

PENGARUH PELATIHAN DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT ASURANSI PURNA ARTANUGRAHA CABANG JAKARTA

Mia Tiara¹, Wahyuari², Rukaesih achmad³, Nusjirwan⁴

^{1,2,3} Sekolah Tinggi Manajemen Asuransi Trisakti, Jakarta Timur 13210, Indonesia

ARTICLE INFO

PBJ use only:

Received date

Revised date

Accepted date

Kata kunci (Keywords)

Keywords: Training,

Job Promotion,

Job Satisfaction

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of training and job promotions on employee job satisfaction. The method used in this study is quantitative, the results and conclusions of this study indicate that: Training (X1) has a significant effect on Job Satisfaction (Y) as evidenced by $t_{count} > t_{table}$ (5,453 > 2,052). Furthermore Job Promotion (X2) has a significant effect on Job Satisfaction (Y) as evidenced by $t_{count} > t_{table}$ (4,144 > 2,052). Then Job Training and Promotion simultaneously influence Employee Job Satisfaction. This can be seen in the value of $F_{count} > F_{table}$ (115,460 > 3,35). From the results of processing and computerization using the SPSS program the coefficient of determination (R^2) value of 0,895 was obtained. This shows that Job Satisfaction (Y) can be influenced by Training (X1) and Job Promotion (X2) of 0,895 or 89,5%. While the remaining 0,105 or 10,5% is influenced by other factors not included in the study. Keywords: Training, Job Promotion, Job Satisfaction

© 2020 Indonesian Insurance Journal. ALL RIGHTS RESERVED

¹ Koresponden penulis:

Miatara06@gmail.com

DOI:

ISSN:

A. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Beberapa tahun belakangan ini perkembangan industri Asuransi di Indonesia menunjukkan kemajuan yang cukup baik. Hal ini didasari oleh kesadaran masyarakat akan pentingnya sebuah perlindungan atas berbagai macam risiko yang bisa terjadi dan menimpa diri mereka kapanpun dan dimanapun. Hal ini tentu saja menjadikan sebuah keuntungan tersendiri bagi perusahaan Asuransi dimana hal ini dapat membuat semakin luasnya pasar yang bisa diolah dan dijadikan sebagai sasaran penjualan produk yang mereka miliki. Seiring dengan pesatnya pertumbuhan perusahaan Asuransi tidak hanya berimbas pada perkembangan produk-produk yang ditawarkan, namun juga berimbas pada Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh perusahaan Asuransi tersebut.

Salah satu strategi yang menentukan keberhasilan sebuah perusahaan Asuransi adalah dengan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia yang kompeten dan berpengalaman. Pertumbuhan industri Asuransi kini ternyata belum diimbangi dengan ketersediaan Sumber Daya Manusia yang memadai hal ini berdampak pada praktek kerja dalam dunia Asuransi yang sering kali menyimpang dikarenakan oleh terbatasnya Sumber Daya Manusia yang kompeten khususnya dalam bidang Asuransi Kerugian.

PT. Asuransi Purna Artanugraha (ASPAN) merupakan salah satu perusahaan asuransi kerugian yang sudah berdiri sejak tahun 1991 dan sangat menyadari pentingnya Sumber Daya Manusia yang kompeten dan ahli dalam

bidang perasuransian sehingga sampai dengan Oktober 2019 PT Asuransi ASPAN telah memiliki sebanyak 42 karyawan di kantor cabang Jakarta. Dengan jumlah tenaga ahli yang memiliki gelar AAIK sampai dengan Oktober 2019 adalah sebanyak 3 orang sedangkan sisanya belum mempunyai gelar sertifikasi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa secara persentase besarnya pemegang gelar sertifikasi cenderung rendah hanya sebesar 7.15%. Selain masalah diatas karyawan juga sering merasa jenjang karir di perusahaan terlalu lama dan monoton sehingga timbul ketidaknyamanan di dalam bekerja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari jumlah karyawan di PT Asuransi Purna Artanugraha Cabang Jakarta yangmendapat promosi jabatan pada periode 2019 sebagai berikut, lama bekerja diatas 3 (tiga) tahun sebanyak 1 (satu) orang, lama bekerja 1 (satu) sampai dengan 3 (tiga) tahun sebanyak 1 (satu) orang, dan lama bekerja kurang dari 1 (satu) tahun sebanyak 2 (dua) orang. Hal ini dapat disimpulkan bahwa lama bekerja atau pengalaman buka satu-satunya pertimbangan untuk karyawan mendapatkan promosi jabatan.

Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Salah satunya adalah karyawan, karena berkaitan langsung dengan kegiatan organisasi. Dalam hal ini karyawan diharapkan dapat memberikan hasil yang maksimal sehingga tujuan dari perusahaan atau organisasi dapat tercapai. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor bagi karyawan agar dapat bekerja secara maksimalsehingga karyawan memiliki kepuasan dan loyalitas terhadap perusahaan. penyesuaian kebijakan dan antisipasi untuk menghadapi perubahan selanjutnya.

