



**TINGKAT KEPUASAN PEGAWAI ATAS PELAKSANAAN PROMOSI
JABATAN PADA KANTOR BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN
DAERAH (BAPPEDA) KABUPATEN TAPANULI TENGAH**

Jeniusman Ahmad Hutagalung, Rahmayanti
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Sibolga/Tapanuli Tengah
(Naskah diterima: 1 Maret 2020, disetujui: 25 April 2020)

Abstract

This Thesis Research aims to determine the extent of employee satisfaction with the implementation of promotion in the office of the Regional Development Planning Agency (Bappeda) of Central Tapanuli Regency. The formulation of the problem in this study is how the level of employee satisfaction with the implementation of promotion in the office of the Regional Development Planning Agency (Bappeda) of Central Tapanuli Regency. The research design used was a quantitative analysis, in which the total population in this study were all employees in the Regional Development Planning Agency (Bappeda) of Central Tapanuli Regency totaling 67 and a sample of 45 people. Based on the results of the study showed that the relationship between job promotion and employee satisfaction is a very low category, where the calculation of correlation obtained 0.199. While the coefficient of determination is 4% while the remaining 96% can be influenced by other factors not discussed in this study. Simple linear regression obtained by the equation model $Y = 21.235 + 0.365 X$ shows the relationship between promotion and employee satisfaction toward positive. Tcount value is smaller than ttable or $1.334 \leq 1.68107$ then the hypothesis proposed is rejected. So it can be concluded that H_a was rejected and H_0 was accepted, namely there was no employee satisfaction with the promotion of position at the Regional Development Planning Agency (Bappeda) of Central Tapanuli Regency.

Keywords: Job Promotion and Employee Satisfaction

Abstrak

Penelitian Skripsi ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kepuasan pegawai atas pelaksanaan promosi jabatan pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Tapanuli Tengah. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana tingkat kepuasan pegawai atas pelaksanaan promosi jabatan pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Tapanuli Tengah. Desain penelitian yang digunakan adalah analisis kuantitaif, dimana jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Tapanuli Tengah berjumlah 67 dan sampel 45 orang. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan promosi jabatan terhadap kepuasan pegawai adalah kategori sangat rendah, dimana perhitungan korelasi diperoleh 0,199. Sedangkan koefisien determinasi diperoleh 4% sedangkan sisanya 96%

dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Regresi linear sederhana diperoleh model persamaan $Y = 21.235 + 0,365 X$ menunjukkan hubungan promosi jabatan terhadap kepuasan pegawai kearah positif. Nilai thitung lebih kecil dari pada ttabel atau $1.334 \leq 1.68107$ maka hipotesis yang diajukan ditolak kebenarannya. Sehingga dapat disimpulkan Ha ditolak dan Ho diterima yaitu tidak ada kepuasan pegawai dengan adanya promosi jabatan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Tapanuli Tengah.

Kata Kunci: Promosi Jabatan dan Kepuasan Pegawai

I. PENDAHULUAN

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan 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. Salah satu cara untuk mengembangkan tenaga kerja serta meningkatkan prestasi kerja agar dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien adalah dengan diadakannya promosi jabatan.

Pelaksanaan promosi jabatan dimaksud untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai agar mau bekerja dengan perilaku kerja yang baik sesuai dengan yang dikehendaki oleh instansi guna meningkatkan produktivitas kerja dan menjamin keberhasilan instansi tersebut

di dalam mencapai sasarannya, dimana harus terdapat keseimbangan antara faktor individu dan faktor organisasi yang menjadi tempat bagi pegawai tersebut bernaung dan bekerja. Apabila kinerja pegawai tinggi, maka dengan sendirinya akan berpengaruh pada kinerja instansi atau organisasi, dengan demikian instansi atau organisasi dapat bersaing dalam dunia kerja yang semakin ketat seperti sekarang ini. Masalah promosi jabatan tidak lepas dari perhatian seorang pimpinan atau atasan.

Seorang pemimpin dapat memberikan penghargaan untuk pelaksana kerja yang baik bahkan lebih baik dari sebelumnya dengan kenaikan jabatan, karena dengan adanya promosi jabatan yang diberikan seorang pimpinan atau atasan berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang, organisasi atau masyarakat dalam mencapai tujuannya.

