

PENGARUH GAJI, PROMOSI JABATAN, SUPERVISI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT . OVELA INDONESIA

Vera Sylvia Saragi Sitio
Dosen Manajemen Unsuraya
vera.sssitio@gmail.com

Abstract

The company must provide satisfaction for all employees who work in the company, both from the top, middle and to the executor level. Through job satisfaction for all employees can determine the attitude of employees towards their work. This study aims to determine the effect of salary, promotion and supervision on employee satisfaction. The total population in this study amounted to 107 employees, the sample in this study amounted to 84 respondents with a purposive sampling method. The research method used is multiple linear regression analysis. The results showed that there was a significant effect of salary, promotion and supervision on job satisfaction with a determination coefficient value of 97%, while the rest was influenced by other variables not explained in the model.

Keywords: Salary, Promotion, Supervision, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau perusahaan berusaha untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan adalah karyawan sebagai sumber daya yang perlu dikelola dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan kepuasan bagi seluruh karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut, baik *dari level top, middle* maupun hingga level pelaksana. Melalui kepuasan kerja bagi seluruh karyawan dapat menentukan sikap karyawan terhadap pekerjaannya (Robbins dan Judge, 2008). Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sikap setiap individual yang memiliki tingkatan yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan system nilai yang dianutnya (Handoko, 2001).

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan diperoleh dari beberapa dimensi

yaitu pekerjaan itu sendiri, imbalan, supervisi, rekan kerja, peluang promosi, kondisi perkerjaan dan keamaan pekerjaan (Ivancevich,et al, 2007). Gaji merupakan balas jasa yang dibayarkan secara periodic kepada karyawan serta mempunyai jaminan pasti. Gaji diberikan kepada para pekerja sesuai dengan jabatan, jenis pekerjaan dan tingkat golongannya. Pemberiaan gaji sangat menunjang kepuasan kerja karyawan. Pasa PT Ovela Indonesia sering terjadi keterlambatan pemberian gaji kepada karyawan serta proses perhitungan gaji masih dilakukan secara manual. Selama kurun waktu 2018 terjadi rata-rata keterlambatan pemberian gaji kepada karyawan lebih dari 2 hari.

Faktor gaji yang tidak memuaskan memang ada pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Namun, ada pula fakta yang

menyimpulkan bahwa gaji yang besar pun tidak sepenuhnya dapat memuaskan pegawai (Muayyad, 2016). Hal ini membuktikan bahwa ada faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu promosi. Promosi menjadi sesuatu yang diharapkan karyawan karena promosi menunjukkan adanya tingkat kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menjabat suatu jabatan yang lebih tinggi termasuk promosi jabatan yang adil berdasarkan kemampuan (Juliansyah, 2013). Pada PT. Ovela Indonesia, promosi jabatan sangat jarang dilakukan pada karyawan. Pada tahun 2018 hanya 7 orang karyawan yang berasal 6 orang level staf dan 1 orang level manajemen yang mendapatkan promosi untuk kenaikan jabatan dari 107 karyawan. Berdasarkan hasil wawancara, promosi kenaikan jabatan tersebut didasarkan pada kedekatan karyawan dengan atasan atau dengan kata lain bersifat subjektivitas.

Selain gaji dan promosi jabatan, faktor lain yang dianggap cukup penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah supervisi. Supervisi merupakan seseorang yang berpengalaman, mampu mengarahkan, mendorong, bersikap simpatik serta dapat menunjukkan masalah dan pemecahan terhadap permasalahan yang terjadi. Kegiatan supervisi pada PT. Ovela Indonesia tidak menjalankan supervisi dengan baik. Selama tahun 2018 karyawan PT. Ovela Indonesia telah mendapatkan 3

jenis pelatihan yang melibatkan karyawan. Namun, setiap pelatihan tersebut tidak dilakukan evaluasi maupun tindak lanjut dari kegiatan. Hal ini berdampak pada terjadinya kecelakaan kerja sebanyak 3 kali dalam kurun waktu satu tahun. Beberapa kecelakaan kerja yang terjadi diantaranya penggunaan pemasangan alat infus resiko tertusuk jarum, penggunaan alat medis sterilisasi darah dengan pemasangan tabung contrifuse yang tidak pas mengakibatkan kecelakaan kerja terjadinya rusaknya alat tabung.

