

JEMBATAN

JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS DAN TERAPAN

TAHUN X NOMOR 1, April 2013

**PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN FRONTLINER
TERHADAP EFEKTIVITAS PELAYANAN PADA PT BANK BTN
(BANK TABUNGAN NEGARA) TBK. CABANG PALEMBANG**
Retno Larasati, Yuliansyah M Diah, dan Rusmiati Sofyan

**ANALISIS RASIO KEUANGAN DAN PENDEKATAN DISKRIMINAN
ALTMAN Z-SCORE UNTUK MEMPREDIKSI TINGKAT
KEBANGKRUTAN PT BUMI RESOURCES TBK.**
Riris Endah Sayekti, Marlina Widiyanti, dan Taufik

**ANALISIS KOMPARATIF PENGARUH PEMBERIAN KREDIT
TERHADAP PROFITABILITAS PADA
BANK SYARIAH DAN BANK UMUM**
Widia Novita, Umar Hamdan AJ, dan Rasyid Hs Umrie

**PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN DI KANTOR WILAYAH DIRJEN PAJAK (DJP)
SUMSEL DAN KEPULAUAN BANGKA BELITUNG**
Rizki Andini, Badia Perizade, dan Agustina Hanafi

**ANALISIS BAURAN PEMASARAN RITEL TERHADAP POSITIONING
LOTTEMART WHOLESALE PALEMBANG
(STUDI KASUS PERBANDINGAN ANTARA LOTTEMART
WHOLESALE DENGAN INDOGROSIR PALEMBANG)**
Matias Andrianus S, Suhartini Karim, dan Dian Eka



**UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
JURUSAN MANAJEMEN**

JEMBATAN	TAHUN X	NOMOR 1	Halaman 01 -64	Palembang, April 2013	ISSN 0216-6836
----------	------------	------------	----------------	--------------------------	----------------

**PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN DI KANTOR WILAYAH DIRJEN PAJAK (DJP) SUMSEL DAN
KEPULAUAN BANGKA BELITUNG**

RIZKY ANDINI*, BADIA PERIZADE dan AGUSTINA HANAFI**
ALUMNI(*) dan DOSEN(**) FE MANAJEMEN UNSRI**

ABSTRAK

Purpose of this research is to know and analyze the effect of promotion on Job Satisfaction of employees in Kantor Wilayah Dirjen Pajak (DJP) Sumsel and Kepulauan Bangka Belitung. Sampling using census technic with a total population (employees) Kantor Wilayah Dirjen Pajak (DJP) Sumsel and Kepulauan Bangka Belitung totaling 91 employees. Respondents derived from distribution of questionnaires by 55 respondents. Variabel measurement in this research used Questionnaires Linkert Scale and the type of collected data is primary data. The collected data are treated using simple regression analysis.

The result showed that simple linear regression equation was obtained to $Y = 27.412 + 0.487 X$ and t value $10,199 > t$ table $1,673$. Based on these result indicated that job promotion has a positive and significant effect on job satisfaction of employees in Kantor Wilayah Dirjen Pajak (DJP) Sumsel and Kepulauan Bangka Belitung. Promotion policy can be maintained for a defined good promotional companies make employees feel satisfaction in their work and enhance their knowledge and job experience of the employees.

