

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, PROMOSI JABATAN, TERHADAP KINERJA
PEGAWAI, DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
PD PASAR JAYA**

Guston Sitorus
mkb_guston01@yahoo.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Satya Negara Indonesia
Jalan Arteri Pondok Indah No.11 Jakarta Selatan

Abstract

The objective of this research is to analyze and test the effect of leadership, job promotion, and job satisfaction on performance. Performance is assumed to be significantly effected by the leadership, job promotion, and job satisfaction that pertain in the organization. The causal study reported here aimed to examine the hypothesis. It was conducted through a survey in the PD Pasar Jaya a sample of 90 people randomly selected from the overall population of 135 employee. The data of each variable were collected separately by the respondents' filling in a questionnaire. The path technique was applied to analyze the data which had been previously treated with the aggressive and correlation procedure. The result proved that the employee performance was directly effected by the leadership, the job promotion and the job satisfaction, and job satisfaction was in turn, directly effected by leadership and job promotion. The findings suggest that the variation of performance of the employee might have been effected by the leadership, the job promotion, and the job satisfaction in the organization. This further implies the need take the variables of leadership, job satisfaction, and performance into the consideration in the strategic planning of the human resources development in the PD Pasar Jaya.

Keywords : *Leadership, Job Promotion, Job Satisfaction, Performance,*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang paling strategis dalam pengembangan suatu organisasi sehingga diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang semakin profesional. Dewasa ini setiap organisasi semakin memahami betapa peranan sumber daya manusia dalam memenangkan persaingan, sehingga sumber daya manusia dianggap sebagai asset utama perusahaan untuk mencapai keberhasilan.

Perusahaan Daerah (PD) Pasar Jaya yang bergerak di bidang jasa pengelolaan pasar, merupakan salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) di Provinsi DKI Jakarta, selalu berusaha meningkatkan kualitas pengelolaan pasar sehingga para pedagang kegiatan usahanya semakin meningkat. Keberhasilan PD Pasar Jaya dalam mengemban tugas mengelola pasar sangat tergantung pada sumber daya manusia (pegawai) yang bertugas pada PD. Pasar Jaya. Untuk itu pengelolaan pegawai PD. Pasar Jaya yang semakin profesional merupakan suatu

keharusan, sehingga pegawai dapat melakukan tugasnya dengan baik dan pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai.

Dalam kenyataannya bahwa mengelola pegawai bukanlah suatu pekerjaan yang mudah yang mampu menciptakan pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi kemudian memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Di PD. Pasar Jaya menunjukkan gejala yang kurang kondusif dimana kepuasan kerja pegawai belum maksimal. Indikasinya antara lain tampak dari hasil kerja yang kurang memenuhi standar atau target yang telah ditetapkan, tidak mampu melakukan terobosan-terobosan penting yang diperlukan dalam memajukan PD Pasar Jaya, kurang disiplinnya dalam melaksanakan peraturan yang berlaku, dan suka menggunakan jam kerja dan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi. Dari sisi lain pelayanan yang sudah diberikan juga masih sering menuai kritik dari para pedagang, baik itu menyangkut daya tanggap, maupun terkait dengan cara-cara dalam menanggapi keluhan pedagang.

Menurut peraturan BUMD bahwa pegawai adalah seseorang yang memiliki kompetensi diperoleh melalui pendidikan dan/atau pelatihan serta yang mempunyai tugas dan tanggungjawab untuk melaksanakan pengelolaan pasar. Dalam mengurai kepuasan kerja pegawai PD. Pasar Jaya tersebut tidak bisa hanya melihat dari satu sisi, tetapi juga perlu berpikir holistic dalam konteks sebuah organisasi. Artinya kepuasan kerja pegawai tidaklah berdiri sendiri tetapi bisa merupakan berbagai sebab-akibat, atau dengan kata lain kepuasan kerja pegawai dapat dipengaruhi berbagai factor, antara lain kepemimpinan, promosi jabatan, dan motivasi kerja.

Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan untuk memotivasi orang lain (bawahan) agar melakukan kegiatan dalam pencapaian tujuan. Dalam hal ini pemimpin yang baik bisa menggerakkan bawahannya untuk melakukan tugas/pekerjaan agar tercapai tujuan yang diharapkan. Fenomena kepemimpinan di PD Pasar Jaya, antara lain kurangnya perhatian pimpinan terhadap perencanaan pegawai termasuk karier pegawai, lebih mengutamakan penyelesaian tugas daripada perhatian kepada pegawai itu sendiri.

Promosi jabatan merupakan suatu kenaikan karier yang paling didambakan para pegawai sehingga selalu berusaha bekerja keras sesuai aturan dengan harapan untuk dipromosikan. Tetapi di PD Pasar Jaya kadang-kadang promosi jabatan dilakukan tidak didasarkan pada prestasi kerja tetapi didasarkan factor lain seperti factor kedekatan dengan pimpinan, titipan, kepentingan, belum sesuai pengalaman, belum sesuai dengan golongan, tetapi sudah dipromosikan.

Kepuasan kerja di PD Pasar Jaya dalam melakukan tugasnya masing-masing belum optimal, hal ini dapat dilihat dari banyaknya pegawai yang tidak tepat waktu dalam hal pelaporan hasil pekerjaannya, rendahnya niat pegawai untuk meningkatkan kinerjanya, disiplin kerja yang semakin rendah yaitu masih banyak pegawai yang tidak tepat waktu masuk kerja, dan cepat pulang tanpa alasan yang tepat. Dari penjelasan latar belakang masalah di atas maka dapatlah disusun masalah dalam penelitian ini, yaitu apakah ada pengaruh langsung positif kepemimpinan dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PD Pasar Jaya dan apakah ada pengaruh langsung positif kepemimpinan, promosi jabatan, dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PD Pasar Jaya.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu, terutama pada bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia. Model yang digunakan dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan struktur yang memadai dalam mengukur pengaruh kepemimpinan, promosi jabatan, terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, dan juga diharapkan bisa digunakan sebagai acuan untuk riset-riset di masa yang akan datang. Di samping itu hasil dari penelitian diharapkan dapat

memberikan kontribusi praktis bagi organisasi dalam pengambilan keputusan sehubungan dengan meningkatnya kinerja pegawai khususnya pada Badan Usaha Nilik Daerah (BUMD).

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS

Kinerja

Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo, kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi. Sedangkan menurut Bernandin dan Russel dalam J.P. Sanipar, kinerja adalah hasil dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama suatu periode waktu tertentu.

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan sebuah proses di mana seseorang menggunakan pengaruh terhadap orang lain atau merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain sehingga orang tersebut dengan penuh semangat berusaha mencapai tujuan. Koontz, O'Donnel, dan Wehrich mendefinisikan kepemimpinan sebagai pengaruh, seni, atau proses mempengaruhi orang-orang sehingga mereka akan berusaha mencapai tujuan kelompok dengan kemauan dan antusias. Kemauan untuk bekerja tersebut disertai dengan semangat dan yakin. Semangat mencerminkan hasrat, kesungguhan, dan intensitas dalam pelaksanaan pekerjaan dan rasa yakin mencerminkan pengalaman dan kemampuan teknis, dengan demikian, memimpin berarti membimbing, melaksanakan, mengerahkan, dan mendahului.

