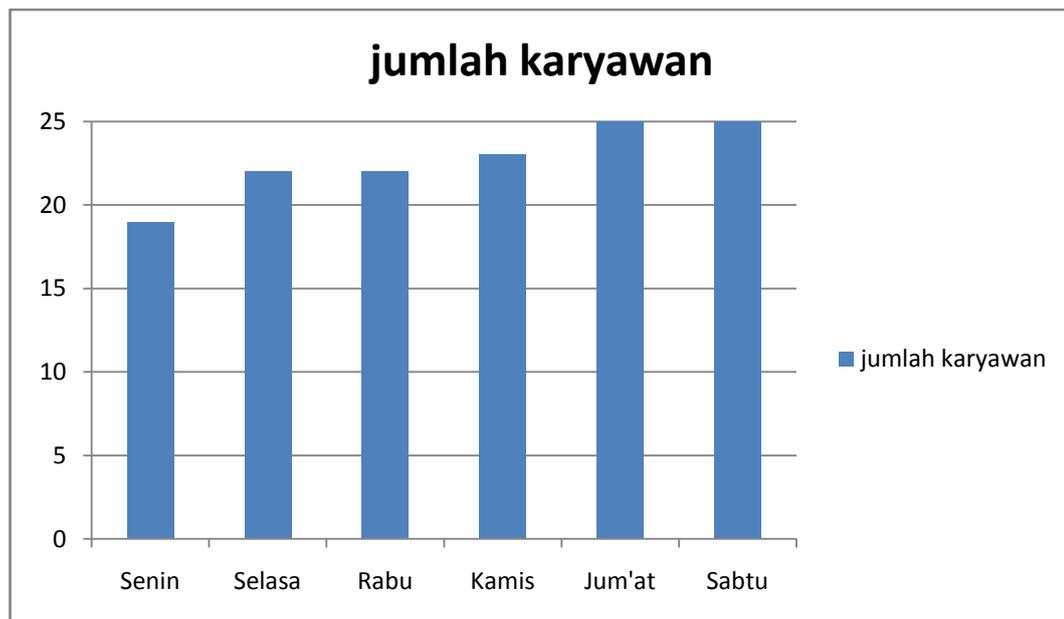
Motivasi sangatlah penting karena setiap karyawan dalam suatu organisasi akan berusaha memperoleh kedudukan yang diinginkan dengan cara memaksimalkan keahlian, keterampilan, kemampuan dan tenaganya dalam bekerja dengan harapan dapat meningkatkan kesejahteraan hidupnya agar menjadi lebih baik dari sebelumnya.

As'ad (2001:97) menyatakan bahwa “motivasi merupakan pemberian atau penimbulkan motif, sehingga pengertian motivasi kerja adalah semangat atau dorongan kerja. Kesiediaan seseorang untuk bekerja disebabkan karena adanya dorongan atau motif berupa kebutuhan yang timbul dalam diri seseorang yang harus dipenuhi dengan bekerja”.

Di PT Wahana Persada Jakarta pada bagian bengkel selalu ada kegiatan rutin yang dilakukan yakni adanya *briefing* pada pagi hari sebelum dimulainya pekerjaan. *Briefing* pagi ini merupakan salah satu sarana untuk saling menyampaikan informasi antar karyawan dengan atasan. Informasi tersebut dapat menyangkut tentang *review* dari pekerjaan dihari sebelumnya, apakah terdapat kendala atau *trouble* yang ditemukan saat bekerja maupun saran informasi yang membuat pekerjaan menjadi lebih cepat dan mudah. *Briefing* pagi cukup penting karena berisi pengarahan apa yang akan dilakukan pada hari itu dan apa

improvement yang akan dilakukan selanjutnya. Berikut data jumlah karyawan yang mengikuti kegiatan *briefing* pagi.

Gambar 1.1. Jumlah Karyawan yang mengikuti *briefing* pagi



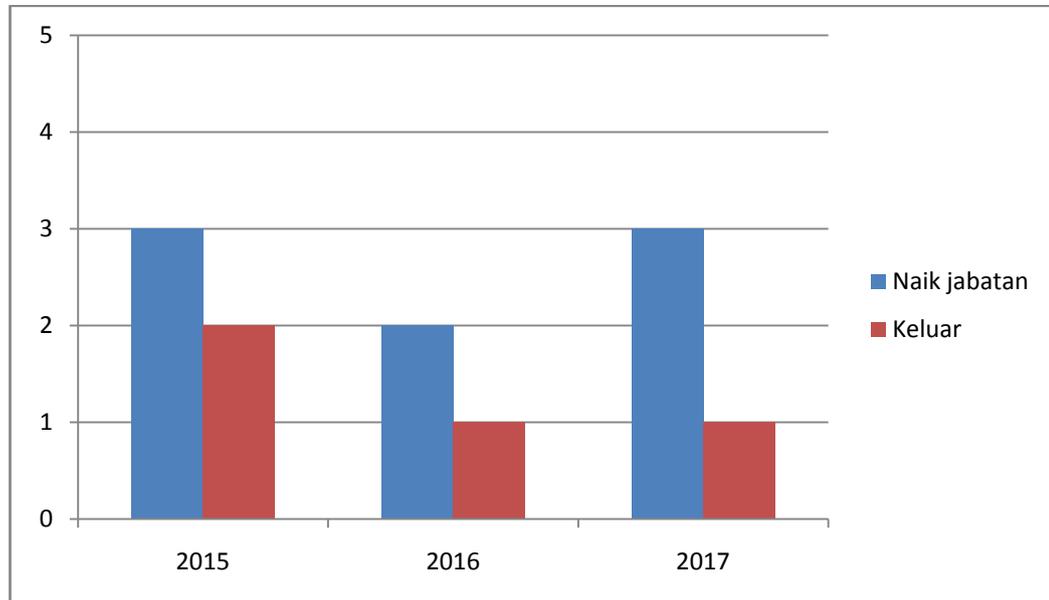
Dari diagram tersebut dapat dilihat jumlah karyawan yang mengikuti *briefing* pagi dalam satu minggu. Pada hari senin setelah hari libur minggu karyawan yang mengikuti *briefing* pagi cukup sedikit sedangkan pada hari sabtu semua karyawan mengikuti *briefing* pagi. Banyak faktor yang menyebabkan kurangnya karyawan yang mengikuti *briefing* pagi seperti telat datang ke kantor karena bangun terlambat, macet diperjalanan, kurang puas akan pekerjaannya sehingga kurang semangat untuk memulai pekerjaan, dsb. Apabila karyawan mengikuti *briefing* pagi otomatis karyawan tersebut lebih siap dalam bekerja dan memiliki rasa tanggung jawab dan disiplin dalam dirinya. Dari diagram tersebut timbul pertanyaan yang mengarah pada bagaimana tingkat motivasi karyawan

dalam bekerja atau melakukan pekerjaan di PT Wahana Persada Jakarta bagian bengkel cabang Cibubur.

Salah satu cara pengembangan karir karyawan adalah dengan menerapkan sistem dan perencanaan serta pelaksanaan promosi jabatan. Promosi jabatan ini dimaksudkan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengisi lowongan pekerjaan yang tersedia, meningkatkan moral dan partisipasi karyawan serta membantu kegiatan pemeliharaan karyawan yang berpotensi.

Hasibuan (2008:108) menyatakan bahwa “promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *rensponsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi didalam suatu organisasi sehingga kewajiban hak, status dan penghasilannya semakin besar.”

Setiap karyawan di Nissan menantikan promosi jabatan karena promosi berarti adanya kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan dalam bekerja untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi. Promosi jabatan juga diartikan sebagai penghargaan atas keberhasilan karyawan menunjukkan prestasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas yang dilimpahkan perusahaan kepadanya. Pengelolaan pengembangan karyawan di Nissan harus dilaksanakan dengan baik dan bisa memberikan keuntungan bagi perusahaan. Dengan begitu perusahaan dapat mengetahui bahwa mereka telah memiliki karyawan yang berpotensi dalam bekerja yang dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan sekaligus mengembangkan perusahaan itu sendiri. Berikut data kegiatan promosi jabatan.

Gambar 1.2. Kegiatan Promosi Jabatan

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pada 3 tahun terakhir selalu ada promosi jabatan tetapi selalu diiringi juga dengan keluarnya beberapa karyawan.

Dari banyaknya karyawan yang memilih untuk keluar ada beberapa faktor yang bisa menjadi penyebab seperti lamanya siklus promosi jabatan di PT Wahana Persada Jakarta, kurangnya dukungan kepada karyawan, sedikitnya insentif yang diberikan, hingga kurangnya rasa puas akan bekerja di PT Wahana Persada Jakarta dsb. Dari persoalan diatas maka timbul apakah promosi jabatan akan berpengaruh pada meningkatnya rasa puas akan bekerja sehingga mengurangi penurunan jumlah karyawan.

Dari dua persoalan diatas dapat dilihat bahwa motivasi dan promosi jabatan berhubungan dengan rasa puas dari karyawan dalam bekerja atau kepuasan kerja karyawan. Dari terciptanya kepuasan kerja karyawan maka akan

berdampak pula pada meningkatnya prestasi kerja sehingga diharapkan pencapaian tujuan organisasi akan lebih baik dan akurat.

Setiawan dan Ghozali (2006:159) menyatakan bahwa “kondisi menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya”.

Di dalam sebuah perusahaan, kepuasan kerja berkontribusi dalam pencapaian sebuah tujuan. Kepuasan kerja memberikan faktor pendorong kepada para karyawan sehingga apa yang diinginkan dapat tercapai. Untuk perusahaan yang bergerak di bidang jasa, PT Wahana Persada Jakarta memiliki target yang harus dicapai ditiap periodenya. Dalam mencapai target tersebut harus ada kesediaan dari karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab juga komposisi karyawan atau *man power* yang memadai sehingga pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien. Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dan juga dapat mendukung terwujudnya perusahaan dengan baik.

Berdasarkan pertimbangan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan. Untuk itu penulis mengangkat judul skripsi “Pengaruh Motivasi Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan bagian Bengkel pada PT Wahana Persada Jakarta cabang Cibubur”.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan bagian bengkel pada PT Wahana Persada Jakarta cabang Cibubur ?
2. Bagaimana pengaruh promosi jabatan dengan kepuasan kerja karyawan bagian bengkel pada PT Wahana Persada Jakarta cabang Cibubur ?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian bengkel pada PT Wahana Persada Jakarta cabang Cibubur ?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan di atas, maka tujuan yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian bengkel pada PT Wahana Persada Jakarta cabang Cibubur.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian bengkel pada PT Wahana Persada Jakarta cabang Cibubur.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh motivasi kerja dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian bengkel pada PT Wahana Persada Jakarta cabang Cibubur.

1.4. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi berbagai kalangan. Adapun manfaat yang di dapat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan dibidang sumber daya manusia
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti yang akan melakukan penelitian di bidang sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan motivasi, promosi dan kepuasan kerja.

2. Manfaat praktisi.

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai *input* bagi pimpinan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan motivasi dan promosi jabatan dalam rangka peningkatan kepuasan karyawan.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan sumbang pemikiran guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT Wahana Persada Jakarta.

3. Manfaat bagi almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.

1.5. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah penulisan hasil penelitian diperlukan sebuah sistematika penulisan. Adapun sistematika penulisan adalah :

Bab 1. Pendahuluan

Bab ini memuat latar belakang, perumusan masalah, tujuan, manfaat dan sistematika penulisan.

Bab 2. Tinjauan pustaka

Bab ini berisi landasan teori yang relevan dalam penelitian mengenai motivasi, promosi jabatan, dan kepuasan kerja karyawan.

Bab 3. Metodologi Penelitian

Dalam bab ini dipaparkan mengenai metode penelitian yang digunakan dalam penelitian mengenai motivasi, promosi jabatan, dan kepuasan kerja karyawan.

Bab 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang pemilihan subjek penelitian, penyajian data yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas. Hasil yang ditampilkan meliputi penyajian data berisi tentang gambaran responden serta gambaran dari distribusi item variabel penelitian. Dalam bab ini dijelaskan pula tentang analisis data yang diperoleh dalam penelitian.

Bab 5. Kesimpulan dan Saran

Dalam bab terakhir ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan serta saran yang berkaitan dengan hasil penelitian yang diharapkan bermanfaat bagi perusahaan.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sebagai ilmu dan seni untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain. Artinya, tujuan dapat dicapai bila dilakukan oleh satu orang atau lebih. Sementara itu manajemen sumber daya manusia sebagai suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu perusahaan.

Beberapa pengertian sumber daya manusia dapat diuraikan dari beberapa ahli, yaitu :

- 1) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian pelaksanaan dan pengendalian (Veithzal, 2009:1).
- 2) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan (Panggabean, 2007:15).
- 3) Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang mengatur tentang cara pengadaan tenaga kerja, melakukan

pengembangan, memberikan kompensasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja melalui proses-proses manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Yuli, 2005:15).

Dari beberapa pengertian dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan.

2.1.2. Motivasi

Setiap individu memiliki kondisi internal dan eksternal yang turut berperan dalam aktivitas dirinya sehari-hari. Salah satu dari kondisi internal dan eksternal tersebut adalah "motivasi". Berkaitan dengan pengertian motivasi, berbagai pakar menyetujui pandangannya tentang motivasi, diantaranya ialah :

Motivasi merupakan pemberian atau penimbulkan motif, sehingga pengertian motivasi kerja adalah semangat atau dorongan kerja. Kesiapan seseorang untuk bekerja disebabkan karena adanya dorongan atau motif berupa kebutuhan yang timbul dalam diri seseorang yang harus dipenuhi dengan bekerja. (As'ad, 2001:97)

Menurut Terry (2000:185), motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.

Motivasi dapat dikatakan sebagai kesiapan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikoordinasikan oleh

kemampuan upaya untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual (Robbins, 1996:76).

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi adalah dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas agar mampu mencapai prestasi dan kepuasan kerja sesuai dengan tujuan organisasi. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatar belakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja.

2.1.2.1. Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi menurut Menurut Hasibuan (2006) pemberian motivasi pada pegawai bertujuan untuk:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai.
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja.
- c. Meningkatkan produktivitas kerja.
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan.
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.

dengan demikian motivasi berfungsi untuk :

- a. Meningkatkan hasil kerja.
- b. Mempercepat proses penyelesaian pekerjaan.
- c. Sebagai sarana pencapaian tujuan dan pengembangan prestasi.

2.1.2.2. Jenis-jenis Motivasi

Motivasi digolongkan menjadi dua macam yaitu sebagai berikut :

1) **Motivasi internal**

Motivasi internal adalah motivasi yang tumbuh dari dalam diri seseorang tanpa dipengaruhi oleh orang lain untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan.

2) **Motivasi eksternal**

Motivasi eksternal adalah motivasi yang datang dari luar diri seseorang dengan harapan dapat mencapai sesuatu tujuan yang dapat menguntungkan dirinya.

Motivasi dalam perusahaan ditinjau dari perannya ada dua jenis motivasi yaitu:

1. Motivasi positif. Motivasi yang menimbulkan harapan yang sifatnya menguntungkan atau menggembirakan bagi pegawai, misalnya gaji, tunjangan, fasilitas, karier, jaminan hari tua, jaminan kesehatan, jaminan keselamatan dan sebagainya.
2. Motivasi negatif. Motivasi yang menimbulkan rasa takut, misalnya ancaman, tekanan, intimidasi dan sejenisnya.

Sedangkan ditinjau dari segi perwujudannya motivasi dapat di bedakan menjadi dua bentuk yaitu:

1. Materil. Misalnya uang, kertas berharga atau barang atau benda apa saja yang dapat menjadi daya tarik. Barang-barang yang bersifat fisik materil

seperti dalam bidang pembinaan kepegawaian disebut insentif (perangsang). Diantara jenis-jenis perangsang tersebut, uang menduduki tempat penting karena ia menjadi insentif yang paling populer dalam bentuk misalnya gaji, upah, premi, bonus, jasa produksi, tunjangan, dan sederetan nama lain yang wujudnya adalah uang. Meskipun demikian uang bukanlah satu-satunya insentif dalam pekerjaan bahkan dalam kehidupan pada umumnya, karena ada insentif yang lebih menarik dalam suatu perusahaan, misalnya penyediaan makan siang, pemberian pakaian kerja (terutama untuk pekerjaan lapangan), penyediaan barang keperluan sehari-hari di toko koperasi yang lebih murah.

2. Non-Materil. Tidak ada istilah lain, tetap memakai kata motivasi, seringkali motivasi non-materil mempunyai daya tarik lebih besar daripada beberapa jenis motivasi materil atau fisik, bagi orang-orang tertentu. Motivasi demikian misalnya motivasi atas landasan agama atau keyakinan, sehingga tanpa berpikir keduniaan (pujian, balas jasa, pemberian uang atau barang) orang berbuat sesuatu yang bermanfaat bagi orang bagi orang lain dengan ikhlas semata-mata karena dorongan agama atau keyakinannya.

