PENGARUH PROMOSI JABATAN, PENGENDALIAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DINAS PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR KABUPATEN PESISIR SELATAN

R.S. Afriyanti, Febsri Susanti

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP

rinirs74@gmail.com

febsrisusanti@akbpstie.ac.id

ABSTRACT

In a government organization, employees become an important component of the smoothness and effectiveness of agencies. The organization needs to respond in every event that changes outside and within the agency in order to improve performance while increasing the level of employee job satisfaction. If the Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Pesisir Selatan pays attention to the promotion of work, control and work motivation more wisely, it can encourage an increase in employee job satisfaction itself. The purpose of this study are to determine the effect of promotion, control and motivation on employee job satisfaction at the the Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Pesisir Selatan. The method used is multiple linear regression analysis. The sample used were 49 peoples from 95 populationsand using simple random sampling technique to determine the sample of the study. Data processing using SPSS Version 18 Program. The results of the influence of position promotion, control and work motivation against job satisfaction were 53.3%, and 46.7% were again influenced by other variables not examined in this study. It can be concluded that promotion, control and work motivation simultaneously have a positive and significant impact on employee job satisfaction.

Keywords: *Promotion, Control, Motivation, Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi Pemerintahan, pegawai merupakan faktor yang sangat penting bagi kelancaran dan keefektifan Instansi. Manusia memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Di sisi lain instansi mengharapkan pegawainya dapat bekerja dengan baik, memiliki produktivitas yang tinggi serta mampu menjabarkan visi dan misi yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sehingga untuk dapat mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia diperlukan pengelolaan dan pengendalian yang baik.

Permasalahan kepuasan kerja pegawai menjadi perhatian yang besar bagi setiap instansi. Menurut Robbins (2006: 101) “Secara umum kepuasan kerja didefenisikan sebagai sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya”.

Sikap tersebut berasal dari persepsi individu tentang pekerjaannya. Lebih lanjut Robbins (2006:103) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu suasana pekerjaan, pengendalian, gaji, hubungan mitra kerja (interpersonal) dan promosi jabatan. Selain itu menurut Blum dan Naylor dalam Wijono (2010:101) bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai sikap yang ditunjukkan oleh pegawai, sikap ini berkaitan dengan pemberian gaji, pengawasan, situasi, peluang untuk maju (Promosi), penghargaan dan penilaian pekerjaan yang adil dari atasan.

Pada dasarnya promosi jabatan merupakan salah satu bagian dari program penempatan yang dilaksanakan oleh Dinas atau Instansi terkait. Penempatan pegawai dilakukan dengan membuat penyesuaian terhadap kebutuhan instansi yang berhubungan dengan perencanaan untuk memperoleh orang yang tepat pada posisi yang tepat. Apabila Dinas salah dalam melakukan promosi jabatan tidak sesuai dengan skill dan kemampuan serta dengan ketentuan promosi yang berlaku maka pegawai tidak akan puas dengan pekerjaan baru yang mereka peroleh dari promosi jabatan tersebut, karena promosi jabatan ini erat kaitannya dengan kepuasan kerja pegawai.

Menurut Robbins (2007:10) pengendalian merupakan fungsi manajemen dimana pengendalian merupakan suatu proses memantau, mengawasi kinerja aktual pegawai dibandingkan dengan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, seandainya terdapat penyimpangan ini merupakan tugas manager untuk mengembalikan kinerja pada jalurnya. Selain itu pengendalian dalam organisasi sangatlah penting karena tidak ada pegawai yang sempurna.

Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Kabupaten Pesisir Selatan merupakan salah satu OPD yang membidangi pekerjaan umum pada bagian pengairan. Dinas ini memiliki jumlah Pegawai Negeri Sipil sebanyak 95 orang. Berdasarkan pengamatan dan observasi yang penulis lakukan di Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Kabupaten Pesisir, diduga tingkat kepuasan kerja karyawan masih rendah. Dalam hal kemangkiran pegawai pihak Dinas telah menerapkan sistem aturan disiplin bagi pegawai yang melakukan pelanggaran dengan memberikan teguran, hukuman, *phunising* dan sanksi kepada pegawai yang kurang disiplin karena ini berdampak kepada kepuasan kerja pegawai.