Keywords : Job Promotion and Job Satisfaction

I. PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Kantor Wilayah Dirjen Pajak (DJP) Sumsel dan Kepulauan Bangka Belitung sebagai adalah sebuah Direktorat Jenderal di bawah Kementerian Keuangan Indonesia yang mempunyai tugas merumuskan serta melaksanakan kebijakan dan standardisasi teknis di bidang perpajakan. Berdasarkan PER.01/PJ/2012, promosi karyawan pada Kantor Wilayah Dirjen Pajak (DJP) Sumsel dan Kepulauan Bangka Belitung diatur pada Bagian Kepegawaian Kantor Pusat DJP. Promosi yang dilakukan sebanyak 2 kali dalam 1 tahun yaitu bulan Januari dan Juli namun promosi juga dapat dilakukan dengan ketidaksesuaian jadwal yang ditetapkan sebab kebutuhan akan karyawan yang akan dipromosikan berbeda-beda. Dalam mempromosikan karyawannya, Kantor Wilayah Dirjen Pajak (DJP) Sumsel dan Kepulauan Bangka Belitung memiliki beberapa pertimbangan dalam penilaian untuk mempromosikan karyawannya yaitu Kinerja, Kepangkatan, Pendidikan dan Penilaian Atasan. Fenomena yang terjadi di perusahaan menyangkut promosi yang dilakukan. Hal ini tampak pada Daftar Nominatif Karyawan per November 2012 (lihat tabel 1.1). Per November 2012, karyawan masih menduduki hierarki jabatan yang tidak sesuai dengan pangkat dan pendidikan yang dimiliki karyawan.

Tabel 1.1
Daftar Nominatif Karyawan
Kantor Wilayah Dirjen Pajak (DJP) Sumsel dan Kepulauan Bangka Belitung
Per November 2012

No	Pangkat	Jabatan	Pendidikan
1	Pembina / IVa	Kepala Seksi	Magister Manajemen
2	Pembina / IVa	Pelaksana	Magister Manajemen
3	Penata Tk.1 / IIIId	Kepala Seksi	Sekolah Menengah Ekonomi Atas
4	Penata Muda Tk.I / IIIb	Penelaah Keberatan	Magister Manajemen
5	Penata Muda Tk.I / IIIb	Penilai PBB Pertama	Sarjana Ekonomi
6	Penata Muda / IIIb	Pelaksana	Sarjana Hukum

Sumber : SubBagian Kepegawaian

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, terlihat adanya karyawan yang masih menduduki jabatan yang tidak sesuai dengan pangkat dan latar belakang pendidikan yang dimiliki. Hal tersebut dapat terlihat dari karyawan yang memiliki jenjang kepangkatan yang tinggi dan tingkat pendidikan yang tinggi namun tidak menduduki jabatan yang sesuai pangkat dan pendidikannya. Sementara karyawan yang memiliki jenjang kepangkatan yang rendah, tingkat pendidikan yang rendah ternyata menduduki jabatan tersebut.

Dalam mempromosikan karyawannya, perusahaan juga mempunyai pertimbangan penilaian terhadap kompetensi karyawan yang akan dijadikan prasyarat dalam mempromosikan karyawan (lihat tabel 1.2). Karyawan dapat dipromosikan berdasarkan nilai dari masing-masing penilaian kompetensi. Karyawan yang dinilai mempunyai skor masing-masing dari setiap penilaian. Skor tersebut akan mempresentasikan kelayakan seorang karyawan untuk dipromosikan. Kelayakan karyawan untuk dipromosikan masih belum dinilai secara objektif. Hal ini dikarenakan seseorang tidak dapat dipromosikan jika skor penilaian dari atasan yang rendah walaupun nilai dari kinerjanya tinggi, kepangkatannya tinggi, pendidikan juga tinggi. Dalam hal ini atasan berperan penting di dalam memutuskan karyawan mana yang berhak dipromosikan.

Tabel 1.2
Penilaian (Scoring) terhadap Karyawan yang akan dipromosikan

Kriteria Penilaian	Karyawan A	Karyawan B	Karyawan C
Pendidikan (25 %)	90	85	70
Kinerja (25 %)	80	85	70
Kepangkatan (25 %)	90	95	90
Atasan (25 %)	90	95	70
Jumlah Score	350	360	300

Sumber : SubBagian Kepegawaian

Pada tabel 1.2 menunjukkan bahwa karyawan B layak untuk dapat dipromosikan karena memiliki nilai yang tertinggi diantara karyawan yang lainnya. Namun nilai yang tertinggi tidak cukup untuk menentukan seorang karyawan layak dipromosikan tetapi penilaian atasan juga memegang peranan yang cukup penting dan

berpengaruh terhadap pengambilan keputusan di dalam menentukan karyawan yang layak untuk dipromosikan.