Jabatan merupakan tanggung jawab yang diemban setiap pegawai untuk melaksana-

nakan tugas pekerjaannya. Promosi jabatan dalam suatu organisasi kerja dilakukan untuk memotivasi pegawainya untuk meningkatkan hasil kinerja yang dilakukan. Setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk di promosikan pada jabatan tertentu, apakah sebagai pimpinan puncak (*Top Manager*), kepala Bagian (*Midle manager*), atau kepala unit (*Unit manager*) yang pada dasarnya adalah membangun semangat dan kreativitas pegawai dalam bekerja. Promosi jabatan memfokuskan pendidikan, kemampuan dan pengalaman kerja untuk berprestasi. Jika elaborasi tersebut bersifat positif maka kemungkinan akan berdampak pada peningkatan kinerja, akan tetapi sebaliknya jika hasil elaborasinya negatif maka akan berdampak pada kemunduran yang akhirnya memerlukan pengembangan karir.

Berdasarkan hasil dari uraian diatas, maka penulis tetarik untuk mengadakan penelitian mengenai tingkat kepuasan pegawai atas pelaksanaan promosi kerja dan hasil penelitian dituangkan dalam skripsi dengan judul: Tingkat Kepuasan Pegawai atas Pelaksanaan Promosi Jabatan pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Tapanuli Tengah.

II. KAJIAN TEORI

Pengertian Promosi Jabatan

Promosi merupakan suatu motivasi yang dapat mendorong seseorang untuk berpartisipasi aktif dalam suatu perusahaan untuk menjadi lebih baik dan lebih maju dari posisi yang dimiliki saat ini. Promosi berperan penting bagi setiap karyawan dan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan, karena dengan adanya promosi menandakan bahwa adanya kepercayaan dan pengakuan dari perusahaan akan kemampuan dan kecakapan pegawai yang bersangkutan untuk menempati suatu jabatan yang lebih tinggi. Promosi adalah pemindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi disertai dengan wewenang, dan tanggung jawab yang lebih besar (Endang, 2010 : 84).

Promosi atau orang sering menyebutnya kenaikan jabatan/ kedudukan dan pangkat atau status jenjang seorang pegawai merupakan peningkatan dari seorang tenaga kerja atau pegawai pada suatu tugas yang lebih baik, dibanding dengan sebelumnya dari sisi tanggung jawab yang lebih besar, prestasi, fasilitas, status yang lebih tinggi, tuntutan kecakapan yang lebih tinggi, dan adanya penambahan upah atau gaji, serta tunjangan lainnya (Fathoni, 2006: 112).

Dengan demikian, promosi akan selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Selanjutnya promosi direalisasikan untuk memajukan pegawai. Adapun pegawai yang cakap dan memberikan prestasi besar harus dikembangkan. Oleh karena itu promosi harus dilakukan secara adil, yaitu dengan penilaian kecakapan secara objektif kepada pegawai yang akan dipromosikan (Manullang, 2005 : 109).

Tujuan dan Manfaat Promosi Jabatan

Menurut 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.

Menurut Endang, dkk, (2010: 84) manfaat promosi jabatan sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan
2. Untuk menciptakan persaingan yang sehat antar karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan
3. Untuk membina jenjang karir karyawan
4. Untuk mengembangkan kemampuan karyawan
5. Untuk mengisi formasi jabatan tententu dengan memanfaatkan sumber daya manusia dari dalam/ internal perusahaan
6. Sebagai jaminan bagi karyawan, bahwa setiap karyawan akan diberi kesempatan untuk maju.

Syarat-Syarat Promosi Jabatan

Adapun persyaratan untuk dapat diangkat dalam jabatan struktural menurut PP. 13

Tahun 2002, dan Keputusan Kepala BKN No. 13 Tahun 2002, adalah sebagai berikut :