Fenomena yang ada pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Kabupaten Pesisir mengenai promosi jabatan pegawai yang penulis dapat dari melakukan observasi di lapangan terlihat dimana pimpinan Dinas kurang memperhatikan posisi jabatan yang kosong pada setiap Bidang. seperti adanya pegawai yang sudah pensiun atau dimutasikan ke Dinas yang lain dan ada yang mengikuti pelatihan dan training tapi belum juga ada pergantian posisi yang ditinggalkan oleh pegawai tersebut. Selain itu ada juga pegawai yang sudah layak untuk dipromosikan ke tingkat yang tinggi dari semulanya dimana pegawai tersebut telah memenuhi ketentuan dan standar yang telah ditetapkan oleh Dinas untuk dipromosikan tetapi pihak Dinas belum juga melakukan promosi jabatan kepada pegawai tersebut, ini akan berdampak kepada kepuasan kerja pegawai dalam aktifitas sehari-harinya.

Pengendalian yang dilakukan Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Pesisir Selatan dalam memantau, mengawasi kinerja pegawai dan organisasi untuk menentukan apakah tujuan yang telah ditetapkan Dinas sudah tercapai secara maksimal. Pengendalian berperan dalam menentukan tingkat kepuasan kerja, jika pengendalian terlalu tegas dan ketat kepada pegawai, maka pegawai akan terbebani dan kepuasan kerjanya akan menurun. Pengendalian tidak hanya memantau kehadiran pegawai tetapi juga melaksanakan peraturan, melatih pegawai serta memberikan saran-saran, dan informasi tentang kualitas pekerjaan yang harus dikerjakan oleh pegawai guna meningkatkan kepuasan kerja pegawai tersebut.

Motivasi kerja sangatlah penting dalam melakukan pengendalian dan promosi jabatan terhadap pegawai dan organisasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena pimpinan membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis menduga tingkat kepuasan kerja pegawai ini dipicu oleh adanya promosi jabatan dan pengendalian serta motivasi kerja terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai. Oleh karena itu, apabila pihak Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Pesisir Selatan memperhatikan promosi jabatan, pengendalian dan motivasi kerja secara lebih bijak, maka hal ini dapat mendorong peningkatan kepuasan kerja pegawai itu sendiri.

Bertitik tolak dari latar belakang dan fenomena di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Promosi Jabatan, Pengendalian dan Motivasi kerja Terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Pesisir Selatan”.

KAJIAN TEORI

Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Menurut Robbins (2006: 101) “Secara umum kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya”. Sikap tersebut berasal dari persepsi individu tentang pekerjaannya.

Faktor - faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Mullin dalam Wijono (2010:106) menjelaskan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja meliputi:

- 1) Faktor Pribadi di antaranya kepribadian, pendidikan, intelegensi dan kemampuan, usia dan orientasi kerja.
- 2) Faktor sosial diantaranya hubungan dengan rekan kerja, kelompok kerja, dan norma-norma, kesempatan untuk berinteraksi dan organisasi formal.

- 3) Faktor budaya diantaranya sikap-sikap yang mendasari, kepercayaan dan nilai-nilai.
- 4) Faktor organisasi diantaranya sifat dan ukuran pengendalian / pengawasan dan gaya kepemimpinan, sistem manajemen dan kondisi kerja.
- 5) Faktor lingkungan diantara ekonomi, sosial, teknik dan pengaruh pemerintah.

Faktor-faktor kepuasan kerja menurut Hasibuan (2003: 203) adalah sebagai berikut:

- 1) Balas jasa yang adil dan layak
- 2) Penempatan yang tepat dan sesuai dengan keahlian
- 3) Berat ringannya pekerjaan
- 4) Suasana dan lingkungan pekerjaan
- 5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- 6) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
- 7) Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Promosi Jabatan

Pengertian promosi jabatan menurut Hasibuan (2003:108) merupakan perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility pegawai ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga hak, status, dan penghasilan mereka akan semakin besar. Hal ini berarti seseorang memperoleh promosi jabatan akan memiliki wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar karena memperoleh jabatan yang lebih tinggi. Selain itu efek yang ditimbulkan adalah hak, status, dan penghasilan yang berupa upah / gaji dan tunjangan lainnya, akan

Indikator Promosi Jabatan

Menurut Winardi dalam Tohardi (2002:383) pengetahuan mengenai siapa yang harus dipromosikan dicapai melalui catatan-catatan yang mencakup yaitu prestasi kerja pegawai yang bersangkutan, kemampuan pekerja, dan masa dinasnya. Sedangkan Hasibuan (2003:107) mengatakan bahwa Promosi jabatan berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan pegawai bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi, dengan demikian promosi akan memberikan status sosial, wewenang (authority), tanggung jawab (responsibility), kedudukan yang lebih tinggi serta penghasilannya juga meningkat dari semulanya.