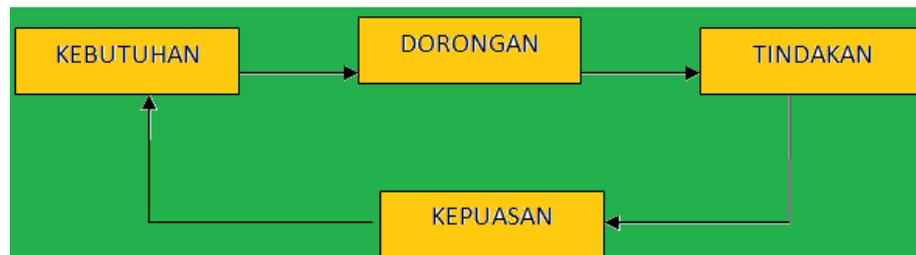
2.1.2.3. Tahapan Proses Motivasi

Proses terjadinya motivasi menurut Zainun (2007 : 19) adalah disebabkan adanya kebutuhan yang mendasar. Dan untuk memenuhi kebutuhan timbulah dorongan untuk berperilaku. Bilamana seseorang sedang mengalami motivasi atau

sedang memperoleh dorongan, maka orang itu sedang mengalami hal yang tidak seimbang. Setiap manusia dengan berbagai kebutuhan tidak akan pernah puas dalam memenuhi kebutuhannya. Oleh sebab itu proses motivasi akan terus berlangsung selama manusia mempunyai kebutuhan yang harus dipenuhi. Pada dasarnya proses terjadinya motivasi menunjukkan adanya dinamika yang terjadi disebabkan adanya kebutuhan yang mendasar dan untuk memenuhinya terjadi dorongan untuk berperilaku.

Ranupandojo dan Husnan (2006 : 198) mengatakan dalam proses motivasi terdapat empat komponen terjadinya motivasi yang terlihat dalam gambar berikut:

Gambar 2.1 Proses Motivasi



Proses Motivasi menurut Ranupandojo dan Husnan (2006-198)

Gambaran bahwa setiap individu mempunyai kebutuhan yang kekuatannya antara satu dan lainnya yakni antara satu individu dengan individu lainnya berbeda-beda dan tidak sama, sehingga akan menimbulkan dorongan kebutuhan yang tidak seimbang yang dilakukan dengan melalui tindakan-tindakan atau kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan, dan setelah mencapai tujuan melalui tindakan tadi barulah akan terasa terpuaskan.

Jangka waktu yang tertentu akan timbul kebutuhan lagi untuk dipenuhi. Apabila suatu kebutuhan yang sama timbul berulang-ulang dengan berlangsungnya waktu maka yang berlaku adalah proses motivasi sebagaimana

gambar proses motivasi diatas, namun jika setiap kali timbul kebutuhan baru, tetapi kebutuhan tersebut termasuk kedalam jenjang golongan yang lebih tinggi tingkatannya, maka hal ini disebut jenjang kebutuhan Maslow.

Jenjang kebutuhan Maslow menyatakan bahwa bila kebutuhan minimal (fisiologis) saja belum terpuaskan, maka kebutuhan kelompok pertama ini akan menuntut paling kuat untuk dipenuhi. Setelah kebutuhan fisiologis terpuaskan, maka akan terasa adanya tuntutan dari kelompok kebutuhan kedua (keamanan dan keselamatan kerja) dan seterusnya, kemudian kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

2.1.2.4. Pemberian Motivasi

Upaya memotivasi karyawan, seorang pimpinan harus mencari waktu yang tepat sesuai situasi dan kondisinya. Situasi yang dapat dipilih oleh pimpinan untuk memotivasi karyawan dilaksanakan secara terencana dalam pertemuan atau rapat yakni seperti berikut :

- 1) Waktu memberikan tugas kepada bawahan.
- 2) Waktu mengecek bawahan.
- 3) Waktu memberikan pengarahan untuk suatu tugas.
- 4) Waktu pimpinan melakukan percakapan ringan dengan karyawannya secara spontan dan santai.

Adapun pemberian motivasi yang efektif menurut Armstrong (2005 : 69) yakni perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut ini :

- 1) Memahami proses dasar motivasi, model kebutuhan, sasaran, tindakan serta pengaruh pengalaman dan harapan.

- 2) Mengetahui faktor–faktor yang mempengaruhi motivasi, pola kebutuhan yang mendorong kearah sasaran dan keadaan dimana kebutuhan tersebut terpenuhi atau tidak terpenuhi.
- 3) Mengetahui bahwa motivasi tidak dapat dicapai hanya dengan menciptakan perasaan puas, karena banyak perasaan puas dapat menimbulkan puas diri dan kelambanan.
- 4) Memahami bahwa disamping semua faktor diatas ada hubungan yang kompleks antara motivasi dan prestasi kerja.

Motivasi akan menjadi lebih efektif jika didukung oleh beberapa kondisi diantaranya seperti :

- 1) Memberikan insentif yang disesuaikan dengan sistem dan peraturan yang berlaku.
- 2) Menciptakan hubungan sosial yang penuh dengan kekeluargaan.
- 3) Jaminan harapan masa depan demi keamanan bekerja.
- 4) Memberikan penghargaan setiap kegiatan yang positif.
- 5) Memberikan kesempatan yang luas untuk mengembangkan diri demi kepentingan umum atau kelembagaan.

2.1.2.5. Indikator Motivasi

Menurut Hamzah B. Uno (2009: 73) dimensi dan indikator motivasi kerja dapat dikelompokan sebagai berikut:

Motivasi internal

1. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.
2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas.

3. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang.
4. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya.
5. Memiliki rasa senang dalam bekerja.
6. Selalu berusaha mengungguli orang lain.
7. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.

Motivasi eksternal

1. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.
2. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.
3. Bekerja dengan ingin memperoleh insentif.
4. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

2.1.3. Promosi Jabatan

Berikut ini adalah beberapa definisi tentang promosi jabatan :

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2007:107) “Manajemen Sumber daya Manusia, dasar dan kunci keberhasilan”, mengemukakan :

“Promosi adalah perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilan semakin besar”.

Menurut Henry Simamora (2004:642) :

“Promosi adalah Perpindahan karyawan dari satu pekerjaan ke posisi lainnya yang lebih tinggi gaji, tanggung jawab, dan/atau jenjang organisasionalnya.”

Sedangkan setiap karyawan yang dipromosikan harus memenuhi kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kriteria-kriteria promosi jabatan menurut Malayu S.P Hasibuan (2007:111) yaitu :

1. Memiliki pendidikan yang baik.
2. Memiliki pengalaman yang banyak.
3. Memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.
4. Memiliki sikap yang jujur.
5. Memiliki tanggung jawab yang besar.
6. Memiliki kepandaian bergaul.
7. Memiliki prestasi kerja yang baik.
8. Memiliki sikap disiplin yang tinggi.
9. Memiliki jiwa kepemimpinan yang baik.

Setiap orang menginginkan dan mengharapkan promosi karena promosi dipandang sebagai pembuktian akan hasil pekerjaannya selama ini terhadap perusahaan atau atasan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya. Siagian (2008:170) mengemukakan bahwa promosi dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang menunjukkan prestasi kerja yang tinggi dalam menunaikan kewajibannya dalam pekerjaan dan jabatan yang dipangkunya sekarang, sekaligus sebagai pengakuan atas kemampuan dan potensi yang bersangkutan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi dalam organisasi.

Menurut Hasibuan (2005:107) Promosi hendaknya dinilai berdasarkan asas keadilan dan objektivitas dengan begitu karyawan akan terdorong bekerja giat, bersemangat, berdisiplin dan berprestasi kerja sehingga sasaran perusahaan

secara optimal dapat dicapai. Promosi yang dinilai atas asas-asas keadilan akan membuat karyawan merasa dihargai atas kinerjanya selama ini sehingga prestasi kerja karyawan juga akan ikut meningkat. Selain itu Promosi dapat terjadi tidak hanya bagi mereka yang menduduki jabatan manajerial akan tetapi juga bagi mereka yang pekerjaannya bersifat teknis dan non manajerial, Siagian (2008:170).

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan merupakan penghargaan atas keberhasilan dengan peningkatan ke jabatan yang lebih tinggi sesuai dengan kriteria-kriteria yang ada disuatu organisasi.

2.1.3.1. Manfaat Promosi Jabatan

Menurut Henry Simamora (1999:587) manfaat dari promosi jabatan adalah sebagai berikut :

1. Promosi jabatan memungkinkan perusahaan untuk mendayagunakan keahlian dan kemampuan karyawan setinggi mungkin.
2. Promosi jabatan seringkali diberikan mengimbali karyawan yang berkinerja sangat baik. Karyawan yang dihargai promosi jabatan akan termotivasi untuk memberikan kinerja yang lebih tinggi lagi jika mereka merasa bahwa kinerja yang efektif menyebabkan promosi jabatan.
3. Riset memperlihatkan bahwa kesempatan untuk promosi jabatan dan tingkat kepuasan kerja yang sangat tinggi berkorelasi secara signifikan. Sistem promosi jabatan karyawan yang efektif dapat menyebabkan

efisiensi organisasi yang lebih besar dan tingkat moral kerja karyawan yang tinggi.

Menurut Mangkuprawira (2004:196), promosi jabatan memiliki manfaat baik bagi perusahaan maupun karyawan, antara lain :

1. Promosi dapat memungkinkan perusahaan memanfaatkan kemampuan karyawan untuk memperluas usahanya.
2. Promosi dapat mendorong tercapainya kinerja karyawan yang baik. Karyawan umumnya berupaya melakukan pekerjaan sebaik mungkin jika mereka percaya bahwa kinerja tinggi mengarah pada adanya promosi.
3. Terdapat korelasi signifikan antara kesempatan untuk kenaikan pangkat dan tingkat kepuasan kerja.

2.1.3.2. Dasar-dasar Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan (2003), dasar-dasar promosi jabatan dibagi menjadi tiga, yaitu:

1. Pengalaman (senioritas) dimana promosi ini didasarkan kepada masa kerja dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan. Biasanya karyawan yang memiliki masa kerja yang cukup lama akan memiliki pengalaman yang lebih banyak.
2. Kecakapan dalam hal ini karyawan yang memiliki kecakapan mendapat prioritas untuk dipromosikan kepada jabatan yang lebih tinggi. Kecakapan yang dimaksud adalah kecakapan dalam hal pelaksanaan prosedur kerja yang praktis, teknik-teknik khusus dan disiplin ilmu pengetahuan;

kecakapan dalam menyatukan dan menyelaraskan elemen-elemen yang terkait dalam penyusunan kebijakan manajemen dan kecakapan dalam memberikan motivasi secara langsung.

3. Kombinasi pengalaman dan kecakapan. Promosi ini didasarkan kepada lamanya dinas, ijazah pendidikan formal yang dimiliki dan hasil ujian kenaikan golongan.

2.1.3.3. Syarat-syarat Promosi Jabatan

Menurut Sondang P. Siagian (2009), syarat-syarat promosi adalah sebagai berikut:

1. **Pengalaman.** Dengan pengalaman yang lebih banyak diharapkan kemampuan yang lebih tinggi, ide-ide yang lebih banyak dan sebagainya.
2. **Tingkat pendidikan.** Ada juga perusahaan yang mensyaratkan minimal pendidikan untuk dapat dipromosikan pada jabatan tertentu. Alasannya adalah bahwa dengan pendidikan yang lebih tinggi diharapkan pemikiran yang lebih baik.
3. **Loyalitas.** Dengan loyalitas yang tinggi dapat diharapkan antara lain tanggung jawab yang lebih besar.
4. **Kejujuran.** Untuk promosi jabatan-jabatan tertentu mungkin masalah kejujuran merupakan syarat yang penting. Misalnya untuk jabatan kasir pada umumnya syarat kejujuran merupakan syarat utama yang harus diperhatikan.

5. **Tanggung jawab.** Kadang-kadang sering kali suatu perusahaan diperlukan suatu tanggung jawab yang cukup besar, sehingga masalah tanggung jawab merupakan syarat utama untuk promosi jabatan.
6. **Kepandaian bergaul.** Misalnya jabatan untuk *salesman* adalah sangat penting untuk menetapkan kepandaian bergaul sebagai suatu syarat promosi jabatan.
7. **Prestasi kerja.** Pada umumnya setiap perusahaan selalu mencantumkan syarat untuk prestasi kinerjanya.
8. **Inisiatif dan kreatif.** Untuk syarat promosi jabatan terhadap jabatan tertentu, mungkin syarat tingkat inisiatif dan kreatif merupakan syarat yang harus diperhatikan. Hal ini disebabkan karena untuk jabatan tersebut sangat diperlukan inisiatif dan kreatif.

2.1.3.4. Jenis-jenis Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan (2003), terdapat 4 jenis promosi jabatan yaitu promosi sementara, promosi tetap, promosi kecil dan promosi kering. Penjelasan adalah sebagai berikut:

1. Promosi sementara adalah seorang karyawan dinaikkan jabatannya untuk sementara karena adanya jabatan kosong yang harus diisi.
2. Promosi tetap adalah seorang karyawan dipromosikan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi karena karyawan tersebut telah memenuhi syarat untuk dipromosikan. Sifat promosi ini adalah tetap.
3. Promosi kecil adalah menaikkan jabatan seseorang karyawan dari jabatan yang tidak sulit dipindahkan ke jabatan yang sulit meminta keterampilan

tertentu, tetapi tidak disertai dengan peningkatan wewenang, tanggung jawab dan gaji.

4. Promosi kering adalah seorang karyawan dinaikkan jabatannya yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan pangkat, wewenang dan tanggung jawab tetapi tidak disertai dengan kenaikan gaji atau upah.

2.1.4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup, karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja. Berikut ini beberapa pengertian kepuasan kerja yang diambil dari beberapa sumber:

1. Kondisi menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya (Setiawan dan Ghozali, 2006:159).
2. Suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Robbins & Judge, 2008:107).
3. Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Handoko, 2001:193).
4. Hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting (Luthans, 2006:243).

2.1.4.1. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan (Sutrisno, 2009:82).

Faktor-faktor yang memberikan kepuasan menurut Blum (1956) dalam As'ad (1999) adalah:

1. **Faktor individual**, meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan;
2. **Faktor sosial**, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan bereaksi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan;
3. **Faktor utama dalam pekerjaan**, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju.

Ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya (Mangkunegara, 2009:120).

1. **Faktor pegawai**, yaitu kecerdasan (IQ), kecerdasan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.
2. **Faktor pekerjaan**, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah (Sutrisno, 2009: 82-84):

1. **Kesempatan untuk maju**. Dalam hal ini, ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2. **Keamanan kerja.** Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
3. **Gaji.** Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
4. **Perusahaan dan manajemen.** Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.
5. **Pengawasan.** Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turnover*.
6. **Faktor Intrinsik dari pekerjaan.** Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
7. **Kondisi kerja.** Termasuk di sini kondisi kerja tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.
8. **Aspek sosial dalam pekerjaan.** Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.
9. **Komunikasi.** Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10. **Fasilitas.** Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

2.1.5. Hubungan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Gomes (1995:179) hubungan antara motivasi dengan kepuasan kerja dapat dilihat seperti tabel dibawah ini :

Tabel 2.1. Hubungan Motivasi dengan Kepuasan Kerja

	Kepuasan kerja Tinggi	Kepuasan kerja Rendah
Motivasi Tinggi	I Nilai positif bagi organisasi dan bagi karyawan	II Nilai positif bagi organisasi dan negatif bagi karyawan
Motivasi Rendah	III Nilai negatif bagi organisasi, positif bagi karyawan	IV Nilai negatif bagi organisasi dan bagi karyawan

Pada kuadran pertama dapat ditunjukkan bahwa karyawan yang termotivasi dan kepuasannya tinggi, membentuk sebuah keadaan yang ideal, baik bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Keadaan ini dapat terjadi bila ada kesamaan antara harapan karyawan dan perusahaan dengan keadaan nyata saat ini, dimana di satu sisi perusahaan menemukan kondisi karyawan yang dapat bekerja dengan baik dan mencapai tujuan perusahaan, sedangkan karyawan menemukan

kondisi bahwa segala harapan mereka berkaitan dengan karir, gaji telah diberikan oleh perusahaan.

Kuadran kedua menunjukkan bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja dengan baik, tetapi tidak merasa puas dengan kerja mereka. Beberapa alasan yang memungkinkan adalah karyawan membutuhkan pekerjaan dan uang. Uang dan pekerjaan tergantung pada kinerja yang baik, di satu sisi karyawan merasa bahwa mereka berhak mendapatkan gaji yang lebih atas kinerja yang diberikan kepada perusahaan, namun tidak mendapatkannya.

Pada kuadran ketiga terdapat kinerja yang rendah dari karyawan namun mereka merasa puas dengan pekerjaannya. Perusahaan telah memberikan segala sesuatu sesuai dengan harapan karyawan sehingga karyawan tidak mengeluh, namun tidak ada timbal balik yang berarti bagi perusahaan sehingga kerugian dapat dirasakan dari sisi perusahaan.

Kuadran keempat, karyawan tidak bekerja dengan baik dan tidak memperoleh rangsangan yang memuaskan dari perusahaan. Situasi seperti inilah yang akan mendorong keinginan pegawai untuk berhenti dari pekerjaan atau keputusan perusahaan untuk memberhentikan karyawan karena tidak ada manfaat yang dapat diperoleh baik oleh pegawai maupun perusahaan.

Menurut Prabu (2005:24), faktor-faktor motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi faktor-faktor motivasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai.

2.1.6. Hubungan Promosi Jabatan dan Kepuasan Kerja

Siagian (2008:298) mengemukakan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam suatu organisasi maka tingkat kepuasannya cenderung lebih tinggi pula. Alasannya karena :

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 di luar organisasi.