1. Berstatus Pegawai Negeri Sipil. CPNS tidak dapat menduduki jabatan struktural karena masih dalam masa percobaan dan belum mempunyai pangkat. Anggota TNI dan POLRI tidak dapat menduduki jabatan struktural karena tidak berstatus sebagai PNS.
2. Serendah-rendahnya menduduki pangkat 1 (satu) tingkat dibawah jenjang pangkat yang ditentukan. PNS yang telah memiliki pangkat satu tingkat lebih rendah dari jenjang pangkat untuk jabatan struktural tertentu, dipandang telah mempunyai pengalaman dan/atau kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan jabatannya.
3. Memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan yang ditentukan
4. Semua unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun. Apabila setiap unsur yang yang dinilai sekurang-kurangnya bernilai baik dalam jangka waktu dua tahun terakhir, maka pegawai yang bersangkutan memenuhi salah satu persyaratan untuk dapat dipertimbangkan diangkat dalam jabatan struktural
5. Memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seseorang PNS berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya.
6. Sehat jasmani dan rohani. Secara fisik seorang PNS tidak dalam keadaan sakit, sehingga mampu melaksanakan tugas secara profesional, efektif dan efisien.
7. Disamping keenam persyaratan tersebut, perlu memperhatikan faktor-faktor sebagai berikut :
 - a. Senioritas dalam kepangkatan. Ini digunakan apabila ada dua PNS yang telah memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan struktural semuanya memiliki persyaratan yang sama.
 - b. Usia. Dalam menentukan prioritas dari aspek usia harus mempertimbangkan faktor pengembangan dan kesempatan yang lebih luas bagi PNS melaksanakan suatu jabatan struktural.
 - c. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Jabatan. Diklat kepemimpinan (Diklat-pim) merupakan pendidikan yang harus diikuti oleh PNS yang diangkat dalam jabatan struktural.

d. Pengalaman Jabatan dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam pengangkatan PNS dalam jabatan struktural. Apabila terdapat beberapa alon pejabat struktural, maka pegawai yang memiliki pengalaman lebih banyak dan memiliki korelasi jabatan yang akan diisi, lebih layak untuk dapat dipertimbangkan.

Jenis-Jenis Promosi

Selain merupakan salah satu bentuk pengembangan karyawan, promosi jabatan merupakan salah satu bentuk penghargaan atas prestasi karyawan. Dengan adanya program promosi jabatan tersebut diharapkan para karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja dan produktifitas secara optimal. Ada beberapa jenis promosi, seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2002 : 113)

1. Promosi Sementara (*Temporary promotion*)

Seorang karyawan dinaikkan jabatannya untuk sementara karena adanya kekosongan jabatan yang lowong yang harus segera diisi.

2. Promosi Tetap (*Permanen promotion*)

Seorang karyawan yang dipromosikan dari suatu jabatan ke suatu jabatan yang lebih tinggi karena karyawan telah memenuhi

syarat untuk dipromosikan. Sifat promosi ini adalah tetap.

3. Promosi Kecil (*Small Sale Promotion*)

Menaikkan jabatan seorang karyawan dari jabatan yang tidak sulit diindahkan ke jabatan yang sulit yang menuntut keterampilan tertentu, tetapi tidak disertai dengan peningkatan wewenang, tanggung jawab, dan gaji.

4. Promosi Kering (*Dry Promotion*)

Seorang karyawan dinaikkan jabatannya ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan pangkat, wewenang, dan tanggung jawab tetapi tidak disertai dengan kenaikan gaji atau upah.

Indikator Promosi Jabatan

Dalam penelitian ilmiah maka indikator penelitian ini selalu dimunculkan, karena dengan indikator ini akan dibuatkan kuesioner penelitian, Dalam penelitian ini Promosi Jabatan adalah merupakan variabel X atau variabel bebas yang mempengaruhi dimana indikatornya sebagaimana dikemukakan oleh Hasibuan (2012 : 111) yaitu :

1. Kejujuran

Pegawai harus jujur terutama pada dirinya sendiri dan orang lain. Perjanjian-perjanjian dalam menjalankan atau mengelola

jabatan tersebut, harus sesuai kata dengan perbuatannya.

2. Disiplin

Pegawai itu harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun kebiasaan. Disiplin pegawai sangat penting karena hanya dengan disiplin ini memungkinkan instansi dapat mencapai hasil yang optimal.

3. Prestasi Kerja

Pegawai itu mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggung jawabkan kualitas mampu kuantitas, dan dapat bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai itu dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alat-alat dengan baik.

4. Kerja Sama

Pegawai dapat bekerja sama secara harmonis dengan sesama pegawai, baik horizontal maupun vertikal dalam mencapai sasaran instansi. Dengan demikian akan tercipta suasana hubungan kerja yang baik diantara semua pegawai.

5. Kecakapan

Pegawai itu cakap, kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatan tersebut dengan baik. Pegawai harus

bisa bekerja secara mandiri dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik, tanpa mendapat bimbingan yang terus menerus dari atasannya.