Menurut Anas (2013:2) bahwa pihak perusahaan harus dapat memahami perilaku karyawannya agar

kebutuhan-kebutuhan karyawannya dapat terpenuhi, sehingga kepuasan kerja karyawan dapat terjaga. Kepuasan kerja sangat berpengaruh bagi kelangsungan kegiatan perusahaan. Menurut Yulharsari (2012:3) kepuasan kerja dapat meningkat jika pegawai memiliki rasa tanggung jawab untuk mengerjakan pekerjaannya secara maksimal sehingga dengan adanya rasa tanggung jawab yang tinggi dapat mewujudkan perilaku yang diarahkan pada tujuan guna mencapai sasaran akhir, yaitu tercapainya tujuan organisasi bersama.

Perusahaan dan pegawai merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika pegawai berhasil membawa kemajuan pada perusahaan, maka keuntungannya akan diperoleh kedua belah pihak. Bagi pegawai, keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi perusahaan, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan organisasi.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan bukanlah sesuatu yang dapat dilakukan dengan mudah, maka dari itu perlu adanya peningkatan atau pengembangan karir yaitu dengan melakukan promosi jabatan dan pelatihan. Promosi jabatan merupakan salah satu bagian dari program penempatan yang dilakukan oleh Perusahaan. Penempatan pegawai dilakukan dengan membuat penyesuaian terhadap kebutuhan Perusahaan yang berhubungan dengan perencanaan untuk memperoleh Sumber Daya Manusia yang tepat pada posisi yang tepat juga. Dengan adanya target promosi jabatan, maka pegawai akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh

4

manajemen perusahaan sehingga mereka akan menghasilkan semangat kerja yang

tinggi dalam melakukan pekerjaan. Promosi jabatan menurut Ardana, dkk (2012:106) adalah suatu proses perubahan dari suatu pekerjaan ke suatu pekerjaan yang lain, pada hierarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi dibandingkan dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepada diri karyawan pada waktu sebelumnya. Promosi jabatan di PT Asuransi ASPAN tidak terlepas dari kriteria-kriteria yang telah ditentukan oleh manajemen perusahaan untuk dapat meningkatkan kompetensi karyawan dalam perusahaan. Kriteria yang telah ditentukan tentunya menjadi standar dalam menetapkan karyawan yang berhak untuk dapat dipromosikan sesuai dengan keahlian yang dimiliki.

Pelatihan menurut Veithzal Rivai, (2010:147) adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. PT Asuransi ASPAN membagi pelatihan di perusahaan menjadi dua yaitu Pelatihan yaitu internal (In-house training) dan pelatihan yang dilakukan atau diadakan oleh pihak luar. Namun seringkali pelatihan yang diadakan tidak sesuai dengan awal target yang harus dicapai setelah pengadaan pelatihan.

Dengan adanya latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik mengambil judul penelitian: "Pengaruh Pelatihan dan Promosi Jabatan

terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Asuransi Purna Artanugraha

B. PERMASALAHAN

1. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan di T Asuransi Purna Artanugraha Cabang Jakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Asuransi Purna Artanugraha Cabang Jakarta?
3. Apakah terdapat pengaruh secara simultan pelatihan karyawan dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Asuransi Purna Artanugraha Cabang Jakarta?
4. Berapa besar pengaruh pelatihan dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Asuransi Purna Artanugraha Cabang Jakarta?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Asuransi Purna Artanugraha Cabang Jakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Asuransi Purna Artanugraha Cabang Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan karyawan dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Asuransi Purna Artanugraha Cabang Jakarta.
4. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh pelatihan dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Asuransi Purna Artanugraha Cabang Jakarta.

D. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian menurut Sugiyono, (2014:28) merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dapat dideskripsikan, dibuktikan,

40

dikembangkan dan ditemukan pengetahuan, teori tertentu sehingga

dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah. Jenis penelitian yang dilakukan oleh penulis bersifat penelitian kuantitatif dengan menggunakan survey (angket/kuesioner), dimana penelitian ini melihat hubungan dari variabel bebas (pelatihan dan promosi jabatan) dengan variabel terikat (kepuasan kerja karyawan). Dalam hal ini, pendekatan penelitian yang digunakan oleh penulis adalah dengan metode deskriptif, yaitu metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.

E. PROSEDUR ANALISIS DATA

Adapun prosedur analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Pengumpulan Data

Pengumpulan data sebagai salah satu tahapan dalam penelitian, merupakan unsur yang sangat penting karena data merupakan fenomena yang akan diteliti. Untuk memperoleh gambaran dari fenomena yang diteliti sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan, maka tidak terlepas dari kebutuhan akan suatu data yang valid. Data valid tersebut diperoleh dengan menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Data Primer

Data Primer adalah data yang relevan dengan pemecahan masalah yang didapat dari sumber utama yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dan dikumpulkan langsung oleh peneliti dari objek penelitian. Data primer yang dimaksud adalah keterangan langsung dari responden yang diperoleh melalui Metode kuesioner yaitu metode pengumpulan data dengan 41 cara mengajukan pertanyaan secara tertulis yang telah disusun secara benar (Sugiyono 2014:135). Kuesioner ini disebarkan

langsung pada karyawan PT Asuransi Purna Artanugraha. Responden diminta menjawab sendiri atas pertanyaan yang ada dalam kuesioner yang diberikan pada responden yaitu tentang variabel pelatihan, promosi jabatan dan kepuasan kerja karyawan.

2. Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang bersumber dari hasil penelitian orang lain yang dibuat untuk maksud yang berbeda. Penggunaan data sekunder dalam penelitian ini adalah untuk menunjang perolehan data utama yang didapat dari teori di dalam buku-bukumengetahui pelatihan, promosi jabatan, dan kepuasan kerja. Selain itu, penulis juga mencari informasi dari beberapa artikel, jurnal dan dokumen yang dimiliki oleh perusahaan yang berkaitan dengan tema penelitian.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan pedoman bagi penulis untuk melakukan proses analisis data pada Bab IV. Tahapan-tahapan proses analisis tersebut harus dilakukan secara cermat, sistematis, efektif, dan efisien untuk menghasilkan intepretasi analisis yang tepat dan akurat. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan alat bantu program Statistic Package Social Science (SPSS 25.0) untuk menganalisis data. Alasan utama penggunaan alat bantu tersebut adalah untuk kemudahan mendapatkan hasil dengan akurasi yang tepat. Selanjutnya, tahapan analisis data diawali dari mulai penyajian data sampai dengan uji hipotesis.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan model penelitian, maka hipotesis dalam penelitian dirumuskan sebagai berikut: H : Terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Pelatihan (X1)Promosi Jabatan (X2) H : Terdapat pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

H : Terdapat pengaruh Pelatihan dan Promosi Jabatan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

F. TEORI TERKAIT

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Handoko (2001) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Sedangkan Prabu (2005:7) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima. Hal itu menunjukkan bahwa kepuasan akan datang jika seorang karyawan menerima hak sesuai dengan apa yang mereka harapkan. Sedangkan Dawal dan Taha (2007:64) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sebuah sikap atau rasa puas dan senang terhadap pekerjaannya. Berdasarkan pendapat yang dinyatakan oleh beberapa ahli di atas, maka dapat penulis simpulkan bahwa kepuasan kerja atau job satisfaction ialah perasaan yang dirasakan oleh karyawan yang disebabkan dari pekerjaannya, lingkungan kerjanya, baik psikis maupun fisik, serta berbagai aspek lain yang terkait dengan pekerjaannya.

Pelatihan

Pelatihan dan pengembangan dalam organisasi dimulai ketika seorang bergabung dengan satu organisasi dan berlanjut selama karirnya didalam organisasi tersebut. Tidak semua kemampuan (skill) yang diperlukan oleh duniakerja bisa didapatkan dari sekolah yang formal, hal ini dikarenakan kemampuan (skill) yang diperlukan tersebut lebih spesifik dan focus dengan apa yang akan ditugaskan. Pelatihan bagi pegawai merupakan sebuah proses mengajarkan

pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Program pelatihan dan pengembangan harus merespon perubahan pekerjaan dan mengintegrasikan rencana jangka panjang dengan strategi organisasi untuk memastikan penggunaan sumber daya secara efisien dan efektif. Oleh karena itu, diperlukannya Pelatihan yang dapat memenuhi kebutuhan dan standar dimana pegawai tersebut bekerja serta mencocokkan pribadi pegawai terhadap budaya pada perusahaan yang bersangkutan. Untuk memahami definisi tentang pengertian pelatihan, para ahli memberikan beberapa pendapat diantaranya adalah sebagai berikut: Anwar Prabu Mangkunegara, (2011:44) menyatakan pelatihan merupakan “Suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas”. Menurut Veithzal Rivai, (2010:211) “Pelatihan adalah sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar system pendidikan yang berlaku dalam relative singkat dengan metode yang mengutamakan pada praktik daripada teori”. Malayu S.P. Hasibuan (2008:69) mengatakan bahwa Pelatihan adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai sesuai kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pelatihan. Dari beberapa pendapat diatas, penulis menarik kesimpulan bahwa pelatihan adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, meningkatkan, memperbaharui serta mengembangkan keterampilan, kompetensi kerja, produktivitas kerja, kinerja pegawai, disiplin dan sikap untuk sesuai dengan

kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Pelatihan tidak hanya saja dilakukan saat penerimaan pegawai baru, tetapi juga dilakukan pada saat pegawai tersebut akan melakukan pekerjaan baru yang akan ditugaskan kepadanya dan untuk pegawai lama yang merasa membutuhkan untuk menambah dan mengembangkan kemampuannya yang lain.