Alasan tersebut sangat berkaitan dengan kesempatan seseorang untuk dipromosikan, perencanaan karir dan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi. Apabila seseorang yang sudah memiliki jabatan tertentu dan sudah berada pada tingkat manajerial melihat bahwa masih terdapat kesempatan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi lagi kepuasan kerjanya akan cenderung lebih besar.

2.2. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini dikemukakan sebagai berikut:

Tabel 2.2. Penelitian Terdahulu

No	Penelitian
1	<p>Penelitian Endo Wijaya Kartika, Thomas S. Kaihatu (2009)</p> <p><i>“Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya)”</i></p>

	Variabel	Hasil
	Variabel bebas (X) : Motivasi kerja Variabel terikat (Y) : Kepuasan kerja	Berdasarkan hasil penelitian diatas ditemukan kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Pakuwon Food Festival, dan kontribusi variabel motivasi terhadap kepuasan kerja hanya sebesar 13,6% sedangkan sisanya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.
No	Penelitian	
2	Penelitian Ian Nurpatrian Suryawan, Richard Andrew (2013) <i>“Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Dosen di Fakultas Ekonomi T”</i>	
	Variabel	Hasil
	Variabel bebas (X) : Motivasi kerja Variabel terikat (Y) : Kepuasan kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi benar benar mempengaruhi Kepuasan Kerja di Fakultas Ekonomi Universitas “T”. Motivasi hanya mampu menjelaskan kurang dari seperempat bagian dari kepuasan kerja. Variabel-variabel lain seperti remunerasi dapat digunakan sebagai acuan untuk menjelaskan kepuasan kerja seorang dosen pada institusi tempat bekerja.
No	Penelitian	

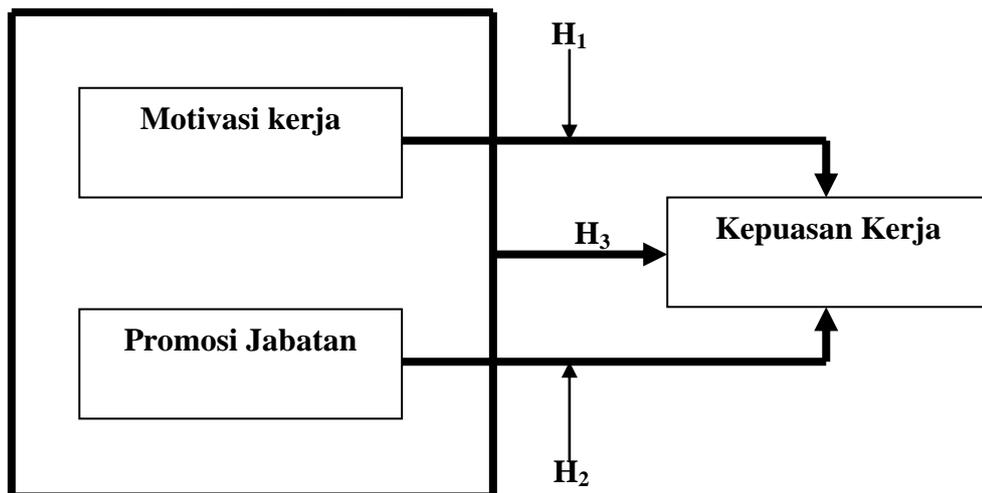
3	<p>Penelitian Rizky Andini, Badia Perizade dan Agustina Hanafi dari FE MANAJEMEN UNSRI</p> <p><i>“Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja karyawan di Kantor Wilayah DIRJEN PAJAK (DJP) SUMSEL dan KEPULAUAN BANGKA BELITUNG”</i></p>										
	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="475 555 794 629">Variabel</th> <th data-bbox="794 555 1375 629">Hasil</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="475 629 794 734">Variabel bebas (X) : Promosi Jabatan</td> <td data-bbox="794 629 1375 734">Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja</td> </tr> <tr> <td data-bbox="475 734 794 1070">Variabel terikat (Y) : Kepuasan Kerja</td> <td data-bbox="794 734 1375 1070">Karyawan di Kantor Wilayah Dirjen Pajak (DJP) Sumsel dan Kepulauan Bangka Belitung. Variabel promosi jabatan mempunyai kemampuan yang amat terbatas di dalam menjelaskan variabel kepuasan kerja.</td> </tr> </tbody> </table>	Variabel	Hasil	Variabel bebas (X) : Promosi Jabatan	Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja	Variabel terikat (Y) : Kepuasan Kerja	Karyawan di Kantor Wilayah Dirjen Pajak (DJP) Sumsel dan Kepulauan Bangka Belitung. Variabel promosi jabatan mempunyai kemampuan yang amat terbatas di dalam menjelaskan variabel kepuasan kerja.				
Variabel	Hasil										
Variabel bebas (X) : Promosi Jabatan	Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja										
Variabel terikat (Y) : Kepuasan Kerja	Karyawan di Kantor Wilayah Dirjen Pajak (DJP) Sumsel dan Kepulauan Bangka Belitung. Variabel promosi jabatan mempunyai kemampuan yang amat terbatas di dalam menjelaskan variabel kepuasan kerja.										
No	Penelitian										
4	<p>Penelitian Nor Hidayah STAIN Kudus (2016)</p> <p><i>“Pengaruh Penilaian Prestasi, Promosi Jabatan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di KSPS BMT Logam Mulia”</i></p>										
	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="475 1395 794 1469">Variabel</th> <th data-bbox="794 1395 1375 1469">Hasil</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="475 1469 794 1574">Variabel bebas (X1) : Penilaian Prestasi</td> <td data-bbox="794 1469 1375 1574">Tidak terdapat pengaruh antara promosi jabatan terhadap variabel kepuasan kerja</td> </tr> <tr> <td data-bbox="475 1574 794 1680">Variabel bebas (X2) : Promosi Jabatan</td> <td data-bbox="794 1574 1375 1680">karyawan KSPS BMT Logam Mulia. Hal ini terlihat dari t hitung 0,618 lebih kecil</td> </tr> <tr> <td data-bbox="475 1680 794 1785">Variabel bebas (X3) : Kompensasi</td> <td data-bbox="794 1680 1375 1785">dari t tabel 2,048 ($0,618 < 2,048$) dengan tingkat signifikansi 0,541 di atas 0,05.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="475 1785 794 1964">Variabel terikat (Y) : Kepuasan Kerja</td> <td data-bbox="794 1785 1375 1964">Akan tetapi terdapat pengaruh secara simultan antara penilaian prestasi, promosi jabatan dan kompensasi terhadap kepuasan</td> </tr> </tbody> </table>	Variabel	Hasil	Variabel bebas (X1) : Penilaian Prestasi	Tidak terdapat pengaruh antara promosi jabatan terhadap variabel kepuasan kerja	Variabel bebas (X2) : Promosi Jabatan	karyawan KSPS BMT Logam Mulia. Hal ini terlihat dari t hitung 0,618 lebih kecil	Variabel bebas (X3) : Kompensasi	dari t tabel 2,048 ($0,618 < 2,048$) dengan tingkat signifikansi 0,541 di atas 0,05.	Variabel terikat (Y) : Kepuasan Kerja	Akan tetapi terdapat pengaruh secara simultan antara penilaian prestasi, promosi jabatan dan kompensasi terhadap kepuasan
Variabel	Hasil										
Variabel bebas (X1) : Penilaian Prestasi	Tidak terdapat pengaruh antara promosi jabatan terhadap variabel kepuasan kerja										
Variabel bebas (X2) : Promosi Jabatan	karyawan KSPS BMT Logam Mulia. Hal ini terlihat dari t hitung 0,618 lebih kecil										
Variabel bebas (X3) : Kompensasi	dari t tabel 2,048 ($0,618 < 2,048$) dengan tingkat signifikansi 0,541 di atas 0,05.										
Variabel terikat (Y) : Kepuasan Kerja	Akan tetapi terdapat pengaruh secara simultan antara penilaian prestasi, promosi jabatan dan kompensasi terhadap kepuasan										

		karyawan KSPS BMT Logam Mulia.
--	--	--------------------------------

2.3. Kerangka Pemikiran

Penulis membuat kerangka pemikiran skripsi yang dapat dilihat pada gambar 2.2.

Gambar 2.2. Kerangka Pemikiran



Dari kerangka pemikiran di atas maka dapat disimpulkan 3 hubungan yang terjadi antara variabel adalah sebagai berikut :

- 1) Garis H₁ merupakan garis yang menunjukkan hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Menurut Prabu (2005:24), faktor-faktor motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin

tinggi faktor-faktor motivasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai.

- 2) Garis H₂ merupakan garis yang menunjukkan hubungan promosi jabatan dengan kepuasan kerja karyawan. Menurut Henry Simamora (2004:642) : “Promosi adalah Perpindahan karyawan dari satu pekerjaan ke posisi lainnya yang lebih tinggi gaji, tanggung jawab, dan/atau jenjang organisasionalnya”. Promosi jabatan dapat memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja dengan lebih baik, karyawan menjadi pelaku dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi dimana masing-masing karyawan memiliki perasaan, keinginan, dan latar belakang yang berbeda. Hal inilah yang akan membentuk kepuasan seorang karyawan.
- 3) Garis H₃ merupakan garis yang menunjukkan hubungan variabel motivasi kerja dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan atau bersama-sama.

2.4. Hipotesis

Berdasarkan dugaan yang telah diuraikan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian bengkel pada PT Wahana Persada Jakarta cabang Cibubur.

2. Ada pengaruh yang signifikan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian bengkel pada PT Wahana Persada Jakarta cabang Cibubur.
3. Ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian bengkel pada PT Wahana Persada Jakarta cabang Cibubur

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Dalam sebuah penelitian lokasi merupakan hal yang harus diperhatikan. Pemilihan lokasi berhubungan langsung dengan kegiatan pengambilan data. Dalam hal ini penulis telah menentukan lokasi penelitian yaitu bagian bengkel di PT Wahana Persada Jakarta cabang Cibubur yang beralamat di Jalan Alternatif Cibubur km 7, Ds. Nanggewer, Nagrak, Gunung Putri, Bogor. Lokasi ini merupakan tempat penulis bekerja.

Penelitian ini dilakukan selama 4 bulan, mulai bulan November 2017 sampai Februari 2018, untuk lebih lanjut bisa dilihat pada tabel:

Tabel 3.1. Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Minggu Ke:															
		November				Desember				Januari				Februari			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan Proposal	■	■														
2	Pengurusan Ijin			■													
3	Penyusunan Instrumen				■												
4	Uji Coba Instrumen					■											
5	Penentuan Sampel						■										
6	Pengumpulan Data							■	■								
7	Analisa Data									■	■	■					
8	Penyusunan Laporan													■	■	■	■
9	Penggandaan Laporan																■

3.2. Desain Penelitian

Menurut Sugiyono (2009:60) variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini terdapat dua variabel yang akan dianalisa, yaitu:

1. Variabel Bebas (Variabel *Independen*)

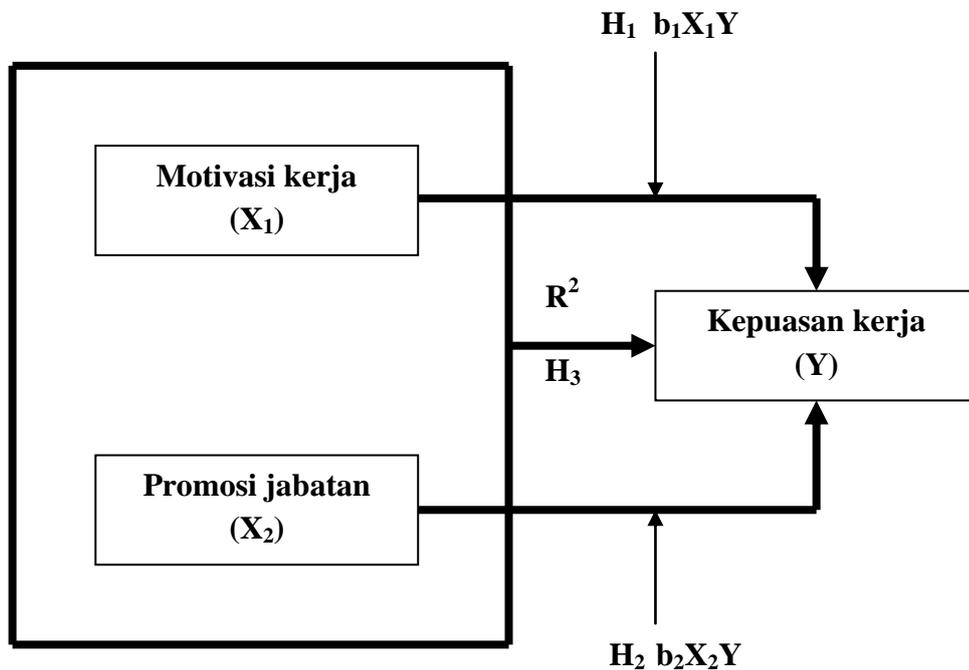
Variabel independen sering disebut variabel stimulus, prediktor, antecedent. Dalam bahasa Indonesia disebut sebagai variabel bebas. Menurut Sugiyono (2009:59) variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terkait. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas, yaitu variabel X_1 adalah motivasi kerja dan Variabel X_2 adalah promosi jabatan.

2. Variabel terikat (Variabel *Dependen*).

Variabel dependen sering disebut variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia disebut variabel terikat. Menurut Sugiyono (2009:59), variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel bebas atau yang disebut variabel Y yaitu kepuasan kerja karyawan.

Dari penjelasan di atas peneliti membuat kerangka pemikiran dalam skripsi ini sebagai berikut.

Gambar 3.1. Desain Penelitian



3.3. Operasionalisasi Variabel

Sesuai dengan judul skripsi yang penulis angkat yaitu “Pengaruh motivasi kerja dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian bengkel pada PT Wahana Persada Jakarta cabang Cibubur “, maka terdapat tiga variabel penelitian yaitu :

1. Motivasi kerja (X₁)

Motivasi kerja ini menyangkut dengan hal-hal yang dapat mendorong atau memberi semangat karyawan PT Wahana Persada Jakarta bagian bengkel cabang cibubur untuk bekerja. Hal-hal tersebut seperti kebanyakan harapan para pegawai antara lain mengenai gaji, tunjangan, fasilitas, jenjang karir dan jaminan sosial.

2. Promosi jabatan (X₂)

Promosi jabatan berupa kenaikan posisi seorang karyawan disuatu perusahaan. Di PT Wahana Persada Jakarta banyak promosi jabatan yang dilakukan seperti kenaikan rank tiap karyawan maupun perpindahan posisi seperti dari teknisi menjadi formen atau menjadi service advisor.

3. Kepuasan kerja karyawan (Y)

Kepuasan kerja karyawan di PT Wahana Persada Jakarta merupakan kondisi positif dari penilaian karyawan atas hasil kerjanya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dengan memaksimalkan potensi sumber daya yang ada di bagian bengkel pada PT Wahana Persada Jakarta cabang Cibubur.

Agar lebih jelas untuk mengetahui variabel penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.2.

Tabel 3.2. Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Nomer pernyataan
Motivasi Kerja	Terry (2000:185), “motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.”	- Tanggung jawab dalam tugas	1
		- Target yang jelas	2, 3
		- Adanya umpan balik	4
		- Rasa senang dalam bekerja	5, 6
		- Ingin akan persaingan	7

		<ul style="list-style-type: none"> - Utamakan prestasi - Insentif - Memenuhi kebutuhan - Bekerja dengan menginginkan perhatian 	<p>8</p> <p>9</p> <p>10</p> <p>11</p>
Promosi Jabatan	<p>Malayu S.P. Hasibuan (2007:107),</p> <p>“Promosi adalah perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilan semakin besar.”</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Pengalaman - Tingkat pendidikan - Loyalitas - Kejujuran - Tanggung jawab - Pandai bergaul - Prestasi kerja - Inisiatif dan kreatif 	<p>12</p> <p>13</p> <p>14, 15</p> <p>16</p> <p>17</p> <p>18, 19</p> <p>20</p> <p>21, 22</p>
Kepuasan Kerja Karyawan	<p>(Setiawan dan Ghozali, 2006:159)</p> <p>“Kondisi menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kesempatan untuk maju - Keamanan kerja - Gaji - Perusahaan 	<p>23</p> <p>24</p> <p>25</p> <p>26, 27</p>

dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya.”	dan	
	manajemen	28
	- Pengawasan	29
	- Faktor	
	intrinsik dari	30
	pekerjaan	31, 32
	- Kondisi kerja	33
	- Aspek sosial	34
	- Komunikasi	
	- Fasilitas	

3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling

3.4.1. Populasi Penelitian

Populasi menurut Sugiyono (2009:115) yaitu populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa populasi tidak hanya jumlah yang ada pada objek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut.

Dalam penelitian ini penulis memilih populasi yang digunakan adalah jumlah karyawan bagian bengkel pada PT Wahana Persada Jakarta cabang Cibubur adalah 25 orang.

3.4.2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2009:116), “Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Pengambilan sebagian dari populasi itu dimaksudkan sebagai representasi dari seluruh populasi sehingga kesimpulan juga berlaku bagi keseluruhan populasi. Untuk menentukan besarnya sampel tersebut bisa dilakukan secara statistik maupun berdasarkan estimasi penelitian, selain itu juga perlu diperhatikan bahwa sampel yang dipilih harus representative artinya segala karakteristik populasi hendaknya tercermin dalam sampel yang dipilih.

