



## 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 diacu dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya dan pertanggung jawaban sepenuhnya berada dipundak saya.

Bandar Lampung, 25 September 2019



**Deswanda Ardika**  
**1412110185**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**Judul Skripsi : PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN TETAP HORISON LAMPUNG**

**Nam Mahasiswa : DESWANDA ARDIKA**

**No. Pokok Mahasiswa : 1412110185**

**Jurusan :SI-Manajemen**

**Telah diperiksa dan disetujui Studi guna memperoleh gelar SARJANA EKONOMI Pada Jurusan MANAJEMEN IIB DARMAJAYA.**

**Bandar Lampung, 25 September 2019**

**Menyetujui,**

**Dosen Pembimbing**

**Betty Magdalena, S.Pd.,M.M**

**NIK 12100111**

**Menyetujui,**

**Ketua Program Studi**

**Aswin, S.E.,M.M.**

**NIK 10190605**

## HALAMAN PENGESAHAN

Pada tanggal 25 September 2019 Ruang B 3.2 telah diselenggarakan Sidang SKRIPSI dengan judul: **PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN TETAP HOTEL LAMPUNG**

Untuk memenuhi persyaratan akademik guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI**, bagi mahasiswa :

Nama Mahasiswa : **DESWANDA ARDIKA**

No. Pokok Mahasiswa : **1412110185**

Jurusan : **Manajemen**

Dan telah dinyatakan oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

Nama

Status

Tanda tangan

1. **Dr. Anuar Sanusi, S.E., M.Si**

Penguji 1

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

Penguji 2

Dekan Fakultas Bisnis & Ekonomi, IIB Darmajaya

**Dr. Faurani Santi Singagerda, SE., M.Sc**

NIK. 30040419

## ABSTRACT

### THE EFFECT OF JOB PROMOTION AND WORK MOTIVATION ON THE PERMANENT EMPLOYEE SATISFACTION AT HORIZON HOTEL LAMPUNG

By:  
**DESWANDAARDIKA**  
**NPM 141211085**

The objectives of the study were to determine the effect of job promotion on the job satisfaction of the permanent employees of Horizon Hotel Lampung, to determine the effect of work motivation on job satisfaction of the permanent employees of the Horizon Hotel Lampung, and to determine the effect of job promotion and work motivation on the job satisfaction of permanent employees of the Horizon hotel Lampung. The type of research used in this research was the quantitative research using the associative method. The data source used was the primary data in the form of questionnaire results. The data collection methods used were field studies in the form of interviews and questionnaires. The population in this study was the permanent employees at the Horizon Hotel Lampung. The sampling method in this study used the *saturated sampling* technique with the sample of 81 respondents. The data analysis was done using the multiple linear regression analysis tests and hypothesis testing was done using the t-test and f-test. The hypothesis testing partially produced the effect of job promotion and work motivation on job satisfaction of the permanent employees of the Horizon hotel Lampung. The hypothesis testing simultaneously resulted that the effect of job promotion on job satisfaction in Horizon Hotel Lampung, the work motivation affected the job satisfaction of the permanent employees in Horizon Hotel Lampung and the work motivation on the job satisfaction of the permanent employees Horizon Hotel Lampung.

**Keywords: Effect of Job Promotion, Work Motivation and Job Satisfaction.**

## DAFTAR ISI

### Halaman

<b>HALAMAN JUDUL.....</b>	
<b>PERNYATAAN.....</b>	
<b>HALAMAN PERSETUJUAN.....</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	
<b>MOTTO.....</b>	
<b>ABSTRAK.....</b>	
<b>ABSTRACT.....</b>	
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	
<b>DAFTAR ISI.....</b>	
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	8

1.3 Ruang Lingkup Penelitian.....	8
1.3.1 Ruang Lingkup Subjek.....	8
1.3.2 Ruang Lingkup Objek.....	9
1.3.3 Ruang Lingkup Tempat.....	9
1.3.4 Ruang Lingkup Waktu.....	9
1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu.....	9
1.4 Tujuan Penelitian.....	9
1.5 Manfaat Penelitian.....	10
1.5.1 Bagi Peneliti.....	10
1.5.2 Bagi Perusahaan.....	10
1.6 Sistematika Penulisan.....	10

## **BAB II LANDASAN TEORI**

2.1 Promosi Jabatan.....	12
2.1.1 Konsep Promosi Jabatan.....	12
2.1.2 Tujuan-tujuan Promosi Jabatan.....	12
2.1.3 Asas-asas Promosi Jabatan.....	13
2.1.4 Dasar-dasar Promosi Jabatan.....	14
2.1.5 Syarat-syarat Promosi Jabatan.....	15

2.1.6	Prosedur Pelaksanaan Promosi Jabatan.....	16
2.1.7	Dimensi dan Indikator Promosi Jabatan.....	17
2.2	Motivasi Kerja.....	18
2.2.1	Konsep Motivasi Kerja.....	18
2.2.2	Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	18
2.2.3	Prinsip Dalam Motivasi Kerja Karyawan.....	19
2.2.4	Proses Motivasi Kerja.....	20
2.2.5	Tujuan Motivasi Kerja.....	21
2.2.6	Asas-Asas Motivasi Kerja.....	21
2.2.7	Tipe-Tipe Motivasi Kerja.....	22
2.2.7	Dimensi & Indikator Motivasi Kerja.....	23
2.3	Kepuasan Kerja.....	24
2.3.1	Konsep Kepuasan Kerja.....	24
2.3.2	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	25
2.3.3	Kolreasi Kepuasan Kerja.....	27
2.3.4	Pengaruh Kepuasan Kerja.....	29
2.3.5	Meningkatkan Kepuasan Kerja.....	30
2.3.6	Indikator Kepuasan Kerja.....	31
2.4	Penelitian Terdahulu.....	33

2.5 Kerangka Pemikiran.....	34
2.6 Hipotesis Penelitian.....	35

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Jenis Penelitian.....	37
3.2 Sumber Data.....	37
3.2.1 Data Primier.....	37
3.3 Metode Pengumpulan Data.....	38
3.4 Populasi dan Sampel.....	39
3.4.1 Populasi.....	39
3.4.2 Sampel.....	40
3.5 Variabel Penelitian.....	40
3.5.1 Variabel Independent (Bebas).....	41
3.5.2 Variabel Dependent (Terikat).....	41
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	41
3.7 Uji Persyaratan Instrumen.....	43
3.7.1 Uji Validitas Intrumen.....	43
3.7.2 Uji Reabilitas.....	44
3.8 Uji Persyaratan Analisis Data.....	44

3.8.1 Uji Normalitas Sampel.....	44
3.8.2 Uji Linieritas.....	45
3.8.3 Uji Multikolinieritas.....	45
3.9 Metode Analisis Data.....	46
3.9.1 Regresi Linier Berganda.....	46
3.10 Pengujian Hipotesis.....	47
3.10.1 Uji t.....	47
3.10.2 Uji F.....	48
3.11 Uji F: Promosi Jabatan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y).....	48

#### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

4.1 Deskripsi Data.....	50
4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....	50
4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	51
4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden.....	51
4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen.....	57
4.2.1 Hasil Uji Validitas.....	57

4.2.2 Hasil Uji Reabilitas.....	60
4.3 Uji persyaratan Analisis Data.....	61
4.3.1 Hasil Uji Linieritas.....	61
4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas.....	61
4.4 Hasil Metode Analisis Data.....	62
4.4.1 Hasil Regresi linier Berganda.....	62
4.5 Hasil Pengujian Hipotesis.....	64
4.5.1 Hasil Uji t.....	64
4.5.2 Hasil Uji f.....	65
4.6 Pembahasan.....	66
4.6.1 Pembahasan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja.....	66
4.6.2 Pembahasan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	66
4.6.3 Pembahasan Promosi Jabatan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	67
 <b>BAB V SIMPULAN</b>	
5.1 Simpulan.....	68
5.2 Saran.....	68
5.2.1 Bagi Perusahaan.....	68

5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya.....	69
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>70</b>

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pada umumnya karyawan yang bekerja di dalam suatu perusahaan, didasarkan atas keinginan untuk bekerja, karena bekerja merupakan salah satu ungkapan hidup dan kehidupan manusia. selain itu dari kegiatan bekerja, karyawan akan memperoleh hasil yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan yang paling kuat sesuai waktu, keadaan dan pengalaman yang bersangkutan mengenai suatu hirarki. Seperti diuraikan, karyawan sebagai manusia untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan tertentu harus melakukan suatu pekerjaan. Oleh karena itu pimpinan perusahaan harus dapat melihat dan membuat karyawan merasa nyaman dalam melakukan suatu pekerjaan. Setiap perusahaan tentunya akan agar produktivitas karyawan dapat ditingkatkan. Penempatan karyawan yang tetap dengan lingkungan kerja yang baik adalah salah satu hal yang dapat menaikkan efisiensi karyawan dan menimbulkan kepuasan dalam melaksanakan tugasnya. karyawan yang memegang jabatan tidak sering merasa bosan dalam melakukan tugasnya.

Pimpinan suatu perusahaan mempunyai tugas untuk mengatur keadaan lingkungan kerja agar tercipta kondisi dan suasana kerja yang baik. Kepuasan kerja menurut Pandi Afandi (2016) merupakan respons afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai

penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dari pada tidak menyukainya.

Hotel Horison Lampung berada dibawah naungan Metropolitan Golden Management berada dilokasi strategis yaitu di Jalan Kartini No 88. Tanjung Karang, Bandar Lampung, Lampung. Lokasi yang berada persis dijalan protokol di Kota Bandar Lampung. Hotel yang beroperasi pada Tahun 2015 tersebut sudah memiliki fasilitas diantaranya memiliki 150 kamar yang tersebar di 12 lantai bangunan jumlah tersebut terbagi dalam beberapa tipe kamar yaitu 70 kamar *Standard Double*, 70 kamar *Standard Twin*, 8 kamar *Deluxe*, 1 kamar *Executive* dan 1 *Penthouse* diantara kamar-kamar tersebut Manajemen Hotel Horison Lampung mengatakan bahwa terdapat 18 kamar yang terhubung satu sama lain. Hotel Horison yang mempunyai kurang lebih 33 jaringan Hotel Horison yang tersebar di Indonesia salah satunya di Lampung.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya, kepuasan kerja karyawan memiliki dampak yang penting bagi dalam meningkatkan motivasi kerja. Hal ini dapat terlihat nyata dalam kesesuaian antara harapan seseorang terhadap pekerjaannya dengan apa yang didapatkan dari pekerjaan itu sendiri. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Pandi Afandi (2016).

Adapun indikator atau permasalahan yang terkait dengan kepuasan kerja karyawan ialah upah, promosi, dan rekan kerja.

### 1. Upah

Sebagian karyawan mengatakan upah atau gaji yang diterima karyawan tidak sesuai dengan pekerjaan itu sendiri, upah yang relatif tidak sama dengan pekerjaan membuat karyawan merasa tidak terlalu puas dengan hal itu, tentu hal ini bisa membuat perusahaan mengalami penurunan.

### 2. Promosi

Disisi promosi, penulis menanyakan kepada karyawan disana bawasannya karyawan mengatakan promosi di Hotel Horison Lampung terlalu lama sehingga karyawan tidak terlalu puas dengan hal ini. Sebagaimana karyawan mengatakan kepada peneliti saat penliti sedang survey kurang lebih hampir 3 tahun tidak ada naik jabatan atau promosi sehingga karyawan tidak merasa puas dengan hal ini.

### 3. Rekan Kerja

Seharusnya sesama rekan kerja harus berkomunikasi dan bersikap baik hal ini tentu bisa membuat perusahaan lebih baik lagi, tapi berdasarkan hasil wawancara terhadap karyawan, sebagian karyawan mengatakan komunikasi disini kurang begitu baik karena masih ada yang acuh tidak acuh terhadap sesama rekan kerja karyawan itu sendiri. Contoh pada saat jam kerja karyawan dimana karyawan tersebut sedang bekerja lalu setelah itu peneliti melihat sesama karyawan hotel tersebut yang berpapasan saat jalan kaki mereka tidak saling menyapa atau acuh tak acuh hal ini tentu saja bisa merugikan karyawan tersebut karena menjaga keharmonisan antar sesama karyawan itu sangat penting.

Dari indikator permasalahan tersebut bisa penulis simpulkan bahwasannya masih terdapat karyawan yang tidak puas dengan perusahaan terbukti dari upah yang tidak sama dengan pekerjaan, promosi yang terbilang cukup lama, dan terdapat rekan kerja yang acuh tidak acuh terhadap sesama rekan kerja, hal-hal tersebut bisa merugikan bagi kemajuan perusahaan, perusahaan harus lebih baik lagi untuk hal-hal tersebut agar karyawan bekerja lebih baik untuk perusahaan kedepannya.

Promosi jabatan adalah pemimpinan adalah menaikan jabatan karyawan satu tingkat lebih tinggi dari jabatan semulanya dari menerima kekuasaan serta tanggung jawab lebih besar dari taanggung jawab sebelumnya, setelah karyawan yang bersangkutan melalui proses evaluasi ke level yang lebih tinggi. Mempromosikan karyawan membutuhkan pertimbangan yang matang, terutama untuk jabatan menengah keatas. Bila langkah yang dilakukan salah, perusahaan akan terancam bahaya. Konsep utama untuk melaksanakan promosi yang tepat adalah memilih yang terbaik dari mereka yang terbaik. Dengan konsep ini diharapkan promosi tersebut akan berhasil menurut Pandi Afandi (2016). Pelaksanaan promosi yang baik menginsyaratkan adanya usaha peningkatan kualitas dari mereka yang dipromosikan, sehingga perusahaan dapat memperoleh kecakapan dan kesanggupan karyawan secara maksimal.

Indikator atau permasalahan dari promosi jabatan ialah disiplin, kerja sama, dan kesetian.

#### 1. Disiplin

Masih banyak karyawan yang masuk kerja terlambat dan ada beberapa karyawan yang bolos waktu hari kerja, ini menjadi masalah bagi karyawan itu sendiri dan perusahaan. Hal ini didukung dengan adanya data absensi di sepanjang tahun 2018, tingkat kedisiplinan begitu mempengaruhi atas pencapaian perusahaan dimasa yang akan datang.