Promosi Jabatan

Pengertian Promosi Jabatan adalah suatu motivasi yang mendorong seseorang untuk berpartisipasi aktif dalam suatu organisasi atau perusahaan, antara lain kesempatan untuk maju. Telah menjadi sifat dasar manusia pada umumnya untuk menjadi lebih baik atau lebih maju dari pada posisi yang dimilikinya pada saat ini. Kesempatan untuk maju itu dalam organisasi sering disebut promosi. Promosi memberikan peran penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinantikan. Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan beserta kecakapan karyawan yang bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang tinggi. Dengan demikian, promosi akan memberikan status sosial, wewenang, tanggung jawab, serta penghasilan yang lebih besar serta fasilitas yang lain bagi karyawan tersebut. Dengan demikian, promosi terjadi apabila seorang pegawai dalam suatu organisasi dinaikkan ke jabatan yang lebih tinggi, dan disertai dengan peningkatan kekuasaan, wewenang, tanggung jawab, pendapatan dan fasilitas lainnya. Dengan demikian, promosi akan selalu diikuti dengan tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Dalam promosi tersebut juga mengandung nilai, karena promosi adalah merupakan bukti pengakuan dari organisasi antara lain atas prestasinya. Pegawai yang

dipromosikan adalah pegawai yang dinyatakan rata-rata telah berprestasi lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai lainnya dalam organisasi tersebut, walaupun kadang penilaian tersebut bersifat relatif artinya tidak bersifat mutlak. Selain menunjukkan prestasi tinggi, pegawai tersebut telah dinyatakan berhasil dalam berbagai macam seleksi yang diadakan oleh organisasi. Menurut Kadarisman (2017:124), promosi adalah “kegiatan perpindahan pegawai dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status serta tanggung jawab yang lebih tinggi”. Menurut H. Abdurrahmat Fathoni (2006:165), promosi adalah “perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak status dan penghasilannya semakin besar”. Menurut Sondang P Siagian (2010:42) menyebutkan bahwa “promosi ialah apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki lebih tinggi dan penghasilan pun lebih besar pula”. Dari beberapa pengertian promosi diatas, penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa promosi adalah perpindahan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi yang diikuti dengan tanggung jawab, hak, status dan wewenang yang lebih besar serta peningkatan gaji/upah.

G. PEMBAHASAN

Analisis Data Hasil Penelitian

Analisis Kuantitatif

Penulis menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji F, uji t dan uji R untuk menguji hipotesis yang diajukan peneliti. Jawaban yang dihitung berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarkan dimana terdiri dari 10

pernyataan yang berhubungan dengan Pelatihan, 10 pernyataan yang

berhubungan dengan Promosi Jabatan, dan 10 pernyataan yang berhubungan dengan Kepuasan Kerja.

Uji Validitas

Teknik yang digunakan untuk uji validitas ini adalah “korelasi product moment” dari pearson dengan tingkat kepercayaan 95% atau taraf kesalahan (0,05) dilakukan dengan cara mengkorelasi skor masing -masing item dengan skor totalnya. 0 5 10 15 20 Jumlah Divisi Teknik Divisi Non Teknik 1. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka pernyataan dinyatakan valid. 2. Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka pernyataan dinyatakan tidak valid. Adapun hasil ujian validitas dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 25 for windows dapat disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Butir Kuesioner

UJI VALIDITAS				
Variabel	Rtabel	Rhitung	Keterangan	
Pelatihan	X1.1	0,361	0,765	Valid
	X1.2	0,361	0,817	Valid
	X1.3	0,361	0,732	Valid
	X1.4	0,361	0,852	Valid
	X1.5	0,361	0,694	Valid
	X1.6	0,361	0,665	Valid
	X1.7	0,361	0,651	Valid
	X1.8	0,361	0,764	Valid
	X1.9	0,361	0,765	Valid
	X1.10	0,361	0,817	Valid
Promosi Jabatan	X2.1	0,361	0,556	Valid
	X2.2	0,361	0,540	Valid
	X2.3	0,361	0,591	Valid
	X2.4	0,361	0,601	Valid
	X2.5	0,361	0,594	Valid
	X2.6	0,361	0,552	Valid
	X2.7	0,361	0,664	Valid
	X2.8	0,361	0,454	Valid
	X2.9	0,361	0,556	Valid
	X2.10	0,361	0,540	Valid
Kepuasan Kerja	Y1	0,361	0,674	Valid
	Y2	0,361	0,761	Valid
	Y3	0,361	0,481	Valid
	Y4	0,361	0,805	Valid
	Y5	0,361	0,844	Valid
	Y6	0,361	0,716	Valid

Y7	0,361	0,622	Valid
Y8	0,361	0,629	Valid
Y9	0,361	0,674	Valid
Y10	0,361	0,761	Valid

Sumber : Uji SPSS 25.0, 2020

Berdasarkan pengujian pada tabel uji validitas di atas dapat dilihat bahwa keseluruhan item variabel penelitian mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu pada taraf

signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$) dan $n = 30$ diperoleh $r_{tabel} 0,361$, maka dapat

diketahui pada tiap-tiap item rihitung > 0,361 sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian adalah valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan dapat dipercaya oleh alat pengumpul data atau tidak, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Uji reliabilitas ini dilakukan melalui uji Alpha Cronbach, dimana instrumen yang digunakan dinyatakan reliabel jika α (koefisien Alpha) > 0,60.