PT. Ovela Indonesia adalah perusahaan swasta yang bergerak dibidang jasa kecantikan serta distribusi alat kecantikan yang didirikan pada tahun 2010 dengan nama Ovela Clinic yang menangani seputar kesehatan dan kecantikan dikawasan Jakarta Selatan. Pada dasarnya perusahaan ini bertujuan untuk mendapatkan keuntungan yang optimal serta mempertahankan hidup usaha yang akan dijalankan dalam tujuan jangka panjang. Oleh karena itu karyawan merupakan suatu asset perusahaan yang sangat berharga sehingga harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini dibatasi oleh 4 variabel yaitu gaji, promosi, supervisi dan kepuasan kerja. Sedangkan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaji, promosi dan supervisi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Ovela Indonesia.

TINJAUAN TEORI

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerjaan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja (Hasibuan, 2013). Menurut Masrukhin dan Waridin (2012), kepuasan kerja seseorang individu tergantung pada karakteristik individu dan situasi pekerjaan.

Gaji

Menurut Mangkunegara (2013), gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan. Samsudin (2010) "Gaji adalah sesuatu yang berkaitan dengan uang yang diberikan kepada pegawai atau karyawan". Beberapa indikator gaji menurut Robbins (2015) yaitu : (1) Waktu penerimaan gaji, yaitu berdasarkan ketepatan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. (2) Pemberian bonus dan tunjangan, yaitu pemberian bonus dan tunjangan ini bersifat pasti dimana hal ini akan menjadikan karyawan akan lebih bersemangat dalam mengemban tugas pekerjaan. (3) Pemberian jaminan kesehatan, yaitu perusahaan wajib memberikan jaminan kesehatan kepada setiap karyawan yang bekerja di perusahaan hal ini lah yang menjadi jaminan bahwa karyawan selalu diperhatikan oleh perusahaan. (4)

Pemberian cuti, yaitu merupakan hak setiap karyawan yang telah menjadi karyawan tetap di perusahaan. (5) Penghargaan bagi karyawan berprestasi, yaitu sebagai bentuk dedikasi atas hasil yang telah diberikan bagi perusahaan.

Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan dalam Aswandi (2013) menyatakan "promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar. Bambang Wahyudi (2010) menyatakan bahwa promosi jabatan adalah perubahan posisi atau jabatan pekerjaan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi. Perubahan ini biasanya akan diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, hak serta status sosial seseorang. Beberapa indikator dari promosi jabatan diantara : (1) kejujuran, (2) loyalitas, (3) tingkat Pendidikan, (4) pengalaman kerja, (5) inisiatif.

Supervisi

Menurut Siagian (2014) adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Selain itu, pengawasan yaitu suatu proses memantau kegiatan untuk memastikan bahwa kegiatan itu diselesaikan sebagaimana

telah direncanakan dan proses mengoreksi setiap penyimpangan yang berarti (Handoko, 2013). Beberapa dimensi dari supervisi diantaranya adalah sebagai berikut : (1) Prosedur, (2) standar hasil, (3) ketelitian, (4) pengukuran pekerjaan , dan (5) perbaikan.

METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilakukan di Jalan Prof. Dr. Soepomo SH No.178 A Royal Palace Blok B.34 Tebet, Jakarta Selatan 12870 pada PT. Ovela Indonesia. Waktu pelaksanaan penelitian dilakukan pada tahun 2018. Populasi menurut Sugiyono (2013) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi pada penelitian ini berjumlah 107 karyawan.

Sedangkan sampel yang merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sebanyak 84 orang. Penentuan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan cara *purposive sampling* dengan karakteristik responden yaitu karyawan tetap yang sudah memiliki masa kerja selama 3 tahun.

Uji instrumen juga dilakukan pada penelitian ini. Adapun uji instrumen yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Arikunto, 2013). Cara pengambilan keputusan untuk uji validitas instrumen sebagai berikut :

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, butir pernyataan dinyatakan valid.
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, butir pernyataan dinyatakan tidak valid.

Berdasarkan hasil analisis uji validitas dari 50 item pernyataan pada kuisioner menunjukkan bahwa hasil uji instrumen validitas pada variabel gaji, promosi, supervisi dan kepuasan kerja menunjukan bahwa seluruh item pernyataan valid dimana $r_{hitung} > r_{table}$ (0.381).