6. Loyalitas

Pegawai itu harus loyal dalam membeleinstansi dari tindakan yang merugikan instansinya. Ini menunjukkan bahwa pegawai itu berpartisipasi aktif terhadap instansinya.

7. Kepemimpinan

Pimpinan harus mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerjasama secara efektif dalam mencapai sasaran instansi. Dengan demikian akan teripta suasana hubungan kerja yang baik di antara semua pegawai.

8. Komunikatif

Pegawai harus berkomunikasi secara efektif, dan mampu menerima atau mempersepsi informasi dari atasan maupun dari pegawai lainnya.

9. Pendidikan

Pegawai harus memiliki pengetahuan serta pendidikan formal yang sesuai dengan spesifikasi dari jabatannya.

Pengertian Kepuasan

Kepuasan adalah tingkat keadaan yang dirasakan seseorang yang merupakan hasil dari membandingkan produk yang dirasakan

dalam hubungannya dengan harapan seseorang (Arifin dan Rahayu, 2011). Kepuasan menurut Kamus Bahasa Indonesia adalah puas, merasa senang, perihal (hal yang bersifat kesenangan, kelegaan dan sebagainya). Kepuasan dapat diartikan sebagai perasaan puas, rasa senang dan kelegaan seseorang dikarenakan mengkomsumsi suatu produk atau jasa untuk mendapatkan pelayanan suatu jasa. Kepuasan adalah tingkat kepuasan seseorang setelah membandingkan kinerja atau hasil yang dirasakan dibandingkan dengan harapan (Kotler, 2005). Kepuasan adalah perasaan senang atau kecewa seseorang yang muncul setelah membandingkan antara persepsi / kesannya terhadap kinerja (atau hasil) suatu produk dan harapan-harapannya (Asmuji, 2012). Kepuasan adalah tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja/hasil yang dirasakannya dengan harapannya. Jadi, tingkat kepuasan merupakan fungsi dari perbedaan antara kinerja yang dirasakan dengan harapan (Supranto, 2011).

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Pegawai

Faktor-faktor yang memberikan kepuasan menurut (Blum Asad Mohammad, 2006 : 72) adalah :

1. Faktor Individual

Meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan.

2. Faktor Sosial

Meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan bereaksi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.

3. Faktor utama dalam pekerjaan

Meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju.

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

1. Kesempatan maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2. Keamanan Kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

3. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4. Perusahaan dan Manajemen.

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.

5. Pengawasan.

Sekaligus atasannya, supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turnover.

6. Faktor Intrinsik dari pekerjaan.

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7. Kondisi kerja.

Termasuk di sini kondisi kerja tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.

8. Aspek sosial dalam pekerjaan.

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidakpuas dalam bekerja

9. Komunikasi.

Komunikasi yang lancar antar pegawai dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi pegawainya

sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10. Fasilitas

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

Indikator Kepuasan

Sebagaimana telah diutarakan terdahulu bahwa dalam penelitian ini ada dua variabel dimana variabel Kepuasan atau variabel Y atau variabel terikat yang dipengaruhi dimana indikatornya sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2013 : 126) yaitu :

1. Kerja

Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas.

2. Pengawasan

Suatu proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut.

3. Upah

Hak pekerjaan atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai

imbalan kepada pegawai yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesempatan atau peraturan perundang- undangan.

4. Promosi

Suatu proses pemindahan pegawai dari satu jabatan kejabatan lain yang lebih tinggi yang selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi pula dari jabatan yang diduduki sebelumnya.

5. *Co-worker*

Rekan kerja yang ramah dan menyenangkan serta kepemimpinan yang baik dari pimpinan organisasi, berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada organisasi tersebut.

III. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini termasuk penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kuantitatif yang menguraikan dan memberikan penjelasan tentang hubungan antara variabel X (independent) sebagai variabel bebas yang mempengaruhi, variabel Y (dependent) sebagai variabel terikat yang dipengaruhi. Dimana yang menjadi variabel bebas adalah promosi jabatan dan variabel terikat adalah kepuasan pegawai. dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) sebanyak 45 orang .

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *Purposive Sampling*, menurut **Sugiyono, (2010 : 218)** *Purposive Sampling* adalah “teknik untuk menentukan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya bisa lebih representatif. Sesuai dengan pendapat di atas, maka penulis menentukan jumlah sampel penelitian seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) sebanyak 45 orang.