Pengendalian

Pengendalian (controlling) merupakan suatu fungsi manajemen selain fungsi planning, organizing, actuating dan juga terdapat dalam fungsi manajemen sumber daya manusia, pengendalian merupakan usaha sistematis manajemen untuk mencapai tujuan, aktifitas yang diawasi terus menerus untuk memastikan bahwa hasilnya berada pada batas yang diinginkan. Menurut Robbins (2007:10) pengendalian merupakan fungsi manajemen dimana pengendalian atau pengawasan merupakan suatu proses memantau, mengawasi kinerja aktual pegawai dibandingkan dengan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, seandainya terdapat penyimpangan ini merupakan tugas manajer untuk mengembalikan kinerja pada jalurnya.

Ciri - ciri Indikator Pengendalian

Menurut Siagian (2007:137) yang menjadi dasar dan indikator pengendalian adalah:

1. Standar hasil yang direncanakan untuk dicapai
2. Observasi secara keseluruhan
3. Evaluasi kinerja pegawai
4. Bimbingan dan arahan

Motivasi Kerja

Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata motif yang sering diistilahkan dengan dorongan atau tenaga. Motivasi menurut Winardi (2007:1) berasal dari bahasa latin, yakni *movere* yang berarti “menggerakkan” (*to move*). Selanjutnya Winardi (2007:2) mengungkapkan motivasi adalah hasil dari sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Indikator Motivasi

Mengacu pada pendapat Robert (1992:110) dapat diambil kesimpulan indikator motivasi kerja dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Mengambil inisiatif
- 2) Mempunyai kemauan yang keras untuk bekerja
- 3) Berorientasi pada sasaran atau hasil kerja
- 4) Suka tantangan dan disiplin
- 5) Memberi andil yang lebih dari yang diharapkan

Kerangka Konseptual

Keterkaitan antara variable bebas dan variable terikat dapat digambarkan skemanya sebagai berikut :

Gambar 1
Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian bersifat kuantitatif. Penelitian ini akan dilakukan pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Pesisir Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Pesisir Selatan pada Tahun 2015 yang berjumlah 95 orang.

Sampel menurut Sugiyono (2013) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Oleh karena itu, sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul mewakili. Berdasarkan rumus Slovin maka, dihasilkan jumlah sampel penelitian yang digunakan adalah 49 orang pegawai Dinas PSDA Kab. Pesisir Selatan. *Teknik Sampling* yang peneliti pakai

adalah simple random sampling yang merupakan teknik penentuan sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan perbedaan yang ada dalam populasi (Sugiyono, 2013).

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Untuk menyamakan persepsi antara penulis dan pembaca, maka penulis akan mengemukakan definisi operasional masing-masing definisi operasional masing-masing variabel yang digunakan, yaitu:

a. Kepuasan Kerja (Y)

Pengertian kepuasan kerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah perasaan atas pekerjaan menyokong atau tidak menyokong dari pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun dengan kondisi kerjanya dan kepuasan kerja menggambarkan sikap seseorang atas perasaan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

b. Promosi Jabatan (X_1)

Promosi Jabatan dalam penelitian ini merupakan proses perpindahan yang pegawai dari suatu jabatan ke jabatan yang lain yang mempunyai tanggung jawab yang lebih tinggi dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak dan status yang lebih tinggi. Adapun indikator dalam penelitian ini adalah (1) Tanggung jawab yang lebih besar, (2) Kedudukan yang lebih tinggi, (3) Prestasi kerja, (4) wewenang/authority, (5) Penghasilan yang diterima.

c. Pengendalian (X_2)

Pengendalian yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu proses untuk memonitor kerja pegawai apakah sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya untuk melakukan *feedback* atau evaluasi bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya.

d. Motivasi kerja (X_3)

Motivasi kerja dalam penelitian ini adalah dorongan dalam diri seseorang agar mereka mau bekerja dengan upaya yang tinggi demi tercapainya tujuan organisasi. Indikator yang digunakan dalam variabel ini adalah:

Alat ukur dari semua variabel ini adalah menggunakan skala likert yaitu Selalu (SL), Sering (SR), Kadang-kadang (KD), Jarang (JR), Tidak pernah (TP). Skor yang digunakan memakai pertanyaan positif dengan cara penilaian 5,4,3,2,1.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden Penelitian