Sedangkan uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur sejauh mana alat ukur yang digunakan dapat dipercaya. Hasil uji reliabilitas ini dengan membandingkan nilai *Cronbach Alpha*. Jika nilai *Cronbach alpha* lebih besar > 0.6 maka item pernyataan pada instrumen tersebut dinyatakan reliabel. Tabel dibawah ini menunjukkan hasil uji reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | <i>Cronbach's Alpha</i> | Batas Minimal | Keterangan |
|---------------------------|-------------------------|---------------|---------------|
| Gaji (X_1) | 0,932 | 0.600 | Sangat Tinggi |
| Promosi Jabatan (X_2) | 0,977 | 0.600 | Sangat Tinggi |
| Supervisi (X_3) | 0,940 | 0.600 | Sangat Tinggi |
| Kepuasan Kerja (Y) | 0,925 | 0.600 | Sangat Tinggi |

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independent dan variabel dependen mempunyai distribusi normal atau tidak. Proses pengujian uji normalitas ini menggunakan *One Sample Kolmogorov Semirnov Test* (Ghozali, 2001)

Analisis regresi linear berganda digunakan pada penelitian ini untuk menguji pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y. Sugiarto (2006) menjelaskan bahwa analisis linear sederhana bertujuan untuk mempelajari hubungan linear antara dua variabel, yakni

variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Adapun penggunaan analisis regresi tersebut digunakan untuk menguji pengaruh variabel gaji, promosi, supervisi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ovela Indonesia.

PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Hasil analisis karakteristik responden karyawan PT. Ovela Indonesia berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Frekuensi | Presentase |
|---------------|-----------|------------|
| Laki-laki | 31 | 37% |
| Perempuan | 53 | 63% |
| Jumlah | 84 | 100% |

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di PT. Ovela Indonesia berjenis kelamin perempuan. Hal ini dikarenakan perusahaan tersebut bergerak dibidang kecantikan dan

kosmetik sehingga lebih banyak dibutuhkan karyawan berjenis kelamin perempuan. Hasil analisis karakteristik responden karyawan PT. Ovela Indonesia berdasarkan usia sebagai berikut:

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| Usia (tahun) | Frekuensi | Presentase |
|--------------|-----------|------------|
| <30 | 25 | 30% |
| 31-40 | 32 | 38% |
| 41-50 | 22 | 22% |
| >50 | 5 | 6% |
| Jumlah | 84 | 100% |

Hasil analisis karakteristik responden karyawan PT. Ovela Indonesia berdasarkan tingkat Pendidikan sebagai berikut: Berdasarkan hasil pengamatan rentang usia yang bekerja di PT. Ovela Indonesia paling

banyak pada rentang usia 31-40 tahun. Hal ini dikarenakan dibutuhkan keahlian dan pengalaman untuk bekerja di perusahaan kecantikan dan kosmetik.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat pendidikan

| Pendidikan | Frekuensi | Presentase |
|------------|-----------|------------|
| SMU | 27 | 32% |
| Diploma | 20 | 24% |
| S1 | 33 | 39% |
| S2 | 4 | 6% |
| Jumlah | 84 | 100% |

Berdasarkan hasil pengamatan, proporsi tingkat pendidikan paling banyak adalah pada tingkat pendidikan S1 untuk karyawan yang bekerja di PT. Ovela Indonesia. Hal ini dikarenakan, perusahaan membutuhkan

keahlian dan keterampilan dalam mempekerjakan karyawannya.

Hasil analisis karakteristik responden karyawan PT. Ovela Indonesia berdasarkan lama masa kerja sebagai berikut:

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

| Masa Kerja | Frekuensi | Presentase |
|------------|-----------|------------|
| < 2 tahun | 29 | 35% |
| 2-5 tahun | 41 | 50% |
| > 5 tahun | 14 | 15% |
| Jumlah | 84 | 100% |

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Ovela Indonesia paling lama di rentang masa kerja 2-5 tahun sebanyak 50 % dari total keseluruhan responden yang berjumlah 84.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan berdasarkan normal tidaknya distribusi antar variabel. Pengujian normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov test*, dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 6. Perhitungan Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|--------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 84 |
| Normal Parameters ^a | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | .92941485 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .127 |
| | Positive | .075 |
| | Negative | -.127 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1.166 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .132 |

a. Test distribution is Normal.
Sumber : Data primer yang diolah (2019)

Dasar pengambilan keputusan pada uji normalitas adalah :

- Jika nilai signifikan > 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal.
- Jika nilai signifikan < 0,05 maka data tersebut berdistribusi tidak normal.