Oleh karena itu, Promosi hendaknya dinilai berdasarkan asas keadilan dan objektivitas dengan begitu karyawan akan terdorong bekerja giat, bersemangat, berdisiplin dan berprestasi kerja sehingga sasaran perusahaan secara optimal dapat dicapai, Hasibuan (2005:107). Perusahaan yang berpegang pada asas keadilan dan objektivitas juga akan menguntungkan bagi pihak perusahaan. Hal ini dikarenakan perusahaan dapat secara tepat dalam menentukan karyawan yang layak untuk dipromosikan sehingga karyawan yang tepat sesuai keahlian dan latar belakang yang dimilikinya akan memberikan kontribusi yang maksimal bagi kelangsungan hidup perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Kantor Wilayah Dirjen Pajak (DJP) Sumsel dan Kepulauan Bangka Belitung”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang di atas, maka penulis di dalam melakukan penelitian ini merumuskan masalah sebagai berikut : Seberapa besar Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Kantor Wilayah Dirjen Pajak (DJP) Sumsel dan Kepulauan Bangka Belitung?.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah sebelumnya, maka tujuan penelitian adalah: Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Wilayah Dirjen Pajak (DJP) Sumsel dan Kepulauan Bangka Belitung.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini sebagai materi referensi untuk penelitian selanjutnya dan informasi bagi yang tertarik untuk melanjutkan masalah yang sama di kemudian hari.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini menjadi sumbangan pemikiran dan masukan bagi Kantor Wilayah Dirjen Pajak (DJP) Sumsel dan Kepulauan Bangka Belitung mengenai promosi dan kepuasan kerja karyawan yang ada pada perusahaan tersebut.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Promosi Jabatan

Setiap orang menginginkan dan mengharapkan promosi karena promosi dipandang sebagai pembuktian akan hasil pekerjaannya selama ini terhadap perusahaan atau atasan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya. Siagian (2008:170) mengemukakan bahwa promosi dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang menunjukkan prestasi kerja yang tinggi

dalam menunaikan kewajibannya dalam pekerjaan dan jabatan yang dipangkunya sekarang, sekaligus sebagai pengakuan atas kemampuan dan potensi yang bersangkutan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi dalam organisasi.

Menurut Hasibuan (2005:107) Promosi hendaknya dinilai berdasarkan asas keadilan dan objektivitas dengan begitu karyawan akan terdorong bekerja giat, bersemangat, berdisiplin dan berprestasi kerja sehingga sasaran perusahaan secara optimal dapat dicapai. Promosi yang dinilai atas asas-asas keadilan akan membuat karyawan merasa dihargai atas kinerjanya selama ini sehingga prestasi kerja karyawan juga akan ikut meningkat. Selain itu Promosi dapat terjadi tidak hanya bagi mereka yang menduduki jabatan manajerial akan tetapi juga bagi mereka yang pekerjaannya bersifat teknikal dan non manajerial, Siagian (2008:170).

2.2 Tujuan Promosi

Hasibuan (2005:113) mengemukakan bahwa tujuan promosi adalah sebagai berikut :

1. Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang semakin tinggi, dan penghasilan yang semakin besar.
2. Untuk memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja tinggi.
3. Untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi, dan memperbesar produktivitas kerjanya.
4. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan.
5. Karyawan yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat, semangat, kesenangan, dan ketenangannya dalam bekerja semakin meningkat sehingga produktivitas kerjanya juga meningkat.
6. Untuk menambah / memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan dan ini merupakan daya dorong bagi karyawan lainnya.