Karakteristik responden penelitian yang merupakan pegawai pada Dinas PSDA Kabupaten Pesisir Selatan adalah sebagai berikut :

a. Jenis Kelamin

Pengelompokkan responden penelitian berdasarkan jenis kelamin terdiri dari 2 kelompok seperti yang dipaparkan pada Tabel 1

Tabel 1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Pria	26	53,1
2	Wanita	23	46,9
Total		49	100

Sumber : Hasil pengolahan data tahun 2018

Dari Tabel 4.1 diketahui sebagian besar responden penelitian adalah pria (53,1%) dan sisanya wanita (46,9%).

b. Usia

Pengelompokkan responden penelitian berdasarkan usia terdiri dari 3 kelompok seperti yang dipaparkan pada Tabel 2.

Tabel 2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 30 Tahun	5	10,2
2	31 - 40 Tahun	32	65,3
3	41 - 50 Tahun	12	24,5
Total		49	100

Sumber : Hasil pengolahan data tahun 2018

Dari Tabel 4.2 diketahui sebagian besar responden penelitian adalah berusia 31 tahun sampai dengan 40 tahun (65,3%). Sisanya berusia kurang dari 30 tahun (10,2%) dan 41 tahun sampai 50 tahun (24,5%).

c. Lama Bekerja

Pengelompokkan responden penelitian berdasarkan lama bekerja terdiri dari 5 kelompok seperti yang dipaparkan pada Tabel 3.

Tabel 3
Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 5 Tahun	8	16,3
2	6 - 10 Tahun	9	18,4
3	11 - 15 Tahun	17	34,7
4	16 - 20 Tahun	7	14,3
5	> 20 Tahun	8	16,3
Total		49	100

Sumber : Hasil pengolahan data tahun 2018

Dari Tabel 4.3 diketahui sebagian besar responden penelitian lama adalah bekerja 11-15 tahun (34,7%). Sisanya lama bekerja kurang dari 5 tahun (16,3%), lama bekerja 6-10 tahun (18,4%), lama bekerja 16-20 (14,3%) tahun dan lama bekerja lebih dari 20 tahun (16,3%).

d. Tingkat Pendidikan

Pengelompokkan responden penelitian berdasarkan pendidikan terakhir terdiri dari 4 kelompok seperti yang dipaparkan pada Tabel 4.

**Tabel 4 Distribusi Responden
Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMU	5	10,2
2	D3	8	16,3
3	S1	29	59,2
4	S2	7	14,3
Total		49	100

Sumber : Hasil pengolahan data tahun 2018

Dari Tabel 4.4 diketahui sebagian besar responden penelitian berpendidikan terakhir S1 (59,2%). Sisanya berpendidikan terakhir SMU (10,2%), berpendidikan terakhir D3 (16,3%) dan berpendidikan terakhir S2 (14,3%).

Pengujian Instrumen

Uji Validitas dan Reabilitas

Hasil uji validitas dan realibilitas untuk pernyataan promosi Jabatan, pengendalian, motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Pesisir Selatan adalah sebagai berikut

Uji Validitas

Pernyataan promosi Jabatan, pengendalian, motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Pesisir Selatan dilakukan uji validitas sebagai berikut :

a. Promosi Jabatan

Hasil uji validitas pernyataan promosi jabatan yang terdiri dari 5 butir dikategorikan valid karena setiap butir pernyataan menghasilkan nilai r_{hitung} (pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*) > 0,300. hasil uji validitas ini berarti 5 butir pernyataan promosi jabatan dapat dilanjutkan sebagai data penelitian untuk dianalisa.

b. Pengendalian

Hasil uji validitas pernyataan pengendalian yang terdiri dari 4 butir pernyataan dikategorikan valid karena setiap butir pernyataan menghasilkan nilai r_{hitung} (pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*) > 0,300. hasil uji validitas ini berarti 4 butir pernyataan pengendalian dapat dilanjutkan sebagai data penelitian untuk dianalisa.

c. Motivasi Kerja

Hasil uji validitas pernyataan motivasi kerja yang terdiri dari 5 butir pernyataan dikategorikan valid karena setiap butir pernyataan menghasilkan nilai r_{hitung} (pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*) > 0,300. hasil uji validitas ini berarti 5 butir pernyataan motivasi kerja dapat dilanjutkan sebagai data penelitian untuk dianalisa

d. Kepuasan Kerja

Hasil uji validitas pernyataan kepuasan kerja yang terdiri dari 5 butir pernyataan dikategorikan valid karena setiap butir pernyataan menghasilkan nilai r_{hitung} (pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*) > 0,300. hasil uji validitas ini berarti 5 butir pernyataan kepuasan kerja dapat dilanjutkan sebagai data penelitian untuk dianalisa