**Tabel 1.1 Data Absensi karyawan 2018 Hotel Horison Lampung**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Karyawan Tetap</b>	<b>Cuti</b>	<b>Alpa</b>	<b>Telat</b>	<b>Sakit</b>
Januari	79	14	2	32	6
Februari	79	11	3	37	5
Maret	79	14	4	19	5
April	79	16	2	24	2
Mei	79	13	3	29	4
Juni	79	14	2	22	5
Juli	81	11	2	20	6
Agustus	81	10	3	31	4
September	81	13	1	20	3
Oktober	81	11	-	21	5
November	81	12	2	23	3
Desember	81	9	1	33	5

Sumber : Data Absensi Karyawan Hotel Horison Lampung 2018

## 2. Kerja Sama

Kerja sama yang baik bisa membuat perusahaan lebih baik lagi, tapi apa yang penulis temukan disana ialah kerja sama yang kurang sesama rekan kerja baik itu dalam membantu tugas kerja. Contoh hal kecil pada waktu peneliti datang kedua kali ketempat survey, peneliti melihat karyawan Hotel Horison Lampung sedang memarkirkan sepeda motornya ditempat parkir, sipeneliti melihat parkiran sepeda motor dipagi menjelang siang itu terasa penuh dan melihat pak satpam sedang berbincang kepada petugas pembayaran parkir kendaraan, singkat cerita karyawan yang sedang memarkirkan kendaraan sepeda motornya merasa bingung ingin menempatkan sepeda motornya dimana karena penuh dan pada saat yang sama pak satpam pun tidak terlalu peduli karyawan tersebut. Hal kecil

seperti ini bisa dinilai dan kerja sama antar karyawan harus selalu dilakukan baik hal kecil maupun hal besar agar perusahaan bisa berkembang lebih baik lagi kedepannya.

### 3. Kesetiaan

Dari beberapa pertanyaan mengenai kesetiaan terhadap perusahaan atau pekerjaan, disitu karyawan mengatakan kurang begitu setia karena faktor promosi yang terlalu lama dan ada beberapa karyawan yang mengatakan upah yang tidak sama dengan pekerjaan. Promosi yang tidak ada dalam 3 tahun kebelakang menjadi faktor karyawan tidak terlalu setia, tunjangan tidak tetap berupa antar jemput untuk karyawanpun tidak ada. Perusahaan seharusnya memberikan hal yang terbaik bagi karyawannya agar perusahaan menjadi lebih baik lagi.

Dari permasalahan indikator tersebut bisa peneliti simpulkan bahwa masih ada karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja, masih banyak karyawan masuk kerja telat, mangkir dari pekerjaannya, kerja sama yang kurang begitu baik dan masih ada beberapa karyawan yang kurang memiliki rasa kesetiaan terhadap perusahaan tersebut. Agar karyawan kedepannya lebih perusahaan harus mencipatkan peraturan atau sanksi yang diberikan kepada karyawan agar karyawan bisa menjadi lebih baik, lebih professional dalam bekerja untuk perusahaan.

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang lebih baik dan berkualitas. Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan sedemikian pentingnya motivasi, banyak filsafat, sosiolog, psikolog, maupun ahli manajemen melakukan penelitian. Pandi Afandi (2016)

Adapun permasalahan atau indikator didalam motivasi kerja tersebut sebagai berikut :

### 1. Balas Jasa

Balas jasa umumnya dilakukan perusahaan ke karyawan atau sebaliknya agar karyawan termotivasi dalam bekerja. Namun peneliti menemukannya bahwa balas jasa berupa tunjangan tidak tetap atau tunjangan transportasi antar jemput untuk karyawan tidak ada di Hotel Horison, hal tersebut sebenarnya sangat diinginkan bagi karyawan karena memudahkan karyawan dalam bekerja (berangkat-pulang kerja) dan tentunya bisa membuat karyawan lebih semangat atau termotivasi jika hal tersebut dilakukan oleh perusahaan.

### 2. Fasilitas Kerja

Pada waktu peneliti menanyakan beberapa karyawan mengenai fasilitas kerja salah pertanyaannya ialah apakah terdapat darmawisata ditempat ini? Karyawan menjawab tidak ada, padahal semua karyawan menginginkannya. Perusahaan harus lebih memperhatikan karyawannya salah satunya memberikan fasilitas berupa darmawisata agar karyawan merasa senang, merasa semangat untuk bekerja lebih bagi.

### 3. Prestasi Kerja

Disiplin salah satu landasan atau alat ukur untuk prestasi kerja, bila disiplin buruk maka besar kemungkinan prestasi kerja tidak bagus, hal ini terlihat di sebuah data absensi yang mana data absensi menunjukkan masih rendahnya tingkat disiplin. Perusahaan harus bisa memotivasi karyawan atau memberikan sebuah teguran agar karyawan menjadi lebih baik dalam bekerja dan bisa menunjukkan prestasi kerja diperusahaan.

Dari indikator permasalahan motivasi kerja peneliti simpulkan bahwa karyawan beberapa mengatakan balas jasa yang kurang terhadap karyawan membuat karyawan tidak puas atau tidak termotivasi lebih untuk bekerja. Fasilitaspun menjadi landasan karyawan, tidak adanya darmawisata membuat karyawan tidak puas. Prestasi kerjapun masih kurang begitu bagus dikarenakan karyawan tidak terlalu disiplin dalam bekerja. Hal-hal seperti ini bisa berdampak lebih besar lagi bila perusahaan tidak merubahnya, untuk itu perusahaan harus memperhatikan dan memberikan jasa balik terhadap karyawannya agar karyawan termotivasi dan bisa memberikan yang lebih lagi terhadap perusahaan tersebut.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka masalah yang akan dibahas yaitu :

1. Apakah Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tetap Hotel Horison Lampung ?
2. Apakah Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tetap Hotel Horison Lampung ?
3. Apakah Pengaruh Promosi Jabatan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tetap Hotel Horison Lampung ?

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis meneliti di Hotel Horison Lampung yang beralamat di Jalan Kartini No 88. Tanjung Karang, Bandar Lampung, Lampung.

### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Ruang Lingkup Subjek dalam penelitian ini adalah Karyawan Tetap Hotel Horison Lampung.

### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek**

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah Pengaruh Promosi Jabatan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tetap Hotel Horison Lampung.

### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

Ruang lingkup tempat dalam penelitian ini adalah Hotel Horison Lampug.

### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu**

Penelitian ini dilakukan selama 24 Hari mulai dari Tanggal 22 Juli 2019 sampai dengan 15 Agustus 2019.

### **1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu**

Ruang lingkup ilmu dalam penelitian ini adalah Promosi Jabatan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tetap Hotel Horison Lampung.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan penulis dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tetap Hotel Horison Lampung.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kera Karyawan Tetap Hotel Horison Lampung.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Promosi Jabatan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tetap Hotel Horison Lampung.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Bagi Peneliti**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui secara lebih mendalam mengenai Pengaruh Promosi Jabatan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tetap Hotel Horison Lampung serta menambah pemahaman peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

### **1.5.2 Bagi Perusahaan**

Bagi perusahaan, diharapkan dapat menjadi bahan usulan yang positif dalam menentukan langkah strategis pengembangan sumber daya manusia dalam hal menciptakan Promosi Jabatan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tetap Hotel Horison Lampung.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Adapun sistematika penulisan laporan penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **Bab I Pendahuluan**

Dalam bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan. Sistematika penulisan yang meliputi tentang Pengaruh Promosi Jabatan Dan Motivasi kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tetap Hotel Horison Lampung.

### **Bab II Landasan Teori**

Dalam bab ini menguraikan tentang landasan teori yang berhubungan dengan penelitian yang nantinya akan membantu dalam analisis hasil-hasil penelitian, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

### **Bab III Metodologi Penelitian**

Dalam bab ini diuraikan tentang jenis penelitian, sumber data, pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, operasional variabel, uji persyaratan instrument, uji persyaratan data, metode analisis data, dan pengujian hipotesis.

### **Bab IV Hasil Dan Pembahasan**

Dalam bab ini disajikan hasil, implemtasi, analisis, dan pembahasan penelitian. Hasil dan implemtasi dapat berupa gambar, alat/program, dan aplikasinya. Untuk penelitian dilapangan dapat berupa data (kualitatif maupun kuantitatif). Analisis dan pembahasan berupa hasil pengolahan data.

### **Bab V Simpulan Dan Saran**

Dalam bab ini disajikan simpulan dan saran dari hasil pembahasan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Promosi Jabatan**

##### **2.1.1 Pengertian Promosi Jabatan**

Pengertian dari promosi jabatan adalah pimpinan menaikkan jabatan karyawan satu tingkat lebih tinggi dari jabatan semulanya dan menerima kekuasaan serta tanggung jawab lebih besar dari tanggung jawab sebelumnya, setelah karyawan yang bersangkutan melalui proses evaluasi atau penilaian dan dinyatakan layak dipromosikan naik jabatan ke level yang lebih tinggi. Pandi Afandi (2016). Jadi kesimpulan dari definisi diatas yaitu perpindahan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi, wewenang dan tanggung jawab semakin besar, status serta pendapatan yang semakin tinggi.

##### **2.1.2 Tujuan-Tujuan Promosi Jabatan**

Menurut Pandi Afandi (2016) mempromosikan karyawan membutuhkan pertimbangan yang matang, terutama untuk jabatan menengah keatas. Bila langkah yang dilakukan salah, perusahaan akan terancam bahaya. Konsep utama untuk melaksanakan promosi yang tepat adalah memilih yang terbaik dari mereka yang terbaik. Dengan konsep ini diharapkan promosi tersebut akan berhasil. Pelaksanaan promosi yang baik mengisyaratkan adanya usaha peningkatan kualitas dari mereka yang dipromosikan, sehingga perusahaan dapat memperoleh kecakapan dan kesanggupan karyawan secara maksimal.

Adapun tujuan dilaksanakannya promosi jabatan yaitu:

1. Untuk memberikan pengakuan prestasi kerja yang tinggi.
2. Untuk kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang semakin tinggi, dan penghasilan yang semakin besar.

3. Untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi, dan memperbesar kinerjanya.
4. Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai (*multiplier effect*) dalam perusahaan karena timbulnya lowongan berantai.
5. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan.
6. Untuk menambah/memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan dan ini merupakan daya dorong bagi karyawan lainnya.
7. Untuk mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti, agar jabatan itu tidak lowong maka dipromosikan karyawan lainnya.
8. Promosi akan memperbaiki status karyawan.

### **2.1.3 Asas-Asas Promosi Jabatan**

Pandi Afandi (2016) menyampaikan asas promosi harus dituangkan dalam promosi jabatan secara jelas sehingga karyawan dan perusahaan mempunyai pegangan untuk mempromosikan karyawannya, antara lain :

1. Kepercayaan

Promosi hendaknya berasaskan pada kepercayaan atau keyakinan mengenai kejujuran, kemampuan dan kecakapan karyawan yang bersangkutan baik pada jabatan tersebut. karyawan baru akan dipromosikan jika karyawan itu menunjukkan kejujuran, kemampuan, dan kecakapannya dalam memangku jabatan.

2. Keadilan

Promosi berasaskan keadilan, terhadap penilaian kejujuran, kemampuan dan kecakapan semua karyawan. Penilaian harus jujur dan objektif tidak pilih kasih atau *like and dislike*. Karyawan yang mempunyai peringkat terbaik hendaknya mendapat kesempatan pertama untuk dipromosikan tanpa melihat suku, golongan, dan keturunannya. Promosi yang berdasarkan keadilan akan menjadi alat motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan prestasinya.

### 3. Formasi

Promosi harus berdasarkan kepada formasi yang ada, karena formasi karyawan hanya mungkin dilakukan jika ada formasi jabatan yang lowong. Untuk itu harus ada uraian pekerjaan/jabatan yang akan dilaksanakan karyawan.

#### 2.1.4 Dasar-Dasar Promosi Jabatan

Pelaksanaan promosi jabatan harus berdasarkan ketentuan yang ada, yang dapat memenuhi kebutuhan perusahaan dan memberikan kepuasan kepada para karyawannya. Pandi Afandi (2016) Setiap perusahaan memiliki dasar pertimbangan tertentu dalam menentukan karyawan yang akan dipromosikan jabatannya sesuai dengan situasi dan kondisi dalam perusahaan. Dasar pertimbangan ini perlu diperhatikan karena dapat mencerminkan ketelitian dan objektivitas dalam menilai karyawan yang berhak untuk dipromosikan, karena hal ini dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dasar-dasar yang dipakai untuk melaksanakan promosi yaitu:

##### A. Atas dasar jasa/merit

Umumnya promosi yang didasarkan pada jasa/merit dianggap lebih adil dari pada promosi dengan dasar masa kerja (*seniority*).

Merit dapat dilakukan melalui :

1. Hasil kerja (*Job Performance*).
2. Analisis potensi perawat untuk maju.

##### B. Atas dasar masa kerja (*seniority*)

Menentukan sistem seniority terlebih dahulu harus ditentukan :

1. Saat dimulainya perhitungan masa kerja.
2. Menentukan kelompok yang akan diberi perlakuan istimewa.
3. Menentukan apakah perhitungan masa kerja diperlukan untuk seluruh perusahaan atau hanya pada bagian tertentu.

### **2.1.5 Syarat-syarat Promosi Jabatan**

Menurut Pandi Afandi (2016) untuk melaksanakan promosi jabatan perusahaan harus menetapkan syarat-syarat terlebih dahulu yang dapat menjamin bahwa karyawan yang akan dipromosikan akan mempunyai kemampuan untuk menjabat jabatan yang lebih tinggi, yaitu :

#### **1. Pengalaman**

Dengan pengalaman yang lebih banyak diharapkan kemampuan yang lebih tinggi, ide yang lebih banyak dan sebagainya.

#### **2. Tingkat pendidikan**

Bahwa dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi dapat diharapkan pemikiran yang lebih baik.

#### **3. Loyalitas**

Dengan loyalitas yang tinggi dapat diharapkan antara lain tanggung jawab yang lebih besar.

#### **4. Kejujuran**

Masalah kejujuran merupakan syarat yang penting, misalnya kasir pada umumnya syarat kejujuran merupakan syarat umum yang harus diperhatikan.

#### **5. Tanggung jawab**

Kadang-kadang sering suatu perusahaan diperlukan suatu tanggung jawab yang cukup besar, sehingga masalah tanggung jawab merupakan syarat utama untuk promosi.

#### **6. Kemandain bergaul**

Untuk promosi jabatan tertentu mungkin diperlukan kemandain bergaul, sehingga persyaratan kemampuan bergaul dengan orang lain perlu dibutuhkan untuk promosi jabatan tersebut, misalnya jabatan untuk salesman penetapan syarat tersebut adalah sangat penting.

#### **7. Prestasi kerja**

Pada umumnya setiap perusahaan selalu mencantumkan syarat-syarat untuk berprestasi kerjanya dan ini dapat dilihat dari catatan-catatan prestasi yang telah dikerjakan.

#### 8. Inisiatif dan kreatif

Syarat tingkat inisiatif dan kreatif merupakan syarat yang harus diperhatikan. Hal ini disebabkan karena untuk jabatan tersebut sangat diperlukan inisiatif dan kreatif, meskipun demikian tidak setiap perusahaan menentukan hal itu sebagai syaratnya.

#### 9. Formasi karyawan mengizinkan

Apabila terdapat jabatan yang kosong maka pelaksanaan promosi dapat dilaksanakan. Kekosongan ini harus segera diisi sesuai dengan struktur organisasi yang dibutuhkan agar stabilitas karyawan perusahaan dapat dipertahankan.

### **2.1.6 Prosedur Pelaksanaan Promosi Jabatan**

Promosi merupakan salah satu unsur yang dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawan, oleh karena itu dalam pelaksanaannya diperlukan rencana yang matang, terarah dan terpadu dengan unsur lainnya serta dengan pedoman yang jelas dan objektif menurut Pandi Afandi (2016).

