



PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi atau karya pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali secara tertulis dibaca dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya dan pertanggung jawaban sepenuhnya berada dipundak saya.

Bandar Lampung, 30 Agustus 2018



ISKANDAR
NPM. 1412110276

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KEPUASAN KERJA KARYAWAN LAMPUNG
POST**

Nama Mahasiswa : **ISKANDAR**

N P M : **1412110276**

Program Studi : **Manajemen**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam sidang
Tugas Penutup Studi guna memperoleh gelar SARJANA EKONOMI pada jurusan
MANAJEMEN IIB DARMAJAYA.

Menyetujui :

Pembimbing

Betty Magdalena, S.Pd., M.M

NIK. 12100111

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen

Aswin, S.E., M.M.

NIK. 10190605

HALAMAN PENGESAHAN

Pada tanggal 27 September 2018 Ruang B.2.5 telah diselenggarakan Sidang SKRIPSI dengan judul **“FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN LAMPUNG POST”**. Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik guna memperoleh gelar SARJANA EKONOMI, bagi mahasiswa :

Nama Mahasiswa : **Iskandar**

NPM : **1412110276**

Program Studi : **Manajemen**

Dan telah dinyatakan **LULUS** oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

Nama

Status

Tanda Tangan

1. **Stefanus Rumangkit, S.E., M.Sc.** - Ketua Sidang

2. **Dra. Linda Septarina, M.M.** - Anggota

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis IIB Darmajaya



ABSTRAK

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN LAMPUNG POST

Oleh

Iskandar

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan Lampung Post melalui promosi jabatan dan upah. Jenis penelitian yang digunakan kuantitatif dengan metode asosiatif. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah promosi jabatan sebagai variabel independen. Kepuasan kerja sebagai devenden dan upah sebagai variabel independen. Populasi dalam penelitian ini adalah 179 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 63 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Random Sampling. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang diberikan langsung kepada sampel sebagai responden. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, upah berpengaruh terhadap promosi kepuasan kerja, promosi jabatan berpengaruh terhadap upah, upah berpengaruh melalui kepuasan kerja.

Kata kunci : Faktor Promosi Jabatan, Faktor Upah Dan Kepuasan Kerja Karyawan

ABSTRACT

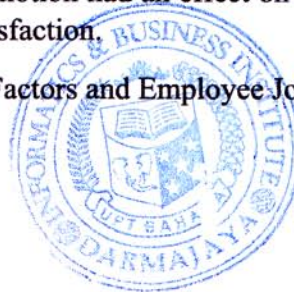
FACTORS AFFECTING JOB SATISFACTION IN LAMPUNG POST

By

Iskandar

The objective of this research was finding out the factors affecting the job promotion through the job promotion and wages. The type of this research used in this research was the quantitative research. The method of this research was the associative method. The independent variable used in this research was the job promotion and the wages. The dependent variable used in this research was the job satisfaction. The population of this research was 179 people. The sample used in this research was 63 people. The sampling technique used in this research was the *random sampling*. The data collecting technique used in this research was distributing the questionnaires. The data analysis technique used in this research was the multiple linear regression. The result of this research showed that the promotion had an effect on the job satisfaction; the wages had an effect on the promotion and the job satisfaction; the promotion had an effect on the wages, and the wages had an effect through the job satisfaction.

Keywords: Job Promotion Factors, Wage Factors and Employee Job Satisfaction



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
ABSTRAK	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
PRAKATA	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Ruang Lingkup Peneliti	7
1.3.1 Ruang Lingkup Subyek	7
1.3.2 Ruang Lingkup Obyek.....	8
1.3.3 Ruang Lingkup Tempat	8
1.3.4 Ruang Lingkup Waktu.....	8
1.3.5 Ruang Lingkup Peneliti	8
1.4 Tujuan Penelitian	8
1.5 Manfaat Penelitian	8
1.6 Sistematika Penulisan	9

BAB II LANDASAN TEORI

2.1	Kepuasan Kerja.....	11
2.1.1	Definisi Kepuasan Kerja.....	11
2.1.2	Faktor-Faktor Kepuasan Kerja	11
2.1.3	Indikator Kepuasan Kerja.....	14
2.1.4	Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Faktor Lainnya.....	14
2.1.5	Dimensi Kepuasan Kerja.....	15
2.1.6	Dampak Kepuasan Kerja dan Ketidakpuasan Kerja.....	16
2.2	Variabel Intrinsik (Promosi Jabatan)	17
2.2.1	Definisi Promosi Jabatan.....	17
2.2.2	Tujuan dan Manfaat Promosi Jabatan	18
2.2.3	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Promosi Jabatan	20
2.2.4	Tahapan-Tahapan Promosi Jabatan.....	20
2.2.5	Indikator Promosi Jabatan.....	21
2.3	Variabel Extrinsik (Upah).....	22
2.3.1	Definisi Upah Kerja.....	22
2.3.2	Jenis-Jenis Upah Kerja	22
2.3.3	Tujuan Upah	23
2.3.4	Indikator Upah.....	24
2.4	Penelitian Terdahulu	24
2.5	Kerangka Pemikir.....	25
2.6	Struktur Kerangka Pemikir	26
2.7	Hipotesis	26
2.7.1	Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan .	26
2.7.2	Pengaruh Upah Terhadap Kepuasan Kerja karyawan.....	27
2.7.3	Faktor-Faktor Intrinsik	28

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1	Jenis Peneliti	29
3.2	Sumber Data	29
3.2.1	Data Primer.....	29
3.2.2	Data Sekunder.....	30

3.3	Metode Pengumpulan Data	30
3.3.1	Penelitian Kepustakaan (<i>Library Reseach</i>)	30
3.3.2	Studi Lapangan (<i>Field Research</i>)	31
3.4	Populasi dan Sampel	32
3.4.1	Populasi	32
3.4.2	Sampel	32
3.5	Variabel Peneliti	32
3.5.1	Variabel Bebas (<i>Indefendent</i>)	32
3.5.2	Variabel Terikat (<i>Defendent</i>)	36
3.6	Definisi Operasional Variabel	33
3.7	Uji persyaratan Instrumen	34
3.7.1	Uji Validitas	34
3.7.2	Uji Reliabilitas	35
3.8	Uji Persyaratan Analisis Data	36
3.8.1	Uji Normalitas	36
3.8.2	Uji Linieritas	37
3.8.3	Uji Multikolinieritas	37
3.9	Metode Analisis Data	37
3.10	Pengujian Hipotesis	38
3.10.1	Uji t	38
3.10.2	Uji f	39

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1	Deskriptif Data	41
4.1.1	Deskripsi Obyek Responden	41
4.1.2	Deskripsi Variabel Peneliti	42
4.2	Hasil Uji Persyaratan Instrumen	49
4.2.1	Uji Validitas	49
4.2.2	Hasil Uji Reliabilitas	51
4.3	Hasil Uji Persyaratan analisis Data	53
4.3.1	Uji Linieritas	53
4.3.2	Hasil Uji Multikolinieritas	54

4.4	Hasil Uji Analisis Data.....	54
4.4.1	Uji Analisis Regresi Linier Berganda	54
4.5	Hasil Pengujian Hipotesis.....	56
4.5.1	Hasil Uji t (<i>Search Parsial</i>)	56
4.5.2	Hasil Uji f (<i>Search Simultant</i>)	59
4.6	Pembahasan	60
4.6.1	Pengaruh X1 Terhadap Y	61
4.6.2	Pengaruh X2 Terhadap Y	61
4.6.3	Pengaruh X1, X2 Terhadap Y	61

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan	62
5.2	Saran.....	63

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Karyawan Lampung Post	2
Tabel 1.2 Data Pelatihan Jurnalistik Tahun 2017	5
Tabel 1.3 Standar Pencapaian Hasil Kerja Karyawan	7
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3.1 Perhitungan Menggunakan Skala Likert	31
Tabel 3.2 Operasional Variabel	33
Tabel 3.3 Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi	36
Tabel 4.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden	41
Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Responden	42
Tabel 4.3 Variabel Intrinsik (Promosi Jabatan)	43
Tabel 4.4 Variabel Ekstrinsik (Upah)	45
Tabel 4.5 Variabel Kepuasan Kerja Karyawan	47
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kuesioner Intrinsik	49
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kuesioner Ekstrinsik	50
Tabel 4.8 Kuesioner Kepuasan Kerja Karyawan	51
Tabel 4.9 <i>Koefisien Product Moment</i>	52
Tabel 4.10 Hasil Uji Realibilitas	52
Tabel 4.11 Hasil Uji Linieritas	53
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas	54
Tabel 4.13 Koefisien Regresi Linier Berganda	55
Tabel 4.14 Hasil Uji Model Summary	56
Tabel 4.15 Hasil Uji t (Secara Parsial)	58
Tabel 4.11 Hasil Uji f (Secara Simultan)	60

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Struktur Kerangka Pikir	26

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Menurut (Mangkunegara, 2016) Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang mendukung atau tidak mendukung dari karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan karyawan lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan. Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya yang mendukung dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak mendukung karyawan akan merasa tidak puas.

Penelitian ini mengambil objek di Lampung Post berdiri berkat imbauan Menteri Penerangan Republik Indonesia. Pada waktu itu, tiga surat kabar yang terbit di Lampung, Pusiban, Indevenden, dan Post Ekonomi, belum memiliki percetakan sendiri dan belum mempunyai manajemen yang profesional dalam mengelola persurat kabaran. Untuk menindak lanjuti imbauan menteri, para pemimpin redaksi dari ketiga surat kabar tersebut sepakat menyatukan visi dan misi mereka ke dalam satu wadah yang bernama Lampung Post.

Lampung Post terbit pertama kali pada tanggal 10 Agustus 1974 berdasarkan surat keputusan MENPEN RI No: 0148 SK DIRJEN P 6 SIT 1974. Lampung Post diterbitkan oleh PT Masa Kini Mandiri dengan Surat Izin Usaha Penerbitan (SIUP) nomor 150/SK/Men Pen/SIUP/a 7/1986. Alamat redaksi Lampung Post Jalan Soekarno Hatta nomor 108 Rajabasa Bandar Lampung. Lampung Post berkeinginan untuk menjadi surat kabar terdepan yang jujur, jernih, bermutu, dan paling berpengaruh di Provinsi Lampung.

Tabel 1.1
Data karyawan Lampung Post 2017

No	Unit/Divisi	Bagian	Jumlah Karyawan
1	Usaha	1.Pemimpin Perusahaan 2.Sekretaris 3.Human Resource Development 4.Promosi 5.Keuangan 6.Umum 7.Sirkulasi 8.Radio 9.Internal Audit 10.Informasi Teknologi 11.Legal	1 1 10 21 10 15 11 5 10 11 1
2	Redaksi	1.Pimpinan Redaksi 2.Asisten Redaksi 3.Redaksi 4.Redaksi Pelaksana 5.Desain Grapis 6.Korektor	1 3 7 10 8 4

		7. Online	5
		8. Informasi Teknologi	5
		9. Reporter/Wartawan	20
3	Produksi/Percetakan	1. Produksi	20
		Jumlah	179

Sumber : Divisi HRD Lampung Post (2017)

Dari tabel di atas, terlihat bahwa ada 3 departemen yang setiap bagian mempunyai jenis pekerjaan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pra survei yang dilakukan penulis dalam hal ini mewawancarai salah satu karyawan bagian redaksi karyawan Lampung Post kepuasan kerja karyawan pada bagian Redaksi Lampung Post rendah hal itu disebabkan adanya kesenjangan antara karyawan antara harapan dan kenyataan yang mereka terima dari perusahaan belum sesuai dengan apa yang mereka harapkan setelah menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan. Pada bagian upah sendiri pada karyawan bagian redaksi Lampung Post tidak ada upah lebih bagi karyawan yang bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik artinya tidak ada perbedaan antara karyawan berprestasi atau tidak berprestasi mereka akan tetap mendapatkan upah yang sama.

Teori Evaluasi Kognitif merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari proses pembelajaran. Dalam melakukan evaluasi seorang karyawan membutuhkan instrumen yang berguna untuk mengukur tingkat kemampuan Karyawan. Evaluasi Kepuasan Kerja menurut Sudjana (2009:14), dalam arti luas meliputi evaluasi program pekerjaan, evaluasi proses belajar mengajar dan evaluasi hasil kepuasan kerja. Evaluasi program kepuasan kerja menyangkut penilaian terhadap tujuan pendidikan, isi program, strategi pelaksanaan program, dan sarana pendidikan. Evaluasi proses mengerjakan sesuatu menyangkut

penilaian terhadap kegiatan hasil kepuasan kerja karyawan, pola interaksi antar karyawan dengan pimpinan dan keterlaksanaan program kerja.

Sedangkan evaluasi hasil kepuasan kerja menyangkut hasil program jangka pendek dan hasil program jangka panjang. Evaluasi yang akan dibahas dalam hal kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawas, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

(Fariana, et al., 2017) kepuasan kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. (Handoko, 2013). kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

(Swasto, Bambang, 2011) menyatakan bahwa promosi jabatan merupakan perpindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi sebagai imbalan karena prestasi kerjanya yang baik, masa kerjanya yang lama dan lainnya.

(Khotimah, et al., 2015) menyebutkan bahwa promosi jabatan ialah apabila seorang karyawan 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, dapat disimpulkan bahwa promosi adalah perpindahan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi yang diikuti dengan tanggung jawab yang lebih besar serta peningkatan gaji/upah.

(Wahyuni, Tami & Ruhana, 2014). Pengembangan karir juga berguna bagi karyawan, apabila kemampuan yang dimiliki tinggi maka hasil yang dihasilkan juga memuaskan bagi diri sendiri dan perusahaan. Dengan begitu pengembangan karir diharapkan dapat mencapai tingkat kepuasan yang lebih tinggi.

Untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia dan kinerja karyawan pada karyawan Lampung Post maka perusahaan khususnya pada bagian redaksi Lampung Post mengadakan tahapan pelatihan awal yaitu pelatihan jurnalistik dasar, pelatihan ini diperuntukkan untuk karyawan baru pelatihan ini di upayakan untuk memberikan keilmuan dasar khususnya tentang jurnalsitik kepada seluruh karyawan baru. Upaya untuk mencapai promosi jabatan salah satunya ialah pengembangan karir. Setelah pelatihan jurnalsitik dasar, selanjutnya diadakan kembali pelatihan jurnalistik khusus tahapan kedua setelah bekerja selama satu tahun

Tabel 1.2
Data Pelatihan Jurnalistik tahun 2017

Waktu	Materi	Peserta	Tujuan
1-3 Hari	Video Editing	Seluruh karyawan bagian redaksi	Untuk mengoptimalkan kebutuhan konsumen dimasa akan datang
1-7 Hari	Pelatihan Jurnalistik Khusus	Seluruh karyawan bagian redaksi	Mengena tentang kode etik Jurnalistik

Sumber: Divisi bagian Redaksi Lampung Post 2017

Manfaat dari pelatihan ini ialah agar seluruh karyawan khususnya bagian redaksi Lampung Post kelak mampu mengatasi berbagai hambatan dalam menulis

sehingga mampu menulis dan mampu menyunting dengan baik, demi kelancaran pekerjaan maupun dalam rangka menulis naskah untuk media internal perusahaan sendiri, dan mampu memahami perbedaan karakter diantara berbagai jenis naskah jurnalistik sehingga tidak campur aduk dalam mengemas naskah-naskah menjadi naskah jurnalistik yang layak untuk diterbitkan dan menarik untuk dibaca.

Setelah mengikuti tahapan-tahapan pelatihan yang ada di redaksi dan memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan yaitu bekerja maksimal dua tahun, maka karyawan akan mendapatkan promosi jabatan, namun dalam hal ini tidak semua karyawan mendapatkan hak yang sama untuk mendapatkan kesempatan promosi jabatan, yaitu karyawan asisten redaksi ke redaksi sedangkan karyawan bagian redaksi lainnya hanya diberikan penilaian kinerja saja. .

Dalam penelitian ini penulis hanya melakukan penelitian atau mengambil sampel pada bagian redaksi Lampung Post, karna berdasarkan pra surve yang penulis lakukan bagian redaksi Lampung Post yang di indikasi adanya suatu permasalahan.

Ardika Sulaeman (2014: 96) Upah merupakan suatu imbalan atau kompensasi yang diterima para karyawan dari pemberi kerja atau atasan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan. Tingkat kesejahteraan karyawan dapat diukur dari tinggi rendahnya upah yang diterima masing-masing karyawan.

Untuk Faktor Extrinsik yang kedua yaitu upah, berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan bagian redaksi Lampung Post upah sendiri biasanya mereka terima setelah bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik atau telah memenuhi standar yang telah di tetapkan.

Berikut tabel 1.2 standart pencapaian hasil kerja karyawan bagian redaksi Lampung Post

Klasifikasi	Syarat/kondisi	Jumlah standart
Urutan proses standart arah maju	Bekerja secara maksimal	7 buah berita/hari

Namun berdasarkan tabel diatas pada tahun ini hal itu ditiadakan oleh perusahaan artinya tidak ada perbedaan antara karyawan satu dan lainnya yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik mereka tidak mendapatkan imbalan yang lebih atas kerja mereka walaupun telah memenuhi standart yang telah ditetapkan mereka hanya diberikan penilaian kerja oleh perusahaan.

Dari latar belakang diatas maka dalam menyusun skripsi ini penulis tertarik untuk mengangkat judul karna di duga menjadi penyebab rendahnya kepuasan kerja karyawan bagian redaksi Lampung Post: **FAKTOR- FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN LAMPUNG POST**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengaruh Faktor Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ?
2. Bagaimana Pengaruh Faktor Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lampung Post ?
3. Bagaimana Pengaruh Faktor-Faktor Promosi Jabatan dan Upah terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lampung Post ?

1.3 Ruang Lingkup Peneliti

1.3.2 Ruang Lingkup Subjek

Subjek penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada Lampung Post bagian redaksi

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Objek dalam penelitian ini adalah Faktor-Faktor Promosi Jabatan dan Upah Lampung Post

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian ini dilakukan di Lampung Post jalan Soekarno Hatta 108 Raja Basa Bandar Lampung

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini didasarkan pada kebutuhan peneliti yang dilaksanakan pada bulan Februari-Juli 2018

1.3.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi Faktor-Faktor Promosi Jabatan dan Upah karyawan Lampung Post

1.1 Tujuan Peneliti

Sesuai dengan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari peneliti ini adalah:

1. Menguji besarnya Pengaruh Faktor Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lampung Post
2. Menguji besarnya Pengaruh Faktor Upah terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lampung Post
3. Menguji besarnya Pengaruh Faktor-Faktor Promosi Jabatan dan Upah Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lampung Post.

1.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu hasil yang bermanfaat bagi peneliti, instansi perusahaan, bagi perguruan tinggi, maupun pembaca .Adapun manfaat tersebut sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Dengan melakukan penelitian ini peneliti dapat memperoleh kesempatan untuk mencoba menerapkan pengetahuan yang didapat selama mengikuti perkuliahan dengan praktek nyata khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia

2. Bagi Instansi perusahaan Lampung Post dari hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan evaluasi, sedangkan saran yang dapat dipergunakan sebagai

bahan pertimbangan dalam menentukan langkah-langkah kebijakan yang selanjutnya untuk pengembangan karyawan

3. Bagi Perguruan Tinggi

Dari hasil penelitian diharapkan dapat menjadi referensi yang dipergunakan sebagai bahan pembandingan maupun pertimbangan untuk peneliti selanjutnya khususnya bagi mahasiswa IIB Darmajaya Bandar Lampung

1.3 Sistematika Penulis

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup peneliti, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan yang meliputi tentang Faktor-Faktor Promosi Jabatan dan Upah yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Lampung Post.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis yang meliputi tentang Faktor-Faktor Promosi Jabatan dan Upah yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Lampung Post.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang jenis dari peneliti, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data serta pengujian hipotesis mengenai Faktor-Faktor Promosi Jabatan dan Upah yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Lampung Post.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang deskriptif obyek penelitian, analisis data dan hasil serta pembahasan mengenai Faktor-Faktor Promosi Jabatan dan Upah yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Lampung Post.

BAB V: SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang simpulan dan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kepuasan Kerja

2.1.1 Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Wibowo (2013:132) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaan dan lingkungan tempat pekerjaannya. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Jadi kepuasan kerja merupakan perasaan positif terhadap pekerjaannya. Menurut Malayu (2011:202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Sedangkan menurut Veithzal (2010:856) bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Handoko (2011:193) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Dari berbagai pendapat para ahli mengenai kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi.

2.1.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Menurut As'ad (2005:115), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain:

1. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, perasaan kerja.

2. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, sirkulasi udara, kesehatan pegawai.
3. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem penggajian, jaminan sosial, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan lain-lain.
4. Kerja yang secara mental menantang Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik. Mengenai betapa baik mereka bekerja, karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang.
5. Ganjaran yang pantas Para karyawan menginginkan system upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan, dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan tingkat ketrampilan individu dan standar pengupahan komunitas kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.
6. Kondisi kerja yang mendukung Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik. Karyawan lebih menyukai keadaan fisik sekitar yang tidak berbahaya dan merepotkan.
7. Rekan sekerja yang mendukung Orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang/prestasi yang berwujud dari pekerjaan mereka. Bagi kebanyakan karyawan kerja yang mengisi kebutuhan akan interaksi sosial, oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat.

Selanjutnya Menurut Gilmer dalam Sailendra (2015):

1. Kesempatan untuk maju, dalam hal ini adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja.
2. Keamanan kerja. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan, keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama bekerja.

3. Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperoleh.
4. Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dalam manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini menentukan kepuasan kerja karyawan.
5. Pengawasan. Sekaligus atasannya supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turnover.
6. Faktor intrinsik dari pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
7. Kondisi kerja. Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir
8. Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit di gambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.
9. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pihak manajemen banyak di pakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesedian pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas dalam bekerja
10. Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun ataupun perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

2.1.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Veithzal Rivai (2010;479-480) indikator dari kepuasan kerja terdiri dari :

1. Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan. Karyawan akan merasa puas bila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar dan menerima tanggung jawab.

2. Supervisi. Adanya perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, supervisi yang buruk dapat meningkatkan turn over dan absensi karyawan.
3. Organisasi dan manajemen, yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kepada karyawan Lampung Post Kesempatan untuk maju. Adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.
4. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya intensif. Gaji adalah suatu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari upah (gaji). Jika karyawan merasa bahwa gaji yang diperoleh mampu memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya maka kecenderungan karyawan untuk merasa puas terhadap kerjanya akan lebih besar..
5. Adanya hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan kerja akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan.

2.1.4 Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Faktor-Faktor Lainnya

Menurut Edison, Anwar, dan Komariyah (2016, p. 217), Kepuasan kerja bagi karyawan cenderung meningkatkan produktivitas, rasa bangga dan komitmen tinggi pada pekerjaannya. Jika merujuk pada dimensi kepuasan, ada korelasinya dengan kepemimpinan, termasuk juga dengan kebijakan kompensasi, kompetensi, dan lingkungan. Bahkan menurut Robbin dan Judge dalam Edison, Anwar, dan Komariyah (2016, p. 217), ketika data produktivitas dan kepuasan secara keseluruhan dikumpulkan untuk organisasi kita menemukan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif bila dibandingkan organisasi yang mempunyai karyawan yang kurang puas. Dengan demikian, karyawan yang puas dalam bekerja sangat memengaruhi kinerja individu dan organisasi.

2.1.5 Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Smith, Kendall & Hulin (dalam Luthans, 2006:243) ada beberapa dimensi kepuasan kerja yang dapat digunakan untuk mengungkapkan karakteristik penting mengenai pekerjaan, dimana orang dapat meresponnya. Dimensi itu adalah:

1. Pekerjaan itu sendiri (*Work It self*), Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.
2. Atasan (*Supervision*), atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ ibu/ teman dan sekaligus atasannya.
3. Teman sekerja (*Workers*), Merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
4. Promosi (*Promotion*), Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
5. Gaji/Upah (*Pay*), Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.
6. Kemauan untuk bekerja sama. Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.

7. Rasa memiliki, adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.
8. Hubungan antar pribadi, karyawan yang mempunyai loyalitas kerja tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antara pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi : hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.
9. Kesukaan terhadap pekerjaan, Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari :
keunggulan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterima.

2.1.6 Dampak Kepuasan Kerja Dan Ketidakpuasan Kerja

Menurut Robbins dalam Sailendra (2015)

1. Terhadap Produktivitas

Orang berpendapat bahwa produktivitas dapat di naikan dengan meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja mungkin merupakan akibat dari produktivitas atau sebaliknya. Produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa apa yang telah dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang mereka terima (gaji/upah) yaitu adil dan wajar serta diasosiasikan dengan performa kerja yang unggul. Dengan kata lain bahwa performasi kerja menunjukkan tingkat keberhasilan yang diharapkan.

2. Ketidakhadiran (*absenteismen*)

Ketidakhadiran sifatnya lebih spontan dan kurang mencerminkan ketidakpuasan kerja. Tidak adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan ketidakhadiran. Karna ada dua faktor dalam perilaku hadir yaitu motivasi untuk hadir dan kemampuan untuk hadir

3. Keluarnya pekerja (*turnover*)

Sedangkan berhenti atau keluar dari pekerjaan mempunyai akibat ekonomis yang besar, maka besar kemungkinannya berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Ketidakpuasan kerja pada pekerja dapat diungkapkan dalam berbagai cara misalnya, selain dengan meninggalkan pekerjaan, mengeluh, membangkang, mencuri barang milik perusahaan/organisasi, menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan mereka dan lainnya.

2.2 Variabel Promosi Jabatan

2.2.1 Definisi Promosi Jabatan

Promosi merupakan salah satu bagian dari pengembangan karyawan secara formal yang bertujuan untuk memberi motivasi kepada karyawan tertentu agar lebih meningkatkan kepuasan kerjanya sesuai tuntutan perusahaan (Suratman, 2008: 26). Menurut Hasibuan (2007:108), promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* (kewenangan) dan *responsibility* (tanggung jawab) karyawan ke jabatan yang lebih tinggi didalam suatu organisasi, sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilan semakin besar. Sedangkan menurut Siagian (2009:169) promosi jabatan adalah pemindahan pegawai atau karyawan, dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggungjawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa promosi adalah perpindahan jabatan yang lebih tinggi dan kenaikan jabatan yang disertai dengan perubahan status, kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar. Dengan memberikan kesempatan promosi, berarti perusahaan

melakukan usaha pengembangan karyawan melalui jenjang karir yang jelas, sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja dan berprestasi sehingga kelangsungan operasional perusahaan akan lebih terjamin.