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
1	Pelatihan (X1)	0,918	Reliabel
2	Promosi Jabatan (X2)	0,810	Reliabel
3	Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	0,878	Reliabel

Sumber : Uji SPSS 25.0, 2020

Berdasarkan pengujian pada tabel uji reliabilitas di atas diketahui bahwa semua variabel mempunyai Nilai Alpha lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui dan menguji kelayakan atas model regresi yang mampu memberikan estimasi yang handal dan tidak bisa dalam mengambil keputusan (Sugiyono, 2014).

Uji Normalitas

Uji normalitas data sampel harus dilakukan terlebih dahulu sebagai tahapan awal. Hasil uji ini sangat menentukan apakah data sampel yang telah didapatkan bisa digunakan dalam tahapan analisis selanjutnya atau tidak. Normalitas data penting karena dengan data yang terdistribusi normal, maka data tersebut dianggap dapat mewakili populasi. Dalam

penelitian ini, metode yang digunakan untuk uji normalitas adalah metode Kolmogorov-Smirnov. Berikut ini adalah tabel hasil uji normalitas dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov.

Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,96289786
Most Extreme Differences	Absolute	0,106
	Positive	0,086

	Negative	-0,106
Test Statistic		0,106
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200

a. Test distribution is Normal.

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Uji SPSS 25.0, 2020

Dari gambar di atas dapat dinyatakan berdistribusi normal jika Asymp Sig. (2 tailed) > 0,05, begitupun sebaliknya jika Asymp Sig. (2-tailed) < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Berdasarkan output uji normalitas pada tabel 4.6 di atas didapatkan hasil 0,200 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas ini bertujuan untuk mengetahui apakah ditemukan adanya korelasi antara masing-masing variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Multikolinearitas dapat diambil kesimpulan melalui hasil dari metode Variance Inflation Factor (VIF). Untuk menunjukkan tidak adanya multikolinearitas adalah nilai VIF lebih kecil

dari 10 dan nilai Tolerance > 0,10. Berikut ini merupakan hasil pengujian multikolinearitas dari variabel-variabel yang digunakan, sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,491	2,593		0,575	0,570		
PELATIHAN	0,451	0,083	0,566	5,453	0,000	0,360	2,780
PROMOSI JABATAN	0,500	0,121	0,430	4,144	0,000	0,360	2,780

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Sumber : Uji SPSS 25.0, 2020

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas disimpulkan seluruh variabel independen yang digunakan dalam persamaan tidak terdapat multikolinearitas, karena variabel independen sudah memiliki nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10 dan nilai Tolerance lebih besar dari 0,10. Oleh karena itu, diasumsikan persamaan regresi ini terbebas dari multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas merupakan bentuk pengujian untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satupengamatan ke pengamatan yang lain. Jika residual dari satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan apabila residual dari pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda, maka disebut heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang baik adalah jika persamaan tersebut bebas dari heteroskedastisitas. Ada beberapa jenis pengujian yang dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas, salah satunya dengan menggunakan uji Glesjer. Sebelum melakukan pengujian, lebih dulu disusun hipotesis yaitu :

H0 : Tidak ada heteroskedastisitas

Ha : Ada heteroskedastisitas

Jika nilai signifikansi (sig) lebih besar dari $\alpha = 5\%$ maka terima H0 yang artinya tidak ada heteroskedastisitas

Apabila $Sig \geq 0,05$ menunjukkan tidak ada heteroskedastisitas, Apabila $Sig \leq 0,05$ menunjukkan ada heteroskedastisitas

Tabel 4.8 Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,208	1,414		2,977	0,008
PELATIHAN	-0,042	0,045	-0,270	-0,930	0,360
PROMOSI JABATAN	-0,040	0,066	-0,178	-0,613	0,545

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Uji SPSS 25.0, 2020

Pengujian heteroskedastisitas pada tabel 4.8 dengan menggunakan uji Glejser, di mana hasil yang diperoleh menunjukkan semua variabel telah memiliki nilai signifikansi:

a. Pelatihan $0,360 > 0,05$

b. Promosi Jabatan $0,545 > 0,05$

Sehingga secara keseluruhan variable independen tidak terdapat heteroskedastisitas.

Uji Linieritas

Uji lineritas (korelasi) digunakan untuk mengetahui lineritas data, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Disamping itu dapat digunakan untuk mengetahui taraf signifikansi penyimpangan linearitas hubungan tersebut. Uji linieritas dapat menggunakan uji korelasi, hipotesis koefisien korelasi sebagai berikut: Ho : Tidak ada korelasi linier Ha : Ada korelasi linier. Jika nilai uji (Deviation from Linearity) lebih besar dari $\alpha = 5\%$, maka menolak Ho artinya terdapat hubungan antara dua variabel nyata dan linier. □ Apabila $Sig \geq 0,05$ menunjukkan ada korelasi linier □ Apabila $Sig \leq 0,05$ menunjukkan tidak ada korelasi linier

Tabel 4.9 Hasil Uji Linieritas Hasil Uji Linearitas X1 terhadap Y

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KEPUASAN KERJA * PELATIHAN	Between Groups	(Combined) 982,753	8	122,842	30,481	0,000
		Linearity 884,567	1	884,567	219,487	0,000
		Deviation from Linearity 98,166	7	14,024	3,480	0,124
	Within Groups	84,633	21	4,030		
Total	1067,367	29				