2.3 Kepuasan Kerja

kepuasan kerja adalah rasa kepuasan yang dimiliki oleh seseorang terhadap kegiatan yang dilakukannya di perusahaan. Namun kepuasan seseorang tidak hanya dapat diukur dari tugas yang dilakukannya tetapi dapat juga dari lingkungan kerja, imbalan yang diterima, kerjasama antar rekan kerja dan lain sebagainya.

2.4 Metode Pengukuran Kepuasan Kerja

Robbins & Judge (2009:108) menjelaskan bahwa ada dua pendekatan yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja adalah :

1. Penilaian tunggal
adalah meminta individu untuk merespons satu pertanyaan. Metode ini secara umum tidak begitu memakan waktu dan membebaskan para manajer agar mereka bisa membahas berbagai persoalan dan masalah lain di tempat kerja.
2. Nilai penyajian akhir
adalah mengidentifikasi elemen-elemen penting dalam suatu pekerjaan dan menanyakan perasaan karyawan tentang setiap elemen. Metode ini membantu manajer berfokus pada keberadaan masalah-masalah tersebut, membuatnya lebih mudah untuk menangani karyawan yang tidak bahagia serta menyelesaikan masalah dengan lebih

cepat dan akurat.

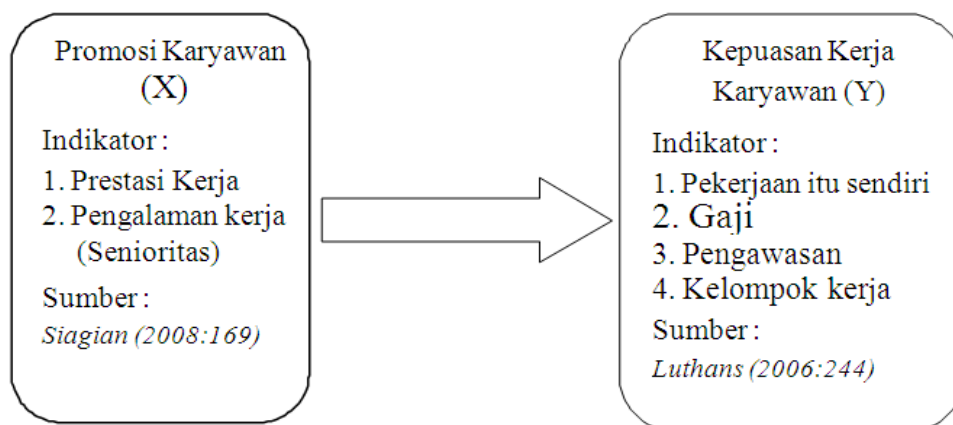
2.5 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Promosi Jabatan

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

1. Penghasilan yang dapat menjamin taraf hidup yang layak.
2. Pekerjaan yang memungkinkan mereka menunjukkan kemampuan kerjanya.
3. Status sosial yang relatif tinggi di dalam dan di luar organisasi.

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

2.6 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.7 Hipotesis

Berdasarkan masalah yang telah dibahas sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

III. METODE PENELITIAN

3.1. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian dilakukan pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak (DJP) Sumatera Selatan dan Kepulauan Bangka Belitung yang beralamat di Jalan Tasik Kambang Iwak Palembang. Yang menjadi objek dari penelitian ini adalah mengenai promosi jabatan dan kepuasan kerja karyawan di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak (DJP) Sumatera Selatan dan Kepulauan Bangka Belitung dan penelitian

dilakukan pada tahun 2012.

3.2. Rancangan Penelitian

Penelitian yang dilakukan bersifat Penelitian Konklusif-Deskriptif (Descriptive Conclusive Research). Penelitian Konklusif-Deskriptif adalah penelitian yang mendeskripsikan data yang mampu menggambarkan karakteristik dari objek penelitian, Kuncoro (2009:90).