Teknik pengumpulan data yang penulis pergunakan dalam penelitian ini adalah Pengamatan (observasi) dengan mengadakan penelitian langsung kepada objek yang dibahas guna memperoleh data, Wawancara (Interview) mengadakan tanya jawab baik dengan pemimpin maupun bawahan yang dianggap dapat memberikan keterangan yang diperlukan dan Pengisian Kuesioner dengan daftar pertanyaan yang akan ditanyakan kepada responden.

Uji Coba Instrumen Data

1. Uji Validitas

Pengujian validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument, instrumen

yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan (mengukur) data itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. (Situmorang dan Lufti, 2012: 75). Sedangkan menurut Situmorang dan Lufti, (2012: 76) menyatakan validitas menunjukkan Sejauh mana suatu alat pengukuran itu dapat mengukur apa yang ingin diukur". Untuk menguji validitas, dilakukan dengan cara mengorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor totalnya. Masing-masing item (skor butir) dilihat korelasinya. "Skor butir yang valid apabila korelasinya $\geq 0,3$ maka butir instrumen tersebut dinyatakan valid atau memiliki validitas konstrukt yang baik". (Azwar, 2007 : 36).

2. Uji Realibilitas

Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat tersebut reliabel. Menurut Situmorang dan Lufthi, (2012: 79) reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Selanjutnya Suatu konstrukt atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> "0,60."$ (Nugroho 2011 : 32).

Uji Analisis Data

Sedangkan uji analisis data yang digunakan adalah:

1. Uji Korelasi

Uji korelasi (hubungan) pada dasarnya merupakan bentuk pendugaan parameter, untuk menafsirkan hubungan antara parameter populasi berdasarkan data sampel. Namun demikian, koefisien korelasi hanya menjelaskan seberapa kuat atau lemahnya hubungan antara variabel, berdasarkan data sampel yang di analisis.

Dimana sesuai dengan pendapat Pearson sebagaimana dikutip oleh **Arikunto, (2006: 302)**, untuk membuktikan adanya korelasi dinyatakan dengan koefisien korelasi yang dihitung dengan menggunakan rumus *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \Sigma XY - (\Sigma X) \cdot (\Sigma Y)}{\sqrt{(n \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2) \cdot (n \cdot \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2)}}$$

Besar kecilnya koefisien Korelasi itu terletak antara +1 dan - 1. Jika hasil perhitungan positif berarti korelasi variabel yang satu dengan yang lainnya kuat. Untuk mengetahui tinggi rendahnya koefisien korelasi, **Sugiyono (2012: 250)**, menyatakan pada tabel 3.3 berikut ini :

Tabel.1 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interpretasi Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,19	Korelasi Sangat Rendah
0,20 – 0,3	Korelasi Rendah
0,40 – 0,59	Korelasi Sedang
0,60 – 0,79	Korelasi Kuat
0,80 – 100	Korelasi Sangat kuat

2. Uji Determinasi

Untuk mengetahui pengaruh Insentif terhadap Produktivitas kerja karyawan, dapat dilakukan dengan menggunakan rumus perhitungan determinasi (r^2) dengan rumus sebagai berikut : $KD = r^2 \times 100\%$.

3. Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk maksud meramalkan bagaimana keadaan variabel dependent, apabila variabel independent dinaik-turunkan nilainya. Model persamaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : $Y = a + b X$. Untuk mengetahui nilai dari koefisien r “a” dan “b” dapat dilihat hasil software SPSS (Statistical Package For Social Science) pada tabel Unstandardized Coefficients.

4. Uji t (Uji Hipotesis)

Selanjutnya setelah diketahui nilai koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y, maka perlu dilakukan pengujian hipotesa dengan menggunakan rumus uji t. Menurut Sugiyono (2012:250) rumus uji t adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{R\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

IV. HASIL PENELITIAN

Analisis Deskriptif Responden

Data identitas responden mencakup distribusi data responden menurut usia, jenis kelamin, dan pendidikan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka identitas responden dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan Usia

Sesuai dengan tabel 2, dapat diketahui usia responden yang paling dominan pada usia 36-45 tahun sebanyak 18 orang (40%), sedangkan responden yang berusia 26-35 sebanyak 15 orang (33%), yang berusia 46 tahun-keatas sebanyak 10 orang (22%) dan yang usia 20-25 tahun sebanyak 2 orang (2%).