Sumber : Uji SPSS 25.0, 2020

Tabel 4.10 Uji Linieritas
Hasil Uji Linearitas X₂ terhadap Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KEPUASAN KERJA * PROMOSI	Between Groups	(Combined)	891,010	12	74,251	7,157	0,000
		Linearity	832,558	1	832,558	80,255	0,000
		Deviation from Linearity	58,451	11	5,314	0,512	0,869
	Within Groups	176,357	17	10,374			
	Total		1067,367	29			

Sumber : Uji SPSS 25.0, 2020

Berdasarkan hasil uji linearitas tabel 4.9 diketahui nilai sig. Deviation from Linearity sebesar $0,124 > 0,05$, maka dapat di simpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara Pelatihan dengan Kepuasan Kerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji linearitas tabel 4.10 diketahui nilai sig. Deviation from Linearity sebesar $0,869 > 0,05$, maka dapat di simpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara Promosi Jabatan dengan Kepuasan Kerja Karyawan. Oleh karena itu, diasumsikan kedua variabel independen terdapat korelasi linier.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh fungsional antara variable independen (X) dengan variable dependen (Y).

Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1((Constant)	1,491	2,593		0,575	0,570
PELATIHAN	0,451	0,083	0,566	5,453	0,000
PROMOSI JABATAN	0,500	0,121	0,430	4,144	0,000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Sumber : Uji SPSS 25.0, 2020

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, maka diperoleh regresi berganda sebagai berikut: $Y = 1,491 + 0,451 X_1 + 0,500 X_2 + e$ Keterangan: Y = Kepuasan Kerja Karyawan X₁ = Pelatihan X₂ = Promosi Jabatan Interpretasi atas hasil analisis tersebut sebagai berikut : a = 1,491 adalah konstanta yang menunjukkan

bahwa jika X (Pelatihan, Promosi Jabatan) konstan atau $X = 0$, maka Kepuasan Kerja Karyawan (Y) akan terjadi peningkatan sebesar 1,491 b₁ = 0,451 menunjukkan bahwa setiap kenaikan atau satu satuan variabel Pelatihan, akan menambah Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,451. b₂ = 0,500 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel Promosi Jabatan, akan menambah Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,500.

Uji t

Uji ini digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel X terhadap Y secara parsial. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat atau dependen (Ghozali, 2011). Kriteria uji koefisien regresi tersebut adalah berdasarkan perbandingan nilai thitung dengan ttabel. Apabila thitung < ttabel : Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X terhadap variabel Y. Apabila thitung > ttabel : Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X terhadap variabel Y. Sampel yang digunakan sebanyak 30 orang, sehingga pengujian menggunakan uji t dengan df = n-variabel bebas-1 atau df = 30-2-1 = 27 dan tingkat signifikansi (α) = 5% maka diperoleh nilai ttabel sebesar 2,052 (Sumber : Lampiran 4)

Tabel 4.12 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1((Constant)	1,491	2,593		0,575	0,570
PELATIHAN	0,451	0,083	0,566	5,453	0,000
PROMOSI JABATAN	0,500	0,121	0,430	4,144	0,000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Sumber : Uji SPSS 25.0, 2020

Hipotesis 1 : Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan H₀: $\rho X_1 = 0 =$ Tidak terdapat pengaruh antara pelatihan

(X1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) di PT Asuransi Purna Artanugraha. Ha: $\rho_{X1} \neq 0$ = Terdapat pengaruh antara pelatihan (X1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) di PT Asuransi Purna Artanugraha. Berdasarkan tabel 4.12, hasil analisis uji t adalah sebagai berikut: Pada variabel Pelatihan (X1) thitung > ttabel (5,453 > 2,052), maka Ha: $\rho_{X1} \neq 0$ diterima, artinya variabel Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan. Hipotesis 2 : Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan H0: $\rho_{X2} = 0$ = Tidak terdapat pengaruh antara promosi jabatan (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) di PT Asuransi Purna Artanugraha. Ha: $\rho_{X2} \neq 0$ = Terdapat pengaruh antara promosi jabatan (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) di PT Asuransi Purna Artanugraha. Berdasarkan tabel 4.12, hasil analisis uji t adalah sebagai berikut: Pada variabel Promosi Jabatan (X2) thitung > ttabel (4,144 > 2,052), maka Ha: $\rho_{X2} \neq 0$ diterima, artinya variabel Promosi Jabatan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan.

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh variabelvariabel independen yaitu Pelatihan dan Promosi Jabatan terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja Karyawan secara simultan atau bersama-sama. Untuk mengetahui bersama-sama apakah secara simultan variabel bebas (X1) dan variabel bebas (X2) memiliki hubungan signifikan dengan variabel dependent (Y), maka dilakukan uji signifikansi dengan hipotesis: Hipotesis 3 : Pengaruh Pelatihan (X1) dan Promosi Jabatan (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). H0: $\rho_{X2} = 0$ = Tidak terdapat pengaruh antara pelatihan (X1) dan promosi jabatan (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) di PT Asuransi Purna Artanugraha secara bersama-sama.