Adapun tahap-tahap secara garis besar sebagai berikut :

1. Apabila ada posisi jabatan yang kosong memberitahukan kepada Sub Direktorat Sumber Daya Manusia (Sub Bid SDM).
2. Kemudian karyawan yang memenuhi syarat promosi tersebut diusulkan oleh atasan yang berwenang kepada bagian pengembangan karier.
3. Dari data yang baik mengenai prestasi, kondisi karyawan, masa kerja dan golongan serta syarat-syarat lain yang ditetapkan oleh perusahaan, bagian pengembangan karier mengelolah data tersebut untuk menentukan karyawan yang berhak untuk menempati jabatan tersebut.
4. Setelah menentukan karyawan yang akan menempati jabatan tersebut, maka bagian pengembangan karier memberikan rekomendasi tertulis yang digunakan untuk dasar pengangkatan jabatan.
5. Dasar rekomendasi ini maka pejabat yang berwenang akan mengeluarkan surat keputusan pengangkatan karyawan.

### **2.1.7 Dimensi dan Indikator Promosi Jabatan**

Perusahaan memiliki pertimbangan yang berbeda-beda mengenai dimensi dan indikator-indikator yang diperhitungkan dalam proses promosi jabatan menurut Pandi Afandi (2016).

Rumusan indikator-indikator umum yang diperhitungkan dalam proses promosi jabatan sebagai berikut :

#### **A. Dimensi Kepemimpinan**

Indikator :

1. Komunikatif
2. Intelektual
3. Memiliki visi yang baik

#### **B. Dimensi Kinerja**

Indikator :

1. Berprestasi
2. Disiplin
3. Kerja sama

#### **C. Dimensi Loyalitas**

Indikator :

1. Kejujuran
2. Merasa memiliki
3. Kesetiaan

## **2.2 Motivasi Kerja**

### **2.2.1 Konsep Motivasi Kerja**

Menurut Pandi Afandi (2016) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran

dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan sedemikian pentingnya motivasi, banyak ahli filsafat, sosiolog, psikolog maupun ahli manajemen melakukan penelitian.

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

### **2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

#### **1. Kebutuhan Hidup**

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

#### **2. Kebutuhan Masa Depan**

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis, dan optimisme.

#### **3. Kebutuhan Harga Diri**

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestasinya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai symbol status itu.

#### 4. Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai untuk memenuhi kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya, pemenuh kebutuhan dapat dilakukan pemimpin perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

### **2.2.3 Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi Kerja Karyawan**

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan diantaranya yaitu:

#### 1. Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

#### 2. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih dimotivasi kerjanya.

#### 3. Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

#### 4. Prinsip Pendelegasian Wewenang

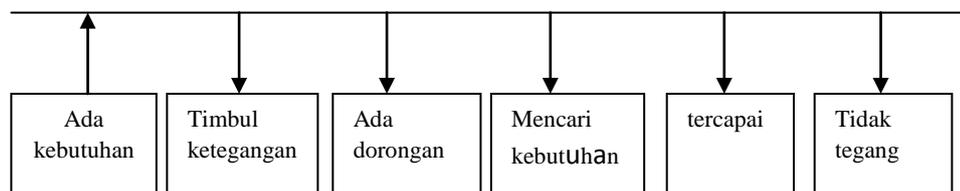
Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

## 5. Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan sehingga termotivasi para karyawan bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh pemimpin.

### 2.2.4 Proses Motivasi Kerja

Proses dari suatu motivasi kerja secara umum dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 proses motivasi kerja

Bagian diatas menunjukan hal-hal sebagai berikut :

1. Dalam kehidupan manusia, selalu timbul kebutuhan dan yang bersangkutan merasa tidak perlu untuk memuaskannya.
2. kebutuhan itu hanya dapat dikategorikan sebagai kebutuhan apabila menimbulkan ketegangan dalam diri yang bersangkutan.
3. ketegangan itulah yang menimbulkan dorongan agar yang bersangkutan melakukan sesuatu.
4. sesuatu itu adalah upaya mencari jalan keluar agar ketegangan yang dihadapi tidak berlanjut.
5. jika upaya mencari jalan keluar yang diambil berhasil, berarti kebutuhan terpuaskan.
6. kebutuhan yang berhasil dipuaskan akan menurunkan ketegangan, akan tetapi tidak menghilangkan sama sekali.

### **2.2.5 Tujuan Motivasi Kerja**

Adapun yang menjadi tujuan dari motivasi kerja yaitu :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawannya.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

### **2.2.6 Asas-Asas Motivasi Kerja**

Asas-asas motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Asas mengikutsertakan, artinya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan pendapat, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.
2. Asas komunikasi, artinya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara-cara mengerjakannya, dan kendala-kendala yang dihadapi.
3. Asas pengakuan, artinya memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang telah dicapai.
4. Asas wewenang yang didelegasikan, artinya memberikan kewenangan dan kepercayaan diri kepada bawahan, bahwa dengan kemampuan dan kreativitasnya mereka mampu mengerjakan tugas-tugas itu dengan baik.
5. Asas adil dan layak, artinya alat dan jenis motivasi yang memberikan harus berdasarkan atas asas keadilan dan kelayakan terhadap semua karyawan. Misalnya pemberian hadiah atau hukuman terhadap semua karyawan harus adil dan layak kalau masalahnya sama.

6. Asas perhatian timbal-balik, artinya bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik maka pimpinan harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi. Tegasnya kerja sama yang saling menguntungkan kedua belah pihak.

### **2.2.7 Tipe-Tipe Motivasi**

#### **1. Motivasi dalam diri**

Motivasi dalam diri merupakan dorongan atau kehendak yang kuat yang berasal dari dalam diri seseorang. Semakin kuat motivasi dalam diri yang dimiliki oleh seseorang, semakin besar kemungkinan ia memperhatikan tingkah laku yang kuat untuk mencapai tujuan.

Yang termasuk motivasi dalam diri adalah :

- a. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri.
- b. Harga diri.
- c. Harapan pribadi.
- d. Kebutuhan.
- e. Keinginan.
- f. Kepuasan Kerja.
- g. Prestasi kerja yang dihasilkan.

#### **2. Motivasi luar diri**

Motivasi luar diri dinamakan demikian karena tujuan utama individu melakukan kegiatan adalah untuk mencapai tujuan yang terletak di luar aktivitas kerja itu sendiri, atau tujuan itu tidak terlibat di dalam aktivitas kerja.

Yang termasuk motivasi luar diri adalah :

- a. Jenis dan sifat pekerjaan.
- b. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung.
- c. Organisasi tempat orang bekerja.
- d. Situasi lingkungan kerja.
- e. Gaji.

### **2.2.8 Dimensi & Indikator Motivasi Kerja**

Dimensi dan indikator motivasi kerja terbagi menjadi dimensi dan enam indikator, yaitu :

1. Dimensi ketentraman adalah senang, nyaman, dan bersemangat karena kebutuhan terpenuhi.

Indikator :

- a. Balas jasa.
- b. Kondisi kerja.
- c. Fasilitas kerja.

2. Dimensi dorongan untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin.

Indikator :

- a. Prestasi kerja.
- b. Pengakuan dari atasan.
- c. Pekerjaan itu sendiri.

## **2.3 Kepuasan Kerja**

### **2.3.1 Konsep Kepuasan Kerja**

Pandi Afandi (2016) menyatakan setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki setiap tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah

penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja merupakan respon efektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relative puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau dari pada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar.

Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan yang ini dicapai ialah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu. Dikatakan selanjutnya bahwa nilai-nilai harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja. Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan suatu yang bersifat pribadi, yaitu tergantung bagaimana ia memersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil keluarannya (yang didapatnya). Sehingga dapat disimpulkan pengertian kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap

pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

### 2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan (*Need Fulfilment*), kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
2. Perbedaan (*Discrepancies*), kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.
3. Pencapaian nilai (*Value attainment*), kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
4. Keadilan (*Equity*), kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja.
5. Komponen genetic (*Genetic Compenents*), kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik.

Selain penyebab kepuasan kerja, ada juga faktor penentu kepuasan kerja. Diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan itu sendiri (*Work itself*),  
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.

## 2. Hubungan dengan atasan (*Supervision*)

Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa (*Consideration*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Hubungan keseluruhan didasarkan pada keterkaitan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar nilai-nilai yang serupa, misalnya keduanya mempunyai pandangan hidup yang sama. Tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan jika kedua jenis hubungan adalah positif. Atasan yang memiliki ciri pemimpin yang transformasional maka tenaga kerja akan meningkatkan motivasinya dan sekaligus dapat merasa puas dengan pekerjaannya.

## 3. Teman sekerja (*Workers*)

Teman kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara karyawan dengan atasannya dan dengan karyawan lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

## 4. Promosi (*Promotion*)

Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.

## 5. Gaji atau upah (*pay*)

Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup karyawan yang dianggap layak atau tidak.

### 2.3.3 Kolerasi kepuasan Kerja

Hubungan antara kepuasan kerja dengan variabel lain dapat bersifat positif atau negatif. Kekuatan hubungan mempunyai rentang dari lemah sampai kuat. Hubungan yang kuat menunjukkan bahwa atasan dapat mempengaruhi dengan signifikan lainnya dengan meningkatkan kepuasan kerja menurut Pandi Afandi (2016). Beberapa kolerasi kepuasan kerja sebagai berikut :

#### 1. Motivasi

Antara motivasi dan kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif dan signifikan. Karena kepuasan dengan pengawasan/supervise juga mempunyai kolerasi signifikan dengan motivasi, atasan atau manajer disarankan mempertimbangkan bagaimana perilaku mereka secara potensial dapat meningkatkan motivasi pekerja melalui berbagai usaha untuk meningkatkan motivasi pekerja melalui berbagai usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja.

## 2. Perlibatan kerja

Hal ini menunjukkan kenyataan dimana individu secara pribadi dilibatkan dengan peran kerjanya. Karena perlibatan kerja mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja, dan peran atasan/manajer perlu didorong memperkuat hubungan kerja yang memuaskan untuk meningkatkan keterlibatan kerja pekerja.

## 3. *Organizational citizenship behavior*

Merupakan perilaku pekerja di luar dari apa yang menjadi tugasnya.

## 4. *Organizational commitment*

Mencerminkan tingkatan dimana individu mengidentifikasi dengan organisasi dan mempunyai komitmen terhadap tujuannya. Antara komitmen organisasi dengan kepuasan terdapat hubungan yang signifikan dan kuat, Karena meningkatnya kepuasan kerja akan menimbulkan tingkat komitmen yang lebih tinggi, selanjutnya komitmen yang lebih tinggi dapat meningkatkan produktivitas kerja.

## 5. Ketidakhadiran (*Abensteisme*)

Antara ketidakhadiran dan kepuasan terdapat kolerasi negatif yang kuat. Dengan kata lain apabila kepuasan meningkat, ketidakhadiran akan turun.

## 6. Perputaran (*Turnover*)

Hubungan antara perputaran dengan kepuasan adalah negatif. Dimana perputaran dapat mengganggu kontinuitas organisasi dan mahal sehingga

diharapkan atasan/manajer dapat meningkatkan kepuasan kerjadengan mengurangi perputaran.

#### 7. Perasaan stress

Antara perasaan stress dengan kepuasan kerja menunjukkan hubungan yang negatif dimana dengan meningkatnya kepuasan kerja akan menurangi dampak negatif stress.

#### 8. Prestasi kerja/kinerja

Terdapat hubungan positif rendah antara kepuasan dan prestasi kerja. Dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Disisi lain terjadi kepuasan kerja oleh adanya kinerja atau prestasi sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan.

### **2.3.4 Pengaruh Kepuasan Kerja**

#### 1. Terhadap Produktivitas

Orang berpendapat bahwa produktivitas dapat dinaikan 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 mempersiapkan 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 perfoma kerja menunjukkan tingkat kepuasan kerja seorang pekerja, karena perusahaan dapat mengetahui aspek-aspek pekerjaan dari tingkat keberhasilan yang diharapkan.

#### 2. Ketidakhadiran (*Absentisme*)

Ketidakhadiran sifatnya lebih spontan dan kurang mencerminkan ketidakpuasan kerja. Tidak adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan ketidakhadiran. Karena 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.

### 4. Respons Terhadap Ketidakpuasan Kerja

Ada empat cara tenaga kerja mengungkapkan ketidakpuasan yaitu :

- a. Keluar (*Exit*) yaitu meninggalkan pekerjaan termasuk mencari pekerjaan lain.
- b. Menyuarakan (*Voice*) yaitu memberikan saran perbaikan dan mendiskusikan masalah dengan atasan untuk memperbaiki kondisi.
- c. Mengabaikan (*Neglect*) yaitu sikap dengan memberikan keadaan menjadi lebih buruk seperti sering absen atau semakin sering membuat kesalahan.
- d. kesetiaan ( *Loyalty*) yaitu menunggu secara pasif sama kondisi menjadi lebih baik termasuk membela perusahaan terhadap kritik dari luar.

#### **2.3.5 Meningkatkan Kepuasan Kerja**

Peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Melakukan perubahan struktur kerja, misalnya dengan melakukan perputaran pekerjaan (*job rotation*), yaitu sebuah sistem perubahan pekerjaan dari salah satu tipe tugas ke tugas yang lainnya (yang disesuaikan dengan *job description*). Cara kedua yang harus dilakukan

adalah dengan pemekaran (*job enlargement*), atau perluasan satu pekerjaan sebagai tambahan dan bermacam-macam tugas pekerjaan. Praktik untuk pekerja yang menerima tugas tambahan dan bervariasi dengan usaha untuk membuat mereka merasakan bahwa mereka adalah lebih dari sekedar anggota dari organisasi.

2. Melakukan perubahan struktur pembayaran, perubahan sistem pembayaran ini dilakukan dengan berdasarkan pada keahliannya (*skill-based pay*), yaitu pembayaran dimana para pekerja digaji berdasarkan pengetahuan dan keterampilannya daripada posisinya di perusahaan. Pembayaran kedua dilakukan berdasarkan jasanya (*merit pay*), sistem pembayaran dimana pekerja digaji berdasarkan performancenya, pencapaian finansial pekerja berdasarkan pada hasil yang dicapai oleh individu itu sendiri. Pembayaran yang ketiga adalah *Gain Sharing* atau pembayaran berdasarkan pada keberhasilan kelompok (keuntungan dibagi kepada seluruh anggota kelompok).
3. Pemberian jadwal kerja yang fleksibel, dengan memberikan Kontrol pada para pekerja mengenai pekerjaan sehari-hari mereka, yang sangat penting untuk mereka, yang sangat penting untuk mereka yang bekerja di daerah padat, dimana bekerja tidak bisa bekerja tepat waktu atau untuk mereka yang mempunyai tanggung jawab pada anak-anak. *Compressed work week* (pekerjaan mingguan yang didapatkan), dimana pekerjaan perharinya dikurangi jumlahnya sedang jumlah pekerjaan perhari ditingkatkan. Para pekerja dapat memadatkan pekerjaannya yang hanya dari hari Senin hingga Jumat, sehingga mereka dapat memiliki waktu longgar untuk liburan. Cara yang kedua adalah dengan sistem penjadwalan dimana seorang menjalankan sejumlah jam khusus perminggu (*flex time*), tetapi tetap mempunyai fleksibilitas kapan mulai dan mengakhiri pekerjaannya.