Menurut Sitohang dalam Merliana (2013) mengatakan bahwa keberhasilan promosi jabatan seseorang di pengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut :

1. Pengalaman
2. Kecakapan
3. Kombinasi pengalaman dan kecakapan Persyaratan promosi untuk setiap perusahaan tidak selalu sama tergantung kepada perusahaan masing-masing.
4. Kejujuran
5. Disiplin
6. Prestasi kerja
7. Kerja sama
8. Kecakapan
9. Loyalitas
10. Kepemimpinan
11. Komunikatif
12. Pendidikan

2.2.2 Tujuan dan Manfaat Promosi Jabatan

Menurut Fatoni (2006:169) tujuan promosi adalah :

1. Untuk memberikan pengakuan, jabatan dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja tinggi.
2. Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai dalam perusahaan karena timbulnya lowongan berantai.
3. Karyawan yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat, semangat, kesenangan, dan ketenangan dalam bekerja semakin meningkat sehingga produktivitas kerjanya meningkat.

4. Untuk mempermudah penarikan pelamar sebab dengan adanya kesempatan promosi merupakan daya pendorong, serta perangsang bagi pelamar-pelamar untuk memasukkan lamarannya.
5. Promosi akan memperbaiki status karyawan dari karyawan sementara menjadi karyawan tetap setelah lulus dalam masa percobaan.
6. Untuk mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti. Agar jabatan itu tidak lowong maka dipromosikan karyawan lainnya. berpengalaman dan terampil.

Menurut Siswanto Sastrohadiwiryo (2015) Manfaat Promosi Jabatan

1. Meningkatkan Moral Kerja

Disini manajemen menyadari bahwa promosi terkadang hanya dalam waktu tertentu dapat meningkatkan moral kerja, untuk jangka panjangnya kurang, akan tetapi ini merupakan salah satu tantangan dan perlu mendapatkan penanganan manajemen apabila kondisi seperti ini timbul diperusahaan.

2. Meningkatkan Disiplin Kerja.

Disiplin kerja merupakan kondisi ketaatan dan keteraturan terhadap kebijakan dan pedoman normatif yang telah digariskan oleh manajemen. Kegiatan promosi ini salah satunya diperuntukkan guna menciptakan kondisi disiplin kerja yang tinggi, sehingga dengan begitu karyawan akan mampu memberikan output produktivitas kerja yang tinggi.

3. Terwujudnya Iklim Organisasi yang Menggairahkan.

Kondisi seperti ini merupakan dambaan setiap individu yang terlibat didalamnya. Oleh sebab itu untuk merealisasikannya, alternatif yang dipilih adalah melakukan promosi bagi para tenaga kerja yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan serta pedoman-pedoman yang berlaku, sehingga harmonisasi kerja akan terwujud.

4. Meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Disini dengan menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya, diharapkan tenaga kerja mampu meningkatkan produktivitasnya.

2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Promosi Jabatan

Menurut Ardana, dkk (2012:107)

1. Senioritas

Senioritas karyawan digunakan sebagai salah satu standar dalam kegiatan promosi jabatan. Umumnya tingkat senioritas yang tinggi menandakan bahwa pengalaman yang dimiliki oleh karyawan lebih banyak, sehingga diharapkan karyawan yang bersangkutan mempunyai kemampuan yang lebih tinggi.

2. Kualifikasi Pendidikan

Kualifikasi pendidikan karyawan menjadi salah satu kriteria promosi pada jabatan tertentu. Alasan yang melatarbelakanginya adalah dengan kualifikasi pendidikan yang sesuai, karyawan diharapkan mempunyai daya nalar yang lebih tinggi terhadap prospek perkembangan perusahaan pada waktu yang akan datang.

3. Prestasi Kerja

Prestasi kerja yang tinggi mempunyai kecenderungan untuk memperlancar kegiatan promosi bagi karyawan yang bersangkutan, demikian pula kecenderungan sebaliknya.

4. Tingkat Loyalitas

Tingkat loyalitas karyawan merupakan salah satu kriteria dalam promosi jabatan. Hal ini bertujuan untuk mempromosikan karyawan yang memiliki tanggung jawab yang lebih besar.

2.2.4 Tahapan-Tahapan Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan (2011:108), terdapat tiga tahapan dalam promosi jabatan.

1. Asas Kepercayaan

Dibutuhkan kejujuran, kemampuan dan kecakapan dalam bekerja. Karyawan akan dipromosikan, jika karyawan itu menunjukkan kejujuran, kemampuan dan kecakapannya dalam memangku jabatan.

2. Asas Keadilan

Promosi berdasarkan keadilan, terhadap penilaian kejujuran, kemampuan, dan kecakapan semua karyawan. Penilaian harus jujur dan objektif serta tidak pilih kasih atau like dan dislike. Promosi yang berdasarkan keadilan akan menjadi alat motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan prestasinya.

3. Asas Formasi

Promosi harus berdasarkan kepada formasi yang ada, karena promosi karyawan hanya mungkin dilakukan jika ada formasi jabatan yang lowong. Promosi hendaknya disesuaikan dengan formasi jabatan yang ada di dalam perusahaan

2.2.5 Indikator Promosi Jabatan

Menurut Siagian, Sondang (2010:169) mendefinisikan suatu kebijakan promosi didasarkan pada :

1. 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.

2. Pengalaman.

Dimana promosi jabatan kepada masa kerja dan pengalaman yang dimiliki karyawan, dengan pengalaman yang lebih banyak diharapkan kemampuan yang lebih tinggi, dan ide – ide yang lebih banyak.

3. Inisiatif dan Kreatif.

Untuk dilakukannya promosi jabatan inisiatif dan kreatif merupakan salah yang harus diperhatikan. Hal ini disebabkan karena untuk jabatan tertentu

sangat diperlukan inisiatif dan kreatif didalamnya, meskipun demikian tidak setiap perusahaan menentukan hal itu sebagai syarat dalam promosi jabatan.

2.3 Variabel Upah

2.3.1 Defenisi Upah

Menurut Menurut Rivai (2010) Upah memegang peranan yang sangat penting terhadap pekerja dan juga bagi kelangsungan hidup karyawan. Upah merupakan salah satu bentuk dari kompensasi, di mana pekerja menerima imbalan dari pemberi kerja atas pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Bagi sebahagian pekerja, harapan untuk mendapatkan uang atau upah adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, walaupun ada yang lain beranggapan bahwa uang atau upah hanyalah salah satu dari sekian banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja.

Selanjutnya menurut Rachmawati (2009), upah menjadi alasan yang paling penting mengapa orang bekerja diantara alasan lain, seperti untuk berprestasi, berafiliasi dengan orang lain, mengembangkan diri, atau untuk mengaktualisasikan diri. Paling tidak 90 persen pertentangan antara pekerja dan majikan disebabkan oleh masalah upah, bukan yang lain. Ini menjadi bukti bahwa upah merupakan aspek yang penting.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa upah ialah merupakan bentuk bagian dari kompensasi dan menjadi bagian paling penting untuk kelangsungan hidup karyawan setelah mereka bekerja selanjutnya mereka diberikan imbalan dari pemberi kerja atas jasa yang telah dilakukan.

2.3.2 Jenis-Jenis Upah Kerja

1. Upah Nominal atau Upah Uang.

Upah nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada seorang pekerja secara kontan sebagai imbalan atas usaha, kerja atau pelayanannya dalam suatu industri atau perusahaan ataupun dalam suatu organisasi kerja, serta

tidak ada tambahan atau keuntungan lain yang diberikan kepadanya. Upah nominal sering pula disebut sebagai ‘ upah uang’ (*money wage*) mengingat seluruh imbalan jasa atau kerjanya diterima sepenuhnya dalam bentuk kontan.

2. Upah nyata. Upah nyata (*real wages*) adalah nilai upah uang (*money wage*) yang merupakan suatu paket upah yang ditentukan oleh daya beli upah tersebut, yang akan banyak tergantung dari:

- Besar kecilnya uang yang diterima pekerja.
- Besar kecilnya biaya hidup yang diperlukan.

Bagi pekerja yang menerima upahnya dalam dua bentuk, yakni upah uang dan fasilitas, maka upah nyata yang diterimanya adalah jumlah dari upah dan nilai rupiah dari semua fasilitas yang diterimanya.

3. Upah Minimum.

Pendapatan yang dihasilkan pekerja dalam suatu perusahaan sangat berperan dalam hubungan karyawan. Bertitik tolak dari hubungan formal ini harus tidak dilupakan bahwa seorang pekerja adalah manusia, dan dilihat dari segi kemanusiaan sewajarnya bahwa pekerja mendapat perlindungan. Untuk itu, maka timbul permasalahan upah minimum (*minimum wage*) bagi seorang pekerja. Upah ini seharusnya cukup untuk digunakan sebagai biaya kelangsungan hidupnya beserta keluarga atau tanggungannya sesuai dengan tingkat kebutuhannya.

2.3.4 Tujuan Upah

Menurut Tujuan upah ialah Bangun, 2012:256 :

1. Ikatan kerja sama.
2. Kepuasan kerja,
3. Pengadaan efektif.
4. Motivasi.
5. Stabilitas karyawan.
6. Disiplin

2.3.5 Indikator Upah

Indikator upah (As`ad 2009 : 94) antara lain :

1. Sistem pengupahan
2. Sistem upah menurut produksi
3. Sistem upah menurut senioritas.
4. Sistem upah menurut kebutuhan

2.4 Penelitian Terdahulu

Berikut adalah penelitian terdahulu yang penulis jadikan bahan refrensi dalam melakukan penelitian :

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Peneliti	Tahun	Judul	Kesimpulan
Dika Yuliasuti Hayu Yolanda Utami. Arnaldi	2014	Pengaruh Promosi Jabatan Dan Hubungan Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja PegawaiPt. Kereta Api Indonesia(Persero) Divreli Sumatera Barat	Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat
Made Bayu Indra Nugraha Ida Bagus Ketut	2016	Pengaruh kompensasi, Lingkungan	promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan

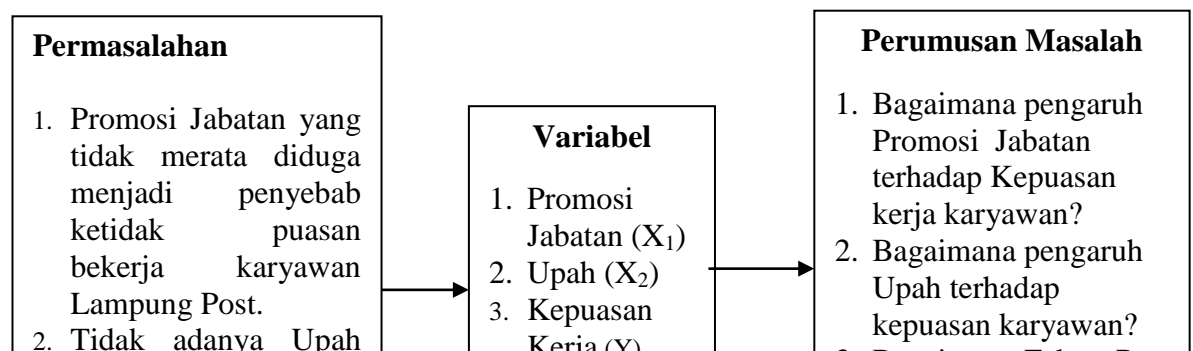
Surya		Kerjadan Promosi jabatan terhadap kepuasan Kerja	kerja pada PT. Telkom Indonesia Wilayah Bali Selatan.
-------	--	--------------------------------------------------	-------------------------------------------------------

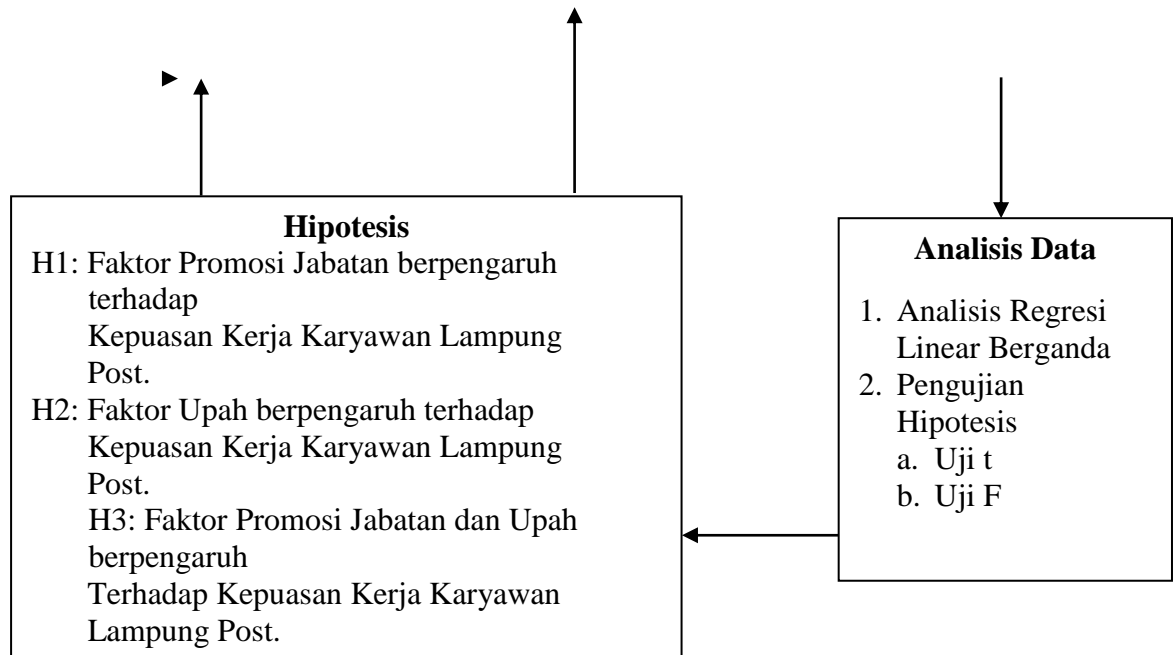
Akmal Umar	2012	Pengaruh Upah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pekerja pada Industri Manufaktur di Kota Makassar	Hasil penelitian ini menunjukkan, upah, motivasi kerja, dan kepuasan kerja pekerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja pada industri manufaktur di kota Makassar
------------	------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir merupakan sintesa tentang hubungan antara variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan teori-teori yang telah dideskripsikan tersebut, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antara variabel yang diteliti (Sugiyono 2015, p.60).