Ha: $\rho_{X2} \neq 0$ = Terdapat pengaruh antara pelatihan (X1) dan promosi jabatan (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) di PT Asuransi Purna Artanugraha secara bersama-sama. Uji F dilakukan dengan tingkat signifikansi 5% dengan rumus : $df_1 = k - 1$ atau $df_1 = 3 - 1 = 2$ dan $df_2 = n - k$ atau $df_2 = 30 - 3 = 27$, maka diperoleh Ftabel sebesar 3,35 (Sumber : Lampiran 5)

Tabel 4.13 Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	955,631	2	477,815	115,460	,000 ^b
	Residual	111,736	27	4,138		
	Total	1067,367	29			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), PROMOSI JABATAN, PELATIHAN

Sumber : Lampiran 5

Sumber : Uji SPSS 25.0, 2020

Berdasarkan tabel 4.13 maka diperoleh sig F 0,000 < 0,05 dengan Fhitung > Ftabel (115,460 > 3,35). Hal ini berarti bahwa Ha: $\rho_{X1} \neq 0$ diterima, artinya terdapat pengaruh antara Pelatihan dan Promosi Jabatan secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa pada uji F menerima Ha dan menolak H0.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh pelatihan dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berikut adalah hasil perhitungan koefisien determinasi

Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi(R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,946 ^a	0,895	0,888	2,034

a. Predictors: (Constant), PROMOSI JABATAN, PELATIHAN

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Sumber : Uji SPSS 25.0, 2020

Berdasarkan Tabel 4.14 terlihat output SPSS model summary dapat dilihat nilai

koefisien determinasi (R^2) = 0,895. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 0,895 atau 89,5% Kepuasan Kerja Karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel Pelatihan dan Promosi Jabatan, sedangkan sisanya ($1 - 0,895 = 0,105$ atau 10,5%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar model.

Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan di atas, dari kedua variabel independen yaitu Pelatihan dan Promosi Jabatan variabel dependen Kepuasan Kerja Karyawan diperoleh pembahasan sebagai berikut :

Pengaruh antara Pelatihan (X1) dengan Kepuasan Kerja (Y).

Berdasarkan pada hasil penelitian di atas tentang pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Pelatihan dimana diperoleh nilai thitung sebesar 5,453 , ttabel sebesar 2,052. Derajat kebebasan dihitung dengan rumus $df = n - k - 1 = 30 - 2 - 1 = 27$ oleh sebab itu dikarenakan $5,453 > 2,052$ (thitung > ttabel) maka $H_a: \rho_{X1} \neq 0$ diterima, artinya variabel Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan. Hal ini sejalan dengan teori yang ada mengingat bahwa Pelatihan dan pendidikan adalah salah satu faktor bagi Kepuasan Kerja Karyawan. Dalam hal ini PT. Asuransi Purna Artanugraha sudah menerapkan SOP pelatihan yang cukup baik, namun dari hasil kuisioner dapat dilihat bahwa indikator materi pelatihan dan metode pelatihan harus lebih diperhatikan dan dilakukan improvement yang lebih baik.

Pengaruh antara Kualitas Pelayanan (X1) dan Harga Premi (X2) dengan Keputusan Seleksi (Y).

Dari hasil uji F dalam penelitian ini maka diperoleh sig F $0,000 < 0,05$ dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($115,460 > 3,35$). Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima : kedua variabel independen yaitu Pelatihan dan Promosi Jabatan secara simultan

berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja Karyawan. Hasil Analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel Pelatihan dan Promosi Jabatan mempunyai hubungan sebesar 89,5% terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan sisanya 10,5 % dipengaruhi oleh berbagai faktor lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini. Yang mungkin dapat diteliti oleh peneliti lain guna mencari tahu apa saja yang dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan perusahaan di PT Asuransi Purna Artanugraha selain faktor Pelatihan dan Kepuasan Karyawan. Dari hasil analisis regresi berganda menghasilkan persamaan regresi $Y = 1,491 + 0,451 X_1 + 0,500 X_2 + e$ dan menunjukkan bahwa koefisien bernilai positif. Hal ini berarti apabila Pelatihan dan Promosi Jabatan naik, maka Kepuasan Kerja Karyawan juga meningkat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Pelatihan dan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Asuransi Purna Artanugraha Cabang Jakarta, dapat disimpulkan sebagai berikut : 1. Terdapat pengaruh signifikan variabel Pelatihan (X1) terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) yang dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,453 > 2,052$).

2. Terdapat pengaruh signifikan variabel Promosi Jabatan (X2) terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) yang dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,144 > 2,052$).

3. Terdapat pengaruh signifikan antara Pelatihan (X1) dan Promosi Jabatan (X2) secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat pada nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($115,460 > 3,35$), Hal ini dapat diartikan bahwa Pelatihan dan Promosi Jabatan secara simultan (bersamaan) berpengaruh terhadap variabel de penden (terikat) yaitu

Kepuasan Kerja Karyawan.