4. Mengadakan program yang mendukung, perusahaan mengadakan program-program yang dirasakan dapat meningkatkan kepuasan kerja para karyawan, seperti : *Health centre, profit sharing, dan employee sponsored child care.*

### **2.3.6 Indikator Kepuasan Kerja**

Adapun indikator kepuasan kerja menurut Pandi Afandi (2016) meliputi :

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Upah

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

3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

4. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5. Rekan Kerja

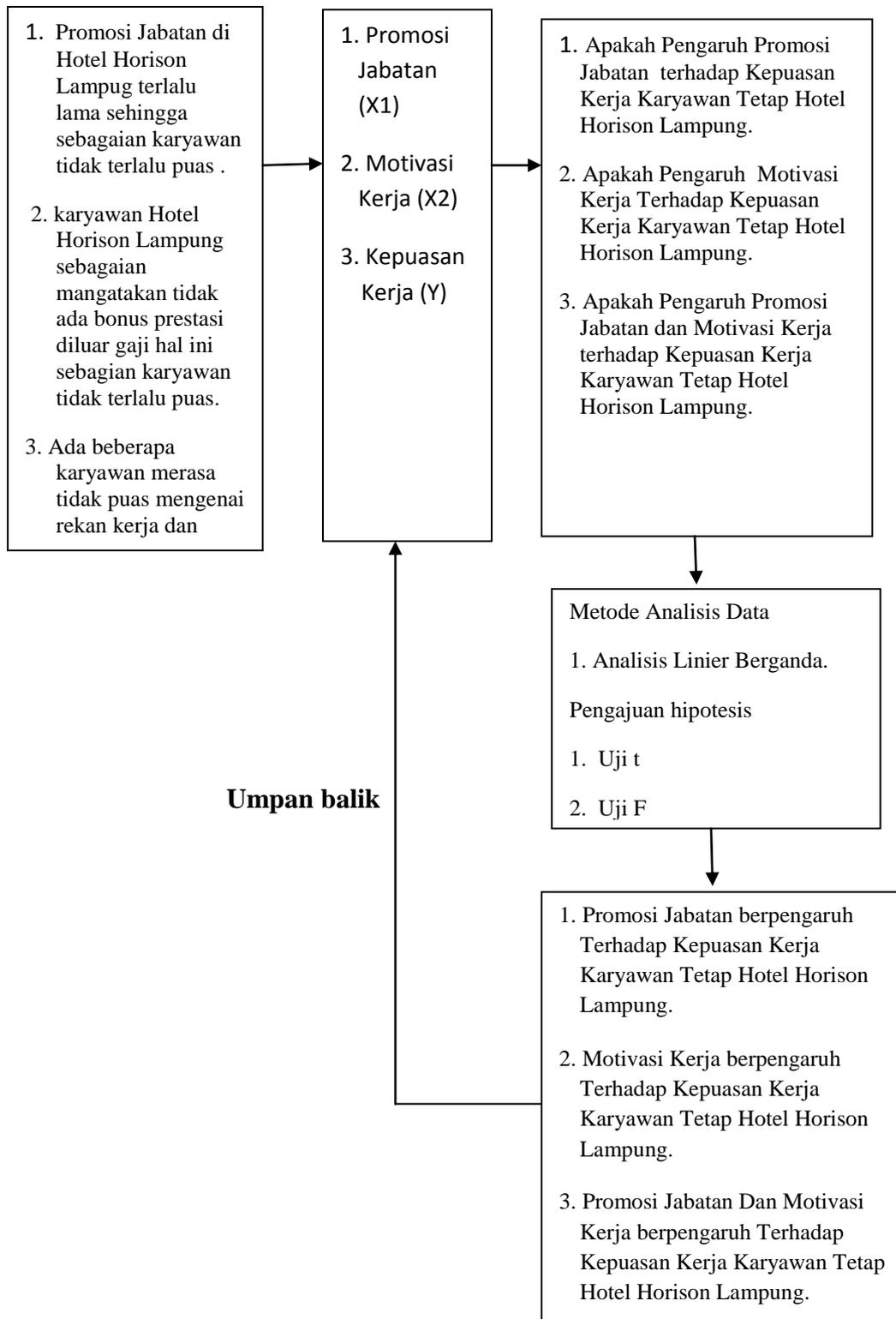
Teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

## 2.4 Peneliti Terdahulu

**Tabel 2.1**

No	Tahun	Nama	Judul	Hasil Penelitian
1	2010	Pulung Perdana	Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Panghegar Bandung.	Berdasarkan penelitian yang diteliti dilakukan Pulung Perdana diketahui bahwa Promosi Jabatan berpengaruh secara signifikan Terhadap kepuasan Kerja.
2	2013	I Wayan Oki Setiawan dan Ni Ketut Sariyathi.	Pengaruh Kompensasi finansial, Promosi Jabatan dan Lingkungan kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Parigata Resort Bali	Secara persial variabel Kompensasi Finansial, Promosi Jabatan, dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.
3	2013	Rienly Gijoh	Motivasi, Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing pada Hotel Sintensa Peninsula Manado.	Berdasarkan hasil dari penelitian tersebut Motivasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Karyawan secara persial signifikan.
4	2014	Devin Nelfan Tjandra, dan Meilinda Setiawati	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja karyawan Food And Beverage Hotel Surabaya.	Berdasarkan hasil dari penelitian tersebut ialah adanya pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Food And Beverage Hotel Surabaya.
5	2012	Ni Ketut Ayu Juli Astuti dan I Nyoman Sudharma	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan pada Hotel Bakung's Beach Cottages Kuta-Bali.	Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan Hotel Bakung's Beach Cottages Kuta-Bali.

## 2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.2 kerangka pemikiran

## 2.6 Hipotesis Penelitian

1. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tetap Hotel Horison Lampung.

Promosi jabatan yang dilakukan manajemen perusahaan merupakan peranan penting bagi setiap karyawannya, bahkan setiap karyawan menjadikan promosi jabatan sebagai sebuah impian dan tujuan yang selalu diharapkan oleh karyawan. Dengan adanya promosi jabatan diharapkan dapat meningkatkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan membangun kepuasan kerja yang tinggi. Promosi jabatan adalah bentuk penghargaan yang diharapkan oleh karyawan atas prestasi yang dicapai. Dengan adanya promosi berdasarkan penilaian objektif, karyawan akan terdorong untuk lebih giat dan lebih disiplin dalam bekerja sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tetap Hotel Horison Lampung.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki rasa puas dalam bekerja dia akan merasakan hasil yang baik/tinggi. Sebaliknya apabila ia merasa kurang puas didalam bekerja, maka ia akan mendapatkan hasil kurang baik/rendah. dalam hal ini, kepuasan kerja dimaksudkan adalah suatu sikap positif yang menyangkut penyesuaian diri dari para karyawan terhadap pekerjaannya, jika karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya maka karyawan tersebut memiliki sikap positif dan bangga, serta menilai pekerjaannya tinggi, karena situasi dan kondisi kerja dapat memenuhi kebutuhan, keinginan, dan harapan.

### 3. Pengaruh Promosi Jabatan Dan motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tetap Hotel Horison Lampung.

Promosi memberikan peranan penting bagi setiap karyawan bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan oleh karyawan. Karena dengan promosi berarti adanya kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menjabat suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian promosi akan memberikan status sosial, wewenang, dan tanggung jawab, serta kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat. Selain itu motivasi yang tepat dan baik dapat meningkatkan dan menumbuhkan semangat kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan hal ini menjadi semangat karyawan untuk bekerja dengan adanya gaji atau upah yang sesuai bagi karyawan maka dengan demikian akan tercapai kinerja karyawan yang lebih tinggi. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi dan promosi jabatan merupakan faktor penentu dalam mencapai kepuasan kerja seseorang.

## **BAB III**

### **METODE PENULISAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016) jenis penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan meneliti pada populasi dan sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random atau acak, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian analisis dan bersifat kuantitatif/statistik, untuk menguji hipotesis yang ditetapkan . sedangkan metode penelitian yang digunakan yaitu metode asosiatif. Menurut Sugiyono (2016) asosiatif merupakan suatu penelitian yang mencari suatu hubungan sebab akibat antara satu variabel independent (variabel bebas) dengan variabel dependent (variabel terikat). Penelitian ini menggunakan metode asosiatif dikarenakan dalam penelitian ini akan menguji hubungan antar variabel Pengaruh Promosi Jabatan (X1) Dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y).

#### **3.2 Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer.

##### **3.2.1 Data Primer**

Data primer menurut Anwar Sanusi (2011) data primer adalah data yang dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti. Data primer yang digunakan berupa data hasil wawancara dan hasil kuisioner yang diberikan kepada Karyawan Hotel Horison Lampung.

### 3.3 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu bentuk pengumpulan data yang bertujuan menggambarkan dan memaparkan keadaan yang diperoleh. Menurut Anwar Sanusi (2011) metode pengumpulan data dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan atau pernyataan kepada responden baik dalam bentuk lisan maupun secara tertulis.

#### 1. Studi Lapangan (*Field Research*)

Penelitian studi lapangan (*Field Research*) merupakan metode pengumpulan data secara langsung ke lapangan (*survey*). Untuk memperoleh data dari yang akan di survei maka cara yang peneliti lakukan adalah :

##### A. Wawancara (*interview*)

Peneliti melakukan wawancara ditempat Hotel Horison Lampung pada waktu karyawan sedang istirahat. Peneliti mewancarai sejumlah karyawan salah satunya dengan Bapak Firman yang berkerja di bagaian Marketing Departement. Pertanyaan-pertanyaan tersebut mengenai variabel Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

##### B. Kuesioner

Peneliti menyebarkan atau memberikan kuesioner-kuesioner terkait dengan variabel kepada karyawan tetap agar peneliti mengetahui permasalahan-permasalahan yang ada di tempat kerja tersebut. Kuesioner tersebut diberikan kepada salah satunya karyawan tetap bernama Bapak Deddi yang bekerja dibagian Housekeeping Departement pada saat jam istirahat sedang berlangsung. Jawaban dari setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif yang dapat berupa kata-kata antar lain :

**Tabel 3.1 Instrumen Skala Likert**

<b>Penilaian</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Anwar Sanusi (2011)

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Menurut Anwar Sanusi (2011) populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Jadi, kumpulan elemen itu menunjukkan jumlah, sedangkan ciri-ciri tertentu menunjukkan karakteristik dari kumpulan itu. Dan populasi karyawan di Hotel Horison Lampung berjumlah 81 karyawan tetap.

**Tabel 3.2****Tabel data karyawan Hotel Horison Lampung Tahun 2019**

<b>No</b>	<b>Departement</b>	<b>Jumlah</b>
1	Front Office Departement	5
2	Personalia Departement	7
3	Marketing Departement	21
4	Accounting Departement	8
5	Food and Bevarage	10
6	Engineering Departement	9
7	Housekeeping Departement	9
8	Purchasing Departement	6
9	Security Departement	6
<b>Total</b>		<b>81</b>

Sumber : Data karyawan Hotel Horison 2019

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwasannya karyawan memiliki bagian-bagian tersendiri dalam jabatannya. Disetiap masing-masing unitnya harus mampu saling bekerjasama untuk menyelesaikan tugas maupun pekerjaan yang diberikan oleh institusi kepada karyawan itu sendiri untuk memenuhi ketentuan yang telah ditetapkan. Karyawan harus saling berkomunikasi dengan rekan kerja yang lainnya agar apa yang telah dikerjakan dapat terselesaikan dengan baik.

### **3.4.2 Sampel**

Sampel yang baik adalah sampel yang dapat mewakili karakteristik populasinya ditunjukkan oleh tingkat akurasi dan presisinya. Tingkat akurasi menunjuk pada pengertian sampai sejauh mana sampel yang diambil itu terpengaruh oleh sifat bias peneliti. Anwar Sanusi (2011).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh.. Hal ini dikarenakan populasi yang digunakan pada peniliti relatif kecil, kurang dari 30 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Maka sampel yang diteliti sebanyak 81 orang karyawan tetap di Hotel Horison Lampung.

### **3.5 Variabel Penelitian**

Peneliti bekerja pada tataran teoritis dan tataran empiris. Pada tataran teoritis, penelitian mengidentifikasi konstruk-konstruk serta hubungan-hubungannya dengan proposisi dan teori. Pada tataran ini, konstruk itu tidak dapat diamati karena belum ada nilainya. Adapun pada tataran empiris, peneliti mengidentifikasi, mengklasifikasi, dan mengoprasionalkan variabel-variabel termasuk menemukan hubungan-hubungan antarvariabel. Anwar Sanusi (2011).

### 3.5.1 Variabel Independen (Bebas)

Variabel independent adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini Pengaruh Promosi Jabatan (X1) Dan Motivasi Kerja (X2). Variabel independen dilambangkan dengan huruf (X) adalah variabel yang mempengaruhi variabel baik dari segi positif maupun negatif.

### 3.5.2 Variabel Dependen (Terikat)

Sedangkan variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja yang dilambangkan dengan huruf (Y).

### 3.6 Defenisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel bertujuan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti. Definisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana cara mengukur suatu variabel.

**Tabel 3.3**

**Definisi Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Konsep</b>	<b>Definisi Operasional</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Promosi Jabatan (X1)	Promosi jabatan adalah perpindahan dari satu jabatan kejabatan yang lebih tinggi, wewenang yang semakin besar,	Menurut para ahli Promosi jabatan adalah perpindahan karyawan untuk menempati jabatan yang lebih tinggi	1. Berprestasi. 2. Disiplin. 3. Kerja sama. 4. kesetiaan.	Likert

	status serta pendeputan yang semakin tinggi. Pandi Afandi (2016)	didalam struktur organisasi disertai dengan bertambahnya hak dan kewajiban.		
Motivasi Kerja (X2)	Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang kerana terinspirasi dan tersemangati. Pandi Afandi (2016)	Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.	1. Balas jasa. 2. Fasilitas kerja 3. Prestasi kerja.	Likert
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja merupakan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Pandi Afandi (2016)	Kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan.	Kepuasan Kerja 1. Pekerjaan. 2. Upah. 3. Promosi. 4. Rekan kerja.	Likert

### 3.7 Uji Persyaratan Instrumen

#### 3.7.1 Uji Validitas Instrumen

Uji validitas dilakukan untuk menguji butir pertanyaan yang disebarakan pada sampel yang bukan responden sebenarnya, Sugiyono (2014) Uji validitas yang diuji pada 30 responden. Uji validitas dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statiscal Program and Service Solution*) 20 dalam uji validitas pada penelitian ini. Dengan menggunakan rumus di bawah ini:

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  : koefisien validitas

N : Banyaknya subjek

X : Nilai pembanding

Y : Nilai instrumen yang akan dicari validitasnya

Kuisisioner dinyatakan valid apabila nilai koefisien kolerasi lebih besar dari pada nilai kolerasi tercantum dalam tabel pada  $\alpha = 5\%$ .