Uji Reabilitas

Setelah melakukan uji validitas kemudian dilanjutkan dengan uji reabilitas. Hasil pengolahan reabilitas untuk variabel promosi jabatan, pengendalian, motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Pesisir Selatan sebelum mendiskualifikasi persyaratan yang tidak valid. Hasilnya dapat diambil kesimpulan bahwa dari uji reabilitas sebelum mendiskualifikasi pernyataan yang tidak valid dihasilkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel promosi jabatan, pengendalian, motivasi kerja dan kepuasan kerja adalah reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan lebih besar dari 0,600 sehingga variabel promosi jabatan, pengendalian, motivasi kerja dan kepuasan kerja termasuk kategori valid dapat dipakai sebagai alat ukur dalam penelitian.

Analisis Data Penelitian

Uji Asumsi Klasik

Adapun yang dilakukan dalam uji asumsi klasik ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolineritas dan uji heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil pengujian persamaan regresi linier berganda untuk pengaruh promosi jabatan, pengendalian, motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Pesisir Selatan, maka bentuk persamaan regresi linear berganda untuk pengaruh promosi jabatan, pengendalian, motivasi kerja dan kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

$$Y = 3,674 + 0,303 X_1 + 0,364 X_2 + 0,293 X_3$$

Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi

Hasil uji koefisien korelasi dan determinasi pengaruh promosi jabatan, pengendalian, motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Pesisir Selatan dapat dilihat nilai koefisien korelasi ganda sebesar 0,730, maka tingkat hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat termasuk kategori tinggi (berada pada interval : 0,6 s/d 0,8). Selain itu juga diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,533, maka kontribusi atau besarnya pengaruh semua variabel bebas (promosi jabatan, pengendalian, dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Pesisir Selatan sebesar 53,3%, dan 46,7% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Uji t

Uji hipotesis dilakukan dalam bentuk uji t. Hasil uji t untuk pengaruh promosi jabatan, pengendalian, dan motivasi kerja secara satu per satu terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Pesisir Selatan

dapat dikemukakan hasil uji t, yaitu :

1. Dari output perhitungan SPSS Versi 18 di atas pengaruh X_1 terhadap Y didapat t hitung $> t$ tabel ($3,064 > 2,021$) nilai Sig. (p) $< \text{Sig. } \alpha$ ($0,004 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel Promosi Jabatan (X_1) terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y)

2. Dari output perhitungan SPSS versi 18 di atas pengaruh X_2 terhadap Y didapat $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,928 > 2,021$) nilai $Sig. (p) < Sig. \alpha$ ($0,005 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara variable Pengendalian (X_2) terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y)
3. Dari output spss di atas pengaruh X_3 terhadap Y didapat $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,673 > 2,021$) nilai $Sig. (p) < Sig. \alpha$ ($0,010 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara variable Motivasi Kerja (X_3) terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Uji F

Uji hipotesis dilakukan dalam bentuk uji F untuk pengaruh promosi jabatan, pengendalian, dan motivasi kerja secara bersamaan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Pesisir Selatan dikemukakan nilai $F_{hitung} = 17,124$ dan nilai $Sig.$ sebesar 0,000, dimana nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($17,124 > 2,82$) dan nilai $Sig. (p) < Sig. \alpha$ ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a Diterima, berarti dapat disimpulkan “terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara Variable X_1 , X_2 dan X_3 Secara Bersama-sama terhadap Variabel Y ”

PEMBAHASAN

Penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh promosi jabatan, pengendalian, dan motivasi kerja secara bersamaan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Pesisir Selatan menggunakan sampel 49 orang yang merupakan pegawai lingkup Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Pesisir Selatan.