Sedangkan Arikunto (2002 : 112) berpendapat apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya penelitian populasi. Jika subjeknya lebih besar dapat diambil antara 10-15%. Dalam penelitian ini jumlah populasi yaitu 25 orang. Dengan jumlah populasi yang diperoleh penulis kurang dari 100, maka tidak perlu menarik sampel dari populasi tersebut. Populasi tersebut dapat langsung dijadikan sebagai unit observasi penelitian. Teknik penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi biasa sehingga jawaban yang diberikan lebih tepat dan mendapatkan hasil yang lebih akurat, karena tidak memberikan persentase kelonggaran seperti yang biasa digunakan dalam penarikan sampel.

3.4.3. Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2009:76) Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati, secara

spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian. Dalam penelitian ini, biasanya dikenal tiga alat penelitian yaitu daftar pertanyaan, wawancara, dan observasi langsung. Alat untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disebarakan kepada responden. Kuesioner tersebut disusun berdasarkan indikator-indikator yang digunakan.

Dalam melakukan pengukuran atas jawaban dari kuesioner-kuesioner tersebut yang diajukan kepada responden, skala yang digunakan adalah skala *Likert*. Dengan skala *Likert*, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian Indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Sugiyono (2009:86), menyatakan bahwa jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradi dari dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata dengan diberi skor.

Adapun skor bagi penilaian lewat kuesioner tersebut dihitung dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel 3.3. Skor Penilaian Kuisisioner

Kriteria	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

3.5. Metode Pengumpulan Data

3.5.1. Sumber Data

Data adalah segala sesuatu yang diketahui atau dianggap mempunyai sifat bias memberikan gambaran tentang suatu keadaan atau persoalan (Supranto, 2011). Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa melalui perantara). Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data kuesioner.
2. Data sekunder, yaitu data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui perantara (dicatat oleh pihak lain).

3.5.2. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan, maka metode pengumpulan data yang peneliti lakukan adalah :

1. *Field Research* (Penelitian Lapangan)

Penelitian lapangan terdiri dari :

- a) Observasi, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap aktivitas sumber daya manusia yang ada dibagian bengkel Nissan Cibubur, PT Wahana Persada Jakarta.
- b) Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan untuk diisi oleh para

responden dan diminta untuk memberikan pendapat atau jawaban atas pertanyaan atau pernyataan yang diajukan.

2. *Library Research* (Penelitian Kepustakaan)

Penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan bahan-bahan pustaka, literatur dan karangan ilmiah yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

3.6. Instrumentasi Variabel Penelitian

Setelah memperoleh data selanjutnya dianalisis untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan, kemudian menguji hipotesis yang diajukan dengan melakukan uji validitas dan reabilitas, uji regresi linier berganda, uji asumsi klasik, dan rancangan pengujian hipotesis seperti uji t, uji F, koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi (r^2) dengan menggunakan bantuan *SPSS for window versi 16.0*.

3.6.1 Uji Validasi dan Reliabilitas

Uji Validasi adalah suatu data dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan. Menurut Sugiyono (2009:172) bahwa valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan.

Syarat tersebut menurut Sugiyono (2009:179) yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $r \geq 0,30$, maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah valid.

- b. Jika $r \leq 0,30$, maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah tidak valid.

Sedangkan dengan menggunakan r tabel dengan jumlah responden 25 orang dan nilai signifikansi 0.05 maka didapatkan r tabel yaitu 0.396

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui suatu alat ukur dapat digunakan, dipercaya dan diandalkan untuk meneliti suatu objek atau tidak. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Alpha Cronchbach*. Interpretasi uji reliabilitas ditunjukkan pada tabel 3.4.

Tabel 3.4. Interpretasi Uji Reliabilitas

Nilai signifikasi	Keterangan
0,00-0,59	Tidak reliable
>0,60	Reliabel

Suatu instrumen alat ukur dikatakan reliabel dan dapat diproses pada tahap selanjutnya jika nilai Cronbach Alpa $> 0,60$ (Malhotra, 2002:293). Sedangkan instrumen alat ukur yang memiliki nilai Cronbach Alpha $< 0,60$ maka alat ukur tersebut tidak Reliabel.

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda. Setidaknya ada empat uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas. Uji asumsi klasik penting dilakukan untuk menghasilkan estimator yang linier tidak bisa dengan varian yang minimum (*Best Linier Unbiased Estimator = BLUE*),

yang berarti model regresi tidak mengandung masalah. Tidak ada ketentuan yang pasti tentang urutan uji yang harus dipenuhi terlebih dahulu. Berikut ini adalah uji asumsi klasik yang harus dipenuhi oleh model regresi:

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (signifikansi) koefisien regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi mendekati normal, sehingga harus dilakukan pengujian secara statistik. Dasar pengambilan keputusan untuk menentukan kenormalan data dapat diukur dengan melihat angka probabilitasnya (*Asymtotic Significance*), yaitu:

- a. Jika Probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari populasi adalah normal.
- b. Jika Probabilitas $< 0,05$ maka populasi tidak berdistribusi secara normal.

Pengujian secara visual dapat juga dilakukan dengan metode gambar normal *Probability Plots* dalam program *SPSS For Window Versi 16.0*.

2) Uji Multikolienaritas

Uji Multikolienaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal (Ghozali 2007: 91). Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, dapat dilihat dari *Value Inflation Factor (VIF)*. Apabila nilai $VIF > 10$, terjadi multikolinearitas dan

sebaliknya, jika $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas (Wijaya, 2009 : 119).

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Dwi (2009:160) Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama dengan pengamatan didalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Lebih lanjut menurut Santoso (2002:210) dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. Jika pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

4) Uji Autokorelasi

Menurut Gozali (2009:79) uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antar kesalahan pengganggu (residual) pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi.

3.6.3. Uji Regresi Linear Berganda

Analisa regresi linear berganda digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel independen, bila dua atau lebih variabel dependen sebagai faktor dinaik turunkan nilainya. (Sugiyono, 2009:277).

Bila dijabarkan secara matematis bentuk persamaan dari regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y = Subyek dalam variabel yang diprediksikan

a = Konstanta, yaitu besarnya nilai Y saat nilai X_1 dan $X_2 = 0$

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

X_1, X_2 = Variabel terikat atau variabel yang mempengaruhi

3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan Uji-t namun sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap model penelitian dengan menggunakan Uji-f, kemudian melihat koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi (r^2). Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan alat bantu aplikasi SPSS *for Window Versi 16.0*.

1) Uji t (Signifikasi Parsial)

Uji t dilakukan guna mengetahui apakah variabel independen (X) secara individu berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y), Uji t dilakukan untuk menguji signifikasi koefisien korelasi variabel motivasi kerja (X_1) dan

promosi jabatan (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

a. Menentukan Hipotesis:

$H_0 : b_i = 0$; Tidak ada variabel X terhadap Variabel Y

$H_a : b_i \neq 0$; Ada pengaruh Variabel X terhadap Variabel Y

b. Menentukan daerah penerimaan dengan menggunakan uji t. Titik kritis yang dicari dari tabel distribusi t dengan tingkat kesalahan atau level signifikansi (α) 0,05 dan derajat kesalahan (df) = $n-1-k$, dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel bebas.

c. Menghitung nilai t hitung untuk mengetahui apakah variabel koefisien korelasi signifikan dalam penelitian ini penulis menggunakan bantuan dari aplikasi SPSS *for window versi 16.0*.

d. Dari hasil t hitung tersebut dibandingkan dengan t tabel, Berdasarkan tingkat keyakinan 95%, buat kesimpulan:

1) Jika $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak secara statistik signifikan, artinya ada pengaruh yang erat antara Variabel dependen dengan variabel independen.

2) Jika $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima secara statistik tidak signifikan, artinya tidak ada pengaruh yang erat variabel dependen dengan variabel independen.

2) Uji F (Uji Stimultan)

Uji F yaitu untuk mengetahui apakah variabel independen secara stimultan berpengaruh signifikan terhadap nilai variabel dependen. *Anova test* atau uji F

ditunjukkan untuk menguji seberapa kuat pengaruh variabel motivasi kerja dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian bengkel pada PT Wahana Persada Jakarta cabang Cibubur. Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

- a. Menentukan Hipotesis:

Ho : b_1 , dan $b_2 = 0$; Tidak ada Variabel X terhadap Variabel Y

Ha : b_1 , dan $b_2 \neq 0$; Ada pengaruh variabel X terhadap Variabel Y

- b. Menentukan daerah penerimaan Ho dan Ha dengan menggunakan distribusi F dengan *Anova*, titik kritis dicari pada tabel distribusi F dengan tingkat kepercayaan (α) = 5 % dan derajat bebas (df) $n-1-k$.
- c. Menghitung nilai F hitung untuk mengetahui apakah variabel koefisien korelasi signifikan dalam penelitian ini penulis menggunakan bantuan dari aplikasi SPSS *for window versi 16.0*.
- d. Dari hasil F hitung tersebut dibandingkan dengan F tabel, Berdasarkan tingkat keyakinan 95%, buat kesimpulan:
 - 1) Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka Ho ditolak secara statistik signifikan, artinya ada pengaruh yang erat antara Variabel dependen dengan variabel independen.
 - 2) Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka Ho diterima secara statistik tidak signifikan, artinya tidak ada pengaruh yang erat variabel dependen dengan variabel independen.

3) Analisa Koefisien Korelasi (r)

Analisa koefisien korelasi digunakan untuk mengukur tingkat hubungan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Ada yang disebut koefisien korelasi parsial, ada yang disebut koefisien korelasi parsial. Koefisien korelasi simultan menunjukkan kekuatan hubungan antara semua variabel bebas dan variabel terikat yang ada, sedangkan koefisien korelasi parsial menunjukkan hubungan antara suatu variabel dengan variabel lain ketika variabel lain yang tidak dicari koefisien parsialnya dianggap konstan. Tabel interpretasi uji koefisien korelasi ditunjukkan pada Tabel 3.5

Tabel 3.5. Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2010)

Koefisien Korelasi sering juga disebut dengan *r pearson*. Koefisien korelasi r dipakai apabila terdapat dua variabel tapi apabila digunakan korelasi berganda atau memiliki tiga variabel ganda maka dapat koefisien korelasinya dinotasikan dengan R . Korelasi liner berganda merupakan alat ukur mengenai hubungan yang terjadi antara variabel yang terikat dan dua atau lebih variabel bebas. Analisa korelasinya menggunakan tiga koefisien korelasi yaitu koefisien determinasi berganda, koefisien korelasi berganda, dan koefisien korelasi parsial.

4) Analisis Koefisien determinasi (r^2)

Koefisien determinasi adalah untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas sebagai berikut:

- Koefisien determinasi (r^2) nol, berarti variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Koefisien determinasi mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Koefisien determinasi (r^2) dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi dipergunakan rumus:

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

Dimana:

Kd = Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien Korelasi Ganda

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum

4.1.1.1. Sejarah Perusahaan

Nissan pertama kali masuk secara resmi ke Indonesia pada tahun 1969 dengan nama Datsun melalui Agen Tunggal PT Indokaya yang didirikan oleh H. Abdul Wahab Affan bersama dengan saudara-saudaranya. Jenis kendaraan yang diproduksi pada tahun itu adalah pick up, multi purpose (jip) dan sedan dengan produksi rata-rata 750 unit/bln yang dipasarkan di Jakarta, Bandung, Semarang, Yogyakarta, Surabaya, Bali, Lampung, Bengkulu, Palembang, Padang, Balikpapan, Ujung Pandang, Medan dan Manado.

Pada tahun 1974 PT Indokaya memproduksi Datsun Sena yang penggunaan kandungan lokalnya mencapai 75 % guna memenuhi anjuran pemerintah untuk menjalankan program lokalisasi bagi kendaraan roda empat. Produksi rata-rata 250 unit per bulan.

Pada tanggal 14 April 1981, keagenan tunggal Datsun dipegang oleh PT Wahana Wirawan. Produksi awalnya adalah Multi Purpose Vehicle (Jeep Nissan Patrol 2800cc 4WD) dan sedan Nissan Laurel, Sunny dan Stanza (khusus untuk taksi). Disamping menjual kendaraan Nissan kepada umum, PT Wahana Wirawan juga memasarkan kendaraan taksi di seluruh Indonesia.

Pada tahun 1984 dibentuk perusahaan baru bernama PT Nayaka Wirawan yang berfungsi sebagai Sole Distributor sedangkan PT Wahana Wirawan sendiri tetap sebagai pemegang Agen Tunggal Nissan di Indonesia.

Akhir tahun 1986, PT Nayaka Wirawan dijual kepada Indomobil Group dan tahun 1989 PT Nayaka Wirawan dibubarkan dan selanjutnya didirikan PT Indocitra Buana pada 23 November 1989.

Daerah pemasaran Nissan meliputi Jakarta, Bandung, Semarang, Surabaya untuk sedan dan jeep. Pada tahun 1989 kendaraan yang dipasarkan adalah jenis sedan seperti Nissan Sentra dan Cefiro. Nissan Sunny dijual khusus untuk taksi menggantikan Nissan Stanza.

Saat ini PT Indomobil Trada Nasional mengkhususkan diri pada jenis usaha perdagangan kendaraan bermotor baik New Cars maupun Used Cars, Accessories Shop, maupun bengkel perwakilan Nissan.

Kantor Cabang yang dimiliki PT Indomobil Trada Nasional adalah :

1. Sunter (3s)
2. Halim (1s) sebagai bengkel perwakilan Nissan
3. MT Haryono (1s) khusus showroom
4. Pondok Indah (3s)
5. Pantai Indah Kapuk (3s)
6. Kebon Jeruk (Showroom mobil baru dan bekas, accessories shop)

Pada pertengahan tahun 2001 dengan telah bergabungnya Nissan dengan Renault secara Internasional, maka di Indonesia pun dijalinlah kerjasama antara Indomobil Group dalam hal ini diwakili oleh PT Auto Euro Indonesia dan Renault

Perancis untuk memasarkan kendaraan Renault di Indonesia dengan dukungan awal manajemen, jaringan pemasaran dan layanan purna jual Nissan.

Saat ini, struktur perusahaan Nissan adalah sebagai berikut :

1. PT Nissan Motor Indonesia sebagai Agen Tunggal dan Pemegang Merk Nissan
2. PT Nissan Motor Distributor Indonesia sebagai Sole Distributor Merk Nissan
3. PT Wahana Wirawan sebagai Sales Operation (Join penyalur)
4. PT Indomobil Trada Nasional sebagai Sales Operation (Retailer)
5. PT Auto Euro Indonesia sebagai Agen Tunggal dan Pemegang Merk Renault.

Untuk kedepannya, Nissan semakin optimis dapat memperluas pangsa pasarnya di Indonesia dengan dukungan penuh dari Nissan Jepang selaku pemegang saham terbesar, produk-produk Nissan unggulan, jaringan pemasaran yang semakin luas dan dukungan dari para pencinta kendaran Nissan sendiri yang selama ini merasa puas atas pelayanan purna jual Nissan.

Jadi kesimpulannya, Nissan sudah ada sejak jaman dulu, hanya saja sempat vakum di pasaran Indonesia, oleh karena vakum itulah akhirnya pasar Nissan di isi oleh kompetitor yang mungkin merek dagangnya dapat kita lihat di pasaran otomotif saat ini. Apabila kita bertanya para pengguna Datsun jaman dulu maka kita akan memperoleh komentar bahwa produk Datsun terkenal memiliki mesin yang tidak terlalu ribet (dengan kata lain perawatan mudah) dan sangat bandel. Di era 90-an salah satu produk Nissan, yaitu Terano sudah dikenal sebagai

mobilnya kalangan kelas atas. Tentunya seiring perkembangan jaman Nissan terus melakukan riset untuk teknologinya sehingga melahirkan produk otomotif dengan kualitas yang sangat berani di adu, dan dengan teknologi mesin yang termodern di kelasnya. Nissan sudah lama dikenal dengan produk berkelasnya, dan untuk dapat memenuhi pasaran Indonesia maka Nissan memproduksi produk dengan kualitas berani di adu dengan harga yang sangat terjangkau. Dengan kata lain produk yang mewah tidak hanya dapat dinikmati oleh kalangan kelas atas saja.

Nissan hadir di Bali pada tahun 1995 (masuk ke dalam Indobali Group) dan akhirnya pada tahun 2003 Nissan sudah memiliki kantor (dealer) sendiri yang melayani penjualan, service, dan penyediaan suku cadang.

4.1.1.2. Profil Perusahaan

PT Wahana Persada Jakarta cabang Cibubur adalah salah satu cabang Dealer Nissan Motor yang ada di area Jabodetabek. Pertama kali dibuka pada tahun 2007, dan melayani sales dan *after sales*. Yang terdiri dari penjualan mobil Nissan, *service* baik *general repair* ataupun *body repair*, serta penjualan *spare part*. Buka dari hari Senin hingga Minggu. Tetapi khusus untuk *body repair* tutup pada hari Minggu.

PT Wahana Persada Jakarta cabang Cibubur tergabung dalam Indomobil Grup, dimana selain Nissan juga ada ATPM (Agen Tunggal Pemegang Merek) Suzuki, Hino, Volvo, Audi, Datsun, Geely dan lain-lain. Sedangkan Nissan Cibubur merupakan Perusahaan Terbuka atau PT. Wahana Persada Jakarta.

Berlokasi di Jalan Alternatif Cibubur km 7, Kp. Nanggewer, Ds. Nagrak, Gunung Putri, Bogor 16967.