2.6 Struktur Kerangka Pemiki





2.7 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah peneliti (Sugiyono, 2015, p.64). Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya.

2.7.1 Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Dalam kaitannya dengan permasalahan yang telah dikemukakan dan teoritis pemikiran di atas, maka dikemukakan hipotesis penelitiannya:

Menurut Hasibuan (2007:108), promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* (kewenangan) dan *responsibility* (tanggung jawab)

karyawan ke jabatan yang lebih tinggi didalam suatu organisasi, sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilan semakin besar. Sedangkan menurut Siagian (2009:169) promosi jabatan adalah pemindahan pegawai atau karyawan, dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggungjawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya.

Hal ini didukung oleh peneliti Mariandra Indra (2014) Promosi jabatan mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Berdasarkan uraian teoritis, kerangka pikir dan struktur kerangka pikir di atas, yang menyatakan bahwa Promosi Jabatan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja maka dapat diduga bahwa:

H1 : Faktor-Faktor Intrinsik (Promosi Jabatan) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lampung Post.

2.7.2 Pengaruh Upah Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dalam kaitannya dengan permasalahan yang telah dikemukakan dan teoritis pemikiran di atas, maka dikemukakan hipotesis penelitiannya:

Menurut Menurut Rivai (2010) Upah memegang peranan yang sangat penting terhadap pekerja dan juga bagi kelangsungan hidup karyawan. Upah merupakan salah satu bentuk dari kompensasi, di mana pekerja menerima imbalan dari pemberi kerja atas pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Bagi sebahagian pekerja, harapan untuk mendapatkan uang atau upah adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, walaupun ada yang lain beranggapan bahwa uang atau upah hanyalah salah satu dari sekian banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja.

Hal ini didukung oleh peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Akmal Umar (2012) Upah kerja mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Berdasarkan uraian teoritis, kerangka pikir dan struktur kerangka pikir diatas, yang menyatakan bahwa Upah Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja maka dapat diduga bahwa:

H2 : Faktor-Faktor Extrinsik (Upah Kerja) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lampung Post.

2.7.3 Faktor-Faktor Promosi Jabatan Dan Upah Kerja yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Lampung Post.

Dalam kaitannya dengan permasalahan yang telah dikemukakan dan teoritis pemikiran diatas, maka dikemukakan hipotesis penelitiannya.

Berdasarkan uraian teoritis, kerangka pikir dan struktur kerangka pikir diatas, yang menyatakan bahwa Promosi Jabatan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan dan upah kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja maka dapat diduga bahwa:

H3: Faktor-Faktor Promosi Jabatan dan Upah berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dimana menurut Wiratna Sujarweni (2015:p,39), penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Pendekatan kuantitatif memutuskan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia yang dinamakannya variabel. Dalam pendekatan kuantitatif hakikat hubungan diantara variabel-variabel dianalisis dengan menggunakan teori yang objektif. Menurut Sugiono (2014:p,1) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam hal ini penelitian menggunakan metode asosiatif yaitu bentuk penelitian dengan menggunakan minimal dua variabel yang dihubungkan. Metode asosiatif merupakan suatu penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara satu variabel independen (bebas)

3.2 Sumber Data

Data yang dihasilkan oleh peneliti merupakan hasil akhir dari proses pengolahan selama berlangsungnya penelitian. Sumber data menurut cara memperolehnya, antara lain :

3.2.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan nara sumber. Data yang diperoleh dari data primer ini harus diolah lagi. Menurut Wiratna Sujarweni (2015:p,39) sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data perusahaan atau subjek penelitian ini diberikan oleh Lampung Post. Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah

data-data dari hasil jawaban kuesioner yang dibagikan kepada karyawan yang menjadi responden yang berkaitan dengan faktor-faktor Intrinsik (Promosi Jabatan) dan Faktor Ektrinsik (Upah) sebagai variabel independen (bebas) dan Kepuasan Kerja sebagai variabel dependen (terikat).

3.2.2 Data Sekunder

Menurut Wiratna Sujarweni (2015:p,39). Data sekunder adalah data yang didapat dari catatan, artikel, buku-buku sebagai teori dan lain sebagainya. Data yang diperoleh dari data sekunder ini tidak perlu diolah lagi. Sumber yang tidak langsung memberikan data pada pengumpulan data.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Menurut (Gulo, 2012 : 110). Metode pengumpulan data ialah suatu pernyataan (statement) tentang sifat, keadaan, kegiatan tertentu dan sejenisnya. Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian.

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

3.3.1 Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Menurut Arikunto (2006) Penelitian kepustakaan merupakan metode pengumpulan data berdasarkan buku-buku sumber daya manusia yang sesuai dengan masalah yang diangkat dan informasi yang dapat digunakan untuk memecahkan masalah yang berkaitan dan data yang diperoleh melalui studi kepustakaan adalah sumber informasi yang telah ditemukan oleh para ahli sehingga relevan dengan pembahasan yang sedang diteliti.

3.3.2 Studi Lapangan (*Field Research*)

Menurut Kanneth D. Bailey (2004) Penelitian lapangan yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara langsung ke perusahaan untuk mendapatkan data primer karyawan Lampung Post melalui:

a. Observasi.

Proses pengamatan dan pencatatan secara sistematis mengenai gejala-gejala yang diteliti. Observasi ini menjadi salah satu dari teknik pengumpulan data apabila sesuai dengan tujuan penelitian, yang direncanakan dan dicatat secara sistematis, serta dapat dikontrol keandalan (reliabilitas) dan kesahihannya (validitasnya).

b. Wawancara dengan Karyawan Divisi Redaksi

Metode wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara bebas, baik terstruktur maupun tidak terstruktur dengan tujuan untuk memperoleh informasi Kepuasan kerja karyawan secara luas mengenai objek penelitian yaitu karyawan divisi Redaksi Lampung Post

c. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan kepada responden. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan divisi Redaksi Lampung Post

Penulis dalam mendistribusikan kuesioner dalam hal ini menyusun setiap butir-butir pertanyaan terlebih dahulu agar bisa di distribusikan kesetiap responden karyawan Lampung Post, lalu responden mengisi setiap butir pertanyaan yang telah penulis siap kan agar untuk dijawab ataupun di pilih salah satu, setelah mendapatkan butiran pertanyaan penulis melakukan penginputan terlebih dahulu di Microsoft excel untuk dibuat tabulasi, lalu kemudian di input di spss untuk menguji hasil dari setiap variabel apakah terdapat pengaruh atau tidak pada setiap variabel.

Tabel 3.1
Perhitungan Menggunakan Skala Likert

Skala	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiono, (2014,p.9

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2014,p.80). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Lampung Post sejumlah 179 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut menurut (Sugiyono 2014,p.81). dari populasi yang telah ditemukan diatas, maka dalam rangka mempermudah melakukan penelitian diperlukan suatu sampel penelitian yang berguna ketika populasi yang diteliti berjumlah besar dalam arti sampel tersebut harus representatif atau mewakili dari populasi tersebut. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah 63 sebagai responden. Teknik Pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling jenuh* yaitu teknik penentuan sampel yang mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel

(Sugiyono 2014,p.85) maka dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah karyawan bagian redaksi Lampung Post, yang sebanyak 63 karyawan.

3.5 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:p,33) 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 kesimpulan.

3.5.1 Variabel Bebas (*Independent*)

Variabel bebas adalah sejumlah gejala atau faktor yang mempengaruhi munculnya faktor lain Sugiyono (2014:p,33). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independent adalah Faktor Promosi Jabatan sebagai variabel X1 dan Faktor Upah sebagai variabel X2.

3.5.2 Variabel Terikat (*Dependent*)

Variabel terikat adalah sejumlah gejala atau faktor yang muncul dan dipengaruhi oleh variabel bebas Sugiyono (2015:p,33). Dalam penelitian ini yang menjadi Variabel Dependent (variabel Terikat) yaitu Kepuasan Kerja (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel bertujuan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti. Menurut Wiratna Sujarweni (2015:p,76) memberikan pengertian tentang definisi operasional adalah variabel penelitian dimaksudkan untuk memahami arti setiap variabel penelitian sebelum dilakukan analisis, Instrumen, Serta sumber pengukuran berasal dari mana. Maka dalam penelitian ini definisi operasional adalah seperti yang terlihat pada table 3.2 dibawah ini

Tabel 3.2
Operasional Variabel

Variabel	Difinisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala

Kepuasan Kerja (Y)	Menurut Veithzal Rivai 2010 berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaan dan lingkungan tempat pekerjaannya.	Kepuasan kerja itu sendiri dapat diartikan sebagai hasil kesimpulan yang didasarkan pada perbandingan mengenai apa yang diterima secara nyata oleh pegawai dari pekerjaannya, dari pada keinginan apa yang diterapkan, diinginkan dan dipikirkan seseorang sebagai hal yang pantas atau berhak baginya dari pekerjaannya.	1. Isi pekerjaan 2. Supervisi 3. Organisasi 4. Gaji 5. Hubungan saling mendukung	Interval
Faktor Promosi Jabatan (X1)	Menurut Siagian, Sondang (2010:169) Promosi Jabatan merupakan pengembangan karyawan secara formal yang bertujuan untuk memberi motivasi kepada karyawan tertentu agar lebih meningkatkan kepuasan kerjanya sesuai tuntutan perusahaan	Pengembangan karyawan secara formal yang bertujuan memberikan motivasi kepada karyawan agar lebih meningkatkan kepuasan kerja.	1. Pendidikan 2. Pengalaman 3. Inisiatif dan kreatif	Interval
Faktor Upah X2	Menurut Rivai (2010), Upah merupakan salah satu bentuk dari kompensasi, di mana pekerja menerima imbalan dari pemberi kerja atas pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.	upah ialah merupakan bentuk bagian dari kompensasi dan menjadi bagian paling penting untuk kelangsungan hidup karyawan setelah mereka bekerja selanjutnya mereka diberikan imbalan dari pemberi kerja atas jasa yang telah dilakukan.	1. Sistem Pengupahan 2. Sistem upah menurut produksi 3. Sistem upah menurut senioritas 4. Sistem upah menurut kebutuhan	Interval

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan dari butir-butir dalam suatu daftar item pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan dan diuji kevaliditasnya. Hasil r hitung kita bandingkan dengan r tabel dimana $df=n-2$ dengan sig 5%. Jika r tabel $< r$ hitung maka valid Wiratna Sujarweni (2015:p,108). Uji validitas menggunakan teknik kolerasi Product Moment pengolahan data dengan bantuan program SPSS (Statistical Program and Service Solution) 20.0

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{[(n \sum X^2) - (\sum X)^2] \cdot [(n \sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r = Koefisein Korelasi antara variabel X dan Y

n = Jumlah Sampel (responden)

X = Jumlah skor item

Y = Jumlah skor total seluruh item

Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*) 20.0 dengan kriteria pengujian:

1. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka kuisisioner dinyatakan valid.
2. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka kuisisioner dinyatakan tidak valid.

3.7.1 Uji Reliabilitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana mengukur dan memberikan hasil relatif konsisten bila dilakukan pengukuran ulang pada subyek yang sama, fungsi dari uji reabilitas adalah mengetahui sejauh mana keadaan alat ukur atau kuisioner (angket) tersebut. Alat ukur dikatakan realibel apabila jawabannya konsisten dari waktu ke waktu. Uji reabilitas menggunakan rumus *Alpha*. Uji reliabilitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah *cronbach alpha* dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solutionseri 20.0*)

Prosedur pengujian :

Ho : data reliabel

1. Ha : data Bila probabilitas (sig) < korelasi maka instrumen reliabel
Bila probabilitas (sig) > korelasi maka instrumen tdak reliable
2. Pengujian Reliabilitas instrument dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 20.0*)
3. Penjelasan dari butir 1 dan 2 dengan perbandingan probabilitas (sig) dengan r tabel maka dapat di simpulkan instrument tersebut dinyatakan reliable atau sebaliknya.

Tabel 3.3
Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2010 :183)

Pengujian reliabilitas dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 20.0*)

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam data, variabel terikat dengan variabel bebas keduanya mempunyai hubungan distribusi normal atau tidak. Uji normalitas juga dapat digunakan untuk jumlah sampel yang diambil sudah *representatif* atau belum, sehingga kesimpulan dalam sebuah penelitian dari jumlah sampel bisa di pertanggung jawabkan. Uji normalitas dalam data penelitian ini peneliti menggunakan program SPSS 20. Prosedur pengujian:

1. Hipotesis :

H_0 : Data berasal dari populasi berdistribusi normal

H_a : Data berasal dari populasi berdistribusi tidak normal

2. Kriteria Pengujian :

Jika nilai $Sig > \alpha 0,05$ maka H_0 diterima H_a ditolak

Jika nilai $Sig < \alpha 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima. Pengujian normalitas dilakukan melalui program SPSS 20.