Dari hasil uji t yang dilakukan nilai t_{hitung} promosi jabatan (3,064), pengendalian (2,928), motivasi kerja (2,673) $> t_{tabel}$ (2,021) dan nilai signifikansi promosi jabatan, pengendalian dan motivasi kerja secara satu persatu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Pesisir Selatan. Demikian pula dengan hasil uji F yang dilakukan menghasilkan nilai F_{hitung} 17,124 $> F_{tabel}$ 2,82 dan nilai signifikansi yang dihasilkan 0,000 *< level of significant* 0,05. Hasil uji F berarti pengaruh promosi jabatan, pengendalian, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Pesisir Selatan. Besarnya pengaruh promosi jabatan, pengendalian, dan motivasi kerja secara bersamaan terhadap kepuasan kerja Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Pesisir Selatan adalah sebesar 53,3%, dan 46,7% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Promosi jabatan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pegawai di Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Pesisir Selatan dengan dilihat dari output perhitungan SPSS versi 18 dimana

- pengaruh X_1 terhadap Y didapat t hitung $>$ t tabel ($3,064 > 2,021$) nilai Sig. (p) $<$ Sig. α ($0,004 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Pengendalian (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pegawai di Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Pesisir Selatan dengan dilihat dari output perhitungan SPSS versi 18 dimana pengaruh X_2 terhadap Y didapat t hitung $>$ t tabel ($2,928 > 2,021$) nilai Sig. (p) $<$ Sig. α ($0,005 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
 3. Motivasi Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pegawai di Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Pesisir Selatan dengan dilihat dari output perhitungan SPSS Versi 18 dimana pengaruh X_3 thdap Y didapat t hitung $>$ t tabel ($2,673 > 2,021$) nilai Sig. (p) $<$ Sig. α ($0,010 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
 4. Promosi jabatan, pengendalian dan motivasi kerja secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai di Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Pesisir Selatan dengan dilihat dari output pengolahan SPSS Versi 18 dimana nilai F hitung = $17,124$ dan nilai Sig. sebesar $0,000$, dimana nilai F hitung $>$ F tabel ($17,124 > 2,82$) dan nilai Sig. (p) $<$ Sig. α ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a Diterima.
 5. Penelitian yang dilakukan menggunakan sampel 49 orang yang merupakan pegawai lingkup Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Pesisir Selatan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Febryandhie Ananda, SE, M.Si selaku ketua STIE “KBP” Padang.
2. Ibu Lidhya Marta, SE, MM selaku wakil ketua “STIE KBP” Padang.
3. Ibu Febsri Susanti, SEI, MM selaku ketua program studi manajemen dan sekaligus pembimbing skripsi yang sangat rendah hati dan membimbing kami dengan penuh kesabaran.
4. Bapak Irdha Yusra, SE, M.Sc selaku dosen pembimbing akademik dan dosen pembimbing proposal yang sangat rendah hati dan membimbing kami dengan penuh kesabaran dari awal proposal.
5. Semua dosen, dan staff yang telah berbagi ilmu dan waktunya sehingga membantu penulis menjadi orang yang memiliki ilmu dan dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
6. Bapak Ir. H. Doni Gusrizal, MM selaku Kepala Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Pesisir Selatan yang telah memberi izin penulis untuk melakukan penelitian serta dalam memperoleh data.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang. <https://doi.org/10.31227/osf.io/et4rn>
- Bhuono, Agung Nugroho, 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS*. Yogyakarta. Andi

- Daft, Richard L. 2003. *Manajemen*. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga.
- Dale, Timpe A. 2000. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia, Kepemimpinan*, Gramedia, Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Diterjemahkan oleh: Yuwono, Vivin Andika. Yogyakarta: Andi.
- Maringan, Masry S. 2004. *Dasar-Dasar Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mayliza, R. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor PDAM Kota Payakumbuh. <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/DZXAF>
- Mayliza, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Semen Padang. <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/FYPQ9>.
- Mayliza, R. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Kesempatan Promosi Terhadap Turnover Intention Pada CV. Anisa Fadly Kabupaten Padang Pariaman. <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/PCDV2>
- Nawawi, Hadari. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta. Gajah Mada University Press.
- Panggabean, Mutiara S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Ramlan, Ruvendi. 2005. Imbalan dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor. Jurnal Ilmiah Binaniaga Vol 01 No 1 Tahun 2005, Pdf
- Ridho, M., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang. <https://doi.org/10.31227/osf.io/pa2cg>
- Rivai, Veitzhal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktik*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, P. Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.

- Sugiyono, 2013, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung. Alfabeta
- Thomas W Zimmerer, Norman M Scarborough. 2008. *Kewirausahaan dan Manajemen Usaha Kecil*, Jakarta. Salemba Empat
- Tohardi, Akhmad, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wexley Kenneth N and Yuki Gary A. 1992. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. terjemahan Muh. Shobaruddin, Jakarta: Rineka Cipta.
- Wijono, Sutarto. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Kencana : Jakarta
- Yudistira, D. S., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesisir Selatan. <https://doi.org/10.31227/osf.io/jk54m>