4.1.1.3. Visi dan Misi Perusahaan

Nissan merupakan salah satu perusahaan otomotif yang cukup terkenal dan memiliki banyak pelanggan tersebar di berbagai negara. Nissan memiliki visi dan misi keberadaannya di Indonesia yaitu :

1) Visi

Menjadi perusahaan retail otomotif yang handal dan kompeten dalam hal kualitas pelayanan dan kepedulian terhadap pelanggan di Indonesia.

2) Misi

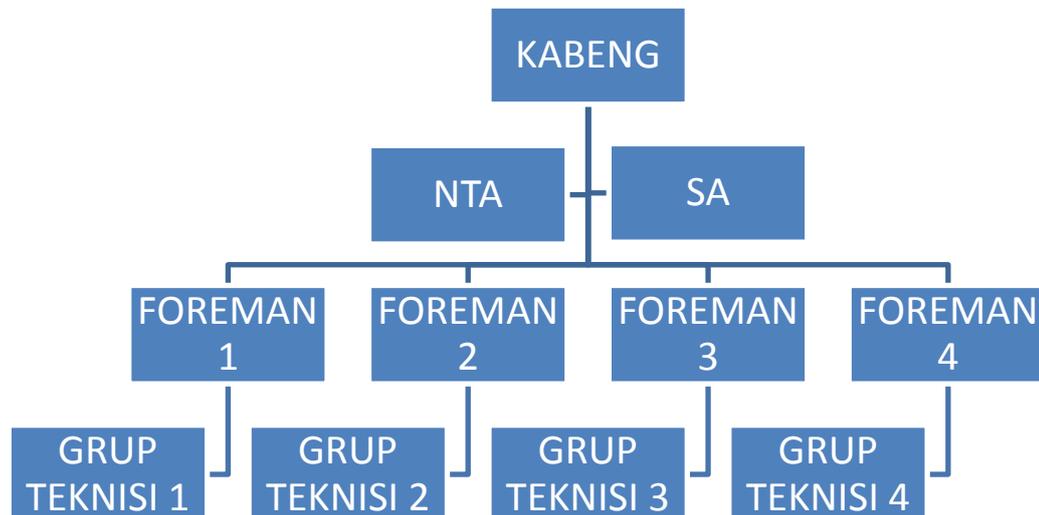
- a) Menjual produk Nissan di Indonesia melalui cabang-cabang dengan tingkat kepuasan pelanggan yang tinggi.
- b) Meningkatkan kualitas karyawan, organisasi & teknologi informasi secara berkesinambungan.
- c) Menumbuhkembangkan semangat falsafah *profit and harmony*.

Ada pun nilai-nilai inti yang terkandung dalam visi dan misi perusahaan Nissan di Indonesia untuk mencapai tujuan *profit and harmony* antara lain :

- 1) *Business harmony*
- 2) *Continuous learning and improvement*
- 3) *Integrity*
- 4) *Responsible*
- 5) *Cooperative (Team work)*

4.1.1.4. Struktur Organisasi

Gambar 4.1. Struktur Organisasi bagian Bengkel Nissan Cibubur.



Adapun struktur organisasi yang ditampilkan di atas hanyalah diambil pada bagian *service* (bengkel) saja dikarenakan yang akan penulis angkat adalah mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan bagian bengkel PT Wahana Persada Jakarta cabang cibubur”.

4.1.2. Deskripsi Responden

4.1.2.1. Karakteristik Responden

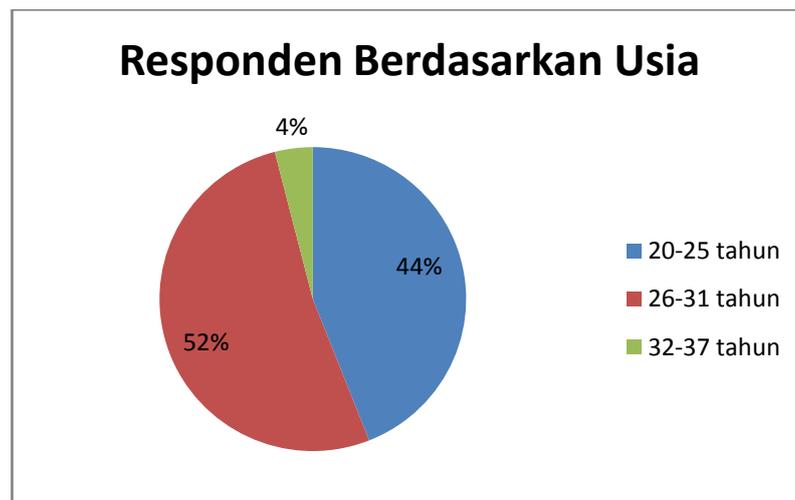
a) Karakteristik menurut Usia

Adapun karakteristik responden menurut usia dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.1. Responden berdasarkan Usia

Usia Responden	Frekuensi	Persentasi
20-25 tahun	11	44%
26-31 tahun	13	52%
32-37 tahun	1	4%
Total	25	100%

Jika dilihat dari tabel 4.1 dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak ada diusia sekitar 20 tahun sampai dengan 31 tahun. Komposisi responden menurut usia dapat dilihat pada gambar di bawah ini.

Gambar 4.2. Responden berdasarkan Usia

b) Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Adapun karakteristik responden dilihat dari berapa lamanya bekerja di perusahaan tersebut sebagai berikut.

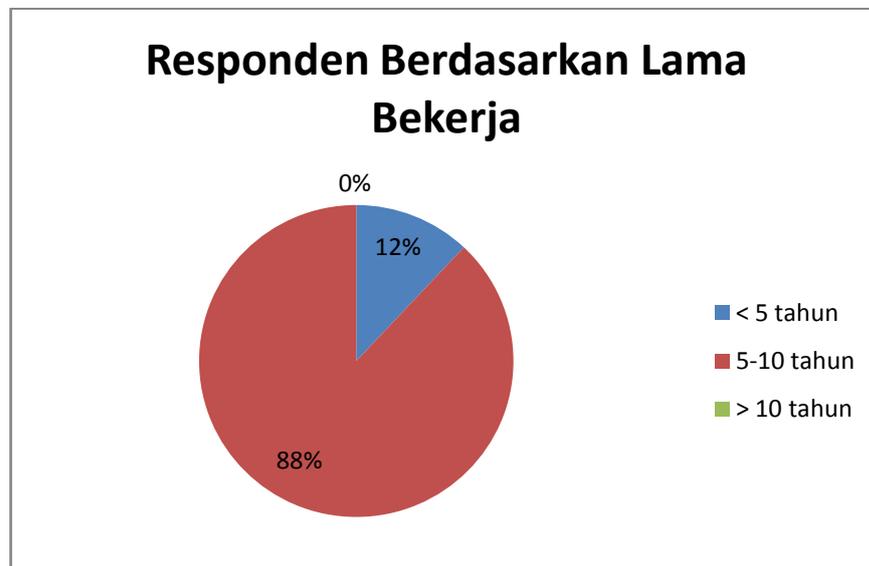
Tabel 4.2. Responden berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentasi
< 5 tahun	3	12%

5-10 tahun	22	88%
> 5 tahun	0	0
Total	25	100%

Dari tabel tersebut dapat dilihat responden paling banyak terdapat pada rentan waktu bekerja 5-10 tahun. Komposisi responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada gambar berikut.

Gambar 4.3. Responden berdasarkan Lama Bekerja



c) Karakteristik responden berdasarkan status kepegawaian

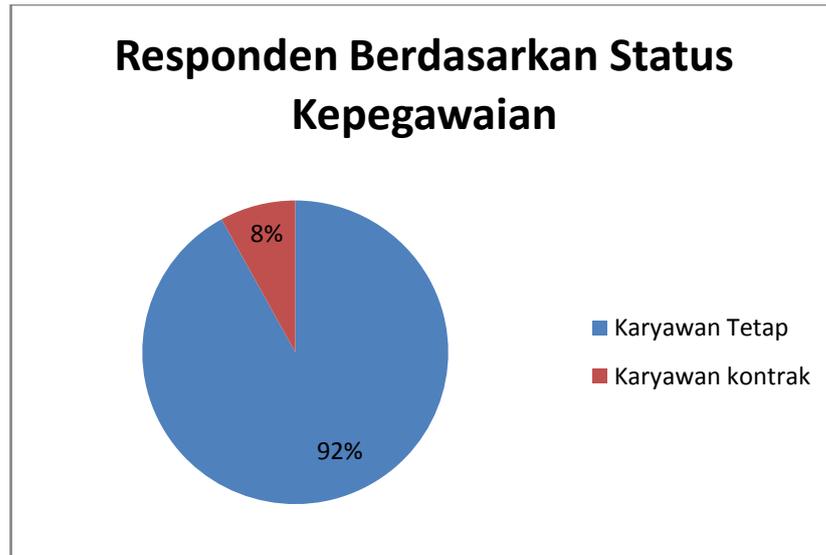
Berikut tabel yang berisi responden berdasarkan status kepegawaian karyawan.

Tabel 4.3. Responden berdasarkan Status Kepegawaian

Status Kepegawaian	Frekuensi	Persentasi
Tetap	23	92%
Kontrak	2	8%
Total	25	100%

Dari tabel tersebut dapat dilihat hampir semua responden sudah mendapatkan status karyawan tetap di perusahaan. Berikut komposisi berdasarkan gambar.

Gambar 4.4. Responden berdasarkan Status Kepegawaian



d) Karakteristik responden berdasarkan status pernikahan

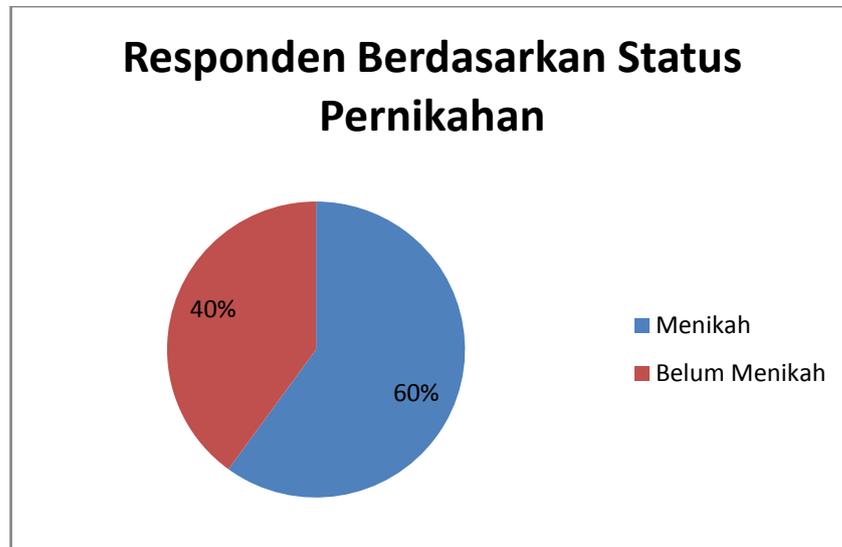
Pada tabel berikut adalah responden berdasarkan status pernikahan karyawan.

Tabel 4.4. Responden berdasarkan Status Pernikahan

Status pernikahan	Frekuensi	Persentasi
Menikah	15	60%
Belum menikah	10	40%
Total	25	100%

Berikut komposisi dari responden berdasarkan status pernikahan karyawan.

Gambar 4.5. Responden berdasarkan Status Pernikahan



4.1.2.2. Deskripsi Responden berdasarkan Persepsi

Gambaran hasil penelitian dari masing-masing variabel penelitian, yaitu Motivasi Kerja (X_1), Promosi Jabatan (X_2), dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) diuraikan pada bagian deskripsi data berikut ini.

Berdasarkan nilai persepsi responden dengan pernyataan 11, maka nilai terendah adalah 11×1 dan nilai tertinggi adalah 11×5 . Sedangkan range yang dihitung adalah $(55 - 11) : 5 = 8,8$. Kemudian pada nilai persepsi responden dengan pernyataan 12 maka nilai terendah adalah 12×1 dan nilai tertinggi adalah 12×5 . Sedangkan range yang dihitung adalah $(60 - 12) : 5 = 9,6$.

a. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X_1)

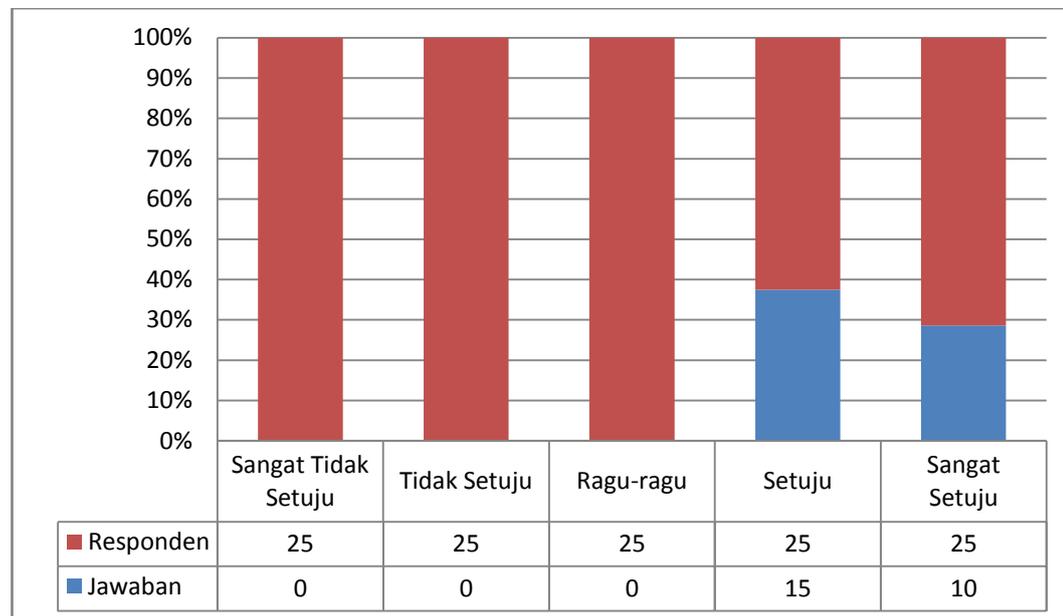
Hasil jawaban dari 25 orang responden terhadap variabel Motivasi Kerja (X_1) yang terdiri dari 11 pernyataan, jawaban yang diperoleh

kemudian dianalisa dengan menggunakan jumlah skor jawaban, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.5. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Motivasi Kerja (X_1)		Jumlah	Persentase
11,0 – 19,8	Sangat tidak setuju	0	-
19,9 – 28,6	Tidak setuju	0	-
28,7 – 37,4	Ragu-ragu	0	-
37,5 – 46,2	Setuju	15	60%
46,3 – 55,0	Sangat setuju	10	40%
Total		25	100%

Nilai rata-rata jawaban responden terhadap variabel Motivasi Kerja (X_1) yang menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju dan ragu-ragu tidak ada atau 0 %, sedangkan responden yang menjawab setuju sebanyak 15 orang atau 60 % dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang atau 40 %. Dengan demikian secara umum dapat dikatakan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) di PT Wahana Persada Jakarta cabang Cibubur adalah baik, karena responden lebih dominan memilih jawaban setuju. Hal tersebut dapat diperjelas melalui gambar di bawah ini.

Gambar 4.6. Distribusi Jawaban Responden terhadap Motivasi

b. Deskripsi Variabel Promosi Jabatan (X_2)

Hasil jawaban dari 25 orang responden terhadap variabel Promosi Jabatan (X_2) yang terdiri dari 11 pernyataan, jawaban yang diperoleh kemudian dianalisa dengan menggunakan jumlah skor jawaban, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

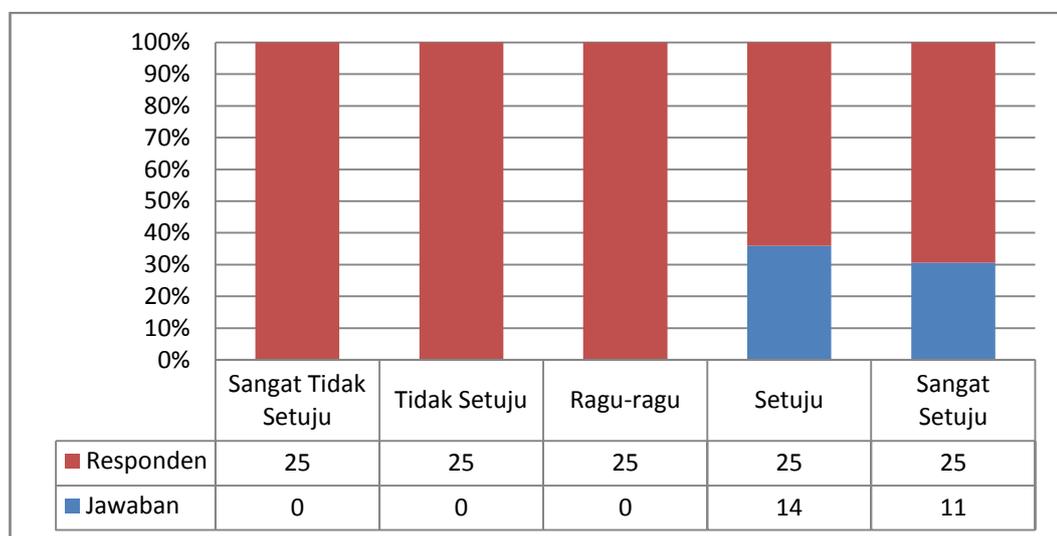
Tabel 4.6. Deskripsi Variabel Promosi Jabatan

Promosi Jabatan (X_2)		Jumlah	Prosentase
11,0 – 19,8	Sangat tidak setuju	0	-
19,9 – 28,6	Tidak setuju	0	-
28,7 – 37,4	Ragu-ragu	0	-
37,5 – 46,2	Setuju	14	56%
46,3 – 55,0	Sangat setuju	11	44%
Total		25	100%

Nilai rata-rata jawaban responden terhadap variabel Promosi Jabatan (X_2) yang menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju dan ragu-ragu tidak ada atau 0 %, sedangkan responden yang menjawab setuju sebanyak 14 orang atau 56 %, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang atau 44 %. Dengan demikian secara umum dapat dikatakan bahwa variabel Promosi Jabatan (X_2) di PT Wahana Persada Jakarta cabang Cibubur adalah baik, karena responden lebih dominan memilih jawaban setuju. Hal tersebut dapat diperjelas melalui gambar di bawah ini.