4. Berdasarkan hasil output SPSS model summary dapat dilihat nilai koefisien determinasi (R^2) = 0,895. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 0,895 atau 89,5% Kerja Karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel Pelatihan dan Promosi Jabatan, sedangkan sisanya ($1 - 0,895 = 0,105$ atau 10,5%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar model. Dari hasil analisis regresi berganda menghasilkan persamaan regresi $Y = 1,491 + 0,451 X_1 + 0,500 X_2 + e$ dan menunjukkan bahwa koefisien bernilai positif. Hal ini berarti apabila Pelatihan dan Promosi Jabatan naik, maka Kepuasan Kerja Karyawan juga meningkat.

H. SARAN

Pelatihan dan Promosi Jabatan sangat berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan maka saran yang dapat diajukan bagi PT Asurani Purna Artanugraha Cabang Jakarta adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa PT. Asuransi Purna Artanugraha Cabang Jakarta sudah melakukan pelatihan yang baik, akan tetapi masih terdapat karyawan yang belum puas dengan pelatihan yang mereka dapatkan. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan agar memperbaiki materi pelatihan dengan menyesuainya terhadap pekerjaan, mengembangkan metode pelatihan dengan menyesuainya terhadap gaya belajar peserta, dan memotivasi karyawan untuk selalu ikut dalam pelatihan yang sudah ditetapkan.

2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa PT. Asuransi Purna Artanugraha Cabang Jakarta sudah melakukan prosedur promosi yang baik kepadakaryawannya. Akan tetapi, sebagian karyawan merasa pemberian promosi jabatan masih kurang adil. Karyawan memiliki kualifikasi yang tepat untuk

mendapatkan promosi jabatan, tetapi belum juga mendapatkan promosi. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan agar meninjau kembali sistem pemberian promosi jabatan. Perusahaan diharapkan agar lebih adil dalam memberikan promosi jabatan, lebih menghargai hasil pencapaian karyawan, dan memperhatikan karyawan yang sekiranya memiliki kemampuan leadership sehingga pengembangan Sumber Daya Manusia di PT Asuransi Purna Artanugraha dapat dilakukan di internal terlebih dahulu.

3. Kepuasan kerja berdampak terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Purna Artanugraha. Maka penulis menyarankan PT Asuransi Purna Artanugraha sebaiknya lebih memperhatikan atau meningkatkan sistem pengembangan pegawai untuk kepuasan kerja dan pengawasan kinerja karyawan yang sudah ada. Hal ini tentunya agar tercapainya kinerja karyawan yang optimal. Kemudian bagi karyawan lebih berpartisipasi aktif dalam menyampaikan aspirasi kepada perusahaan agar pertimbangan perusahaan dalam mengambil kebijakan lebih dan tepat sesuai dengan apa yang diharapkan bersama.

4. Untuk peneliti selanjutnya penulis merekomendasikan variabel – variabel lain selain variabel yang telah diteliti sebagai contoh yaitu program kesejahteraan karyawan (insentif), gaya kepemimpinan, stres kerja, dan budaya organisasi yang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anas, Khaidir. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Mitra Muda. Jurnal

- Manajemenejournal.unp.ac.id
- Ardana, I Komang., & Mujiati, Ni Wayan., & Utama, I Wayan Mudhiartha.
- (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu
- Catano, Victor M., Darr, Wendy Campbell, and Catherine A. (2007).
- Performance Appraisal Of Behavior-Based Competencies: A Reliable and Valid Procedure. *Personnel Psychology*, 60(1), pp: 46.
- Dawal, Siti Zawiah Md and Zahari Taha. 2007. The Effect of Job Organizational Factors on Job Satisfaction in Two Automotive Industries in Malaysia.
- Journal Human Ergol.*, 36: 63-68
- Fathoni, H. Abdurrahmat. (2006). Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Rineka Cipta
- Ghozali, Imam. (2011) Aplikasi Analisis Multivariat dengan program SPSS.
- Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani. (2001). Manajemen Personalia dan Sumber Daya.
- Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P., (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi
- Aksara
- Kadarisman. (2017). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- Rajawali Pers
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia
- Perusahaan. Remaja Rosda Karya
- Mathis, R.L & J.H. Jackson. (2006). Human Resources Management :Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat
- Prabowo, Bastian., & Musadieg, Mochammad Al., & Ruhana, Ika. (2016).
- Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 32(1), 106-113
- Prabu, Anwar. (2005). Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai
- Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim.
- Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*. Vol.3, No.6
- 83
- Priansa, Donni Junni. (2018). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Alfabeta
- Rivai, Veithzal. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.
- Rajawali Pers
- Robbins, Stiphen P. (2015). Perilaku Organisasi. PT. Prehallindo, Edisi 8

Siagian, Sondang P. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara

Siregar, Syofian. (2014). Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif. Bumi

Aksara

Sudarmayanti. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas

Kerja. Bumi Aksara

Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif,

Kualitatif, dan R&D. Alfabeta

Tika, Pabundu. (2010). Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja

Perusahaan. Bumi Aksara

Yulharsari, Febrina Dewi. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan

Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Fakultas

Ekonomi Universitas Gunadarma, Jakarta