Menentukan kesimpulan dengan membandingkan nilai sig dengan alpha kemudian disesuaikan dengan hipotesis

3.8.1 Uji Linearitas

Uji Linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Uji linearitas akan dilakukan dengan hipotesis sebagai berikut:

H_0 : model regresi berbentuk linier

H_a : model regresi tidak berbentuk linier

Dalam penelitian ini uji linearitas dilakukan dengan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*) 20.0. dengan kriteria pengujian:

1. Jika nilai signifikan $> \alpha (0,05)$ maka H_0 diterima

2. Jika nilai signifikan $< \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak

3.8.2 Uji Multikolinieritas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas, dapat dilihat dari *Value Inflation Factor* (VIF). Dalam penelitian ini uji multikolinieritas dilakukan dengan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*) 20.0. Dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinieritas adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinieritas.
2. Jika nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas

3.9 Metode Analisis Data

Metode uji regresi liner berganda dalam penelitian ini untuk meneliti apakah ada hubungan sebab akibat antara kedua variabel atau seberapa besar faktor variabel independen yaitu faktor Promosi Jabatan X_1 dan Faktor Upah X_2 , terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_t$$

Keterangan

Y = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X_1 = Promosi Jabatan

X_2 = Upah

E_t = error term

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1 Uji t

Hipotesis yang diajukan dalam uji t adalah sebagai berikut:

1. Faktor Promosi Jabatan X1 Terhadap kepuasan kerja (Y)
 - H_0 : Faktor Promosi Jabatan tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
 - H_a : Faktor Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
2. Faktor Upah X2 Terhadap Kepuasan Kerja (Y)
 - H_0 : Faktor Upah tidak berpengaruh Kepuasan Kerja
 - H_a : FaktorUpah) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Uji t dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

t = Nilai t_{hitung}

r = Koefisien korelasi hasil r_{hitung}

n = Jumlah responden

Dalam penelitian ini uji t dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*) 20.0 dengan kriteria pengujian:

1. Jika nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.11.1 Uji F

Hipotesis yang diajukan dalam uji F adalah sebagai berikut:

1. Faktor Promosi Jabatan X1 dan X2 faktor Upah Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

H_0 : Faktor Promosi Jabatan dan Faktor Upah tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

H_a : Faktor Promosi Jabatan dan Faktor Upah berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Berikut adalah rumus untuk menjawab hipotesis ketiga dalam penelitian ini:

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

Untuk satu variabel bebas nilai R^2 sama dengan r^2 . Uji statistik di atas mengikuti distribusi F dengan derajat bebas $db_1 = k$ dan $db_2 = n - k - 1$, dengan k adalah banyaknya parameter.

Dalam penelitian ini uji F dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS(*Statistical Program and Service Solution*) 20.0 dengan kriteria pengujian:

1. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskriptip Data

Deskriptip data adalah yang merupakan gambaran data yang digunakan dalam suatu penelitian, dan dapat digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Hal ini dilakukan untuk memenuhi beberapa asumsi yang telah ditetapkan dalam pengujian hipotesis dengan deskripsi data responden, penelitian mencoba untuk mengetahui gambaran atau kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Dari pengumpulan data hasil jawaban kuesioner responden dalam penelitian ini berjumlah 63 karyawan bagian redaksi pada Lampung Post, diperoleh hasil dari uji frekuensi data dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS 20,0 (Statistical Program and service Solution seri 20) adalah sebagai berikut.

4.1.1 Deskripsi Objek Responden

Berdasarkan hasil pengujian data kuesioner responden yang telah dilakukan dengan uji frekuensi diketahui gambar karakteristik responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin, dan Usia dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.1

Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	30	31,3
2	Perempuan	33	68,5
	Jumlah	63	100

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2018.

Berdasarkan dari data pada tabel 4.1 diatas adalah hasil uji frekuesni dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin responden yang menjadi sampel dalam penelitian yaitu, karyawan pada bagian redaksi Lampung Post adalah responden laki-laki sebanyak 30 orang dan perempuan sebanyak 33 orang.

Tabel 4.2

Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase
1	D3	9	12,3
2	S1	42	71,2
3	S2	12	16,4
Jumlah		63	100

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2018.

Dari hasil tabel 4.2 da pat disimpulkan bahwa yang paling dominan karyawan yang bekerja di Lampung Post dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 42 orang atau sebesar 71,2 %.

4.1.2 Deksripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian data kuesioner responden yang telah dilakukan dengan uji frekuensi data pada masing-masing variabel independen yaitu, Intrinsik (Promosi Jabatan (X1) Dan Extrinsik (Upah) (X2). Dan variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja Karyawan bagian redaksi Pada Lampung Post, data tersebut diperoleh dari responden yang menjadib sampel dalam penelitian ini dapat dilihat ditabel dibawah ini:

	Memunculkan Ide-Ide Kreatif Dan Inovatif Yang Baru Untuk Diberikan Kesempatan Promosi Jabatan	25	39,68	39	61,90	9	14,28	0	0	0	0
10	Karyawan Mempunyai Keterampilan Yang Kreatif Untuk Menyelesaikan Tugas Yang Telah Menjadi Tanggung Jawab Karyawan	12	19,04	31	49,20	18	28,57	2	3,17	0	0

Sumber : hasil data diatas diolah pada tahun 2018.

Berdasarkan dari data pada tabel 4.3 diatas adalah hasil uji frekuensi data jawaban kuesioner responden tentang variabel Promosi Jabatan (X1), pernyataan yang paling dominan direspon oleh responden atau Karyawan Lampung Post adalah item pernyataan pada nomer (9) pernyataan yaitu “mendapatkan kesempatan lebih luas dan kepercayaan untuk bisa Promosi Jabatan saudara” dengan jumlah karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 responden (39,68%), yang menyatakan setuju sebanyak 39 responden (61,90%), yang menyatakan kurang setuju sebanyak 9 responden (14,28%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden (0%) dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

2. Hasil jawaban responden

Tabel 4.4
Variabel Upah (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS 5		S 4		KS 3		TS 2		STS 1	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pemberian upah disesuaikan dengan standar yang ditentukan	9	14,28	12	19,04	26	41,26	15	23,80	0	0
2	Sistem pengupahan yang digunakan oleh perusahaan harus terbuka	10	15,87	25	39,68	23	36,50	4	6,34	0	0
3	Perusahaan menggunakan prosedur pembayaran upah yang baik	15	23,80	27	42,85	18	28,57	3	4,76	0	0
4	Upah yang diberikan perusahaan sesuai kinerja yang telah saudara berikan	5	7,93	25	39,68	29	46,03	4	6,34	0	0
5	Pemberian upah sesuai dengan hasil	12	19,04	27	42,85	14	22,22	10	15,87	0	0

	produksi perusahaan										
6	Hasil kerja yang dilakukan sesuai dengan yang telah ditargetkan perusahaan	16	25,39	22	34,92	19	30,15	0	0	0	0
7	Pemberian upah disesuaikan dengan pengalaman dan lamanya bekerja karyawan dalam perusahaan	12	19,04	31	49,20	20	31,74	0	0	0	0
8	Upah yang karyawan terima naik seiring dengan lamanya bekerja karyawan	10	15,87	27	42,85	23	36,507	3	4,76	0	0
9	Upah dari karyawan sebagian besar telah memenuhi kebutuhan hidup	1	1,58	16	25,39	38	60,31	8	12,69	0	0
10	Upah rata-rata yang diterima karyawan, akan dinaikan apabila kebutuhan pokok naik	3	4,76	23	36,50	37	58,73	0	0	0	0

Sumber : hasil data diatas diolah pada tahun 2018.

Berdasarkan dari data pada tabel 4.4 diatas adalah hasil uji frekuensi data jawaban kuesioner responden tentang variabel Upah (X2), pernyataan yang paling dominan direspon oleh responden atau karyawan lampung post adalah item pernyataan pada nomer (6) pernyataan yaitu “Hasil kerja yang dilakukan sesuai dengan yang telah ditargetkan perusahaan” dengan jumlah karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 responden (34,92%), yang menyatakan setuju sebanyak 19 responden (30,15%), yang menyatakan kurang setuju sebanyak 0 responden (0%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden (0%) dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

3. Hasil Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Tabel 4.5
Variabel Kepuasan kerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS 5		S 4		KS 3		TS 2		STS 1	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pekerjaan saya sesuai dengan kopetensi yang saya miliki	13	20,63	26	41,26	22	34,92	2	3,17	0	0
2	Saya merasa senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan saya	11	17,46	20	31,74	21	33,33	8	12,69	0	0
3	Pimpinan menunjukkan minat secar pribadi kepada karyawan setiap kali berinteraksi	14	22,22	26	41,26	24	37,09	2	3,17	0	
4	Pimpinan memberikan	15	23,80	24	38,09	20	31,74	4	6,34	0	0

	dan pengawasan terhadap hasil kerja karyawan										
5	Perusahaan telah menempatkan karyawan sesuai dengan bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan pekerjaannya	15	23,80	20	31,74	24	38,09	4	6,34	0	0
6	Perusahaan telah menyusun sistem kenaikan pangkat yang jelas dan terstruktur sehingga karyawan dapat dengan mudah memperoleh kenaikan pangkat	11	17,46	16	25,39	22	34,92	14	22,22	0	0
7	Perusahaan telah menyusun sistem kenaikan pangkat yang jelas dan terstruktur sehingga karyawan dapat dengan mudah memperoleh kenaikan gaji	19	30,15	39	61,90	5	7,93	0	0	0	0
8	Perusahaan telah membrikan gaji yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan karyawan	11	17,46	33	52,38	16	25,39	3	4,76	0	0
9	Interaksi sosial pada karyawan sesama bagian maupun antar berbagai bagian pekerjaan telah	18	28,57	36	57,14	9	14,28	0	0	0	0

	berjalan dengan baik										
10	Setiap karyawan saling mendukung satu sama lain layaknya rekan kerja yang kompak	17	26,98	33	52,38	13	20,63	0	0	0	0

Sumber : hasil data diatas diolah pada tahun 2018.

Berdasarkan dari data pada tabel 4.5 diatas adalah hasil uji frekuensi data jawaban kuesioner responden tentang Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y), pernyataan yang paling dominan direspon oleh responden atau Karyawan Lampung Post adalah item pernyataan pada nomer (7) pernyataan yaitu ” Perusahaan telah menyusun sistem kenaikan pangkat yang jelas dan terstruktur sehingga karyawan dapat dengan mudah memperoleh kenaikan gaji ” dengan jumlah karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 responden (30,19%), yang menyatakan setuju sebanyak 39 responden (61,90%), yang menyatakan kurang setuju sebanyak 5 responden (7,93%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden (0%) dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu alat ukur yang digunakan dalam sebuah penelitian. Kuesioner dikatakan layak apabila disetiap item-item pernyataan atau pernyataan mampu mengungkapkan sesuatu keadaan yang dirasakan atau dialami oleh responden yang menjadi sampel dalam penelitian. Dalam penelitian ini uji validitas yang dilakukan peneliti untuk mengetahui korelasi kuesioner yang menjadi alat ukur yang digunakan, layak atau tidaknya untuk disebarkan kepada responden atau karyawan bagian redaksi Lampung Post yang berjumlah 63 karyawan. Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan dari data-data yang berkaitan dengan variabel independen yaitu Intrinsik Promosi Jabatan (X1) dan Ekstrinsik (Upah) (X2) serta variabel independen yaitu Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Redaksi (Y), dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Kuesioner Promosi Jabatan) (X1)

Item Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 4	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 7	0,026	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 8	0,005	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 9	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 10	0,004	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2018

Berdasarkan dari pada tabel 4.6 diatas adalah hasil uji validitas data yang berkaitan dengan variabel Promosi Jabatan (X1) dengan menampilkan sepuluh (10) item pernyataan yang telah diisi atau dijawab oleh 63 responden atau Karyawan Pada Bagian Redaksi Lampung Post, nilai signifikan dari semua butir pernyataan adalah valid, dapat diartikan bahwa dari semua butir pernyataan valid dan memenuhi syarat kevalidan instrumen.

Tabel 4.7
Hasil Uji Vasiliditas Kuesioner Upah (X2)

Item Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,005	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 3	0,006	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 6	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 7	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 8	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid

Pernyataan 9	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 10	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2018

Berdasarkan dari pada tabel 4.7 diatas adalah hasil uji validitas data yang berkaitan dengan variabel Upah (X2) dengan menampilkan sepuluh (10) item pernyataan yang telah diisi atau dijawab oleh 63 responden atau Karyawan Pada Bagian Redaksi Lampung Post nilai signifikan dari semua butir pernyataan adalah valid, dapat diartikan bahwa dari semua butir pernyataan valid dan memenuhi syarat kevalidan instrumen.