Tabel 2 Karakteristik Responden

Berdasarkan Usia

Usia / umur	Jumlah (orang)	Percentase (%)
20 – 25 Tahun	2 Orang	5%
26 – 35 Tahun	15 Orang	33%
36 – 45 Tahun	18 Orang	40%
46 Tahun-Keatas	10 Orang	22%
Jumlah	45	100%

Sumber: Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah (2019)

2. Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada tabel 3 tersebut menunjukkan bahwa responden yang paling banyak adalah

jenis kelamin laki-laki sebanyak 36 orang (80%) sedangkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 9 orang (20%).

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	36 orang	80%
2	Perempuan	9 orang	20%
Jumlah		45 orang	100%

Sumber: Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah (2019)

3. Berdasarkan pendidikan

Dari tabel di bawah ini dapat dilihat bahwa mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan Stara satu (S1) berjumlah 29 orang (64%) yang S2 yakni 7 orang (16%), yang DIPLOMA 3 orang (7%), sedangkan yang pendidikan SMA ada 6 orang (13%).

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
SLTA	6	13%
DIPLOMA	3	7%
S1	29	64%
S2	7	16%
Jumlah	45	100%

Sumber: Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah (2019)

Hasil Uji Instrument Data

1. Uji Validitas

Adapun hasil uji validitas variabel (X) Promosi Jabatan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini :

Tabel 5 Validitas butir pertanyaan

Variabel X (Promosi Jabatan)

	Corrected item-Total Correlation	r kritis	Validitas
Item 1	0,466	0,300	Valid
Item 2	0,526	0,300	Valid
Item 3	0,582	0,300	Valid
Item 4	0,396	0,300	Valid
Item 5	0,586	0,300	Valid
Item 6	0,323	0,300	Valid
Item 7	0,388	0,300	Valid
Item 8	0,323	0,300	Valid
Item 9	0,366	0,300	Valid
Item 10	0,304	0,300	Valid

Sumber : Pengolahan Data Program SPSS 25 for Windows

Berdasarkan data tabel 5 diatas dapat dilihat setiap pertanyaan variabel X (Promosi Jabatan) yang ditujukan pada kolom *corrected item-total* dari nilai r hitung lebih besar dari r kritis 0,300 dengan nilai terendah 0,304 dan nilai tertinggi 0,586. Dengan demikian keseluruhan butir pertanyaan variabel diatas dinyatakan valid dan memenuhi syarat alat ukur variabel promosi jabatan.

Adapun hasil uji validitas variabel (Y) kepuasan pegawai dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 6 berikut ini:

Tabel 6 Validitas butir pertanyaan**Variabel (Y) Kepuasan Pegawai**

	Corrected item-Total Correlation	r^{kritis}	Validitas
Item 1	0,753	0,300	Valid
Item 2	0,719	0,300	Valid
Item 3	0,690	0,300	Valid
Item 4	0,772	0,300	Valid
Item 5	0,734	0,300	Valid
Item 6	0,608	0,300	Valid
Item 7	0,626	0,300	Valid
Item 8	0,682	0,300	Valid
Item 9	0,728	0,300	Valid
Item 10	0,748	0,300	Valid

Sumber: Pengolahan Data Program SPSS 25 for Windows

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, dapat dilihat dari setiap pertanyaan variabel Y (kepuasan pegawai) yang ditujukan pada kolom *corrected item-total* dari nilai r hitung lebih besar dari r tabel 0,300 dengan nilai terendah 0,608 dan nilai tertinggi 0,772. Dengan demikian keseluruhan butir pertanyaan variabel diatas dinyatakan valid dan memenuhi syarat alat ukur variabel kepuasan pegawai

2. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas variabel pada penelitian ini menggunakan korelasi teknik Alpha

Cronbach. Kriteria reliabelnya butir pertanyaan adalah apabila nilai Cronbach Alpha > 0,6.