Berdasarkan hasil analisis uji normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari variabel gaji (X₁), promosi jabatan (X₂), supervisi (X₃) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 0,132. Oleh karena

nilai signikansi ketiga variabel tersebut > 0,05, maka data tersebut berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai variabel bebas gaji (X₁), promosi jabatan (X₂), supervisi (X₃) terhadap variabel terikat kepuasan kerja karyawan (Y).

Tabel 7 . Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1. (Constant) | .405 | 1.284 | | .315 | .753 |
| X1 | -.001 | .042 | -.001 | -.031 | .975 |
| X2 | .050 | .024 | .047 | 2.037 | .045 |
| X3 | 1.315 | .084 | .880 | 15.706 | .000 |

Berdasarkan hasil perhitungan *coefficient* diperoleh nilai konstanta (a) dan nilai koefisien regresi pada variabel bebas (b). Koefisien b dinamakan koefisien arah regresi dan menyatakan perubahan rata-rata variabel Y untuk setiap perubahan variabel X sebesar satu satuan. Jika perubahan tersebut bernada positif menunjukkan terjadinya penambahan, sebaliknya, jika bertanda negative menunjukkan terjadi pengurangan. maka persamaan regresinya dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = 0,405 - 0,001 X_1 + 0,050 X_2 + 1,315 X_3 + e$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda, dapat dijelaskan bahwa :

- 1) Konstanta sebesar 0,405 bermakna bahwa jika tidak ada gaji, promosi dan supervisi maka kepuasan kerja karyawan sebesar 0.405.
- 2) Koefisien variabel gaji (X₁) sebesar -0,001, artinya perubahan pada variabel gaji (X₁) sebesar 1 satuan, akan mengakibatkan penurunan pada kepuasan kerja (Y) sebesar -0,001.
- 3) Koefisien variabel promosi jabatan (X₂) sebesar 0,050, artinya perubahan pada variabel promosi (X₂), sebesar 1 satuan, akan mengakibatkan kenaikan

pada kepuasan kerja (Y) sebesar 0,050.

- 4) Koefisien variabel supervisi (X₃) sebesar 1,315, artinya perubahan pada variabel supervisi (X₃), mengalami perubahan 1 satuan, akan mengakibatkan kenaikan pada kepuasan kerja (Y) sebesar 1,315.

Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi gaji (X₁), promosi jabatan (X₂), supervisi (X₃), terhadap variabel terikat kepuasan kerja (Y)., maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8 . Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .989 ^a | .979 | .977 | .959 |

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi total (*R Square*) sebesar 0,979 atau 97,9%. nilai tersebut menunjukkan kontribusi gaji (X₁), promosi jabatan (X₂), supervisi (X₃), terhadap variabel terikat kepuasan kerja (Y) sebesar 97,9,7% sedangkan sisanya sebesar 2,1% dipengaruhi faktor lain yang tidak dibahas dalam

penelitian seperti komitmen organisasi, budaya organisasi, lingkungan kerja dan lain sebagainya.

PENGARUH GAJI TERHADAP KEPUASAN KERJA

Pengaruh gaji terhadap kepuasan kerja ditunjukkan oleh table dibawah ini:

Tabel 9. Uji t variabel X₁ terhadap Y
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 4.346 | 2.630 | | 1.652 | .102 |
| | X1 | .863 | .042 | .917 | 20.750 | .000 |

Dengan demikian , nilai t hitung (20,750) > t tabel (1,990) dan nilai signifikansi (0,000) < 0,05, maka berarti H₁ diterima dan H₂ ditolak. Hal ini dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif antara gaji (X₁) terhadap kepuasan kerja

karyawan karyawan (Y). Selain itu bedasarkan persamaan regresi terlihat koefisien regresi variabel gaji (X₁) bernilai positif yang berarti jika terjadi kenaikan gaji maka akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Ovela Indonesia. Hasil penelitian ini sejalan

dengan penelitian yang dilakukan oleh (Muayyad, 2016) menyatakan bahwa faktor penentu ketidakpuasan adalah gaji, insentif, dan motivasi yang diterima kurang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan dan tingkat resiko yang dimiliki dari pekerjaan tersebut.

PENGARUH PROMOSI TERHADAP KEPUASAN KERJA

Perhitungan uji t pada variabel promosi jabatan (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 10. Uji t variabel X_2 terhadap Y
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 25.263 | 4.451 | | 5.676 | .000 |
| X2 | .673 | .089 | .640 | 7.549 | .000 |

Dengan demikian , nilai t_{hitung} (7,549) > t_{tabel} (1,990) dan nilai signifikansi (0,000) < 0,05, maka berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif antara promosi jabatan (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini sependapat dengan Mangkunegara (2009) bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri karyawan sedangkan faktor eksternal adalah faktor

yang berasal dari luar diri karyawan. Sedangkan untuk promosi dipengaruhi oleh faktor internal seperti kecakapan, keterampilan, umur, kepribadian dan SOP perusahaan.