Keterangan :

$r_{ix}$  : Koefisien kolerasi item total

i : Skor item

x : Skor total

n : Banyak subjek

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Anwar Sanusi (2011) uji reliabilitas dilakukan dengan cara belah dua, yaitu membelah kuisisioner menjadi dua bagian. Bagian pertama bernomer ganjil dan bagian kedua bernomer genap selanjutnya skor total dari masing-masing belahan itu dikolerasikan dengan rumus *product moment* sebagaimana menghitung validitas. Koefisien kolerasi yang diperoleh tersebut dimasukan kedalam rumus Spearman-Brown sebagai berikut :

$$R^{sb} = \frac{2r^{pm}}{1+r^{pm}}$$

Keterangan :

$R^{sb}$  : Reabilitas

$r^{pm}$  : Koefisien kolerasi product moment

Kuesioner dinyatakan reliable apabila nilai  $r^{sb}$  hasil perhitungan lebih besar daripada nilai r dalam tabel pada  $\alpha = 5\%$ .

## 3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

### 3.8.1 Uji Normalitas Sampel

Uji normalitas sampel menurut Anwar Sanusi (2011) uji distribusi data yang akan dianalisis, apakah normal atau tidak sehingga dapat digunakan dalam analisis parametric. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah jumlah sampel yang diambil sudah representatif atau belum. sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari sejumlah sampel bisa dipertanggung jawabkan. Dalam penelitian ini peneliti dibantu dengan program SPSS versi 21.

Prosedur pengujian :

1. Rumusan hipotesis :

$H_0$  : Data berasal dari populasi berdistribusi normal.

$H_1$  : Data berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal.

2. Kriteria pengambilan keputusan :

Apabila  $Sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak (distribusi sampel tidak normal).

### 3.8.2 Uji Linieritas

Uji linieritas adalah untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linier. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis kolerasi ataupun regresi linier Sugiyono (2014). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan bantuan SPSS versi 21 dengan menggunakan tabel annova atau sering disebut *Test For linearity*.

1. Rumusan Hipotesis :

Ho : Model regresi berbentuk linier

Ha : Model regresi tidak berbentuk linier

2. Kriteria pengambilan keputusan yaitu :

Jika probabilitas (Sig) > 0,05 maka H0 diterima.

Jika probabilitas (Sig) < 0,05 maka H1 ditolak.

3. pengujian linieritas sampel dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution 21*)

### 3.8.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier atau variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya. Dalam analisis regresi berganda, yang diduga mempengaruhi variabel tergangungnya Sugiyono (2014). Pendugaan tersebut akan dapat dipertanggung jawabkan apabila tidak terjadinya hubungan yang linier diantaranya variabel independen.

Kriteria pengujian :

1. Ho : tidak terdapat hubungan antar variabel independen.

Ha : terdapat hubungan antar variabel independen.

2. Jika nilai VIF  $\geq 10$  maka ada gejala multikolinieritas.

Jika nilai VIF  $\leq 10$  maka tidak ada gejala multikolinieritas.

3. Jika nilai tolerance < 0,1 maka ada gejala multikolinieritas.

Jika nilai tolerance > 0,1 maka tidak ada gejala multikolinieritas.

Pengujian multikolinieritas dilakukan melalui program SPSS (statistical program and service solution).

### 3.9 Metode Analisis Data

Menurut Anwar Sanusi (2011) metode analisis data adalah mendeskripsikan teknik analisis apa yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, termasuk pengujiannya. Data yang dikumpulkan tersebut ditentukan oleh masalah penelitian yang sekaligus mencerminkan karakteristik tujuan studi apakah untuk eksplorasi, deskripsi, atau menguji hipotesis. Penelitian yang dilakukan sering melibatkan variabel yang berbeda-beda. Tergantung pada kompleksitas yang digarap. Demikian pula data yang dipakai, yakni menggunakan skala ukur yang berbeda antara satu peneliti dengan peneliti lainnya. Bahkan sering kali, skala ukur yang digunakan didalam satu penelitian berbeda terhadap sejumlah variabel. Oleh sebab itu, peneliti harus memilih metode statistik yang relevan untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan agar diperoleh kesimpulan yang logis. Relevan tidaknya metode statistik yang akan dipilih tersebut paling tidak ditentukan oleh tujuan studi dan skala ukur variabel penelitian.

#### 3.9.1 Regresi Linier Berganda

Menurut Anwar Sanusi (2011) dalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikator yaitu Promosi Jabatan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (Y) yang mempengaruhi lainnya maka dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS versi 21 persamaan umum yang digunakan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kepuasan Kerja

X1 : Promosi Jabatan

X2 : Motivasi Kerja

A : Konstanta

b1.b2 : Koefisien Regresi

### 3.10 Pengujian Hipotesis

#### 3.10.1 Uji t

Uji t dapat digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terkaitnya. Anwar Sanusi (2011). Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung, dengan t tabel atau melihat kolom signifikan pada masing-masing t hitung, proses uji t identik dengan uji f (dilihat perhitungan SPSS pada *coefficient regression full model/enter*).

##### 1. Pengaruh Promosi Jabatan (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Ho : Promosi Jabatan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Hotel Horison Lampung.

Ha : Promosi Jabatan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Hotel Horison Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

- a. Jika nilai t hitung  $>$  t tabel maka Ho ditolak
- b. Jika nilai t hitung  $<$  t tabel maka Ho diterima
- c. Jika nilai sig  $<$  0,05 maka Ho ditolak
- d. Jika nilai sig  $>$  0,05 maka Ho diterima

## 2. Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Ho : Motivasi Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Hotel Horison Lampung.

Ha : Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Hotel Horison Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

- a. Jika nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel maka Ho ditolak
- b. Jika nilai  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel maka Ho diterima
- c. Jika nilai sig  $<$  0,05 maka Ho ditolak
- d. Jika nilai sig  $>$  0,05 maka Ho diterima

### 3.10.2 Uji F

Uji f dapat juga disebut uji serentak atau uji model/uji anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan. Anwar Sanusi (2011).

### 3.11 Uji F : Promosi Jabatan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Ho : Promosi Jabatan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan Terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Karyawan Tetap Hotel Horison Lampung.

Ha : Promosi Jabatan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan Terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Karyawan Tetap Hotel Horison Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. Membandingkan hasil perhitungan  $f$  dengan kriteria sebagai berikut :
  - a. Jika nilai  $f$  hitung  $> f$  tabel maka  $H_0$  ditolak maka  $H_a$  diterima.
  - b. Jika nilai  $f$  hitung  $< f$  tabel maka  $H_0$  diterima maka  $H_a$  ditolak.
2. Menentukan nilai titik kritis untuk  $f$  tabel pada  $db_1 = k$  dan  $db_2 = n-k-1$
3. Menentukan dan membandingkan probabilitas ( $\text{sig}$ ) dengan nilai  $\alpha$  (0,05) dengan kriteria sebagai berikut.
  - a. Jika nilai  $\text{sig} < 0,5$  maka  $H_0$  ditolak.
  - b. Jika nilai  $\text{sig} > 0,5$  maka  $H_0$  diterima.
4. Menentukan kesimpulan dari hasil uji hipotesis.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Deskripsi Data**

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin usia dan jabatan.

##### **4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden**

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap Karyawan di Hotel Horison berjumlah 81 orang.

##### **4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

**Tabel 4.1**  
**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Laki-Laki	36	44,4%
Perempuan	45	55,6%
Jumlah	81	100%

*Sumber : Data diolah pada tahun 2019*

Dari tabel 4.1 karakter responden berdasarkan jenis kelamin di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu perempuan, artinya karyawan Hotel Horison yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan perempuan, yaitu sebanyak 45 atau 55,6%. (Lampiran 3)

#### 4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persentase
21-25 tahun	56	69,1%
26-30 tahun	21	25,9%
30-35 tahun	4	4,9%
Total	81	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Dari hasil tabel 4.2 karakter responden berdasarkan usia di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu usia 21-25 tahun, artinya karyawan Hotel Horison yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan yang berusia 21-25 tahun, yaitu sebanyak 56 orang atau 69,1%. (Lampiran 4).

#### 4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Promosi Jabatan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja yang disebarkan kepada 81 responden adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.3**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Promosi Jabatan(X1)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Perusahaan dapat memberikan penilaian yang tepat terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan.	11	13,6	53	85,4	17	21,0	0	0,0	0	0,0



8	Atasan selalu melibatkan bawahan dalam membuat keputusan.	20	24,7	43	53,1	15	18,5	3	3,7	0	0
9	Atasan selalu mengevaluasi pekerjaan bawahan.	27	33,3	32	39,5	19	23,5	3	3,7	0	0,0
10	Karyawan dituntut perusahaan untuk setia.	15	18,5	36	44,4	25	30,9	4	4,9	1	1,2
11	Loyalitas karyawan terhadap perusahaan sangat tinggi.	15	18,5	39	48,1	19	23,5	7	8,6	1	1,2
12	Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang loyal.	17	21,0	24	29,6	25	30,9	10	12,3	5	6,2

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.3 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan 9 yaitu Atasan selalu mengevaluasi pekerjaan bawahan, sebanyak 23 orang. Jawaban sangat tidak setuju terdapat pada pernyataan no 12 yaitu Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang loyal, sebanyak 5 orang. (Lampiran 5)

**Tabel 4.4**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X2)**

No.	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Perusahaan memberikan hadiah kepada karyawan yang berprestasi.	8	9,9	32	39,5	30	37,0	8	9,9	3	3,7
2	Karyawan menerima tunjangan kepada perusahaan.	7	8,6	38	46,9	25	30,9	9	11,1	2	2,5
3	Peralatan yang digunakan karyawan cukup lengkap dan canggih.	24	29,6	32	39,5	21	25,9	3	3,7	1	1,2
4	Perusahaan selalu menambah dan memperbarui fasilitas kerja	19	23,5	27	33,3	27	3,3	5	6,2	3	3,7
5	Prestasi kerja yang ada membuat kesempatan untuk memiliki jenjang karir yang lebih tinggi.	29	35,8	38	46,9	11	39,6	3	3,7	0	0,0
6	Perusahaan memberikan bonus	19	23,5	41	50,6	17	21,0	3	3,7	1	1,2

lebih besar kepada karyawan yang beprestasi.											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan 5 yaitu Besarnya Prestasi kerja yang ada membuat kesempatan untuk memiliki jenjang karir yang lebih tinggi, sebanyak 29 orang. Jawaban sangat tidak setuju terdapat pada pernyataan no 3, yaitu Peralatan yang digunakan karyawan cukup lengkap dan canggih, sebanyak 3 orang.(Lampiran 5).

**Tabel 4.5**

**Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

No	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pekerjaan saat ini sudah sesuai dengan kemampuan atau keahlian karyawan.	17	21,0	35	43,2	23	28,4	3	3,7	3	3,7
2	Pekerjaan saat ini sudah sesuai dengan pendidikan atau pengalaman kerja karyawan.	20	24,7	42	51,9	17	21,0	2	2,5	0	0,0

3	Pekerjaan didukung dengan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan.	19	23,5	35	43,2	23	28,4	3	3,7	1	1,2
4	Upah diberikan sudah sesuai berdasarkan tanggung jawab pekerjaan.	18	22,2	38	46,9	18	22,2	5	6,2	2	2,5
5	Upah sudah sesuai dengan pekerjaan.	25	30,9	33	40,7	17	21,0	6	7,4	0	0,0
6	Upah yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan karyawan.	21	25,9	37	45,7	18	22,2	5	6,2	0	0,0
7	Penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan.	12	14,8	31	38,3	27	33,3	9	11,1	2	2,5
8	Promosi diberikan untuk kenaikan jabatan perusahaan.	9	11,1	28	34,6	29	35,8	11	13,6	4	4,9
9	Perusahaan memberikankesempatan kepada karyawan untuk	11	13,6	33	40,7	18	22,2	13	16,0	6	7,4

	dipromosikan.										
10	Bekerja bersama tim mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis.	18	22,2	4	54,3	1	21,0	1	1,2	1	1,2
11	Rekan kerja mampu memberikan solusi ketika ada masalah kerja.	21	25,9	40	49,4	19	23,5	1	1,2	0	0,0
12	Rekan kerja mampu memberikan solusi ketika ada masalah kerja.	12	14,8	23	28,4	26	32,1	17	21,0	3	3,7

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pada no 5 yaitu Upah sudah sesuai dengan pekerjaan, sebanyak 25 orang. Jawaban tidak setuju terdapat pada pernyataan no 8 yaitu Promosi diberikan untuk kenaikan jabatan perusahaan., sebanyak 6 orang. (Lampiran 5).

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diuji cobakan pada responden. Dengan penelitian ini, uji validitas

untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi *SPSS 20*.

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

Item Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{table}$	Kondisi	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,463	0,218	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 2	0,488	0,218	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 3	0,588	0,218	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 4	0,397	0,218	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 5	0,511	0,218	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 6	0,642	0,218	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 7	0,592	0,218	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 8	0,498	0,218	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 9	0,637	0,218	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 10	0,510	0,218	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 11	0,486	0,218	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 12	0,320	0,218	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid

*Sumber : Data diolah pada tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji validitas variabel Beban Kerja (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Beban Kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,642 dan paling rendah 0,320. Dengan demikian seluruh item Promosi Jabatan dinyatakan valid. (Lampiran 6).

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi Kerja (X2)**

Item Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{table}$	Kondisi	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,706	0,218	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 2	0,615	0,218	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 3	0,796	0,218	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 4	0,812	0,218	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 5	0,563	0,218	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 6	0,623	0,218	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel Motivasi Kerja (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai lokasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,812 dan paling rendah 0,563 Dengan demikian seluruh item Motivasi Kerja dinyatakan valid. (Lampiran 6).

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepuasan Kerja (Y)**

Item Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{table}$	Kondisi	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,689	0,218	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 2	0,571	0,218	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 3	0,694	0,218	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 4	0,636	0,218	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 5	0,577	0,218	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 6	0,622	0,218	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 7	0,552	0,218	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 8	0,703	0,218	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid

Pernyataan 9	0,690	0,218	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 10	0,583	0,218	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 11	0,490	0,218	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 10	0,348	0,218	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan pada tabel 4.8 hasil uji validitas variabel Kepuasan Kerja (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kompetensi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,703 dan paling rendah 0,348. Dengan demikian seluruh item pernyataan kepuasan kerja dinyatakan valid. (Lampiran 6).

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka pengujian kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS 20. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.9**

**Daftar Interpretasi r**

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

Berdasarkan tabel 4.11 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien alpha chronbach	Koefisien r	Simpulan
Promosi Jabatan	0,722	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Motivasi Kerja	0,776	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Kepuasan Kerja	0,832	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.10 nilai cronbach's alpha variabel Promosi Jabatan (X1) sebesar 0,722 dengan tingkat reliabel tinggi, untuk variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,776 dengan tingkat reliabel tinggi, dan untuk variabel Kepuasan Kerja (Y) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,832 yang artinya tingkat reliabel Sangat tinggi.(Lampiran 7).