Tabel. 7 Uji Reliabilitas Variabel**Penelitian**

No	Variabel	Reliability Statistics		
		Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
1.	Promosi Jabatan	0,754	10	Reliabel
2.	Kepuasan Pegawai	0,922	10	Reliabel

Sumber : Pengolahan Data Program SPSS 25 for Windows

Nilai reliabilitas ditunjukkan pada Tabel 7 kolom *Cronbach's Alpha* sebesar 0,754 untuk variabel X (promosi jabatan) dan ini lebih besar dari 0,6 yang berarti seluruh butir pertanyaan variabel X (promosi jabatan) juga reliabel. Sedangkan untuk variabel Y (kepuasan pegawai), nilai reliabilitas menunjukkan angka sebesar 0,922 dan ini juga lebih besar dari 0,6 yang berarti seluruh butir pertanyaan variabel Y (kepuasan pegawai) juga reliabel. Dari hasil pengujian validitas dan reliabilitas, diketahui bahwa seluruh kuesioner baik pada variabel X (promosi jabatan) maupun variabel Y (kepuasan pegawai) ternyata valid dan reliabel, sehingga seluruh questioner dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut pada responden pegawai Badan Perencanaan

Pembangunan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.

Hasil Uji Analisis

1. Uji Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah ada korelasi antara promosi jabatan (variabel X) dan

kepuasan pegawai (variabel Y). Dari *output* pengolahan data dengan aplikasi SPSS diperoleh hasil sebagaimana tercantum dalam Tabel 8 berikut :

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Korelasi
Correlations

		Promosi Jabatan	Kepuasan Pegawai
Promosi Jabatan	Pearson Correlation	1	.199
	Sig. (2-tailed)		.189
	N	45	45
Kepuasan Pegawai	Pearson Correlation	.199	1
	Sig. (2-tailed)	.189	
	N	45	45

Sumber : Pengolahan Data Program SPSS 25for Windows

Dari Tabel 8 di atas diperoleh Korelasi antara promosi jabatan terhadap kepuasan pegawai adalah dengan nilai 0.199, artinya terdapat hubungan antara Variabel X (promosi jabatan) dengan Variabel Y (kepuasan pegawai) dan hubungan tersebut tergolong koefisien korelasi sangat rendah.

2. Uji Determinasi

Uji koefisien Determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi yang digunakan adalah nilai *R Square* dapat naik atau turun apabila satu Variabel Independen ditam-

bahkan ke dalam model. Berbeda dengan nilai r^2 yang pasti akan meningkat setiap tambahan satu variabel dependen, tidak peduli apakah variabel tersebut berhubungan secara signifikan terhadap variabel dependen. Nilai Koefisien Determinasi dapat dilihat pada tabel 9 Sebagai berikut :

Tabel 9 Hasil Uji KoefisienDeterminasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.199 ^a	.040	.017	9.163

a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan
b. Dependent Variable: Kepuasan Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan data program SPSS 25for windows

Berdasarkan tabel 9 dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. *R Square* sebesar 0,040 berarti 4% promosi jabatan dapat dipengaruhi oleh kepuasan pegawai. Sedangkan sisanya 96% dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
- b. Besarnya *Adjusted R* (Koefisien Determinasi) yang telah disesuaikan adalah 0,017
- c. *Standart Error of Estimated* artinya mengukur variasi dari nilai yang diprediksi. *Standart Error of Estimated* juga dapat disebut standar deviasi. Adapun *Standart Error of Estimated* dalam penelitian ini adalah 9,163. Semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik.

3. Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan tabel 10 pada kolom *Unstandardized Coefficients* diperoleh model per-

samaan regresi linear sederhana $Y = 21.235 + 0,365 X$ dapat dijelaskan konstanta sebesar 21.235, bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari promosi jabatan, maka nilai kepuasan pegawai adalah 21.235. Koefisien regresi sebesar 0,365 menyatakan setiap penambahan 1 (satu) skor atau nilai promosi jabatan akan memberikan peningkatan skor kepuasan pegawai 0,365 atau setiap peningkatan promosi jabatan sebesar 100%, maka kepuasan pegawai akan meningkat sebesar 36,5 %, hal ini berlaku jika diasumsikan variabel lain dalam penelitian ini konstan atau *ceteris paribus*.

4. Uji t / Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk membuktikan pernyataan yang telah dibuat sebelumnya diterima atau ditolak. Karena penelitian ini hanya memiliki 1 (satu) variabel bebas maka uji yang dilakukan adalah uji t (*Student*).