Gambar 4.7. Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Promosi

Jabatan



c. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Hasil jawaban dari 25 orang responden terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) yang terdiri dari 12 pernyataan, jawaban yang diperoleh

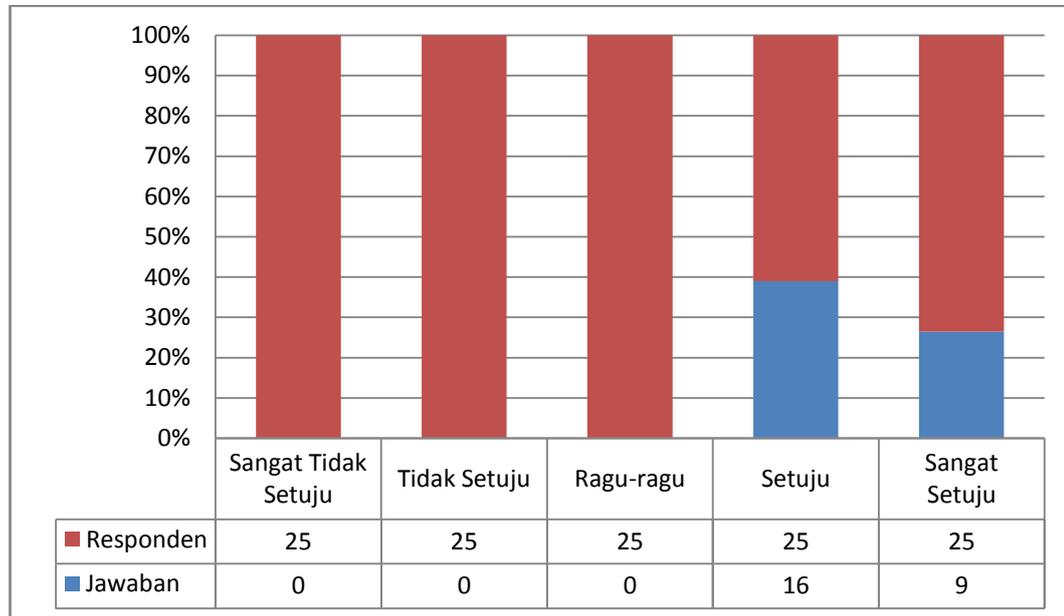
kemudian dianalisa dengan menggunakan jumlah skor jawaban, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.7. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan Kerja (Y)		Jumlah	Prosentase
12,0 – 21,6	Sangat tidak setuju	0	-
21,7 – 31,2	Tidak setuju	0	-
31,3 – 40,8	Ragu-ragu	0	-
40,9 – 50,4	Setuju	16	64%
50,5 – 60,0	Sangat setuju	9	36%
Total		25	100%

Nilai rata-rata jawaban responden terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) yang menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju dan ragu-ragu tidak ada atau 0 %, sedangkan responden yang menjawab setuju sebanyak 16 orang atau 64 %, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang atau 36 %. Dengan demikian secara umum dapat dikatakan bahwa variabel Kepuasan Kerja (Y) di PT Wahana Persada Jakarta cabang Cibubur adalah baik, karena responden lebih dominan memilih jawaban setuju. Hal tersebut dapat diperjelas melalui gambar di bawah ini.

Gambar 4.8. Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Kepuasan Kerja Karyawan



4.1.3. Uji Data

4.1.3.1 Uji Validitas

Sebelum dilakukan analisis terhadap data yang diperoleh, maka terlebih dahulu peneliti melakukan uji validitas dengan menggunakan bantuan *SPSS for Window versi 16.0*.

1. Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner pada penelitian ini yaitu dari 25 responden dengan tingkat kesalahan 5 %, maka hasil uji validitas variabel Motivasi Kerja (X_1) ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.8. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Instrumen	Nilai r	Status
1	0,607	Valid
2	0,601	Valid
3	0,682	Valid
4	0,637	Valid
5	0,530	Valid
6	0,754	Valid
7	0,681	Valid
8	0,485	Valid
9	0,586	Valid
10	0,724	Valid
11	0,797	Valid

2. Variabel Promosi Jabatan (X_2)

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil kuesioner dari penelitian ini yaitu dari 25 responden dengan tingkat kesalahan 5% maka hasil untuk uji validitas variabel promosi jabatan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.9. Uji Validitas Variabel Promosi Jabatan (X_2)

Instrumen	Nilai r	Status
1	0,533	Valid
2	0,676	Valid
3	0,362	Valid
4	0,703	Valid
5	0,503	Valid
6	0,595	Valid

7	0,636	Valid
8	0,682	Valid
9	0,602	Valid
10	0,541	Valid
11	0,537	Valid

3. Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner pada penelitian ini yaitu dari 25 responden dengan tingkat kesalahan 5 %, maka hasil uji validitas variabel Kepuasan Kerja (Y) ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.10. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Instrumen	Nilai r	Status
1	0,719	Valid
2	0,567	Valid
3	0,769	Valid
4	0,575	Valid
5	0,355	Valid
6	0,390	Valid
7	0,708	Valid
8	0,846	Valid
9	0,745	Valid
10	0,765	Valid
11	0,573	Valid
12	0,646	Valid

Teknik pengukuran yang digunakan adalah Pearson Product Momen, dengan asumsi sebuah instrumen valid adalah apabila nilai korelasi antar jumlah skor tiap instrumen dan skor total signifikan di atas 0,30.

4.1.3.2. Uji Reliabilitas

1. Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Hasil pengolahan data untuk uji reliabilitas variabel Motivasi Kerja (X_1) disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.11. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.858	11

Nilai alpha dari perhitungan uji reliabilitas sebesar $0,858 > 0,600$ maka instrumen penelitian variabel motivasi kerja (X_1) dinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan.

2. Variabel Promosi Jabatan (X_2)

Hasil pengolahan data untuk uji reliabilitas variabel Promosi Jabatan (X_2) disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.12. Uji Reliabilitas Variabel Promosi Jabatan

Cronbach's Alpha	N of Items
.789	11

Nilai alpha dari perhitungan uji reliabilitas sebesar $0,789 > 0,600$ maka instrumen penelitian variabel promosi jabatan (X_2) dinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan.

3. Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Hasil pengolahan data untuk uji reliabilitas variabel Kepuasan Kerja (Y) disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.13. Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.863	12

Nilai alpha dari perhitungan uji reliabilitas sebesar $0,863 > 0,600$ maka instrumen penelitian variabel kepuasan kerja (Y) dinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan.

4.1.3.3. Uji Asumsi Klasik

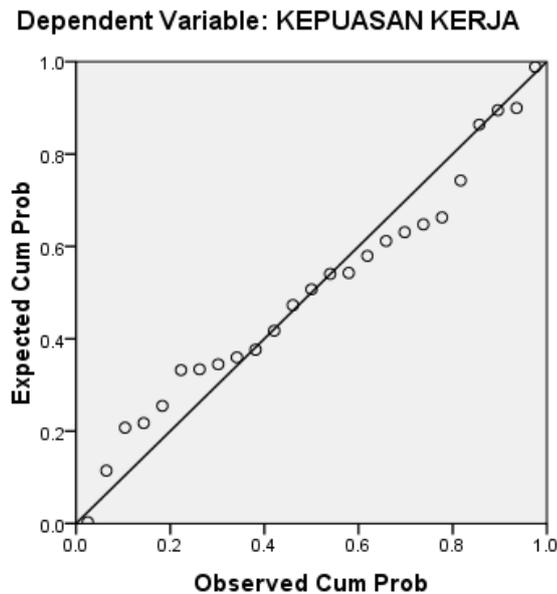
4.1.3.3.1 Uji Normalitas

Hasil dari uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas. Uji normalitas bisa dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan Normal P-P Plot dan Tabel Kolmogorov Smirnov. Cara yang paling umum digunakan adalah Normal P-P Plot.

Pada Normal P-P Plot menurut Ghozali (2007: 110-112), prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

- a) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Dari analisis kurva dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar diagram dan mengikuti model regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi. Hasil kurva uji normalitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini.

Gambar 4.9. Kurva Uji Normalitas**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

4.1.3.3.2. Uji Multikolinieritas

Untuk mendeteksi multikolinieritas yaitu dengan menganalisis matriks korelasi antar variabel independen dan menghitung nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel lainnya dengan nilai *tolerance* < 0.10 atau dengan nilai VIF > 10. Pengujian uji multikolinieritas dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.14. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-7.985	7.815		-1.022	.318		
	MOTIVASI KERJA	.466	.162	.377	2.871	.009	.759	1.317
	PROMOSI JABATAN	.793	.176	.593	4.518	.000	.759	1.317

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

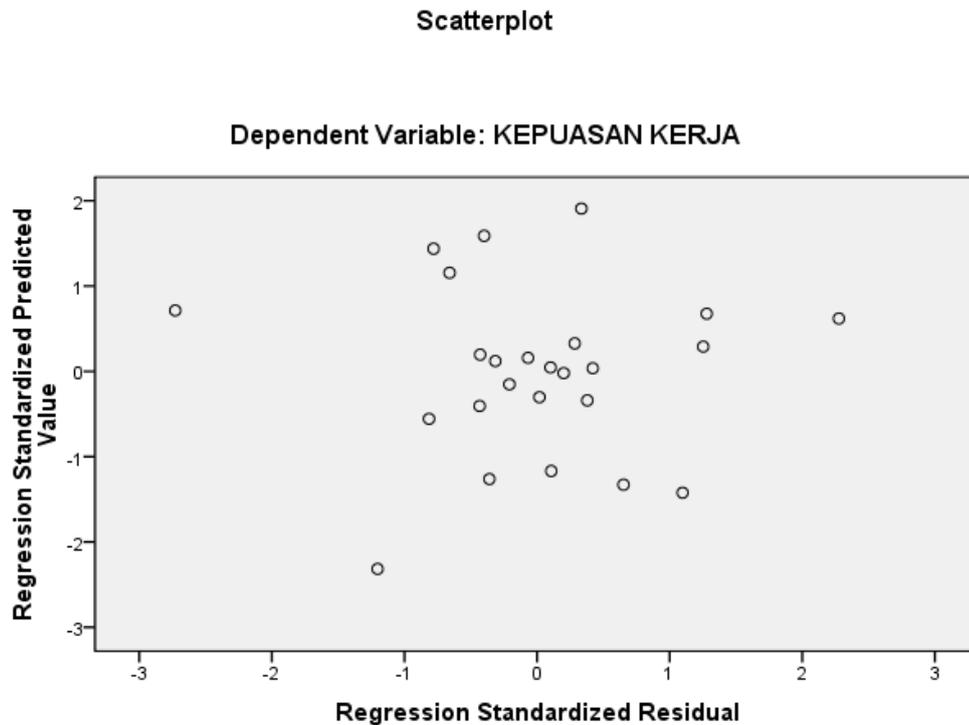
Hasil perhitungan pada tabel menunjukkan hasil pengujian multikolonieritas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel motivasi dan promosi jabatan masing-masing sebesar 0,759 dan 0,759 kemudian VIF masing-masing sebesar 1,317 dan 1,317. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki *tolerance* kurang dari 0,10 dan tidak ada variabel bebas yang memiliki VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antarvariabel bebas dalam model regresi.

4.1.3.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian uji heteroskedastisitas dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Gambar 4.10. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Dari grafik scatterplot dapat diketahui bahwa pada gambar tidak membentuk suatu pola yang jelas serta titik-titik menyebar secara acak di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa regresi yang dihasilkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.1.3.3.4. Uji Autokolerasi

Metode pengujian autokorelasi menggunakan uji *Durbin-Watson* (DW).

Pengujian autokorelasi dapat disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.15. Hasil Autokolerasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.844 ^a	.712	.686	3.29017	1.953

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

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Dari tabel Durbin-Watson dengan jumlah sampel 25 dan jumlah variabel 2 maka didapat $dL = 1,2063$ dan $dU = 1,5495$ sedangkan $d = 1,953$ dan $4 - d = 2,047$.

a. Deteksi autokorelasi positif

Jika $d > dU$ maka tidak terdapat autokorelasi positif.

Dari tabel diperoleh $d = 1,953$ maka $1,953 > 1,5495$. Jadi tidak terdapat autokorelasi positif.

b. Deteksi autokorelasi negatif

Jika $(4-d) > dU$ maka tidak terdapat autokorelasi negative.

Dari tabel diperoleh $4 - d = 2,047$ maka $2,047 > 1,5495$. Jadi tidak terdapat autokorelasi negatif.

Dari dua deteksi di atas maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi auto korelasi positif dan tidak terjadi auto korelasi negative. Untuk itu penulis menyimpulkan uji auto korelasi terpenuhi.

4.1.3.4. Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan data-data yang telah didapat dari penyebaran kuesioner, melalui alat bantu *SPSS for window versi 16.0* maka diperoleh persamaan regresi linear berganda pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.16. Persamaan Regresi Berganda

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-7.985	7.815		-1.022	.318		
	MOTIVASI KERJA	.466	.162	.377	2.871	.009	.759	1.317
	PROMOSI JABATAN	.793	.176	.593	4.518	.000	.759	1.317

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Berdasarkan tabel, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = -7,985 + 0,466X_1 + 0,793X_2$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar = -7,985 artinya motivasi kerja (X_1) dan promosi jabatan (X_2) nilainya adalah 0, maka kepuasan kerja karyawan (Y) nilainya adalah -7,985.
- Koefisien regresi motivasi kerja (X_1) sebesar 0,466 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan motivasi kerja (X_1) mengalami kenaikan 1, maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,466. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi kerja (X_1) dengan kepuasan kerja karyawan (Y), semakin

naik motivasi kerja (X_1) maka semakin naik pula kepuasan kerja karyawan (Y).

- c) Koefisien regresi promosi jabatan (X_2) sebesar 0,793 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan promosi jabatan (X_2) mengalami kenaikan 1, maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,793. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara promosi jabatan (X_2) dengan kepuasan kerja karyawan (Y), semakin naik promosi jabatan (X_2) maka semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan (Y).

4.1.3.5. Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil dari pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

- a) Uji t

Hasil output dari uji t dengan t_{tabel} yang telah diketahui yaitu 2,074 dan nilai derajat signifikansi 0.05 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.17. Hasil Uji t

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-7.985	7.815		-1.022	.318		
	MOTIVASI KERJA	.466	.162	.377	2.871	.009	.759	1.317

PROMOSI	.793	.176	.593	4.518	.000	.759	1.317
JABATAN							

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Berdasarkan tabel dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Nilai t_{hitung} variabel motivasi yang diperoleh sebesar 2,871 dengan nilai sig. 0,009 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,871 > 2,074$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,009 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai tersebut menunjukkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian bengkel di PT Wahana Persada Jakarta cabang Cibubur.
2. Nilai t_{hitung} variabel promosi jabatan yang diperoleh sebesar 4,518 dengan nilai sig. 0,000 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,518 > 2,074$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel promosi jabatan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian bengkel di PT Wahana Persada Jakarta cabang Cibubur.

b) Uji f

Hasil output dari uji f dengan f_{tabel} yang telah diketahui yaitu 3,442 dan nilai derajat signifikansi 0.05 dapat dilihat pada tabel.

Tabel 4.18. Hasil Uji f

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	590.006	2	295.003	27.252	.000 ^a
	Residual	238.154	22	10.825		
	Total	828.160	24			

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

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Berdasarkan tabel dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

- Hasil pengujian data dengan bantuan *SPSS for windows 16.0* menunjukkan nilai f_{hitung} sebesar 27,252 sehingga $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($27,252 > 3.442$) pada $\alpha = 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan promosi jabatan berpengaruh secara serentak terhadap kepuasan kerja karyawan bagian bengkel pada PT Wahana Persada Jakarta cabang Cibubur.
 - Nilai sig. lebih kecil dari nilai probabilitas yaitu 0.05 atau ($0.000 < 0.05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti secara bersama-sama variabel motivasi kerja dan promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian bengkel pada PT Wahana Persada Jakarta cabang Cibubur.
- c) Koefisien Determinasi (r^2)

Hasil uji kolerasi determinasi ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 4.19. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.844 ^a	.712	.686	3.29017	1.953

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

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan, nilai R Square diperoleh sebesar 0,712 atau 71,2 %. Kesimpulan yang didapat variabel motivasi kerja dan promosi jabatan berpengaruh sebesar 71,2 % terhadap kepuasan kerja karyawan sedangkan sisanya 28,8 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.2. Pembahasan Penelitian

4.2.1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan bagian bengkel pada PT Wahana Persada Jakarta cabang Cibubur

Berdasarkan uji parsial (uji t), nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja yang diperoleh sebesar 2,871 dengan nilai sig 0,009 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,871 > 2.074$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,009 > 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai tersebut menunjukkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian bengkel pada PT Wahana Persada Jakarta cabang Cibubur.