3.3. Sumber Data

Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari Sub Bagian Kepegawaian dan kuesioner diisi oleh karyawan Kantor Wilayah Dirjen Pajak (DJP) Sumsel dan Kepulauan Bangka Belitung.

3.4 Populasi

Populasi adalah keseluruhan dari subjek / objek yang dijadikan penelitian. Dalam penelitian ini Kanwil DJP Sumsel dan Kep. Bangka Belitung memiliki unit kerja yang terdiri dari 13 KPP (Kantor Pelayanan Pajak), dan 13 KP2KP (Kantor Pelayanan, Penyuluhan dan Konsultasi Perpajakan) dan 1 Kanwil. Dari keseluruhan kantor tersebut memiliki karyawan yang berjumlah 952 orang. Namun penelitian ini hanya dilakukan pada Kanwil DJP Sumsel dan Kep. Bangka Belitung dengan jumlah karyawan sebanyak 91 orang.

Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) dengan jumlah seluruh populasi (karyawan) Kanwil Dirjen Pajak (DJP) Sumsel dan Kepulauan Bangka Belitung yang berjumlah 91 orang.

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Uji instrumen

a. Validitas

Umar (2003:101) menjelaskan bahwa validitas adalah pernyataan sampai sejauh mana data yang ditampung pada suatu kuesioner dapat mengukur apa yang ingin diukur.

b. Reliabilitas

Kuncoro (2009:175) berpendapat bahwa realibilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran). Realibilitas melihat sejauh mana pengukuran terhadap variabel dependen dan independen tidak rentan terhadap pengaruh yang ada dan konsisten dari variabel dependen dan independen.

3.7.2 Analisis Regresi Sederhana

Pada penelitian ini, teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier sederhana. Regresi linier sederhana adalah metode statistika yang digunakan untuk membentuk model hubungan antara variabel terikat (Y) dengan satu variabel bebas (X). Persamaan Regresi Linier sederhana:

$$Y = a + bX + e$$

dimana :

Y : Variabel Dependen (Kepuasan Kerja Karyawan)

X : Variabel Independen (Promosi Jabatan)

a : Nilai konstanta

b : Koefisien regresi

e : error

IV. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui tingkat kesahihan instrumen yang digunakan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan membandingkan r hitung dan r tabel. Nilai r hitung merupakan hasil korelasi jawaban responden terhadap masing-masing pertanyaan pada variabel promosi jabatan dan variabel kepuasan kerja dan hasil r hitung dapat dilihat pada *corrected item correlation*. Tingkat kevalidan indikator dalam kuesioner dapat diketahui apabila nilai r hitung > r tabel = valid dan r hitung < r tabel = tidak valid. Berikut ini hasil uji validitas dari setiap indikator pertanyaan per masing-masing variabel.

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Variabel Promosi Jabatan dan Kepuasan Kerja

No	Variabel	Indikator	Corrected Item- Total Correlation	r tabel	Keterangan
1	Promosi Jabatan	- Prestasi Kerja - Pengalaman Kerja (Senioritas)	0,535	0.265	Valid
			0,745		Valid
			0,469		Valid
			0,768		Valid
			0,722		Valid
			0,490		Valid
			0,852		Valid
			0,483		Valid
2	Kepuasan Kerja	- Pekerjaan itu sendiri - Gaji - Pengawasan - Kelompok kerja	0,587	0.265	Valid
			0,836		Valid
			0,610		Valid
			0,783		Valid
			0,890		Valid
			0,529		Valid
			0,640		Valid
			0,526		Valid

Sumber : Pengolahan Data Primer

4.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan suatu instrumen yang dapat dipercaya untuk digunakan sebagai pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas indikator kuesioner dapat dilihat dari nilai cronbach's alpha (α) yaitu apabila nilai cronbach's

alpha (α) lebih besar ($>$) dari 0,60 maka indikator yang digunakan pada kuesioner adalah reliabel, sedangkan apabila nilai cronbach's alpha (α) lebih kecil ($<$) dari 0,60 maka indikator yang digunakan pada kuesioner adalah tidak reliabel. Berikut ini hasil uji reliabilitas dari masing-masing variabel :