PENGARUH SUPERVISI TERHADAP KEPUASAN KERJA

Perhitungan uji t pada variabel supervisi (X_3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 11. Uji t variabel X_3 terhadap Y
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 3.356 | .991 | | 3.385 | .001 |
| X3 | 1.475 | .026 | .987 | 56.101 | .000 |

Dengan demikian, nilai t_{hitung} (56,101) > t_{tabel} (1,990) dan nilai signifikansi (0,000) < 0,05, maka berarti H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif antara supervisi (X_3) terhadap kepuasan kerja karyawan karyawan (Y). Menurut (Sarjana, 2012), supervisi dilaksanakan guna memberikan dorongan, bimbingan dan kesempatan bagi pertumbuhan dan keahlian karyawan sehingga diharapkan dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik. Hasil

penelitian ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sarjana,2012) dimana semakin tinggi supervisi dilakukan maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan

PENGARUH GAJI, PROMOSI, SUPERVISI TERHADAP KEPUASAN KERJA

Untuk melihat pengaruh gaji, promosi, supervisi terhadap kepuasan kerja dapat dilihat dari hasil perhitungan dibawah ini yang ditunjukkan pada tabel 11 :

Tabel 12. Hasil Uji F

| Model | Sum of Squares | DF | Mean Square | F | Sig. |
|------------|----------------|----|-------------|---------|-------|
| Regression | 3288.113 | 5 | 657.623 | 715.441 | .000a |
| Residual | 71.696 | 78 | .919 | | |
| Total | 3359.810 | 83 | | | |

Berdasarkan data di atas, diketahui bahwa nilai F_{hitung} (715,441) dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Diketahui pada taraf signifikan 0,05, derajat bebas penyebut (df_1) = k = 5 , dan derajat bebas pembilang (df_2) = n-k-1=78, diperoleh F_{tabel} sebesar 2,332. Berdasarkan perumusan hipotesis di bab sebelumnya, bahwa :

- a) H_a diterima dan H_o ditolak, jika F_{hitung} > F_{tabel} dengan signifikan (Sig.) > 0,05.
- b) H_a ditolak dan H_o diterima, jika F_{hitung} < F_{tabel} dengan signifikan (Sig.) < 0,05.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} (715,441) > F_{tabel} (2,332) dan nilai signifikan (0,000) < 0,05 , maka hipotesis H_a diterima dan H_o ditolak, yang berarti terdapat

pengaruh signifikan gaji (X_1), promosi jabatan (X_2) dan supervisi (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat kepuasan kerja (Y) pada PT. Ovela Indonesia.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan gaji (X_1), promosi jabatan (X_2) dan supervisi (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat kepuasan kerja (Y). Dimana F_{hitung} (715,441) > F_{tabel} (2,332) dan nilai signifikan (0,000) < 0,05 dengan besarnya pengaruh yang ditunjukkan oleh koefisiensi determinasi

sebesar 97,9,7% sedangkan sisanya sebesar 2,1% dipengaruhi faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian seperti disiplin, komitmen organisasi, budaya organisasi dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Bambang, Wahyudi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sulita. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Jogja. Yogyakarta.
- _____. 2013. *Manajemen*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP, 2013. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Ketujuh Belas. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Ivancevich, Jhon M, et.al. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Erlangga. Jakarta.
- Juliansyah, Noor. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen, Tinjauan Filosofis dan Praktis*. Cetakan Pertama. Kencana. Jakarta.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu .2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Masrukhin dan Waridin. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinana Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 7. No 2.
- Muayyad, Deden Misbahudin. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II*. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*. Vol I. No 9.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timoty A. 2008. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Edisi 12. Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, Stephan P. 2015. *Perilaku Organisasi*. Index. Jakarta.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia. Bandung.
- Sarjana, Sri. 2012. *Pengaruh Supervisi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja*. *Jurnal Kependidikan*. Vol.42. No. 2. November 2012. Halaman 173-186.
- Siagian, Sondang P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiarto, Dergibson Siagian. 2006. *Metode Statistika untuk Bisnis Ekonomi*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Sugiono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta. Bandung.