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Item Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,033	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 7	0,009	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 8	0,011	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 9	0,018	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 10	0,005	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2018

Berdasarkan dari pada tabel 4.8 diatas adalah hasil uji validitas data yang berkaitan dengan variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) dengan menampilkan sepuluh (10) item pernyataan yang telah diisi atau dijawab oleh 63 responden atau Karyawan Pada Bagian Redaksi Lampung Post nilai signifikan dari semua butir pernyataan adalah valid, dapat diartikan bahwa dari semua butir pernyataan valid dan memenuhi syarat kevalidan instrumen.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan kepada suatu pengertian bahwa instrument dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data, karena instrument tersebut sudah baik maka pengujian reliabilitas digunakan rumus alpha crinbach dengan mengkonsultasikan nilai alpha atau nilai interprestasi nilai r seperti yang terdapat tabel dibawah ini:

Tabel 4.9

Koefisien Product Moment

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000-1,0000	Sangat tinggi
0,6000-0,7999	Tinggi
0,4000-0,5999	Cukup/sedang
0,2000-0,3999	Rendah
0,000-0,1999	Sangat rendah

Sumber: *Sugiyono. P,870*

Berdasarkan tabel 4.9 ketentuan reliable diatas untuk menkonsultasikan hasil nilai yang diperoleh dari uji reliabilitas pada masing-masing variabel independen yaitu Promosi Jabatan (X1) Dan Upah (X2). Dan variabel independen yaitu Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Lampung Post dan diuji dengan menggunakan program SPSS 20,0. Dari hasil pengelolaan data dari kuesioner yang disebarkan kepada 63 responden dalam penelitian ini memperoleh nilai cronbach's alpha seperti table 4.10 dibawah ini :

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Promosi Jabatan (X1)	0,577	Cukup
Upah (X2)	0,296	Rendah
Kepuasan Kerja Karayawan (Y)	0,296	Rendah

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2018

Berdasarkan dari data 4.10 diatas adalah hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel, bahwa seluruh item pernyataan berstatus reliabel karena nilai $\alpha \geq 0,6$. Dengan masing-masing nilai alpha untuk variabel Promosi Jabatan (X1) sebesar 0,577, variabel Upah (X2) sebesar 0,296 dan variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,296. Dan dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument item pernyataan-pernyataan pada masing-masing variabel telah memenuhi syarat realibilitas instrument.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen dan variabel dependen mempunyai hubungan linear atau tidak linier secara signifikan. Dari pengujian data jawaban kuesioner responden yang dilakukan peneliti diperoleh nilai sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig. Deviation from liniary	Taraf signifikan	kondisi	Kesimpulan
Promosi jabatan (x1) terhadap kepuasan kerja karyawan (y)	0,357	0,05	Sig>alpha	Linier
Upah (x2) terhadap kepuasan kerja karyawan (y)	0,333	0,05	Sig>alpha	Linier

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2018

menyatakan variabel independen memiliki hubungan dengan variabel dependen atau model regresi berbentuk linier.

Berdasarkan dari data pada tabel 4.11 diatas adalah hasil uji linieritas bahwa perhitungan ANOVA didapat nilai sig, pada baris *Deviantion From Linierity* dari variable Promosi Jabatan (X1) diperoleh sig, sebesar 0,3754 >0,05 (alpha), variable Upah (X2) diperoleh sig, sebesar 0,33 >0,05 (alpha). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dari semua variabel *independen* lebih besar dari alpha (0,05), dapat disimpulkan bahwa data tersebut menyatakan variabel independen memiliki hubungan dengan variabel dependen atau model regresi berbentuk linier.

4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dapat dilakukan dengan membandingkan antara koefisien determinasi silmutan dengan koefien determinasi antara variabel. Selain cara

tersebut gejala Multikolinieritas dapat juga diketahui dengan menggunakan *VIF* (*Variance Inflation Factor*).

Tabel 4.12

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Nilai Tolerance	Kondisi	VIF	Kondisi	Kesimpulan
Promosi jabatan (x1)	0,976	Tolerance > 0,1	1,025	VIF<10	Tidak ada gejala
Upah (x2)	0,976	Tolerance > 0,1	1,025	VIF<10	Tidak ada gejala

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2018

Dari hasil perhitungan pada table coefficients diperoleh nilai $VIF=1,025$ kurang dari 10 atau nilai collinierity tolerance=0,025 diatas 0,1 maka artinya tidak ada gejala multikolinieritas diantara variabel independen tersebut.

4.4 Hasil Uji Analisis Data

4.4.1 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apakah nilai dari variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y=a+b_1x_1+b_2x_2$$

Keterangan:

Y: Variabel Dependen (Kepuasan Kerja Karayawan)

A: Konstanta (Nilai Y Apabila X=0)

b: Koefisien Regresi (Nilai Peningkatan Atauupun Penurunan)

X1: Variabel Independen (Promosi Jabatan)

X2: Variabel Dependen (Upah)

Tabel 4.13

Koefisien Regresi Linier Berganda

Variabel	B
(constant)	16,829
Promosi Jabatan (X1)	0,307
Upah (X2)	0,273

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2018.

Berdasarkan darin pada tabel 4.13 diatas nilai coefficients untuk melihat persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = A + 0,307X_1 + 0,273X_2$$

- Berdasarkan hasil nilai konstanta sebesar 16,829 menyatakan bahwa jika tidak ada Promosi Jabatan (X1) dan Upah (X2) pada bagian Redaksi Lampung Post maka Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sebesar 16,829%.
- Berdasarkan hasil nilai koefisien regresi untuk variabel Promosi Jabatan (X1) sebesar 0,307 menyatakan bahwa setiap penambahan satu kesatuan variabel Promosi Jabatan (X1) pada Lampung Post maka Kepuasan Kerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,307%.
- Berdasarkan hasil nilai koefisien regresi untuk variabel Upah (X2) sebesar 0,273 menyatakan bahwa setiap penambahan satu kesatuan variabel Upah (X2) Pada Lampung Post maka akan meningkatnya Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,273%.

Tabel 4,14
Hasil Uji Model Summary

R	R square
0,541	0,293

Berdasarkan table 4.14 diatas diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,541 yang menunjukkan hubungan secara bersama-sama antara variabel Promosi Jabatan dan Upah. Sedangkan pada tabel koefisien determasi R square diperoleh nilai sebesar 0,293 atau 29,3% yang menunjukkan sebesar 29,3% Kepuasan Kerja Karyawan mitra berhubungan dengan Promosi Jabatan (X1) dan Upah (X2) dan sisanya 70,7% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji T (Secara Parsial)

Pengujian hopotesis adalah uji yang di lakukan untuk membuktikan rumusan maslah dan hipotesis yang telah ditentukan oleh peneliti. Hipotesis dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara satu-satu (secara parsial) terhadap dependen. Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan uji t dengan membandingkan t hitung dengan t tabel dan tingkat kepercayaan 95% dan $\alpha=0,05$. Berikut adalah langkah yang digunakan untuk melakukan pengujian dan kriteria pengambilan keputusan

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

Ho: Promosi Jabatan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lampung Post.

Ha: Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lampung Post.

Upah (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Ho: Upah tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lampung Post

Ha: : Upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lampung Post

Kriteria pengambilan keputusan:

- a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka h_0 di tolak
Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka h_a diterima
- b. Jika nilai $sig < 0,05$ maka h_0 di tolak
Jika nilai $sig > 0,05$ maka h_a diterima

Dari pengolahan data dan diuji yang menggunakan *statistical program and service solution seri 20.0* diperoleh hasil seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.15

Hasil Uji T (Secara Parsial)

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Promosi jabatan (x1)	3,783	1,67	0,000	0,05	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ho ditolak dan h_a diterima
Upah (x2)	2,619	1,67	0,011	0,05	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ho ditolak dan h_a diterima

Pengujian ini dilakukan untuk menggambarkan tingkat pengaruh antar variabel bebas Intrinsik (Promosi Jabatan) (x1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) secara Parsial, serta untuk menggambarkan tingkat pengaruh antar variabel bebas Ekstrinsik (Upah) (x2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) secara Parsial.

Untuk menguji t dilakukan dengan menghitung $df = n - k = 63 - 3 = 60$, sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 1,67

Berdasarkan tabel 4.15 diatas diperoleh nilai t_{hitung} pada variabel Promosi Jabatan (sebesar 3,783. Jadi $t_{hitung} (3,783) > t_{tabel} (1,67)$, atau nilai signifikan variabel Promosi Jabatn sebesar $0,000 < \alpha 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga disimpulkan bahwa Promosi Jabatan (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada Lampung Post Bandar Lampung yang berarti hipotesis pertama diterima.

Sedangkan diperoleh t_{hitung} pada variabel Upah sebesar 2,619. Jadi $t_{tabel} t_{tabel} (1,67)$, atau nilai signifikan variabel Upah sebesar $0,011 < \alpha 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga disimpulkan bahwa Upah (x2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada Lampung Post yang berarti hipotesis kedua diterima.

Berdasarkan uji regresi linier berganda dapat diketahui bahwa hipotesis diterima karna t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} yaitu, ketika t_{hitung} lebih kecil dari t_{hitung} maka hipotesis ditolak

4.5.2 Hasil Uji F (Secara Simultan)

Uji F digunakan untuk membuktikan hipotesis mengetahui apakah ada tidaknya pengaruh antara variabel independen secara bersama-sama (secara simultan) terhadap variabel dependen. Dari pengolahan data dan diuji menggunakan *stastical program and service solution seri 20.0* diperoleh hasil seperti pada tabel dibawah ini:

H_0 : Promosi Jabatan Dan Upah Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lampung Post Bandar Lampung

H_a : : Promosi Jabatan Dan Upah Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lampung Post Bandar Lampung

Menentukan f hitung dan f tabel dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau $\alpha = 0,05$ maka:

- a. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak. Artinya semua variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang terhadap variabel terikat.
- b. Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 di terima. Artinya semua variabel bebas secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

Menentukan nilai titik kritis untuk f_{tabel} pada $df_1 = k-1$ dan $df_2 = n-k$ dari hasil pengolahan melalui program SPSS 20.0 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.16

Hasil Uji F (Secara Simultan)

Variabel	f_{hitung}	f_{tabel}	Sig.	alpha	kondisi	Kesimpulan
Promosi jabatan (x1) Upah (x2) Kepuasan kerja karyawan (y)	12,434	3,16	0,000	0,05	$f_{hitung} > f_{tabel}$	H_0 ditolak dan H_a diterima

Pengujian anova dilakukan untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel Promosi Jabatan (X1) dan Upah (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) secara bersama-sama. Untuk menguji F dengan alpha 0,05 dan derajat kebebasan pembilang sebesar $k - 1 = 3 - 1 = 2$ dan derajat kebebasan penyebut sebesar $n - k = 38 - 3 = 35$ sehingga diperoleh f_{tabel} sebesar 3,16

Berdasarkan pada tabel 4.16 di atas diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 12,434 dan sig 0,000. Maka diperoleh f_{hitung} sebesar $12,434 > f_{tabel} 3,16$ dengan sig $0,000 < \alpha 0,05$. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Promosi Jabatan dan Upah berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lampung Post

4.6 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengolah lebih lanjut analisis data yang telah dilakukan sebelumnya, dari analisis data tersebut diperoleh beberapa kesimpulan

yang akan di bahas pada pembahasan ini agar rumusan masalah terpecahkan serta mencapai tujuan penelitian.

4.6.1 Faktor Promosi Jabatan (X1) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh hasil Promosi Jabatan (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Lampung Post. Sedangkan berdasarkan pengujian analisis data diperoleh hasil positif pada variabel Promosi Jabatan, dapat diartikan bahwa Promosi Jabatan berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lampung Post, artinya bahwa jika Promosi Jabatan naik maka Kepuasan Kerja Karyawan Lampung Post akan ikut meningkat.

4.6.2 Faktor Upah (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh hasil Upah (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Lampung Post. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa Upah mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Lampung Post. Sedangkan berdasarkan pengujian analisis data diperoleh hasil positif pada variabel Upah, dapat diartikan bahwa Upah berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lampung Post, sehingga artinya bahwa jika Promosi Jabatan naik maka Kepuasan Kerja Karyawan Lampung Post akan ikut meningkat.

4.6.3 Faktor Promosi Jabatan (X1), dan Upah (X2), Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pengujian hipotesis Promosi Jabatan dan Upah secara simultan, maka diperoleh hasil bahwa Promosi Jabatan dan Upah berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Lampung Post. Artinya bahwa jika Promosi Jabatan dan Upah meningkat maka semakin meningkat pula Kepuasan Kerja Karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan analisis data dari pengujian hipotesis, maka simpulan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Faktor Promosi Jabatan (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Lampung Post
2. Faktor Upah (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Lampung Post
3. Faktor Promosi Jabatan (X1) dan Upah (X2) berpengaruh secara bersama terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Lampung Post.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dalam usaha meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan pada Lampung Post penulis menyarankan kepada perusahaan sebagai berikut:

- a. Dengan adanya Variabel Promosi Jabatan di Lampung Post, diharapkan agar pimpinan perusahaan dapat lebih meningkatkan Promosi Jabatan terhadap karyawan seperti memberikan kesempatan lebih luas dan kepercayaan untuk bisa meningkatkan jenjang karir yang lebih tinggi, dan perusahaan harus bisa memberikan pelatihannya kepada para karyawan dengan memampukannya pada jabatan yang lebih tinggi.
- b. Dengan adanya Variabel Upah di Lampung Post diharapkan pimpinan perusahaan juga harus bisa memenuhi kebutuhan sehari-hari untuk mendorong agar karyawan bisa bekerja lebih baik lagi, dan perusahaan harus bisa memberikan lingkungan yang baik dan menyenangkan.
- c. Dengan adanya variabel Kepuasan Kerja di Lampung Post, diharapkan agar pimpinan perusahaan dapat lebih meningkatkan Kepuasan Kerja terhadap para karyawan seperti selalu memberikan kesempatan Promosi Jabatan di perusahaan untuk menambah semangat kerja para karyawan dan menempatkan karyawan sesuai dengan keahliannya.

5.3 Bagi Peneliti Selanjutnya

Demi keberlangsungan dan kemajuan ilmu pengetahuan sumber daya manusia diharapkan bagi peneliti selanjutnya agar dapat mengangkat faktor lain selain Faktor Promosi Jabatan dan Upah seperti misalnya, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, beban kerja dan faktor lain sehingga akan banyak faktor-faktor yang diketahui untuk meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan khususnya pada Lampung Post

Diantoro, Andika 2011. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Yang Dikelola Human Resource Area 09 Pt. Telekomunikasi Indonesia

Handoko, T. Hani. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.
BPFE, Yogyakarta

Hasibuan, Malaya S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Gelora Aksara Pratama Jakarta.