Tabel 4.2
Uji Reliabilitas Variabel Promosi Jabatan

Cronbach's Alpha	N of Items
,867	8

Sumber: Pengolahan Data Primer

Tabel 4.3
Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
,896	10

Sumber: Pengolahan Data Primer

Berdasarkan hasil uji reliabilitas maka nilai Cronbach's Alpha yang terdapat pada variabel promosi jabatan dan variabel kepuasan kerja lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator yang digunakan pada kuesioner dinyatakan reliabel atau dapat diandalkan.

4.2 Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel bebas dapat mempengaruhi variabel terikat. Dalam penelitian ini untuk melihat pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja di Kantor Wilayah Dirjen Pajak (DJP) Sumsel dan Kepulauan Bangka Belitung dapat dilihat pada nilai standardized coefficients hasil regresi antara promosi jabatan dan kepuasan kerja. Adapun hasil analisisnya dapat dilihat pada tabel 5.27 berikut ini :

Tabel 4.4
Hasil Analisis Regresi Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
Coefficients(a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		Std. Error
1 (Constant)	27,412	2,688		10,199	,000
Promosi Jabatan	,304	,075	,487	4,062	,000

a Dependent Variable : Kepuasan Kerja
Sumber : Pengolahan Data Primer

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 5.27, maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 27,412 + 0,487 X$$

Dimana :

Y = Kepuasan Kerja

X = Promosi Jabatan

Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan bahwa nilai konstanta sebesar 27,412 menjelaskan bahwa variabel kepuasan kerja tanpa dipengaruhi variabel promosi jabatan yaitu sebesar 27,412. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya pengaruh dari promosi jabatan, karyawan telah memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Nilai koefisien regresi promosi jabatan bernilai positif yaitu sebesar 0,487 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 (karena tanda positif) promosi jabatan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,487. Selanjutnya nilai t hitung sebesar 10,199 > nilai t tabel sebesar 1,673 dengan taraf sig $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga dengan tingginya pemberian kesempatan promosi maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat dan begitu pula sebaliknya.

4.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh variable independen (bebas) dapat menjelaskan variabel dependen (terikat). Hasil analisis korelasi dan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 5.28 berikut ini :

Tabel 4.5
Hasil Korelasi dan Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,487(a)	,237	,223	2,584

a Predictors: (Constant), Promosi Jabatan

Sumber : Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel 5.28 dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,487 yang berarti korelasi variabel promosi jabatan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,487. Hal ini menunjukkan korelasi antara variabel promosi jabatan dengan variabel kepuasan kerja cukup kuat. Nilai R^2 sebesar 0,237 menunjukkan bahwa variabel promosi jabatan mampu menjelaskan variabel kepuasan kerja sebesar 23,7%, sedangkan sisanya 76,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu kompensasi, budaya organisasi, komitmen kerja dan gaya kepemimpinan.

4.4 Uji F

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah variabel bebas (X) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (Y). Berikut ini tabel 5.29 yang menunjukkan hasil uji F :

Tabel 4.6
Uji F Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja
ANOVA(b)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	110,132	1	110,132	16,498	,000(a)
Residual	353,796	53	6,675		
Total	463,927	54			

a Predictors: (Constant), Promosi Jabatan

b Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel 5.29 didapat F hitung sebesar 16,498 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai Fhitung (16,498) > Ftabel (4,02) dan tingkat signifikansi atau probabilitas (0,000) < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa jawaban atas hipotesis penelitian yaitu variabel promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Kantor Wilayah Dirjen Pajak (DJP) Sumsel dan Kepulauan Bangka Belitung, peneliti berkesimpulan sebagai berikut : Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Kantor Wilayah Dirjen Pajak (DJP) Sumsel dan Kepulauan Bangka Belitung. Variabel promosi jabatan mempunyai kemampuan yang amat terbatas di dalam menjelaskan variabel kepuasan kerja.