### 4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikansi. Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh hasilnya sebagai berikut.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja	0,426	0,05	Sig>Alpha	Linier
Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja	0,415	0,05	Sig>Alpha	Linier

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.11 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Promosi Jabatan (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,426 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima. Nilai signifikansi untuk variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,415 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima. Dengan demikian maka  $Sig > \alpha$  maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier. (Lampiran 8).

#### 4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *Variance Inflationfactor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Dalam penelitian ini uji multikolinieritas hanya menggunakan Regresi linier berganda pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Promosi Jabatan	1.000	1.000	Bebas gejala multikolieneritas
Motivasi Kerja	1.000	1.000	Bebas gejala multikolieneritas

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel Promosi Jabatan, dan Motivasi Kerja dari 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 yang artinya dari ketiga variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian ini. (Lampiran 9).

#### 4.4 Hasil Metode Analisis Data

##### 4.4.1 Hasil Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasilnya sebagai berikut.

**Tabel 4.13**

**Hasil Perhitungan Coefficients Regresi**

Variabel	Nilai regresi
Constant	26,517
Promosi Jabatan	0,280
Kepuasan Kerja	0,287

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2019*

Dari tabel 4.13 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program *SPSS 20*. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

$$Y = 26,517 + 0,280 X_1 + 0,287 X_2$$

a. Koefisien konstanta (Y)

Variabel Kepuasan Kerja sebesar 26,517 satu satuan jika jumlah variabel Promosi Jabatan, dan Motivasi Kerja tetap atau sama dengan nol (0).

b. Koefisien Promosi Jabatan (X1)

Jika jumlah Promosi Jabatan naik sebesar satu satuan maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0,280 satu satuan.

c. Koefisien Motivasi Kerja (X2)

Jika jumlah Motivasi Kerja naik satu satuan maka Kepuasan Kerja akan berkurang sebesar 0,287 satu satuan.

Berdasarkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai beta. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja (Y) karena diperoleh nilai beta sebesar 0,280.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Model Summary**

Variabel	R (korelasi)	Rsquares (koefisien determinasi)
Promosi Jabatan dan Kepuasan Kerja	0,271 <sup>a</sup>	0,073

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2019*

Dari tabel 4.14 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan *R Squares* sebesar 0,271 artinya variabel Promosi Jabatan (X1), dan Motivasi Kerja (X2) mempengaruhi Kepuasan Kerja (Y) sebesar 62,4% dan sisanya 37,6% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R menunjukkan arah hubungan antara Promosi Jabatan (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (Y) adalah positif artinya jika Promosi Jabatan (X1), Motivasi Kerja (X2) naik maka Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat. (Lampiran 10).

## 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

### 4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut.

**Tabel 4.15**  
**Hasil Perhitungan Coefficients<sup>a</sup>**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Kondisi	Keterangan
Promosi Jabatan	0,00	0,05	Sig<alpha	2.448	1,990	t <sub>hitung</sub> > t <sub>tabel</sub>	Ho ditolak
Kepuasan Kerja	0,00	0,05	Sig<alpha	2.498	1,990	t <sub>hitung</sub> > t <sub>tabel</sub>	Ho ditolak

Sumber: Hasil data diolah tahun 2019

### 1. Pengaruh Promosi Jabatan (X<sub>1</sub>) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada Promosi Jabatan (X<sub>1</sub>) diperoleh nilai t<sub>hitung</sub> sebesar 2,448 sedangkan nilai t<sub>tabel</sub> dengan dk (dk=85-2=83) adalah 1,990 jadi t<sub>hitung</sub> (2,448) > t<sub>tabel</sub> 1,990) dan nilai sig (0,00) < alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga di simpulkan bahwa Promosi Jabatan (X<sub>1</sub>) secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di Hotel Horison Lampung. (Lampiran 10).

### 2. Pengaruh Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada variable Motivasi (X<sub>2</sub>) diperoleh nilai t<sub>hitung</sub> sebesar 2,498 sedangkan nilai t<sub>tabel</sub> dengan dk (dk=85-2=83) adalah 1,990 jadi t<sub>hitung</sub> (2,498) > t<sub>tabel</sub> (1,990) dan nilai sig (0,00) < alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) di Hotel Horison Lampung. (Lampiran 10)

## 4.5.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji F**

Variabel	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	Kondisi	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Promosi Jabatan dan Motivasi Kerja	3,390	3,11	F <sub>hitung</sub> > F <sub>tabel</sub>	0,000	0,05	Sig < Alpha	Ho ditolak dan Ha diterima

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2019*

Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel Promosi Jabatan (X1), dan Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) secara bersama-sama. Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar  $k - 1$  yaitu jumlah variabel dikurangi 1. Untuk derajat kebebasan digunakan  $n-k$ , yaitu jumlah sampel dikurangi dengan jumlah variabel. Jumlah variabel ada 3 yaitu X1, X2 dan Y sedangkan jumlah sampel = 81. Jadi derajat kebebasan pembilang  $3 - 1 = 2$  dan derajat kebebasan penyebut sebesar  $81 - 2 = 79$  dengan taraf nyata 5% sehingga diperoleh  $f_{tabel}$  sebesar 3,11 dan  $f_{hitung}$  3,390.

Berdasarkan hasil analisis data, maka diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 3,390 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,11. Dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, dan  $H_a$  diterima. Sedangkan dilihat dari probabilitas hitung adalah 0,00 yaitu  $< 0,05$  maka keputusannya juga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh antara Promosi Jabatan (X1), Motivasi Kerja (X2) secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y) di Hotel Horison Lampung. (Lampiran 10)

## 4.6 Pembahasan

### 4.6.1 Pembahasan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan dari faktor Promosi Jabatan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di Hotel Horison Lampung.

Hal ini didukung oleh nilai  $t$  hitung Kepuasan Kerja karyawan sebesar 2,448. Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja mempunyai kaitan yang kuat dalam instansi yaitu untuk mengurangi terjadinya kesalahan dalam bekerja yang terjadi di Hotel Horison Lampung. Promosi Jabatan adalah Promosi jabatan adalah pemimpinan adalah menaikan jabatan karyawan satu tingkat lebih tinggi dari jabatan semulanya dari menerima kekuasaan serta tanggung jawab lebih besar dari tanggung jawab sebelumnya, setelah karyawan yang bersangkutan melalui proses evaluasi ke level yang lebih tinggi.

#### **4.6.2 Pembahasan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Dari hasil pengujian hipotesis di dapatkan hasil Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sehingga semakin baik disiplin kerja karyawan pada Promosi Jabatan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di Hotel Horison maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja di Hotel Horison. Hal ini didukung oleh nilai  $t$  hitung Kepuasan Kerja sebesar 2,498. Hal ini juga di dukung oleh teori Menurut Menurut Pandi Afandi (2016)., menyatakan bahwa Kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya, kepuasan kerja karyawan memiliki dampak yang penting bagi dalam meningkatkan motivasi kerja. Pada dasarnya kepuasan kerja kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

#### **4.6.3 Pembahasan Promosi Jabatan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan dari faktor Promosi Jabatan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Hotel Horison. Hal ini didukung oleh nilai  $f$  hitung kepuasan kerja karyawan sebesar 3,390. Promosi dan Motivasi Kerja mempunyai kaitan yang kuat dalam instansi yaitu untuk mengurangi terjadinya penurunan Kepuasan Kerja yang terjadi di Hotel Horison. Disiplin kerja yang ada di instansi masih kurang baik dengan kurangnya kepuasan bekerja dari karyawan dalam menjalankan tanggung jawab, berpengaruh dalam menentukan Kompensasi meskipun tidak menjadi satu-satunya syarat utama dalam penentuan indikator Kepuasan Kerja. Dengan demikian, jika karyawan dapat meningkatkan variabel Motivasi maka akan berdampak dalam peningkatan kepuasan kerja, dengan kata lain semakin meningkatnya kompensasi maka akan ada peningkatan kepuasan kerja. Dengan demikian, jika karyawan dapat memperbaiki atau meningkatkan dan mengefektifkan variabel promosi jabatan dan meningkatkan variabel kompensasi maka akan berdampak dalam peningkatan kepuasan kerja, dengan kata lain semakin efektif meningkatnya Promosi Jabatan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di Hotel Horison Lampung.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Promosi Jabatan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada karyawan tetap Hotel Horison Lampung. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan tetap Hotel Horison Lampung.
2. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan tetap Hotel Horison Lampung.
3. Mempengaruhi Promosi Jabatan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh simultan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan tetap Hotel Horison Lampung.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran kepada pihak Hotel Horison Lampung. sebagai berikut :

##### **5.2.1 Bagi Perusahaan**

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Promosi Jabatan memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Hal ini memberikan masukan yang positif ke pada pihak perusahaan dalam hal Promosi Jabatan terhadap karyawan. Dalam hal ini pimpinan atau manajemen Hotel Horison Lampung harus lebih memperhatikan persoalan Promosi Jabatan, dimana apabila Promosi Jabatan di penuhi dan selalu diadakan itu akan membuat

karyawan akan bekerja secara maksimal dan menghasilkan Kepuasan Kerja yang baik.

2. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pemberian motivasi kepada karyawan juga memiliki pengaruh terhadap peningkatan Kepuasan Kerja karyawan. Oleh karena itu, pimpinan Hotel Horison Lampung harus peka terhadap situasi apapun di lingkungan karyawan seperti keluhan mengenai kurangnya pemberian insentif dikarenakan jam kerja yang relatif tinggi maupun lembur atau jam kerja tambahan. Apabila perusahaan peka dan tanggap terhadap masalah tersebut dan memberikan yang menjadi hak karyawan dan memenuhi permintaan karyawan, karyawan akan bekerja dengan baik dan Kepuasan Kerja karyawan akan meningkat.

### **5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya**

Apabila skripsi ini dipakai dan digunakan sebagai bahan referensi disarankan agar dapat menambah atau memperdalam ruang lingkup penelitian melalui literatur-literatur yang lebih lengkap tentang Promosi Jabatan, Dan Motivasi Kerja dalam meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2016. "Concept & Indicator". Yogyakarta: Deepublish.
- Sanusi, Anwar. 2011. "Metode Penelitian Bisnis". Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2015. "Metode Pemilihan Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)". Bandung: Alfabeta.
- Perdana, Pulung. 2010. "Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Panghegar Bandung". Di akses dari <https://www.e-jurnal.com/2013/12/pengaruh-kompensasi-finansial-promosi.html>. (Di akses 8 April 2019)
- Astuti, Juli, Ayu, Ketut, Ni dan Sudharman, Nyoman, I. 2012. "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan dan Kinerja karyawan Pada Hotel Bakung's Beach Cottage Kuta-Bali". Di akses dari <https://www.e-jurnal.com/2013/11/pengaruh-kompensasi-dan-motivasi.html>. (Di akses 8 April 2019).
- Setiawan, Oki, Wayan, I dan Sariyathi, Ketut, Ni. 2010. "Pengaruh Kompensasi Finansial, Promosi Jabatan, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada Parigata Resort Bali". Di akses dari <https://www.e-jurnal.com/2013/12/pengaruh-kompensasi-finansial-promosi.html>. (Di akses 8 April 2019).
- Tjandra, Nelfan, Devin dan Setiawati, Meilinda. 2014. "Analisis pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan Food and Bavarage Hotel Surabaya". Di akses dari <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-perhotelan/article/view/1458>. (Di akses 8 April 2019).

Gijoh, Rienly. 2013. “ Motivasi, Kompetensi dan Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan Outsourching pada Hotel Sintensa Peninsula Manado”. Di akses dari <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-perhotelan/article/view/1458>. (Di akses 8 April 2019).

## Lampiran 1



No.

## KUESIONER PENELITIAN

Dalam rangka penyelesaian penelitian untuk keperluan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Promosi Jabatan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tetap Hotel Horison Lampung”**.

Bersama ini saya,

Nama : Deswanda Ardika

NPM : 1412110185

Email : Deswandaardika95@gmail.com

Fakultas/Jurusan : Ekonomi / Manajemen IIB Darmajaya

Dosen Pembimbing : Betty Magdalena, S.Pd.,M.M

Memohon bantuan kepada Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner penelitian yang terlampir. Jawaban yang objektif akan sangat membantu penelitian ini. Semua jawaban akan dijaga kerahasiaannya dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penelitian.

Atas perhatian dan bantuannya saya ucapkan terimakasih.

## Format Pengisian Kuesioner

1. Jawablah pertanyaan yang diajukan dibawah ini dengan benar dan jujur.
2. Berilah tanda (√) pada salah satu jawaban yang paling benar.
3. Pertanyaan/ pernyataan harus dijawab semua.

### I. Identitas Responden

1. Nama responden :

2. Jenis Kelamin :  Laki-Laki       Perempuan

3. Usia :

a. 20<sup>th</sup> – 25<sup>th</sup>                                       c. 31<sup>th</sup> – 35<sup>th</sup>

b. 26<sup>th</sup> – 30<sup>th</sup>

4. Status Karyawan:

Karyawan Tetap                       Kontrak

5. Pendidikan :

Strata 1

Diploma 3

II. Berilah tanda ceklis (√) pada kolom yang sesuai dengan keadaan dan situasi anda saat ini.

SS                      : Sangat Setuju

S                        : Setuju

N                        : Netral

TS                      : Tidak Setuju

STS                    : Sangat Tidak Setuju

## 1. Promosi Jabatan (X<sub>1</sub>)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Perusahaan dapat memberikan penilaian yang tepat terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan.					
2.	Karyawan dituntut untuk menyelesaikan masalah dan pekerjaan dengan baik.					
3.	Karyawan diberi kesempatan untuk menyampaikan ide-ide perkembangan perusahaan.					
4.	Karyawan datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan.					
5.	Perusahaan memberikan sanksi tegas kepada karyawan yang melanggar peraturan.					
6.	Karyawan tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja.					
7.	Karyawan lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerja sama tim.					
8.	Atas selalu melibatkan bawahan dalam membuat keputusan.					
9.	Atasan selalu mengevaluasi pekerjaan bawahan.					
10.	Karyawan dituntut perusahaan untuk setia.					
11.	Loyalitas karyawan terhadap perusahaan sangat tinggi.					
12.	Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang loyal.					

## 2. Motivasi Kerja(X<sub>2</sub>)

NO	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Perusahaan memberikan hadiah kepada karyawan yang berprestasi.					
2.	Karyawan menerima tunjangan kepada perusahaan.					
3.	Peralatan yang digunakan karyawan cukup lengkap dan canggih.					
4.	Perusahaan selalu menambah dan memperbarui fasilitas kerja					
5.	Prestasi kerja yang ada membuat kesempatan untuk memiliki jenjang karir yang lebih tinggi.					
6.	Perusahaan memberikan bonus lebih besar kepada karyawan yang berprestasi.					