Tabel 10 Hasil Uji t (Uji Hipotesis)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	21.235	10.986		.1933	.060
	Promosi Jabatan	.365	.0274	.199	1.334	.189

Sumber : Hasil Pengolahan data program SPSS 25for windows

Dari Tabel 10 diatas, nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Setelah dibandingkan, diperoleh nilai $t_{hitung} 1,334$ lebih kecil dari nilai $t_{tabel} 1,68107$, Karena nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} , maka hipotesis

alternatif (Ha) ditolak kebenarannya. Sehingga dapat disimpulkan Ha ditolak dan Ho diterima yaitu tidak ada kepuasan pegawai dengan adanya promosi jabatan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabu-

paten Tapanuli Tengah. Disarankan kepada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Tapanuli Tengah hendaknya tetap berpedoman pada undang-undang dan syarat-syarat yang telah ditetapkan dalam arti tetap memberi promosi jabatan.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian penelitian tentang Tingkat Kepuasan Pegawai atas Pelaksanaan Promosi Jabatan pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Tapanuli Tengah sebagai berikut: Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hubungan antara promosi jabatan terhadap kepuasan pegawai adalah hubungan sangat rendah, dimana perhitungan koefisien korelasi diperoleh 0,1999. Hasil koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,040 atau 4% bahwa kepuasan pegawai dapat dipengaruhi oleh promosi jabatan sebesar 4%, Sedangkan sisanya 96% dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Berdasarkan regresi linear sederhana $Y = 21.235 + 0,365$ diperoleh model menunjukkan hubungan promosi jabatan terhadap kepuasan pegawai kearah positif. Nilai t_{hitung} lebih kecil dari pada t_{tabel} atau $1.334 \leq 1.68107$ maka hipotesis yang diajukan ditolak kebenarannya. Sehingga dapat disimpulkan H_a ditolak dan H_0 diterima

yaitu tidak ada hubungan kepuasan pegawai dengan adanya promosi jabatan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Tapanuli Tengah.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat Fathoni, 2006, *Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Rineka Cipta
- Akbar Hilal, 2017. *Pengaruh Promosi Dan Mutasi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Jasa marga (Persero) Tbk cabang Belmera*, Medan: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
- Arifin Z, 2012, *Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru*, Bandung: Rosda Karya
- Arikunto, Suharsimi, 2007, *Manajemen Penelitian*, Jakarta : Rineka Cipta
- As'ad, Mohammad, 2006, *Psikologi Industri*, Liberty : Yogyakarta
- Azwar, Saifuddin, 2007, *Metode Penelitian*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Departemen Pendidikan Indonesia, 2008, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka
- Endang, Sri, Sri Mulyani dan Suyetty, 2010. *Modul Memahami Prinsip-prinsip Penyelenggaraan Administrasi Perkantoran*, Jakarta : Erlangga

Hasibuan, Melayu S.P, 2002, **Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)**, Jakarta : PT Bumi Aksara

_____ Melayu, 2005, **Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah**, Jakarta : PT Bumi Aksara

Husein Umar, 2005, **Study Kelayakan Bisnis**, Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama

Kotler, Philip, 2005, **Prinsip-prinsip Pemasaran, Alih Bahasa Imam Nurmawan** Jakarta : Erlangga

Kuncoro, Mudrajad, 2009, **Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi**, Jakarta : Erlangga

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2013, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Bandung : Remaja Rosda Karya

Manullang, M, 2005, **Manajemen Personalia**, Jakarta : Ghalia Indonesia

Margono, 2004, **Metodologi Penelitian Pendidikan**, Jakarta : Rineka Cipta

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 13 Tahun 2002 dan Keputusan

Kepala BKN No.13 Tahun 2002 tentang **Syarat untuk diangkat dalam Jabatan Struktural**

STIE Al-Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah, 2018. **Pedoman Penulisan dan Penyusunan Skripsi**, Sibolga/Tapanuli Tengah

Situmorang, Syafrizal Helmi & Muslich, Lutfi, 2012, **Analisis Data Untuk Riset Manajemen Dan Bisnis**, Edisi 2 Medan: USU Press.

Sugiyono, 2007, **Metode Penelitian Bisnis**, Cetakan Ketujuh, Bandung : Alfabeta

Sukandarrumidi, 2006, **Metodologi penelitian petunjuk praktis untuk peneliti pemula**. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Supranto, 2011, **Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan**, Jakarta : Rineka Cipta

Sutrisno, Edi, 2009, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Jaksarta : Prenada Media Group