Berdasarkan uji koefisien regresi berganda, koefisien variabel motivasi kerja (X_1) mendapatkan sebesar 0,466 artinya bila variabel lain nilainya tetap dan

variabel motivasi kerja mengalami kenaikan 1 maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,466. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel motivasi kerja (X_1) dengan kepuasan kerja karyawan (Y) yang berarti semakin naik variabel motivasi kerja maka semakin naik pula kepuasan kerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa karyawan bagian bengkel di PT Wahana Persada Jakarta cabang Cibubur merasakan kepuasan kerja berdasar pada motivasi. Sama dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Endo Wijaya Kartika dan Thomas S. Kaihatu (2009) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga dengan tingginya pemberian motivasi maka akan meningkat pula kepuasan kerja dari karyawan tersebut. Kesimpulannya hipotesis penelitian diterima.

Sejalan dengan hasil persepsi responden yang menunjukkan bahwa motivasi kerja di PT Wahana Persada Jakarta cabang Cibubur bagian bengkel berpengaruh terhadap rasa puas akan bekerja karyawan sehingga dengan terpenuhinya indikator motivasi kerja seperti rasa senang dalam bekerja, adanya umpan balik dari hasil pekerjaan hingga senang memperoleh pujian maka akan berdampak pada meningkatnya tingkat disiplin karyawan untuk mengikuti *briefing* pagi hingga melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien sesuai dengan target dari perusahaan.

4.2.2. Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan bagian bengkel pada PT Wahana Persada Jakarta cabang Cibubur

Berdasarkan uji parsial (uji t), nilai t_{hitung} variabel promosi jabatan yang diperoleh sebesar 4,518 dengan nilai sig 0.000, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,518 > 2,074$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai tersebut menunjukkan promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian bengkel pada PT Wahana Persada Jakarta cabang Cibubur.

Berdasarkan uji koefisien regresi berganda, koefisien variabel promosi jabatan (X_2) sebesar 0,793 artinya bila variabel lain nilainya tetap dan variabel promosi jabatan mengalami kenaikan 1 maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,793. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel promosi jabatan (X_2) dengan kepuasan kerja karyawan (Y) yang berarti semakin naik variabel promosi jabatan maka semakin naik pula kepuasan kerja karyawan bagian bengkel pada PT Wahana Persada Jakarta cabang Cibubur.

Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa karyawan di PT Wahana Persada Jakarta merasakan kepuasan kerja berdasar pada promosi jabatan. Sama dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rizky Andini menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga dengan tingginya pemberian kesempatan promosi maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat dan begitu pula sebaliknya. Bahwa promosi jabatan berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja karyawan

karena promosi jabatan merupakan pengakuan atas prestasi di atas rata-rata karyawan. Kesimpulannya hipotesis penelitian diterima.

Sejalan dengan hasil persepsi responden yang menunjukkan bahwa promosi jabatan di PT Wahana Persada Jakarta cabang Cibubur bagian bengkel berpengaruh terhadap kepuasan dari karyawan akan pekerjaannya sehingga apabila promosi jabatan terus ditingkatkan dengan memberikan peluang kepada semua karyawan yang memenuhi kriteria untuk mengisi jabatan yang lebih tinggi maka karyawan akan merasakan jenjang karir yang menjanjikan apabila karyawan tersebut bekerja dengan memenuhi indikator dari promosi jabatan dan juga bekerja dengan target yang sesuai dari perusahaan atau bahkan bisa melebihi target tersebut.

4.2.3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan bagian bengkel pada PT Wahana Persada Jakarta cabang Cibubur

Hasil pengujian melalui uji f dengan bantuan *SPSS for windos 16.0* menunjukkan nilai f_{hitung} sebesar 27,252 sehingga $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($27,252 > 3,442$) pada $\alpha = 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan promosi jabatan berpengaruh secara serentak terhadap kepuasan kerja karyawan bagian bengkel pada PT Wahana Persada Jakarta cabang Cibubur.

Nilai signifikan yang diperoleh dari uji f yaitu lebih kecil dari nilai probabilitas yaitu 0.05 atau ($0.000 < 0.05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima

yang berarti secara bersama-sama variabel motivasi kerja dan promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian bengkel pada PT Wahana Persada Jakarta cabang Cibubur.

Sedangkan berdasarkan hasil uji korelasi determinasi maka didapat nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,712 atau 71,2% maka dapat disimpulkan variabel motivasi kerja dan promosi jabatan berpengaruh sebesar 71,2% terhadap variabel kepuasan kerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 28,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa PT Wahana Persada Jakarta pada bagian bengkel dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan menerapkan motivasi dan juga menginformasikan adanya promosi jabatan jika terdapat jabatan yang kosong kepada semua karyawan. Kesimpulannya hipotesis penelitian diterima.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan tentang “Pengaruh Motivasi Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (study kasus di bengkel Nissan Cibubur PT Wahana Persada Jakarta)”, maka peneliti dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Variabel motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan (regresi) terhadap kepuasan kerja karyawan bagian bengkel di PT Wahana Pesada Jakarta cabang Cibubur. Koefisien bernilai positif 0,466 artinya terjadi hubungan positif antara motivasi dengan kepuasan kerja karyawan. Semakin sering diberikannya motivasi kepada karyawan maka semakin meningkat kepuasan kerja karyawan.
- 2) Variabel promosi jabatan berpengaruh secara positif dan signifikan (regresi) terhadap kepuasan kerja karyawan bagian bengkel di PT Wahana Persada Jakarta cabang Cibubur. Koefisien bernilai positif 0,793 artinya terjadi hubungan positif antara promosi jabatan dengan kepuasan kerja karyawan. Semakin meningkat kegiatan promosi jabatan maka semakin meningkat pula kepuasan kerja dari karyawan.
- 3) Variabel motivasi kerja dan promosi jabatan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian bengkel PT Wahan Persada Jakarta cabang Cibubur. Karena nilai f hitung sebesar 27,252 sehingga f hitung $>$ f tabel ($27,252 > 3,442$)

5.2. Saran

Berdasarkan penelitian dan kesimpulan yang telah penulis jabarkan di atas, maka penulis perlu memberikan saran sebagai berikut.

1. Motivasi kerja di PT Wahana Persada Jakarta cabang Cibubur

PT Wahana Persada Jakarta cabang Cibubur diharapkan dapat terus memperhatikan dan meningkatkan motivasi untuk karyawan seperti memberikan sistem *reward* atas prestasi karyawan, insentif yang sesuai dan faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan motivasi karyawan.

2. Promosi jabatan di PT Wahana Persada Jakarta cabang Cibubur

Upaya untuk meningkatkan promosi jabatan diharapkan dilakukan di PT Wahana Persada Jakarta dengan berbagai hal. Salah satunya dengan memberikan informasi dengan cepat apabila ada kekosongan posisi untuk jabatan yang lebih tinggi kepada semua karyawan sehingga karyawan akan merasakan kepastian dari jenjang karir saat bekerja di PT Wahana Persada Jakarta. Mendata karyawan yang sudah layak untuk menempati jabatan yang lebih tinggi.

3. Kepuasan kerja karyawan di PT Wahana Persada Jakarta cabang Cibubur

Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT Wahana Persada Jakarta cabang Cibubur tentunya harus memperhatikan dua faktor yaitu motivasi kerja dan promosi jabatan. Dengan peningkatan motivasi dan promosi jabatan maka karyawan akan merasa kesenangan bekerja di perusahaan tersebut sehingga karyawan akan lebih produktif dalam bekerja dan membantu dalam mempercepat pencapaian tujuan.

4. Penelitian selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya terutama berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kemudian dapat dikembangkan lebih luas lagi dengan menambahkan variabel-variabel yang lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan PT Elex Media Komputindo : Jakarta.
- As'ad, Muhammad. 1999. *Psikologi Industri edisi keempat*. Yogyakarta : Liberty Yogyakarta.
- Buchari, Zainun. 2007. *Manajemen dan Motivasi, Edisi Revisi, Cetak ke3*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Cantika, Yuli Sri Budi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UMM Press, Malang.
- Edwin B, Flippo. 2002. *Personel Management (Manajemen Personalia), Edisi VII Jilid II, terjemahan Alponso S*. Jakarta : Erlangga.
- Endo Wijaya Kartika dan Thomas S. Kaihatu. 2009. “*Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya)*”
- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFJ Jogja.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Ian Nurpatrian Suryawan dan Richard Andrew. 2013. “*Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Dosen di Fakultas Ekonomi T*”
- Luthans, Fred. 2006. *Prilaku Organisasi edisi 10*. Yogyakarta : ANDI Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Ros Dakarya.
- Mangkuprawira, Sjafrin. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 5, Cetak Pertama*. BPFJ Yogya

- Nissan Motor Indonesia. (2015) *Nissan Motor Indonesia Corporate* (On-line) Available <http://www.nissan.co.id>.
- Nor Hidayah. 2016. "*Pengaruh Penilaian Prestasi, Promosi Jabatan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di KSPS BMT Logam Mulia*". STAIN Kudus.
- Panggabean, Mutiara. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Prabu, A. Desember 2005. "*Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim*", Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya, vol. 3, no. 6, hal. 1-25.
- Randupandojo dan Suad Husnan. 2006. *Perilaku Organisasi : Konsep dasar dan aplikasinya*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Rizky Andini, Badia Perizade dan Agustina Hanafi. "*Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja karyawan di Kantor Wilayah DIRJEN PAJAK (DJP) SUMSEL dan KEPULAUAN BANGKA BELITUNG*". FE Manajemen UNSRI.
- Robins, Stepent P. Dan Timoty A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Robbins, S.P., 1996. *Organizational Behaviour*. Prentice Hall. New York.
- Setiawan, Ivan Aris dan Imam Ghozali. 2006. *Akuntansi Keperilakuan*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama*, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sondang P. Siagian. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*. Jakarta. PT Rineka Cipta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Uno, Hamzah B. 2009. *Teori motivasi dan pengukurannya (Analisis di bidang Pendidikan)*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Wikipedia. (2014). *Sejarah Nissan Motor* (On-line) Available <http://www.wikipedia.com>.

Lampiran 1. Kuesioner**SURAT PENGANTAR KUESIONER**

Kepada Yth.

Saudara/Saudari Rekan Kerja Bengkel Nissan Cibubur

Di Tempat

Dengan hormat,

Untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam penyelesaian pendidikan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi STIE Ipwija, sebagai bahan penulisan skripsi saya melaksanakan penelitian dengan judul **"PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN"**.

Sehubungan dengan itu, saya mohon kesediaan anda untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan petunjuk pengisiannya. Perlu kami sampaikan bahwa hasil penelitian ini hanya untuk kepentingan akademik dan tidak akan berpengaruh pada status anda sebagai karyawan bengkel Nissan Cibubur.

Bantuan dari anda untuk mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya, secara obyektif, dan apa adanya sangat berarti bagi penelitian ini. Untuk itu saya ucapkan terima kasih.

Peneliti,

MUHAMMAD TAUFIK ABDILLAH

2014511032

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

1. Bacalah sejumlah pernyataan di bawah ini dengan teliti.
2. Anda dimohon untuk memberikan penilaian mengenai pengaruh motivasi kerja dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Anda dimohon untuk memberikan jawaban sesuai dengan keadaan anda secara objektif dengan memberi tanda silang (X) pada salah satu kriteria untuk setiap pernyataan yang menurut anda paling tepat.
4. Skor yang diberikan tidak mengandung nilai jawaban benar-salah melainkan menunjukkan kesesuaian penilaian anda terhadap isi setiap pernyataan.
5. Pilihan jawaban yang tersedia adalah:
 - a) Sangat setuju (**SS**)
 - b) Setuju (**S**)
 - c) Ragu-ragu (**RR**)
 - d) Tidak setuju (**TS**)
 - e) Sangat tidak setuju (**STS**)
6. Dimohon dalam memberikan penilaian tidak ada pernyataan yang terlewatkan.
7. Hasil penelitian ini hanya untuk kepentingan akademis saja. Identitas dari anda akan dirahasiakan dan hanya diketahui oleh peneliti. Hasil penilaian ini tidak akan ada pengaruhnya terhadap status anda sebagai seorang karyawan di bengkel Nissan Cibubur.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Umur : 20-25 26-31 32-37

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Angkatan (PDTN/MN) :

Mulai Bekerja Tahun : <5 th 5-10 th >10 th

Jabatan / Rank :

Status Karyawan : Tetap Kontrak

Status Pernikahan : Menikah Belum menikah

MOTIVASI KERJA

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya.					
2.	Saya melakukan pekerjaan dengan target yang ditentukan perusahaan.					
3.	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
4.	Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi kerja karyawan.					
5.	Situasi lingkungan kerja menyenangkan.					
6.	Saya senang mendapat kesempatan untuk belajar hal-hal baru.					
7.	Saya menghadapi persaingan sesama rekan kerja.					
8.	Bekerja dengan mengutamakan prestasi					
9.	Insentif yang saya terima saat ini sudah memuaskan					
10.	Sarana pendukung dan peralatan kerja memadai.					
11.	Mendapat pengakuan dan penghargaan dari teman kerja dan atasan saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik.					

PROMOSI JABATAN

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
12.	Karyawan selalu mendapat kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan.					
13.	Pendidikan formal merupakan salah satu syarat yang harus dipertimbangkan dalam mempromosikan karyawan.					
14.	Saya tidak pernah mengeluh saat melakukan pekerjaan.					
15.	Loyalitas pada perusahaan menjadi pertimbangan untuk bisa dipromosikan.					
16.	Promosi jabatan didasarkan kepada aspek kejujuran karyawan.					
17.	Mampu mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinan.					
18.	Hubungan karyawan dengan pimpinan berjalan dengan baik.					
19.	Hubungan antar karyawan terjalin dengan baik.					
20.	Karyawan yang berprestasi mendapat peluang untuk dipromosikan.					
21.	Karyawan yang memiliki inisiatif berpeluang dipromosikan.					
22.	Karyawan yang memiliki kreatifitas berpeluang dipromosikan.					

KEPUASAN KERJA KARYAWAN

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
23.	Promosi yang dilakukan perusahaan memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju.					
24.	Keselamatan kerja dijamin oleh perusahaan (kecelakaan kerja).					
25.	Saya menerima gaji sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab.					
26.	Lingkungan kerja mendorong semangat saya dalam menyelesaikan pekerjaan.					
27.	Merasa suka dengan waktu kerja yang sangat fleksibel di perusahaan.					
28.	Pimpinan selalu memberikan pengarahan dan pengawasan kepada karyawan dalam setiap pekerjaan.					
29.	Saya mendapatkan kepuasan ketika menyelesaikan tugas pekerjaan yang sulit.					
30.	Atasan senantiasa menciptakan suasana yang bersahabat terhadap karyawannya.					
31.	Jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan membantu dalam kebutuhan karyawannya.					
32.	Merasakan suasana pergaulan yang menyenangkan dikantor.					
33.	Komunikasi karyawan dan pimpinan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah pekerjaan.					
34.	Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan lengkap dan layak pakai.					