5.2 Saran

Saran yang ingin dikemukakan peneliti dari hasil penelitian yang di dapat adalah sebagai berikut :

1. Kebijakan promosi dapat tetap dipertahankan karena kebijakan promosi yang ditetapkan perusahaan membuat karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja dan meningkatkan pengetahuan dan pengalaman kerja karyawan.
2. Kepuasan kerja antar karyawan hendaknya dapat diperhatikan oleh perusahaan. Hal ini dikarenakan komunikasi yang berjalan harmonis dan lingkungan kerja yang kompetitif antar sesama karyawan akan mendukung kinerja karyawan itu sendiri.
3. Penelitian mengenai kepuasan kerja hendaknya diteliti dengan menggunakan variabel lain sehingga dapat diketahui variabel yang sangat mempengaruhi kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Eds. Kesepuluh*. Jilid 1&2. Jakarta : PT. Indeks

- Hariandja, Marihot. 2006. “*Kepuasan Kerja*”.
http://repository.upi.edu/operator/upload//s_pem_0700774_chapter2.pdf
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta : Erlangga
- Muchtar, Arnold. 2012. Pengertian dari Job Satisfaction. Diambil pada tanggal 10 September 2012 dari <http://aboutmanajemen.blogspot.com>
- Pajak, Situs. 2012. Profil Kanwil. Diambil pada tanggal 10 Desember 2012 dari <http://www.kppmadyapalembang.pajak.go.id/Other/Profil/Kanwil>
- Pajak, Situs. 2012. Visi dan Misi Direktorat Jenderal Pajak. Diambil pada tanggal 10 Desember 2012 dari http://www.pajak.go.id/visi_dan_misi
- Prabu, Anwar. 2005. “Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim”. *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*, Vol. 3 No. 6 Desember 2005 pp1-25. <http://digilib.unsri.ac.id/download/Jurnal>
- Reza, Muhammad. 2008. Pengaruh Mutasi dan Promosi terhadap Pengembangan Karir Pegawai di Kejaksaan Tinggi Jawa Barat. Skripsi. Institut Pertanian Bogor. Bogor.
<http://repository.ipb.ac.id/bitstream/handle/123456789/18071/>
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2009. *Perilaku Organisasi*. Buku 1&2. Jakarta : Salemba Empat – Pearson Education, Inc
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Sudayat, Ridwan Iskandar. 2012. Promosi Jabatan. Diambil pada tanggal 4 Mei 2012 dari <http://google/search/promosijabatan>
- Sutarjo, Anggit. 2008. “Pengaruh Budaya Organisasi, Sistem Kompensasi, Promosi Jabatan, dan Profesionalisme terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank BRI Cabang Klaten. *Jurnal Excellent*, Vol.1 No.2 September 2008 pp 1-18. <http://e-journal.stie->

aub.ac.id/index.php/excellent/article/view/138/118

Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana

Sylvana. 2002. "Kepuasan Kerja".

http://digilib.unimed.ac.id/public/UNIMED_Master_23020_071188130047
Bab III.Pdf

Umar, Husein. 2003. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama

Usman, Husaini. 2010. *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan Eds.3*.
Jakarta : Bumi Aksara

Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja Edisi ketiga*. Jakarta : PT. Raja Grafindo
Persada

Wungu, Jiwo & Hartanto Brotoharsojo. 2003. *Tingkatkan Kinerja Perusahaan
Anda dengan Merit System*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

Wuryanto, Danu Adi. 2012. Analisis Pengaruh Promosi Jabatan, Persepsi
Keadilan Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja
Karyawan PT. Suara Merdeka Ekspres. Skripsi. Universitas Diponegoro.
Semarang. <http://eprints.undip.ac.id/35790/>