## 3. Kepuasan Kerja(Y)

NO	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Pekerjaan saat ini sudah sesuai dengan kemampuan atau keahlian karyawan.					
2.	Pekerjaan saat ini sudah sesuai dengan pendidikan atau pengalaman kerja karyawan.					
3.	Pekerjaan didukung dengan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan.					
4.	Upah diberikan sudah sesuai berdasarkan tanggung jawab pekerjaan.					
5.	Upah sudah sesuai dengan pekerjaan.					
6.	Upah yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan karyawan.					
7.	Penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan.					
8.	Promosi diberikan untuk kenaikan jabatan perusahaan.					

9.	Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk dipromosikan.					
10.	Bekerja bersama tim mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis.					
11.	Rekan kerja mampu memberikan solusi ketika ada masalah kerja.					
12.	Rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan.					

## Lampiran 2

### Data Hasil Pengumpulan Kuesioner Jawaban Responden

#### 1. Data Kuesioner Variabel Promosi Jabatan (X<sub>1</sub>)

No	Pertanyaan												Total _X1
	X1_P 1	X1_P 2	X1_P 3	X1_P 4	X1_P 5	X1_P 6	X1_P 7	X1_P 8	X1_P 9	X1_P 10	X1_P 11	X1_P 12	
1	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	2	40
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	57
3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	45
4	3	5	5	3	5	5	5	3	5	3	5	3	50
5	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	38
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
7	5	3	5	5	4	5	3	4	5	5	4	2	50
8	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	45
9	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	29
10	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	2	52
11	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	2	45
12	5	4	3	5	3	3	4	5	3	5	3	5	48
13	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	58
14	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	55
15	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	59
16	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	38
17	3	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	3	45
18	3	5	4	3	4	4	5	5	4	3	4	3	47
19	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	49
20	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	48
21	3	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	46

22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
23	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	3	52
24	3	3	4	3	4	4	3	5	4	3	4	4	44
25	4	5	3	3	3	3	5	4	3	3	3	4	43
26	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	48
27	3	4	3	3	5	3	4	4	5	3	5	4	46
28	4	3	5	3	5	4	3	3	5	3	5	4	47
29	4	3	3	5	3	3	3	4	5	5	3	3	44
30	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	1	42
31	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	1	47
32	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	1	48
33	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	2	52
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	45
35	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	45
36	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	44
37	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	51
38	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	3	51
39	3	3	4	3	4	4	3	5	4	4	4	2	43
40	4	5	3	3	3	3	5	4	3	4	3	3	43
41	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	3	2	44
42	3	4	3	3	5	3	4	4	5	4	3	5	46
43	4	3	5	3	5	4	3	3	5	5	4	4	48
44	4	3	3	5	3	3	3	4	5	5	4	4	46
45	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	5	48
46	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	50
47	4	4	5	4	4	5	4	4	5	2	3	4	48
48	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	3	5	52
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	46
50	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	43
51	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	5	46
52	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	50
53	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	2	50
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	46
55	3	4	3	3	4	4	5	2	4	3	4	5	44
56	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	44
57	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	44
58	3	3	4	3	4	4	3	5	4	3	5	4	45
59	4	5	3	3	3	3	5	4	3	5	4	5	47
60	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	2	5	49
61	3	4	3	3	5	3	4	4	5	4	4	4	46
62	4	3	5	3	5	4	3	3	5	4	3	4	46
63	4	3	3	5	3	3	3	4	5	5	3	5	46
64	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	5	48

65	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	49
66	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	2	3	47
67	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	3	4	51
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	46
69	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	47
70	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	5	45
71	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	52
72	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	54
73	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	5	3	45
74	3	3	4	4	5	4	3	3	3	3	5	3	43
75	4	4	5	5	4	4	3	2	2	1	4	3	41
76	4	4	4	5	4	3	3	3	3	2	2	3	40
77	4	4	4	5	3	3	3	3	4	4	4	3	44
78	5	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	44
79	4	4	4	4	5	5	3	3	3	3	3	3	44
80	5	5	4	4	4	3	2	2	2	2	4	2	39
81	3	3	4	4	4	3	1	3	3	4	1	1	34

## 2. Data Kuesioner Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)

No	Pertanyaan						Total_X2
	X2_P1	X2_P2	X2_P3	X2_P4	X2_P5	X2_P6	
1	4	5	5	4	5	5	28
2	4	4	5	5	5	5	28
3	4	4	5	5	5	5	28
4	4	4	5	5	5	5	28
5	5	5	3	4	3	3	23
6	4	4	4	4	5	5	26
7	4	4	4	4	5	5	26
8	3	3	3	3	3	3	18
9	4	4	4	4	3	3	22
10	4	4	4	4	3	3	22
11	4	4	3	4	4	4	23
12	3	4	4	4	3	4	22
13	4	5	4	4	3	4	24
14	4	4	4	3	3	3	21
15	4	4	4	2	2	2	18
16	4	4	4	3	3	4	22
17	4	4	4	4	2	2	20
18	5	4	5	4	3	4	25
19	4	5	5	5	2	5	26

20	4	4	4	4	5	4	25
21	4	3	5	5	2	5	24
22	5	3	5	5	5	4	27
23	5	5	3	4	3	2	22
24	5	5	4	5	4	4	27
25	3	5	2	4	3	3	20
26	4	5	3	4	3	3	22
27	5	5	4	5	5	3	27
28	3	3	3	4	2	2	17
29	3	4	3	4	3	4	21
30	5	4	4	3	2	2	20
31	5	5	4	4	3	3	24
32	4	4	4	4	4	4	24
33	3	4	4	4	4	4	23
34	3	4	4	4	4	4	23
35	4	5	5	5	5	5	29
36	4	3	5	5	5	5	27
37	4	4	4	4	4	4	24
38	4	4	4	4	4	4	24
39	5	5	5	5	5	5	30
40	5	5	5	5	5	5	30
41	3	4	4	5	4	4	24
42	3	4	5	4	5	4	25
43	3	3	3	5	3	4	21
44	2	3	3	2	4	4	18
45	3	4	4	3	5	5	24
46	1	2	1	1	4	4	13
47	3	4	2	2	4	4	19
48	3	4	3	3	5	5	23
49	1	3	2	1	4	3	14
50	2	4	3	4	3	4	20
51	4	4	4	4	4	4	24
52	3	4	3	3	4	4	21
53	3	3	3	3	4	4	20
54	3	3	3	3	4	4	20
55	3	3	3	3	4	4	20
56	4	4	4	4	5	5	26
57	4	4	4	4	5	5	26
58	3	3	3	3	4	4	20
59	3	3	3	3	4	4	20
60	5	5	5	5	5	5	30
61	4	4	4	4	5	5	26

62	5	5	5	5	4	4	28
63	4	5	4	4	4	3	24
64	3	4	5	4	4	5	25
65	1	3	4	2	4	4	18
66	3	3	4	2	4	3	19
67	5	3	4	5	4	4	25
68	4	5	5	4	5	4	27
69	4	4	3	3	4	3	21
70	4	4	3	3	4	3	21
71	4	4	3	3	4	3	21
72	5	5	4	4	5	4	27
73	5	5	4	4	5	4	27
74	4	4	3	3	4	3	21
75	4	4	3	3	4	3	21
76	5	5	5	5	5	5	30
77	4	4	4	4	5	4	25
78	5	4	4	4	4	5	26
79	3	4	5	3	4	4	23
80	4	4	4	4	4	4	24
81	3	3	4	4	4	3	21

### 3. Data Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja(Y)

No	Pertanyaan												Total_Y
	Y_P1	Y_P2	Y_P3	Y_P4	Y_P5	Y_P6	Y_P7	Y_P8	Y_P9	Y_P10	Y_P11	Y_P12	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	47
2	3	4	3	3	4	4	5	2	4	3	4	3	42
3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	40
4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	40
5	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	41
6	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	52
7	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	3	51
8	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	40
9	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	5	42
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
11	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	53
12	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	54
13	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	48
14	3	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	2	47
15	1	3	4	2	4	4	2	4	3	1	3	2	33

16	3	3	4	2	4	3	2	2	2	3	3	5	36
17	5	3	4	5	4	4	4	3	4	5	3	4	48
18	4	5	5	4	5	4	3	3	4	4	5	3	49
19	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2	43
20	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	44
21	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	44
22	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3	55
23	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	56
24	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	45
25	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	44
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	58
27	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	51
28	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	52
29	3	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	46
30	2	2	3	4	4	3	1	2	1	2	2	4	30
31	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	5	42
32	4	5	5	4	5	5	3	4	5	4	5	4	53
33	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	50
34	4	4	5	5	5	5	3	5	5	4	4	3	52
35	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	3	50
36	5	5	3	4	3	3	3	3	3	5	5	4	46
37	4	4	4	4	5	5	3	3	3	4	4	4	47
38	4	4	4	4	5	5	3	3	3	4	4	4	47
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
40	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	42
41	4	4	4	4	3	3	3	2	2	4	4	2	39
42	4	4	3	4	4	4	2	3	2	4	4	2	40
43	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3	4	2	39
44	4	5	4	4	3	4	2	3	2	4	5	2	42
45	4	4	4	3	3	3	2	4	2	4	4	2	39
46	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	2	34
47	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	44
48	4	4	4	4	2	2	4	3	3	4	4	3	41
49	5	4	5	4	3	4	3	4	4	5	4	4	49
50	4	5	5	5	2	5	3	4	5	4	5	5	52
51	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	1	45
52	4	3	5	5	2	5	5	4	4	4	3	2	46
53	5	3	5	5	5	4	4	5	4	5	3	2	50
54	5	5	3	4	3	2	2	1	1	5	5	2	38
55	5	5	4	5	4	4	3	2	2	5	5	3	47
56	3	5	2	4	3	3	3	2	1	3	5	1	35

57	4	5	3	4	3	3	3	2	2	4	5	3	41
58	5	5	4	5	5	3	3	3	3	5	5	4	50
59	3	3	3	4	2	2	1	1	1	3	3	2	28
60	3	4	3	4	3	4	2	3	1	3	4	4	38
61	5	4	4	3	2	2	3	4	2	5	4	4	42
62	5	5	4	4	3	3	3	2	2	5	5	5	46
63	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	46
64	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	43
65	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	43
66	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	55
67	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	51
68	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	45
69	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	46
70	5	5	5	5	5	5	3	3	2	5	5	3	51
71	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	3	54
72	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	48
73	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	1	46
74	3	3	3	5	3	4	4	3	3	4	5	2	42
75	2	3	3	2	4	4	4	1	4	4	4	3	38
76	3	4	4	3	5	5	5	3	5	4	3	2	46
77	1	2	1	1	4	4	4	1	3	4	4	3	32
78	3	4	2	2	4	4	4	2	4	5	4	2	40
79	3	4	3	3	5	5	5	3	5	4	3	3	46
80	1	3	2	1	4	3	4	3	1	4	3	3	32
81	2	4	3	4	3	4	2	3	2	4	3	3	37

**Lampiran 3 Data Output Hasil Uji Frekuensi Karakteristik Responden**

**Jenis\_Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	36	44.4	44.4	44.4
	Perempuan	45	55.6	55.6	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

## Lampiran 4 Hasil Jawaban Responden Berdasarkan Usia

### Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25Th	56	69.1	69.1	69.1
	26-30Th	21	25.9	25.9	95.1
	31-35Th	4	4.9	4.9	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

## Lampiran 5

### 1. Deskripsi Jawaban Responden Promosi Jabatan (X<sub>1</sub>)

#### X1\_P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	17	21.0	21.0	21.0
	Setuju	53	65.4	65.4	86.4
	Sangat Setuju	11	13.6	13.6	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

#### X1\_P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
	Cukup Setuju	19	23.5	23.5	24.7
	Setuju	48	59.3	59.3	84.0
	Sangat Setuju	13	16.0	16.0	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

#### X1\_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
	Cukup Setuju	18	22.2	22.2	23.5
	Setuju	39	48.1	48.1	71.6
	Sangat Setuju	23	28.4	28.4	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

**X1\_P4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	29	35.8	35.8	35.8
	Setuju	37	45.7	45.7	81.5
	Sangat Setuju	15	18.5	18.5	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

**X1\_P5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
	Cukup Setuju	13	16.0	16.0	17.3
	Setuju	49	60.5	60.5	77.8
	Sangat Setuju	18	22.2	22.2	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

**X1\_P6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
	Cukup Setuju	16	19.8	19.8	21.0
	Setuju	49	60.5	60.5	81.5
	Sangat Setuju	15	18.5	18.5	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

**X1\_P7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
	Tidak Setuju	3	3.7	3.7	4.9
	Cukup Setuju	21	25.9	25.9	30.9
	Setuju	43	53.1	53.1	84.0
	Sangat Setuju	13	16.0	16.0	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

**X1\_P8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	3.7	3.7	3.7

	Cukup Setuju	15	18.5	18.5	22.2
	Setuju	43	53.1	53.1	75.3
	Sangat Setuju	20	24.7	24.7	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

**X1\_P9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	3.7	3.7	3.7
	Cukup Setuju	19	23.5	23.5	27.2
	Setuju	32	39.5	39.5	66.7
	Sangat Setuju	27	33.3	33.3	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

**X1\_P10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
	Tidak Setuju	4	4.9	4.9	6.2
	Cukup Setuju	25	30.9	30.9	37.0
	Setuju	36	44.4	44.4	81.5
	Sangat Setuju	15	18.5	18.5	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

**X1\_P11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
	Tidak Setuju	7	8.6	8.6	9.9
	Cukup Setuju	19	23.5	23.5	33.3
	Setuju	39	48.1	48.1	81.5
	Sangat Setuju	15	18.5	18.5	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

**X1\_P12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	6.2	6.2	6.2
	Tidak Setuju	10	12.3	12.3	18.5
	Cukup Setuju	25	30.9	30.9	49.4

	Setuju	24	29.6	29.6	79.0
	Sangat Setuju	17	21.0	21.0	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

## 2. Deskripsi Jawaban Variabel Motivasi Kerja

**X2\_P1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	3.7	3.7	3.7
	Tidak Setuju	2	2.5	2.5	6.2
	Cukup Setuju	23	28.4	28.4	34.6
	Setuju	36	44.4	44.4	79.0
	Sangat Setuju	17	21.0	21.0	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

**X2\_P2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
	Cukup Setuju	17	21.0	21.0	22.2
	Setuju	43	53.1	53.1	75.3
	Sangat Setuju	20	24.7	24.7	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

**X2\_P3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
	Tidak Setuju	3	3.7	3.7	4.9
	Cukup Setuju	22	27.2	27.2	32.1
	Setuju	36	44.4	44.4	76.5
	Sangat Setuju	19	23.5	23.5	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

**X2\_P4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.5	2.5	2.5
	Tidak Setuju	5	6.2	6.2	8.6
	Cukup Setuju	18	22.2	22.2	30.9
	Setuju	38	46.9	46.9	77.8
	Sangat Setuju	18	22.2	22.2	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

**X2\_P5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	7.4	7.4	7.4
	Cukup Setuju	16	19.8	19.8	27.2
	Setuju	34	42.0	42.0	69.1
	Sangat Setuju	25	30.9	30.9	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

**X2\_P6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	6.2	6.2	6.2
	Cukup Setuju	18	22.2	22.2	28.4
	Setuju	37	45.7	45.7	74.1
	Sangat Setuju	21	25.9	25.9	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