Lampiran 2 Distribusi Jawaban Responden

Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja

No. Responden	Jawaban Kuesioner											Total	Rata- rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		
1	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	45	4,0909
2	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	48	4,3636
3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	41	3,7273
4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	40	3,6364
5	5	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	41	3,7273
6	4	4	4	3	4	4	5	4	5	3	3	43	3,9091
7	5	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	40	3,6364
8	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	47	4,2727
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4
10	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	40	3,6364
11	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	39	3,5455
12	4	3	5	4	5	4	4	5	3	4	4	45	4,0909
13	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	47	4,2727
14	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	3	42	3,8182
15	4	4	3	3	5	4	3	4	4	5	4	43	3,9091
16	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	50	4,5455
17	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	50	4,5455
18	4	4	2	4	2	3	4	5	4	3	4	39	3,5455
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5
20	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	47	4,2727
21	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	43	3,9091
22	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	47	4,2727
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5
24	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	53	4,8182
25	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	3	44	4

Distribusi Jawaban Responden Variabel Promosi Jabatan

No. Responden	Jawaban Kuesioner											Total	Rata-rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		
1	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4
2	5	4	4	3	3	4	5	5	5	4	4	46	4,1818
3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	5	41	3,7273
4	3	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	49	4,4545
5	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	39	3,5455
6	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	45	4,0909
7	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	39	3,5455
8	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	49	4,4545
9	3	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	50	4,5455
10	4	4	5	4	4	5	3	4	3	3	4	43	3,9091
11	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	48	4,3636
12	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	48	4,3636
13	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	52	4,7273
14	4	5	4	5	5	4	5	4	4	3	5	48	4,3636
15	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	4	49	4,4545
16	5	4	4	3	4	5	5	4	4	3	4	45	4,0909
17	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	52	4,7273
18	1	3	5	3	3	3	4	3	4	3	4	36	3,2727
19	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	53	4,8182
20	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	46	4,1818
21	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	52	4,7273
22	3	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	48	4,3636
23	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	50	4,5455
24	2	4	5	3	3	4	4	5	5	5	4	44	4
25	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	5	44	4

Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja

No. Responden	Jawaban Kuesioner												Total	Rata-rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4
2	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	55	4,583
3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	44	3,667
4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	48	4
5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	3	3	45	3,75
6	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49	4,083
7	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	46	3,833
8	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	57	4,75
9	3	3	4	4	4	4	3	3	4	5	4	3	44	3,667
10	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	42	3,5
11	4	1	4	4	5	4	4	2	4	4	5	3	44	3,667
12	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	52	4,333
13	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	53	4,417
14	4	3	5	4	5	4	4	5	4	4	3	5	50	4,167
15	5	3	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	50	4,167
16	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	50	4,167
17	5	5	4	5	5	4	3	4	5	5	4	5	54	4,5
18	1	2	3	4	5	4	3	2	1	2	3	4	34	2,833
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5
20	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	51	4,25
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5
22	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	49	4,083
23	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	56	4,667
24	2	2	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	49	4,083
25	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	46	3,833

Lampiran 3 Hasil SPSS for windows version 16.0

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	MOTIVASI
X1.1	Pearson Correlation	1	.487*	.442*	.315	.004	.403*	.448*	.004	.269	.563**	.454*	.607**
	Sig. (2-tailed)		.014	.027	.125	.985	.046	.025	.983	.193	.003	.023	.001
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X1.2	Pearson Correlation	.487*	1	.268	.307	.094	.425*	.335	.228	.439*	.352	.503*	.601**
	Sig. (2-tailed)	.014		.196	.135	.653	.034	.102	.273	.028	.085	.010	.001
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X1.3	Pearson Correlation	.442*	.268	1	.389	.474*	.417*	.499*	.122	.323	.442*	.279	.682**
	Sig. (2-tailed)	.027	.196		.055	.017	.038	.011	.562	.115	.027	.177	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X1.4	Pearson Correlation	.315	.307	.389	1	.127	.322	.228	.324	.370	.507**	.587**	.637**
	Sig. (2-tailed)	.125	.135	.055		.546	.117	.274	.115	.068	.010	.002	.001
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X1.5	Pearson Correlation	.004	.094	.474*	.127	1	.425*	.229	.229	.186	.520**	.357	.530**
	Sig. (2-tailed)	.985	.653	.017	.546		.034	.270	.271	.373	.008	.080	.006
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X1.6	Pearson Correlation	.403*	.425*	.417*	.322	.425*	1	.606**	.287	.277	.468*	.685**	.754**

	Sig. (2-tailed)	.046	.034	.038	.117	.034		.001	.164	.180	.018	.000		.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X1.7	Pearson Correlation	.448*	.335	.499*	.228	.229	.606**	1	.353	.498*	.152	.446*		.681**
	Sig. (2-tailed)	.025	.102	.011	.274	.270	.001		.084	.011	.467	.025		.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X1.8	Pearson Correlation	.004	.228	.122	.324	.229	.287	.353	1	.205	.145	.600**		.485*
	Sig. (2-tailed)	.983	.273	.562	.115	.271	.164	.084		.325	.488	.002		.014
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X1.9	Pearson Correlation	.269	.439*	.323	.370	.186	.277	.498*	.205	1	.406*	.214		.586**
	Sig. (2-tailed)	.193	.028	.115	.068	.373	.180	.011	.325		.044	.304		.002
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X1.10	Pearson Correlation	.563**	.352	.442*	.507**	.520**	.468*	.152	.145	.406*	1	.600**		.724**
	Sig. (2-tailed)	.003	.085	.027	.010	.008	.018	.467	.488	.044		.002		.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X1.11	Pearson Correlation	.454*	.503*	.279	.587**	.357	.685**	.446*	.600**	.214	.600**	1		.797**
	Sig. (2-tailed)	.023	.010	.177	.002	.080	.000	.025	.002	.304	.002			.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
MOTIV ASI	Pearson Correlation	.607**	.601**	.682**	.637**	.530**	.754**	.681**	.485*	.586**	.724**	.797**		1
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.001	.006	.000	.000	.014	.002	.000	.000		.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25

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

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

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	PROMO SI JABATA N
X2.1	Pearson Correlation	1	.284	-.203	.274	.268	.356	.174	.415*	.089	.161	.155	.533**
	Sig. (2-tailed)		.168	.331	.186	.195	.080	.406	.039	.673	.442	.460	.006
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X2.2	Pearson Correlation	.284	1	.053	.583*	.408*	.239	.378	.408*	.231	.372	.370	.676**
	Sig. (2-tailed)	.168		.800	.002	.043	.250	.062	.043	.267	.067	.069	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X2.3	Pearson Correlation	-.203	.053	1	.178	-.109	.371	.342	.392	.242	.040	.261	.362
	Sig. (2-tailed)	.331	.800		.396	.605	.068	.094	.053	.243	.851	.207	.076
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X2.4	Pearson Correlation	.274	.583**	.178	1	.714*	.341	.315	.204	.178	.233	.578**	.703**
	Sig. (2-tailed)	.186	.002	.396		.000	.095	.125	.328	.396	.263	.002	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X2.5	Pearson Correlation	.268	.408*	-.109	.714*	1	.418*	.193	-.125	.109	.095	.283	.503*
	Sig. (2-tailed)	.195	.043	.605	.000		.038	.356	.552	.605	.651	.170	.010
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X2.6	Pearson Correlation	.356	.239	.371	.341	.418*	1	.358	.293	.189	.130	.019	.595**
	Sig. (2-tailed)	.080	.250	.068	.095	.038		.079	.156	.365	.535	.928	.002

	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X2.7	Pearson Correlation	.174	.378	.342	.315	.193	.358	1	.366	.510*	.194	.236	.636**
	Sig. (2-tailed)	.406	.062	.094	.125	.356	.079		.072	.009	.354	.256	.001
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X2.8	Pearson Correlation	.415*	.408*	.392	.204	-.125	.293	.366	1	.500*	.456*	.453*	.682**
	Sig. (2-tailed)	.039	.043	.053	.328	.552	.156	.072		.011	.022	.023	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X2.9	Pearson Correlation	.089	.231	.242	.178	.109	.189	.510*	.500*	1	.619**	.261	.602**
	Sig. (2-tailed)	.673	.267	.243	.396	.605	.365	.009	.011		.001	.207	.001
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X2.10	Pearson Correlation	.161	.372	.040	.233	.095	.130	.194	.456*	.619*	1	.103	.541**
	Sig. (2-tailed)	.442	.067	.851	.263	.651	.535	.354	.022	.001		.623	.005
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X2.11	Pearson Correlation	.155	.370	.261	.578*	.283	.019	.236	.453*	.261	.103	1	.537**
	Sig. (2-tailed)	.460	.069	.207	.002	.170	.928	.256	.023	.207	.623		.006
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
PROMOSI JABATAN	Pearson Correlation	.533*	.676**	.362	.703*	.503*	.595*	.636*	.682*	.602*	.541**	.537**	1
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.076	.000	.010	.002	.001	.000	.001	.005	.006	
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25

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

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

Y.6	Pearson Correlation	.223	.096	.176	.246	.307	1	.385	.227	.234	.283	.126	.096	.390
	Sig. (2-tailed)	.285	.648	.401	.237	.135		.057	.275	.261	.171	.549	.647	.054
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Y.7	Pearson Correlation	.463	.219	.577	.264	.152	.385	1	.584	.457	.398	.584	.474	.708**
	Sig. (2-tailed)	.020	.293	.003	.202	.467	.057		.002	.022	.049	.002	.017	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Y.8	Pearson Correlation	.522	.579	.711	.356	.199	.227	.584	1	.585	.656	.279	.703	.846**
	Sig. (2-tailed)	.007	.002	.000	.081	.340	.275	.002		.002	.000	.177	.000	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Y.9	Pearson Correlation	.561	.311	.576	.381	.040	.234	.457	.585	1	.716	.409	.297	.745**
	Sig. (2-tailed)	.004	.130	.003	.060	.849	.261	.022	.002		.000	.043	.150	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Y.10	Pearson Correlation	.371	.261	.577	.402	.200	.283	.398	.656	.716	1	.593	.432	.765**
	Sig. (2-tailed)	.068	.207	.003	.046	.338	.171	.049	.000	.000		.002	.031	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Y.11	Pearson Correlation	.151	.016	.451	.452	.285	.126	.584	.279	.409	.593	1	.328	.573**
	Sig. (2-tailed)	.473	.938	.024	.023	.167	.549	.002	.177	.043	.002		.110	.003

	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Y.12	Pearson													
	Correlation	.277	.479*	.412*	.273	.180	.096	.474*	.703**	.297	.432*	.328	1	.646**
	Sig. (2-tailed)	.181	.015	.041	.187	.388	.647	.017	.000	.150	.031	.110		.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
KEPUAS	Pearson													
AN	Correlation	.719**	.567**	.769**	.575**	.355	.390	.708**	.846**	.745**	.765**	.573**	.646**	1
KERJA	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.003	.082	.054	.000	.000	.000	.000	.003	.000	
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25

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

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

X₁

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.858	11

X₂

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.789	11

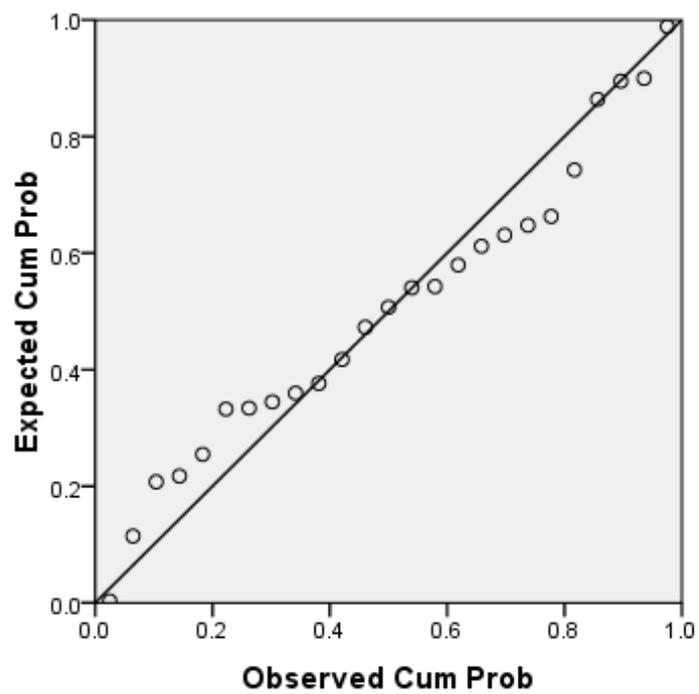
Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.863	12

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

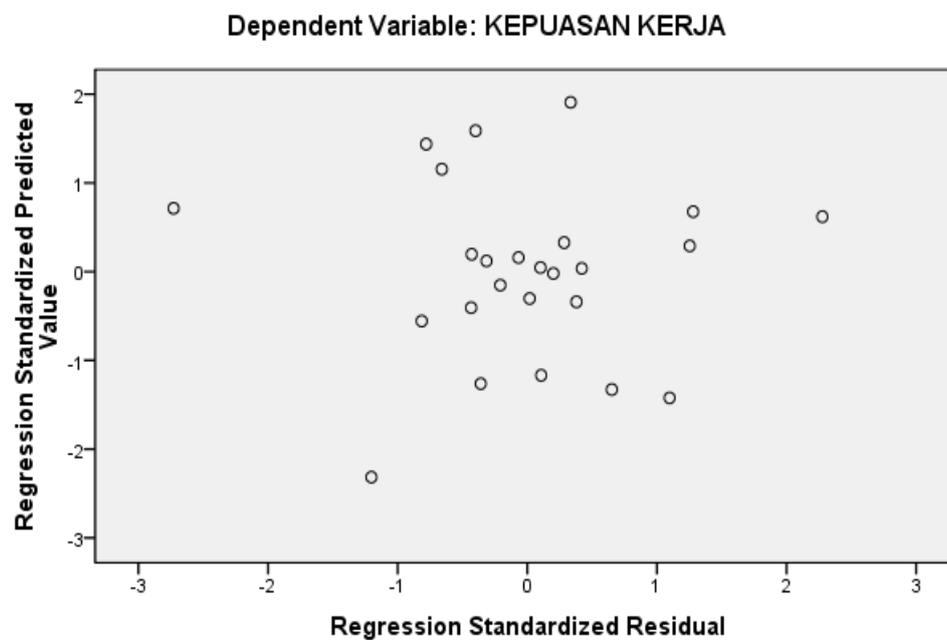


Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-7.985	7.815		-1.022	.318		
	MOTIVASI KERJA	.466	.162	.377	2.871	.009	.759	1.317
	PROMOSI JABATAN	.793	.176	.593	4.518	.000	.759	1.317

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Scatterplot



Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.844 ^a	.712	.686	3.29017	1.953

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

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	590.006	2	295.003	27.252	.000 ^a
	Residual	238.154	22	10.825		
	Total	828.160	24			

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

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Lampiran 4 Tabel t dan Tabel f

t Table

cum. prob	$t_{.50}$	$t_{.75}$	$t_{.80}$	$t_{.85}$	$t_{.90}$	$t_{.95}$	$t_{.975}$	$t_{.99}$	$t_{.995}$	$t_{.999}$	$t_{.9995}$
one-tail	0.50	0.25	0.20	0.15	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001	0.0005
two-tails	1.00	0.50	0.40	0.30	0.20	0.10	0.05	0.02	0.01	0.002	0.001
df											
1	0.000	1.000	1.376	1.963	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66	318.31	636.62
2	0.000	0.816	1.061	1.386	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925	22.327	31.599
3	0.000	0.765	0.978	1.250	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841	10.215	12.924
4	0.000	0.741	0.941	1.190	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604	7.173	8.610
5	0.000	0.727	0.920	1.156	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032	5.893	6.869
6	0.000	0.718	0.906	1.134	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707	5.208	5.959
7	0.000	0.711	0.896	1.119	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499	4.785	5.408
8	0.000	0.706	0.889	1.108	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355	4.501	5.041
9	0.000	0.703	0.883	1.100	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250	4.297	4.781
10	0.000	0.700	0.879	1.093	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169	4.144	4.587
11	0.000	0.697	0.876	1.088	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106	4.025	4.437
12	0.000	0.695	0.873	1.083	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055	3.930	4.318
13	0.000	0.694	0.870	1.079	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012	3.852	4.221
14	0.000	0.692	0.868	1.076	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977	3.787	4.140
15	0.000	0.691	0.866	1.074	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947	3.733	4.073
16	0.000	0.690	0.865	1.071	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921	3.686	4.015
17	0.000	0.689	0.863	1.069	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898	3.646	3.965
18	0.000	0.688	0.862	1.067	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878	3.610	3.922
19	0.000	0.688	0.861	1.066	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861	3.579	3.883
20	0.000	0.687	0.860	1.064	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845	3.552	3.850
21	0.000	0.686	0.859	1.063	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831	3.527	3.819
22	0.000	0.686	0.858	1.061	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819	3.505	3.792
23	0.000	0.685	0.858	1.060	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807	3.485	3.768
24	0.000	0.685	0.857	1.059	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797	3.467	3.745
25	0.000	0.684	0.856	1.058	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787	3.450	3.725
26	0.000	0.684	0.856	1.058	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779	3.435	3.707
27	0.000	0.684	0.855	1.057	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771	3.421	3.690
28	0.000	0.683	0.855	1.056	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763	3.408	3.674
29	0.000	0.683	0.854	1.055	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756	3.396	3.659
30	0.000	0.683	0.854	1.055	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750	3.385	3.646
40	0.000	0.681	0.851	1.050	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704	3.307	3.551
60	0.000	0.679	0.848	1.045	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660	3.232	3.460
80	0.000	0.678	0.846	1.043	1.292	1.664	1.990	2.374	2.639	3.195	3.416
100	0.000	0.677	0.845	1.042	1.290	1.660	1.984	2.364	2.626	3.174	3.390
1000	0.000	0.675	0.842	1.037	1.282	1.646	1.962	2.330	2.581	3.098	3.300
Z	0.000	0.674	0.842	1.036	1.282	1.645	1.960	2.326	2.576	3.090	3.291
	0%	50%	60%	70%	80%	90%	95%	98%	99%	99.8%	99.9%
	Confidence Level										

Tabel f

df untuk penyebut (N2)								df untuk pembilang (N1)							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03

30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Lampiran 5 Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA DIRI

Nama : Muhammad Taufik Abdillah

Tempat dan tanggal lahir : Garut, 27 Oktober 1994

Agama : Islam

Alamat rumah : Perum Bumi Suci Permai Jl. Asri no 736,
Sucikaler, Karangpawitan, Garut.

Alamat kantor : Jalan Alternatif Cibubur km 7, Kp Nanggewer,
Nagrak, Gunung Putri, Bogor.

Nomer telepon : 081313961905

RIWAYAT PENDIDIKAN FORMAL

- | | |
|--------------------------|-----------------------|
| 1. STIE IPWI Jakarta | Tahun 2014 – sekarang |
| 2. SMK Negeri 2 Garut | Tamat tahun 2012 |
| 3. SMP Negeri 4 Garut | Tamat tahun 2009 |
| 4. SD Negeri 5 Kotakulon | Tamat tahun 2006 |

RIWAYAT PEKERJAAN

Nama perusahaan : PT Wahana Persada Jakarta (Indomobil NISSAN
DATSUN CIBUBUR)

Jabatan : Teknisi

Status : Karyawan

Masa kerja : Mei 2012 sampai sekarang