Hasibun Widodo 2015: 3. Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt. Pos indonesia (persero) disamarinda eJournal Administrasi Bisnis, 2017, 5 (4): 1278-1291
ISSN 2355-5408 , ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id
© Copyright 2017

Kenny Yulianto Kurniawan 2015. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt Parit Padang Global

Mangkunegara, 2009 Manajemen sumber daya manusia PT. Remaja Rosdakarya, Bandung

Muhammad Yusuf & Adam Asyhari 2017. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pabrik Roti Lala Di Desa Bajo Indah Kecamatan Soropia Kabupaten Konawe. Mega Aktiva Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Volume 18, Edisi II , Agustus 2017
ISSN 2086-1974

Setyo Budiningsih. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt Parit Padang Global & Day

Simamora 2004:514. pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan pabrik roti lala di desa bajo indah kecamatan soropia kabupaten konawe. Jurnal Ekonomi dan Manajemen Volume 18, Edisi II , Agustus 2017
ISSN 2086-1974

Sunyoto 2012: Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt Parit Padang Global Kenny Yulianto
Kurniawan

Lampiran 2

HASIL JAWABAN RESPONDEN

1. Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	45
5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	43
5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	45
4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	39
4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	40
4	2	4	4	4	5	4	5	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	3	3	2	4	4	4	5	34
5	5	5	5	5	4	4	3	3	5	44
3	5	3	3	3	3	5	4	5	5	39
4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	44
3	4	3	3	3	2	5	4	4	5	36
4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	40
4	3	4	3	4	4	4	3	5	5	39
3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	36
3	2	5	4	3	3	4	4	3	4	35
3	3	4	3	3	3	5	4	4	4	36
3	3	4	4	3	2	4	5	4	4	36
4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	36
3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	33
5	4	3	2	4	4	4	3	3	4	36
5	3	4	4	3	3	4	5	4	4	39
4	4	3	3	3	2	5	4	4	5	37
5	2	4	3	3	4	5	3	3	3	35
5	3	2	3	3	3	5	4	4	3	35
4	4	4	5	5	5	5	3	4	3	42
4	3	3	2	3	3	5	5	4	5	37
4	4	3	5	3	2	5	4	4	4	38
4	2	3	4	5	4	3	4	3	3	35
3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	37
4	5	3	3	2	2	4	4	4	5	36
3	2	3	4	5	2	4	4	5	3	35
4	5	3	5	5	3	4	4	5	4	42
2	4	4	4	3	3	4	5	5	3	37
4	4	4	5	3	5	3	3	4	5	40
4	4	5	5	4	2	3	2	4	3	36

5	5	4	4	4	4	4	3	5	4	42
5	3	5	5	5	4	4	2	4	5	42
5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	39
4	5	3	3	3	4	4	3	4	4	37
4	4	4	3	4	5	4	3	4	3	38
3	2	4	4	3	5	4	3	5	5	38
3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	39
3	3	4	3	2	3	5	5	5	5	38
4	5	5	5	4	2	4	4	5	4	42
3	2	3	2	5	3	4	4	5	4	35
4	5	3	5	5	5	4	4	4	4	43
2	4	4	4	5	5	3	4	4	5	40
4	4	4	4	4	2	5	2	4	3	36
3	3	5	3	3	4	4	5	5	3	38
3	3	4	3	5	2	4	5	3	5	37
3	2	3	2	3	4	4	4	5	4	34
3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	38
4	3	3	4	3	3	4	4	5	3	36
4	3	4	5	4	3	4	4	5	5	41
4	3	2	3	4	3	4	4	5	4	36
4	4	4	3	3	2	4	3	5	5	37
3	3	5	4	3	3	5	3	4	4	37
5	4	4	3	2	2	5	4	4	3	36
3	2	3	5	5	3	5	5	4	4	39
3	3	5	4	3	3	5	3	4	4	37
5	4	4	3	2	2	5	4	4	3	36
3	2	3	5	5	3	5	5	4	4	39

2. Faktor Intrinsik (Promosi Jabatan) X1

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
5	4	3	5	5	4	4	4	4	4	42
5	3	4	4	5	5	5	5	3	4	43
4	3	4	4	5	4	4	3	5	3	39
3	3	5	3	4	5	2	3	4	3	35
5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	42
3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	34
3	4	4	5	3	4	5	3	5	3	39
4	4	4	5	3	4	2	4	4	3	37
4	4	5	5	4	3	5	5	5	4	44
5	5	5	4	3	4	4	3	5	5	43
4	3	5	4	4	5	4	3	3	5	40
3	4	4	3	2	3	3	4	4	5	35
4	5	4	3	4	3	3	4	5	4	39
3	5	4	3	3	4	2	5	5	4	38
4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38
2	4	3	3	3	5	3	3	5	4	35
4	5	5	4	3	4	3	4	4	4	40
5	4	3	2	4	3	3	3	4	3	34
5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	41
5	3	3	3	4	4	3	2	5	5	37
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
3	4	4	4	3	3	2	5	5	3	36
5	5	4	3	5	5	3	4	5	4	43
3	2	2	4	3	2	4	3	3	2	28
4	5	4	4	4	5	3	4	3	4	40
3	4	3	4	3	4	4	5	4	3	37
4	4	3	3	4	4	2	3	5	3	35
4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	35
3	3	3	3	4	4	5	2	4	5	36
3	2	4	4	2	4	5	4	5	4	37
4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	40
3	4	3	3	3	5	4	5	3	3	36
5	5	5	4	5	5	4	2	5	2	42
2	3	3	3	2	4	3	5	5	5	35
3	3	3	3	5	4	3	4	4	4	36
5	5	4	3	4	4	3	4	5	4	41
5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	46
4	3	5	5	4	3	5	5	5	3	42
5	4	4	5	5	4	5	5	4	3	44
3	5	2	4	3	5	4	4	4	4	38

4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
5	2	3	4	5	2	4	4	4	5	38
4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	40
2	3	2	3	2	3	4	3	5	4	31
4	5	5	5	4	5	3	5	4	4	44
3	2	4	3	3	2	5	3	5	4	34
5	5	4	4	5	5	3	4	5	5	45
2	4	3	3	2	4	4	3	3	3	31
5	4	3	4	5	4	3	4	3	4	39
4	3	2	4	4	3	4	3	5	5	37
4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	36
3	2	3	3	3	2	3	4	4	4	31
3	3	3	3	3	3	5	3	5	4	35
2	3	2	3	2	3	4	4	5	5	33
3	3	4	4	3	3	4	3	5	4	36
3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	34
3	4	3	5	3	4	3	2	4	4	35
3	3	3	5	3	3	3	4	4	3	34
4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	40
3	2	4	5	3	2	3	3	5	3	33
3	3	3	5	3	3	3	4	4	3	34
4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	40
3	2	4	5	3	2	3	3	5	3	33

3. Faktor Extrinsik (Upah) X2

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
3	5	5	5	5	4	5	5	3	3	43
3	4	5	4	3	5	4	4	2	4	38
5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	41
3	5	4	3	5	2	4	3	3	4	36
3	5	4	4	4	4	4	3	3	4	38
3	4	4	5	2	3	3	4	3	3	34
3	4	5	4	4	5	3	5	2	3	38
2	3	3	2	3	2	3	4	3	3	28
3	3	5	4	5	5	3	3	3	3	37
3	3	3	3	2	4	3	3	4	4	32
2	4	4	5	5	4	4	4	3	4	39
2	3	3	2	4	3	4	4	3	3	31
3	4	4	5	4	3	5	4	3	3	38
3	2	4	4	3	2	4	4	2	3	31
5	4	3	4	3	3	4	5	3	4	38
2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	28
4	3	3	3	3	3	5	5	3	4	36
4	3	3	2	3	2	4	5	3	4	33
4	3	4	3	3	4	3	4	2	4	34
4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	34
5	4	5	3	4	4	4	3	3	4	39
5	4	5	3	3	3	4	3	3	3	36
4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	37
3	3	5	3	2	3	3	2	4	3	31
2	3	5	4	3	5	4	3	3	4	36
3	4	4	2	4	4	5	2	4	3	35
5	3	4	4	3	4	5	4	2	4	38
5	4	4	3	4	4	3	5	3	3	38
2	4	4	3	2	5	3	4	2	3	32
4	2	3	3	4	5	3	3	3	3	33
2	4	2	3	4	5	4	3	4	3	34
4	4	4	4	5	4	5	3	3	4	40
3	4	4	3	4	4	4	4	3	5	38
3	3	3	4	5	3	4	4	5	5	39
3	3	3	4	2	3	4	5	4	5	36
3	5	4	3	3	2	4	4	3	4	35
2	3	4	3	3	5	4	3	3	3	33
3	3	2	3	2	5	5	3	2	3	31

2	3	3	3	4	4	5	3	4	4	35
3	4	4	4	2	4	5	5	3	3	37
2	3	4	3	4	5	3	4	3	3	34
3	4	5	3	5	5	3	4	3	3	38
2	5	3	3	4	5	4	3	3	4	36
3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	39
5	4	4	3	4	4	3	4	2	4	37
2	2	5	4	5	3	3	4	3	3	34
4	3	4	3	4	3	5	5	3	3	37
5	3	2	4	4	4	4	4	4	3	37
4	3	4	4	5	3	4	3	4	4	38
4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	36
2	4	4	4	5	3	4	3	3	3	35
2	2	5	4	3	4	3	4	3	3	33
4	4	3	4	4	4	5	3	4	3	38
5	4	4	4	2	4	4	4	3	3	37
4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	34
3	3	5	4	4	3	3	4	4	4	37
3	2	4	3	2	2	3	5	3	3	30
3	5	3	3	5	5	4	4	3	3	38
2	5	5	3	4	5	4	4	4	3	39
3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	36
3	5	3	3	5	5	4	4	3	3	38
2	5	5	3	4	5	4	4	4	3	39
3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	36

Lampiran 4

HASIL FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN

1. Faktor Intrinsik (Promosi Jabatan) (X1)

x1p1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	5	7,9	7,9	7,9
3	23	36,5	36,5	44,4
Valid 4	20	31,7	31,7	76,2
5	15	23,8	23,8	100,0
Total	63	100,0	100,0	

x1p2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	7	11,1	11,1	11,1
3	20	31,7	31,7	42,9
Valid 4	23	36,5	36,5	79,4
5	13	20,6	20,6	100,0
Total	63	100,0	100,0	

x1p3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	5	7,9	7,9	7,9
3	21	33,3	33,3	41,3
Valid 4	25	39,7	39,7	81,0
5	12	19,0	19,0	100,0
Total	63	100,0	100,0	

x1p4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1,6	1,6	1,6
3	23	36,5	36,5	38,1
Valid 4	25	39,7	39,7	77,8
5	14	22,2	22,2	100,0
Total	63	100,0	100,0	

x1p5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	6	9,5	9,5	9,5
3	23	36,5	36,5	46,0
Valid 4	23	36,5	36,5	82,5
5	11	17,5	17,5	100,0
Total	63	100,0	100,0	

x1p6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	6	9,5	9,5	9,5
3	19	30,2	30,2	39,7
Valid 4	25	39,7	39,7	79,4
5	13	20,6	20,6	100,0
Total	63	100,0	100,0	

x1p7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	5	7,9	7,9	7,9
3	23	36,5	36,5	44,4
Valid 4	24	38,1	38,1	82,5
5	11	17,5	17,5	100,0
Total	63	100,0	100,0	

x1p8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	6,3	6,3	6,3
3	21	33,3	33,3	39,7
Valid 4	27	42,9	42,9	82,5
5	11	17,5	17,5	100,0
Total	63	100,0	100,0	

x1p9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	9	14,3	14,3	14,3
Valid 4	29	46,0	46,0	60,3
5	25	39,7	39,7	100,0
Total	63	100,0	100,0	

x1p10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	3,2	3,2	3,2
3	18	28,6	28,6	31,7
Valid 4	31	49,2	49,2	81,0
5	12	19,0	19,0	100,0
Total	63	100,0	100,0	

2. Faktor Ekstrinsik (Upah) (X2)

x2p1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	16	25,4	25,4	25,4
3	26	41,3	41,3	66,7
Valid 4	12	19,0	19,0	85,7
5	9	14,3	14,3	100,0
Total	63	100,0	100,0	

x2p2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	5	7,9	7,9	7,9
3	23	36,5	36,5	44,4
Valid 4	25	39,7	39,7	84,1
5	10	15,9	15,9	100,0
Total	63	100,0	100,0	

x2p3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	4,8	4,8	4,8
3	18	28,6	28,6	33,3
Valid 4	27	42,9	42,9	76,2
5	15	23,8	23,8	100,0
Total	63	100,0	100,0	

x2p4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	6,3	6,3	6,3
3	29	46,0	46,0	52,4
Valid 4	25	39,7	39,7	92,1
5	5	7,9	7,9	100,0
Total	63	100,0	100,0	

x2p5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	10	15,9	15,9	15,9
3	14	22,2	22,2	38,1
Valid 4	27	42,9	42,9	81,0
5	12	19,0	19,0	100,0
Total	63	100,0	100,0	

x2p6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	6	9,5	9,5	9,5
3	19	30,2	30,2	39,7
Valid 4	22	34,9	34,9	74,6
5	16	25,4	25,4	100,0
Total	63	100,0	100,0	

x2p7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	20	31,7	31,7	31,7
Valid 4	31	49,2	49,2	81,0
5	12	19,0	19,0	100,0
Total	63	100,0	100,0	

x2p8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	4,8	4,8	4,8
3	23	36,5	36,5	41
Valid 4	27	42,9	42,9	84,1
5	10	15,9	15,9	100,0
Total	63	100,0	100,0	

x2p9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	8	12,7	12,7	12,7
3	38	60,3	60,3	73,0
Valid 4	16	25,4	25,4	98,4
5	1	1,6	1,6	100,0
Total	63	100,0	100,0	

x2p10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	37	58,7	58,7	58,7
Valid 4	23	36,5	36,5	95,2
5	3	4,8	4,8	100,0
Total	63	100,0	100,0	