**3. Deskripsi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja (Y)****Y\_P1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	3.7	3.7	3.7
	Tidak Setuju	3	3.7	3.7	7.4
	Cukup Setuju	23	28.4	28.4	35.8
	Setuju	35	43.2	43.2	79.0
	Sangat Setuju	17	21.0	21.0	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

**Y\_P2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.5	2.5	2.5
	Cukup Setuju	17	21.0	21.0	23.5
	Setuju	42	51.9	51.9	75.3
	Sangat Setuju	20	24.7	24.7	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

**Y\_P3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
	Tidak Setuju	3	3.7	3.7	4.9
	Cukup Setuju	23	28.4	28.4	33.3
	Setuju	35	43.2	43.2	76.5
	Sangat Setuju	19	23.5	23.5	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

**Y\_P4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.5	2.5	2.5
	Tidak Setuju	5	6.2	6.2	8.6
	Cukup Setuju	18	22.2	22.2	30.9
	Setuju	38	46.9	46.9	77.8
	Sangat Setuju	18	22.2	22.2	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

**Y\_P5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	7.4	7.4	7.4
	Cukup Setuju	17	21.0	21.0	28.4
	Setuju	33	40.7	40.7	69.1
	Sangat Setuju	25	30.9	30.9	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

**Y\_P6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	6.2	6.2	6.2
	Cukup Setuju	18	22.2	22.2	28.4
	Setuju	37	45.7	45.7	74.1
	Sangat Setuju	21	25.9	25.9	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

**Y\_P7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.5	2.5	2.5
	Tidak Setuju	9	11.1	11.1	13.6
	Cukup Setuju	27	33.3	33.3	46.9
	Setuju	31	38.3	38.3	85.2
	Sangat Setuju	12	14.8	14.8	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

**Y\_P8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	4.9	4.9	4.9
	Tidak Setuju	11	13.6	13.6	18.5
	Cukup Setuju	29	35.8	35.8	54.3
	Setuju	28	34.6	34.6	88.9
	Sangat Setuju	9	11.1	11.1	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

**Y\_P9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	7.4	7.4	7.4
	Tidak Setuju	13	16.0	16.0	23.5
	Cukup Setuju	18	22.2	22.2	45.7
	Setuju	33	40.7	40.7	86.4
	Sangat Setuju	11	13.6	13.6	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

**Y\_P10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
	Tidak Setuju	1	1.2	1.2	2.5
	Cukup Setuju	17	21.0	21.0	23.5
	Setuju	44	54.3	54.3	77.8
	Sangat Setuju	18	22.2	22.2	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

**Y\_P11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
	Cukup Setuju	19	23.5	23.5	24.7
	Setuju	40	49.4	49.4	74.1
	Sangat Setuju	21	25.9	25.9	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

**Y\_P12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	3.7	3.7	3.7
	Tidak Setuju	17	21.0	21.0	24.7
	Cukup Setuju	26	32.1	32.1	56.8
	Setuju	23	28.4	28.4	85.2
	Sangat Setuju	12	14.8	14.8	100.0
	Total	81	100.0	100.0	





Total_X1	Pearson Correlation	.463*	.488*	.588*	.397*	.511*	.642*	.592*	.498*	.637*	.510*	.486*	.320*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.004	
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81

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

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

## 2. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

		X2_P1	X2_P2	X2_P3	X2_P4	X2_P5	X2_P6	Total_X2
X2_P1	Pearson Correlation	1	.618**	.509**	.626**	.108	.037	.706**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.338	.745	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81
X2_P2	Pearson Correlation	.618**	1	.365**	.468**	.117	.063	.615**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.298	.576	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81
X2_P3	Pearson Correlation	.509**	.365**	1	.653**	.281*	.455**	.796**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000	.011	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81
X2_P4	Pearson Correlation	.626**	.468**	.653**	1	.183	.383**	.812**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.102	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81
X2_P5	Pearson Correlation	.108	.117	.281*	.183	1	.613**	.563**
	Sig. (2-tailed)	.338	.298	.011	.102		.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81
X2_P6	Pearson Correlation	.037	.063	.455**	.383**	.613**	1	.623**



Y_P5	Pearson Correlation	.114	.128	.274*	.179	.1	.607**	.459**	.427**	.516**	.157	.056	.117	.577**
	Sig. (2-tailed)	.309	.256	.013	.110		.000	.000	.000	.000	.162	.621	.296	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Y_P6	Pearson Correlation	.049	.076	.467**	.383**	.607**	.1	.450**	.438**	.575**	.069	.039	.178	.622**
	Sig. (2-tailed)	.667	.498	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.540	.727	.113	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Y_P7	Pearson Correlation	.134	.044	.115	.032	.459**	.450**	.1	.449**	.749**	.287*	.035	.019	.552**
	Sig. (2-tailed)	.234	.699	.306	.779	.000	.000		.000	.000	.009	.756	.868	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Y_P8	Pearson Correlation	.348**	.220*	.571**	.385**	.427**	.438**	.449**	.1	.599**	.181	.100	.149	.703**
	Sig. (2-tailed)	.001	.049	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.106	.375	.184	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Y_P9	Pearson Correlation	.204	.094	.364**	.140	.516**	.575**	.749**	.599**	.1	.192	.045	.195	.690**
	Sig. (2-tailed)	.067	.406	.001	.214	.000	.000	.000	.000		.086	.693	.080	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Y_P10	Pearson Correlation	.758**	.538**	.248*	.364**	.157	.069	.287**	.181	.192	.1	.545*	.078	.583**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.026	.001	.162	.540	.009	.106	.086		.000	.490	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Y_P11	Pearson Correlation	.562**	.854**	.232*	.376**	.056	.039	.035	.100	.045	.545*	.1	.047	.490**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.037	.001	.621	.727	.756	.375	.693	.000		.677	.000

	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Y_P1 2	Pearson Correlati on	.18 4	.03 6	.17 1	.12 0	.11 7	.17 8	.01 9	.14 9	.19 5	.078	.047	1	.348**
	Sig. (2- tailed)	.10 0	.75 3	.12 7	.28 6	.29 6	.11 3	.86 8	.18 4	.08 0	.490	.677		.001
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Total _Y	Pearson Correlati on	.68 9**	.57 1**	.69 4**	.63 6**	.57 7**	.62 2**	.55 2**	.70 3**	.69 0**	.583* *	.490* *	.348* *	1
	Sig. (2- tailed)	.00 0	.000	.000	.001									
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81

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

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

## Reliability Statistics (X1)

Cronbach's Alpha	N of Items
.722	12

## Reliability Statistics (X2)

Cronbach's Alpha	N of Items
.776	6

## Reliability Statistics (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
.832	12

## Lampiran 8 Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTAL_Y * TOTAL_X1	Between n Groups	(Combined)	656.011	24	27.334	.616	.903
		Linearity	221.378	1	221.378	4.992	.029
		Deviation from Linearity	434.634	23	18.897	.426	.986
	Within Groups		2483.569	56	44.349		
	Total		3139.580	80			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTAL_Y * TOTAL_X2	Between n Groups	(Combined)	653.561	24	27.232	.613	.905
		Linearity	229.833	1	229.833	5.177	.027
		Deviation from Linearity	423.728	23	18.423	.415	.989
	Within Groups		2486.019	56	44.393		
	Total		3139.580	80			

## Lampiran 9 Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Jumlah_X1	1.000	1.000
	Jumlah_X2	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Jumlah\_Y

## Lampiran 10 Hasil Uji Regresi Berganda

### Hasil Uji T

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	26.517	4.265		6.217	.000		
	TOTAL_X1	.280	.114	.266	2.448	.017	1.000	1.000

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	26.240	4.291		6.114	.000		
	TOTAL_X2	.287	.115	.271	2.498	.015	1.000	1.000

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

### Hasil Uji F

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	251.101	2	125.551	3.390	.039 <sup>b</sup>
	Residual	2888.479	78	37.032		
	Total	3139.580	80			

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL\_X2, TOTAL\_X1

## Lampiran 11

### R Tabel

DF = n-2	Tingkat Signifikansi Untuk Uji 1 arah				
	0,05	0,025	0,001	0,005	0,0005
	Tingkat Signifikansi Untuk Uji 2 arah				
	<b>0,1</b>	<b>0,05</b>	<b>0,02</b>	<b>0,01</b>	<b>0,001</b>
1	0,9877	0,9969	0,9995	0,9999	1,0000
2	0,9000	0,9500	0,9800	0,9900	0,9990
3	0,8054	0,8783	0,9343	0,9587	0,9911
4	0,7293	0,8114	0,8822	0,9172	0,9741
5	0,6694	0,7545	0,8329	0,8745	0,9509
6	0,6215	0,7067	0,7887	0,8343	0,9249
7	0,5822	0,6664	0,7498	0,7977	0,8983
8	0,5494	0,6319	0,7155	0,7646	0,8721
9	0,5214	0,6021	0,6851	0,7348	0,8470
10	0,4973	0,5760	0,6581	0,7079	0,8233
11	0,4762	0,5529	0,6339	0,6835	0,8010
12	0,4575	0,5324	0,6120	0,6614	0,7800
13	0,4409	0,5140	0,5923	0,6411	0,7604
14	0,4259	0,4973	0,5742	0,6226	0,7419
15	0,4124	0,4821	0,5577	0,6055	0,7247
16	0,4000	0,4683	0,5425	0,5897	0,7084
17	0,3887	0,4555	0,5285	0,5751	0,6932
18	0,3783	0,4438	0,5155	0,5614	0,6788
19	0,3687	0,4329	0,5034	0,5487	0,6652
20	0,3598	0,4227	0,4921	0,5368	0,6524
21	0,3515	0,4132	0,4815	0,5256	0,6402
22	0,3438	0,4044	0,4716	0,5151	0,6287
23	0,3365	0,3961	0,4622	0,5052	0,6178
24	0,3297	0,3882	0,4534	0,4958	0,6074
25	0,3233	0,3809	0,4451	0,4869	0,5974
26	0,3172	0,3739	0,4372	0,4785	0,5880
27	0,3115	0,3673	0,4297	0,4705	0,5790
28	0,3061	0,3610	0,4226	0,4629	0,5703
29	0,3009	0,3550	0,4158	0,4556	0,5620

30	0,2960	0,3494	0,4093	0,4487	0,5541
31	0,2913	0,3440	0,4032	0,4421	0,5465
32	0,2869	0,3388	0,3972	0,4357	0,5392
33	0,2826	0,3338	0,3916	0,4296	0,5322
34	0,2785	0,3291	0,3862	0,4238	0,5254
35	0,2746	0,3246	0,3810	0,4182	0,5189
36	0,2709	0,3202	0,3760	0,4128	0,5126
37	0,2673	0,3160	0,3712	0,4076	0,5066
38	0,2638	0,3120	0,3665	0,4026	0,5007
39	0,2605	0,3081	0,3621	0,3978	0,4950
40	0,2573	0,3044	0,3578	0,3932	0,4896
41	0,2542	0,3008	0,3536	0,3887	0,4843
42	0,2512	0,2973	0,3496	0,3843	0,4791
43	0,2483	0,2940	0,3457	0,3801	0,4742
44	0,2455	0,2907	0,3420	0,3761	0,4694
45	0,2429	0,2876	0,3384	0,3721	0,4647
46	0,2403	0,2845	0,3348	0,3683	0,4601
47	0,2377	0,2816	0,3314	0,3646	0,4557
48	0,2353	0,2787	0,3281	0,3610	0,4514
49	0,2329	0,2759	0,3249	0,3575	0,4473
50	0,2306	0,2732	0,3218	0,3542	0,4432
51	0,2284	0,2706	0,3188	0,3509	0,4393
52	0,2262	0,2681	0,3158	0,3477	0,4354
53	0,2241	0,2656	0,3129	0,3445	0,4317
54	0,2221	0,2632	0,3102	0,3415	0,4280
55	0,2201	0,2609	0,3074	0,3385	0,4244
56	0,2181	0,2586	0,3048	0,3357	0,4210
57	0,2162	0,2564	0,3022	0,3328	0,4176
58	0,2144	0,2542	0,2997	0,3301	0,4143
59	0,2126	0,2521	0,2972	0,3274	0,4110
60	0,2108	0,2500	0,2948	0,3248	0,4079
61	0,2091	0,2480	0,2925	0,3223	0,4048
62	0,2075	0,2461	0,2902	0,3198	0,4018
63	0,2058	0,2441	0,2880	0,3173	0,3988
64	0,2042	0,2423	0,2858	0,3150	0,3959

65	0,2027	0,2404	0,2837	0,3126	0,3931
66	0,2012	0,2387	0,2816	0,3104	0,3903
67	0,1997	0,2369	0,2796	0,3081	0,3876
68	0,1982	0,2352	0,2776	0,3060	0,3850
69	0,1968	0,2335	0,2756	0,3038	0,3823
70	0,1954	0,2319	0,2737	0,3017	0,3798
71	0,1940	0,2303	0,2718	0,2997	0,3773
72	0,1927	0,2287	0,2700	0,2977	0,3748
73	0,1914	0,2272	0,2682	0,2957	0,3724
74	0,1901	0,2257	0,2664	0,2938	0,3701
75	0,1888	0,2242	0,2647	0,2919	0,3678
76	0,1876	0,2227	0,2630	0,2900	0,3655
77	0,1864	0,2213	0,2613	0,2882	0,3633
78	0,1852	0,2199	0,2597	0,2864	0,3611
79	0,1841	 <b>0,2185</b>	0,2581	0,2847	0,3589
80	0,1829	0,2172	0,2565	0,2830	0,3568
81	0,1818	0,2159	0,2550	0,2813	0,3547
82	0,1807	0,2146	0,2535	0,2796	0,3527
83	0,1796	0,2133	0,2520	0,2780	0,3507
84	0,1786	0,2120	0,2505	0,2764	0,3487
85	0,1775	0,2108	0,2491	0,2748	0,3468
86	0,1765	0,2096	0,2477	0,2732	0,3449
87	0,1755	0,2084	0,2463	0,2717	0,3430
88	0,1745	0,2072	0,2449	0,2702	0,3412
89	0,1735	0,2061	0,2435	0,2687	0,3393
90	0,1726	0,2050	0,2422	0,2673	0,3375
91	0,1716	0,2039	0,2409	0,2659	0,3358
92	0,1707	0,2028	0,2396	0,2645	0,3341
93	0,1698	0,2017	0,2384	0,2631	0,3323
94	0,1689	0,2006	0,2371	0,2617	0,3307
95	0,1680	0,1996	0,2359	0,2604	0,3290
96	0,1671	0,1986	0,2347	0,2591	0,3274
97	0,1663	0,1975	0,2335	0,2578	0,3258
98	0,1654	0,1966	0,2324	0,2565	0,3242
99	0,1646	0,1956	0,2312	0,2552	0,3226

100	0,1638	0,1946	0,2301	0,2540	0,3211
-----	--------	--------	--------	--------	--------

## Lampiran 12

### T Tabel

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948

58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	<b>1.99045</b>	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

## Lampiran 13

### F Tabel

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03

50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96
78	3.96	 <b>3.11</b>	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93