3. Kepuasan Kerja (Y)**y1p1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	3,2	3,2	3,2
3	22	34,9	34,9	38,1
Valid 4	26	41,3	41,3	79,4
5	13	20,6	20,6	100,0
Total	63	100,0	100,0	

y1p2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	10	15,9	15,9	15,9
3	21	33,3	33,3	49,2
Valid 4	21	33,3	33,3	82,5
5	11	17,5	17,5	100,0
Total	63	100,0	100,0	

y1p3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	3,2	3,2	3,2
3	24	38,1	38,1	41,3
Valid 4	26	41,3	41,3	82,5
5	11	17,5	17,5	100,0
Total	63	100,0	100,0	

y1p4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	6,3	6,3	6,3
3	20	31,7	31,7	38,1
Valid 4	24	38,1	38,1	76,2
5	15	23,8	23,8	100,0
Total	63	100,0	100,0	

y1p5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	6,3	6,3	6,3
3	24	38,1	38,1	44,4
Valid 4	20	31,7	31,7	76,2
5	15	23,8	23,8	100,0
Total	63	100,0	100,0	

y1p6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	14	22,2	22,2	22,2
3	22	34,9	34,9	57,1
Valid 4	16	25,4	25,4	82,5
5	11	17,5	17,5	100,0
Total	63	100,0	100,0	

y1p7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	7,9	7,9	7,9
4	39	61,9	61,9	69,8
5	19	30,2	30,2	100,0
Total	63	100,0	100,0	

y1p8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	4,8	4,8	4,8
3	16	25,4	25,4	30,2
4	33	52,4	52,4	82,5
5	11	17,5	17,5	100,0
Total	63	100,0	100,0	

y1p9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	9	14,3	14,3	14,3
4	36	57,1	57,1	71,4
5	18	28,6	28,6	100,0
Total	63	100,0	100,0	

y1p10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	13	20,6	20,6	20,6
4	33	52,4	52,4	73,0
5	17	27,0	27,0	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Lampiran 6

HASIL UJI REALIBILITAS

1. Faktor Promosi Jabatan X1

Cronbach h's Alpha	N of Items
,577	10

2. Faktor Upah X2

Cronbach h's Alpha	N of Items
,296	10

3. Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Cronbach h's Alpha	N of Items
,243	10

Lampiran 8

HASIL UJI MULTIKOLINERITAS

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	VARIAEL X1	,976	1,025
	VARIABLE X2	,976	1,025

a. Dependent Variable: VARIABEL Y

Lampiran 3

DESKRIPSI RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki - laki	30	47,6	47,6	47,6
perempuan	33	52,4	52,4	100,0
Total	63	100,0	100,0	

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	9	14,3	14,3	14,3
S1	42	66,7	66,7	81,0
S2	12	19,0	19,0	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Lampiran 5

HASIL UJI VALIDITAS

1. Promosi Jabatan) X1

Correlations X1

		p1x1	p2x1	p3x1	p4x1	p5x1	p6x1	p7x1	p8x1	p9x1	p10x1	Total
p1x1	Pearson Correlation	1	,412**	,392**	,217	,790**	,229	,115	,081	-,111	,072	,741**
	Sig. (2-tailed)		,001	,002	,088	,000	,071	,367	,528	,385	,577	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
p2x1	Pearson Correlation	,412**	1	,330**	,051	,253*	,611**	-,167	,229	-,041	,015	,631**
	Sig. (2-tailed)	,001		,008	,693	,045	,000	,192	,071	,747	,907	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
p3x1	Pearson Correlation	,392**	,330**	1	,342**	,266*	,256*	,051	,124	,022	-,073	,615**
	Sig. (2-tailed)	,002	,008		,006	,035	,043	,694	,334	,864	,571	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
p4x1	Pearson Correlation	,217	,051	,342**	1	,156	-,003	,192	,192	-,065	-,285*	,396**
	Sig. (2-tailed)	,088	,693	,006		,223	,980	,132	,132	,615	,024	,001
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
p5x1	Pearson Correlation	,790**	,253*	,266*	,156	1	,324**	,139	,047	-,154	-,019	,655**
	Sig. (2-tailed)	,000	,045	,035	,223		,010	,277	,716	,227	,881	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
p6x1	Pearson Correlation	,229	,611**	,256*	-,003	,324**	1	-,006	,083	-,242	,050	,549**
	Sig. (2-tailed)	,071	,000	,043	,980	,010		,963	,520	,056	,698	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
p7x1	Pearson Correlation	,115	-,167	,051	,192	,139	-,006	1	-,029	-,092	,061	,281*
	Sig. (2-tailed)	,367	,192	,694	,132	,277	,963		,822	,475	,634	,026
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
p8x1	Pearson Correlation	,081	,229	,124	,192	,047	,083	-,029	1	-,124	-,022	,353**
	Sig. (2-tailed)	,528	,071	,334	,132	,716	,520	,822		,334	,866	,005
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
p9x1	Pearson Correlation	-,111	-,041	,022	-,065	-,154	-,242	-,092	-,124	1	,077	,011
	Sig. (2-tailed)	,385	,747	,864	,615	,227	,056	,475	,334		,549	,002
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
p10x1	Pearson Correlation	,072	,015	-,073	-,285*	-,019	,050	,061	-,022	,077	1	,174
	Sig. (2-tailed)	,577	,907	,571	,024	,881	,698	,634	,866	,549		,004
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Total	Pearson Correlation	,741**	,631**	,615**	,396**	,655**	,549**	,281*	,353**	,011	,174	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,026	,005	,932	,174	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63

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

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

2. UPAH X2

Correlations x2

		p1x2	p2x2	p3x2	p4x2	p5x2	p6x2	p7x2	p8x2	p9x2	p10x2	totalpx2
p1x2	Pearson Correlation	1	,041	-,058	,113	-,035	-,184	,156	,086	-,105	,153	,348**
	Sig. (2-tailed)		,753	,651	,379	,783	,150	,222	,501	,412	,231	,005
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
p2x2	Pearson Correlation	,041	1	,152	,111	,293*	,272*	,244	-,070	,048	-,013	,589**
	Sig. (2-tailed)	,753		,234	,385	,020	,031	,054	,585	,708	,918	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
p3x2	Pearson Correlation	-,058	,152	1	,298*	,136	,119	-,221	,007	-,164	-,125	,345**
	Sig. (2-tailed)	,651	,234		,018	,289	,353	,081	,957	,199	,328	,006
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
p4x2	Pearson Correlation	,113	,111	,298*	1	,154	,032	,122	,092	,003	,064	,520**
	Sig. (2-tailed)	,379	,385	,018		,229	,804	,342	,473	,984	,618	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
p5x2	Pearson Correlation	-,035	,293*	,136	,154	1	,172	,122	-,118	,191	,060	,572**
	Sig. (2-tailed)	,783	,020	,289	,229		,178	,339	,358	,134	,641	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
p6x2	Pearson Correlation	-,184	,272*	,119	,032	,172	1	-,022	-,140	-,121	-,205	,317*
	Sig. (2-tailed)	,150	,031	,353	,804	,178		,865	,274	,346	,107	,001
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
p7x2	Pearson Correlation	,156	,244	-,221	,122	,122	-,022	1	,017	,044	,181	,404**
	Sig. (2-tailed)	,222	,054	,081	,342	,339	,865		,896	,730	,156	,001
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
p8x2	Pearson Correlation	,086	-,070	,007	,092	-,118	-,140	,017	1	-,310*	,060	,164
	Sig. (2-tailed)	,501	,585	,957	,473	,358	,274	,896		,013	,641	,002
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
p9x2	Pearson Correlation	-,105	,048	-,164	,003	,191	-,121	,044	-,310*	1	,100	,122
	Sig. (2-tailed)	,412	,708	,199	,984	,134	,346	,730	,013		,434	,001
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
p10x2	Pearson Correlation	,153	-,013	-,125	,064	,060	-,205	,181	,060	,100	1	,258*
	Sig. (2-tailed)	,231	,918	,328	,618	,641	,107	,156	,641	,434		,001
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
totalpx2	Pearson Correlation	,348**	,589**	,345**	,520**	,572**	,317*	,404**	,164	,122	,258*	1
	Sig. (2-tailed)	,005	,000	,006	,000	,000	,011	,001	,200	,341	,041	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63

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

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

3. Kepuasan Kerja (Y)

		Correlations										
		p1y	p2y	p3y	p4y	p5y	p6y	p7y	p8y	p9y	p10y	totalpy
p1y	Pearson Correlation	1	,307 [*]	,140	,098	,100	,175	,065	-,343 ^{**}	-,253 [*]	-,149	,374 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		,014	,275	,446	,437	,170	,612	,006	,046	,242	,003
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
p2y	Pearson Correlation	,307 [*]	1	,104	,186	,017	,072	-,038	-,243	-,019	,143	,496 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,014		,417	,145	,896	,573	,765	,055	,885	,265	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
p3y	Pearson Correlation	,140	,104	1	,406 ^{**}	,100	,190	-,078	-,291 [*]	-,114	,002	,454 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,275	,417		,001	,434	,136	,541	,021	,375	,985	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
p4y	Pearson Correlation	,098	,186	,406 ^{**}	1	,476 ^{**}	,214	-,161	-,172	-,061	-,057	,628 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,446	,145	,001		,000	,093	,208	,178	,636	,655	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
p5y	Pearson Correlation	,100	,017	,100	,476 ^{**}	1	,376 ^{**}	-,284 [*]	-,115	-,099	-,024	,539 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,437	,896	,434	,000		,002	,024	,370	,439	,853	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
p6y	Pearson Correlation	,175	,072	,190	,214	,376 ^{**}	1	-,281 [*]	-,180	-,084	,034	,550 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,170	,573	,136	,093	,002		,026	,159	,513	,794	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
p7y	Pearson Correlation	,065	-,038	-,078	-,161	-,284 [*]	-,281 [*]	1	,088	,000	-,036	-,038
	Sig. (2-tailed)	,612	,765	,541	,208	,024	,026		,494	1,000	,781	,009
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
p8y	Pearson Correlation	-,343 ^{**}	-,243	-,291 [*]	-,172	-,115	-,180	,088	1	,083	,051	-,093
	Sig. (2-tailed)	,006	,055	,021	,178	,370	,159	,494		,516	,691	,011
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
p9y	Pearson Correlation	-,253 [*]	-,019	-,114	-,061	-,099	-,084	,000	,083	1	,052	,071
	Sig. (2-tailed)	,046	,885	,375	,636	,439	,513	1,000	,516		,688	,018
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
p10y	Pearson Correlation	-,149	,143	,002	-,057	-,024	,034	-,036	,051	,052	1	,253 [*]
	Sig. (2-tailed)	,242	,265	,985	,655	,853	,794	,781	,691	,688		,005
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Totalpy	Pearson Correlation	,374 ^{**}	,496 ^{**}	,454 ^{**}	,628 ^{**}	,539 ^{**}	,550 ^{**}	-,038	-,093	,071	,253 [*]	1
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,000	,000	,000	,000	,769	,471	,580	,045	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63

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

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

Lampiran 7

HASIL UJI LINEARITAS

1. Faktor Promosi Jabatan (X1) dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

ANOVA Tablex1

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
ykepuasankerja * x1promosijabatan		(Combined)	209,645	15	13,976	2,185	,021
	Between Groups	Linearity	108,300	1	108,300	16,929	,000
		Deviation from Linearity	101,344	14	7,239	1,132	,357
	Within Groups		300,673	47	6,397		
	Total		510,317	62			

2. Faktor Upah (X2) dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

ANOVA Table x2

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
ykepuasankerja * x2upah		(Combined)	162,727	13	12,517	1,765	,077
	Between Groups	Linearity	63,462	1	63,462	8,946	,004
		Deviation from Linearity	99,265	12	8,272	1,166	,333
	Within Groups		347,591	49	7,094		
	Total		510,317	62			

Lampiran 9

HASIL UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16,829	4,458		3,775	,000	
	VARIAEL X1	,307	,081	,416	3,783	,000	,976
	VARIABEL X2	,273	,104	,288	2,619	,011	,976

a. Dependent Variable: VARIABEL Y

HASIL UJI KOFISIEN DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,541 ^a	,293	,269	2,452	2,091

a. Predictors: (Constant), VARIABEL X2, VARIAEL X1

b. Dependent Variable: VARIABEL Y

Lampiran 10

HASIL UJI T

1. Promosi Jabatan X1 terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	16,829	4,458		3,775	,000		
VARIAEL X1	,307	,081	,416	3,783	,000	,976	1,025
VARIABEL X2	,273	,104	,288	2,619	,011	,976	1,025

a. Dependent Variable: VARIABEL Y

2. Upah X2 terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	16,829	4,458		3,775	,000		
VARIAEL X1	,307	,081	,416	3,783	,000	,976	1,025
VARIABEL X2	,273	,104	,288	2,619	,011	,976	1,025

a. Dependent Variable: VARIABEL Y

Lampiran 11

HASIL UJI F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	149,531	2	74,765	12,434	,000 ^b
Residual	360,787	60	6,013		
Total	510,317	62			

a. Dependent Variable: VARIABEL Y

b. Predictors: (Constant), VARIABEL X2, VARIABEL X1