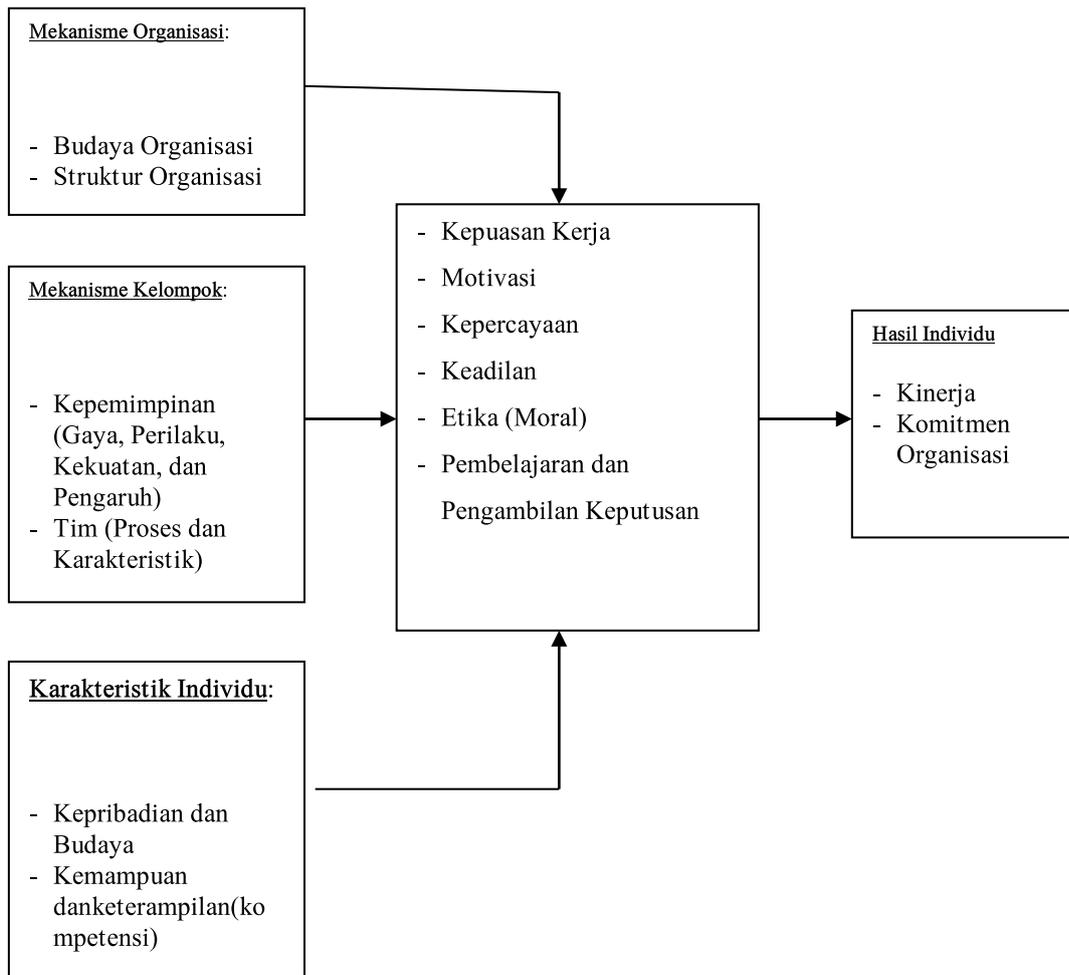
Promosi Jabatan

Menurut Siagian, promosi jabatan adalah seorang pegawai dipindahkan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lainnya yang tanggungjawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki pekerjaan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula. Menurut William B. Werther dan Keith Davis dalam Edy Sutrisno, promosi jabatan terjadi ketika seorang karyawan dipindahkan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi imbalan, tanggung jawab, dan tingkatannya dalam organisasi.

Kepuasan Kerja

Stephen P. Robbins mengatakan terdapat perubahan antara yang diterimanya dengan jumlah yang ia yakini akan (seharusnya) ia terima. Kepuasan kerja ini lebih mencerminkan suatu sikap di bandingn perilaku. Kepuasan kerja merujuk pada sikap positif atau negatif yang kita miliki terhadap pekerjaan kita. Kepuasan atau ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya merupakan keadaan yang subjektif, yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima dengan apa yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkan karyawan. Menurut William B. Werther dan Keith Davis menyatakan kepuasan kerja adalah kesukaan dan ketidaksukaan pegawai memandang suatu pekerjaan. Hal ini akan nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

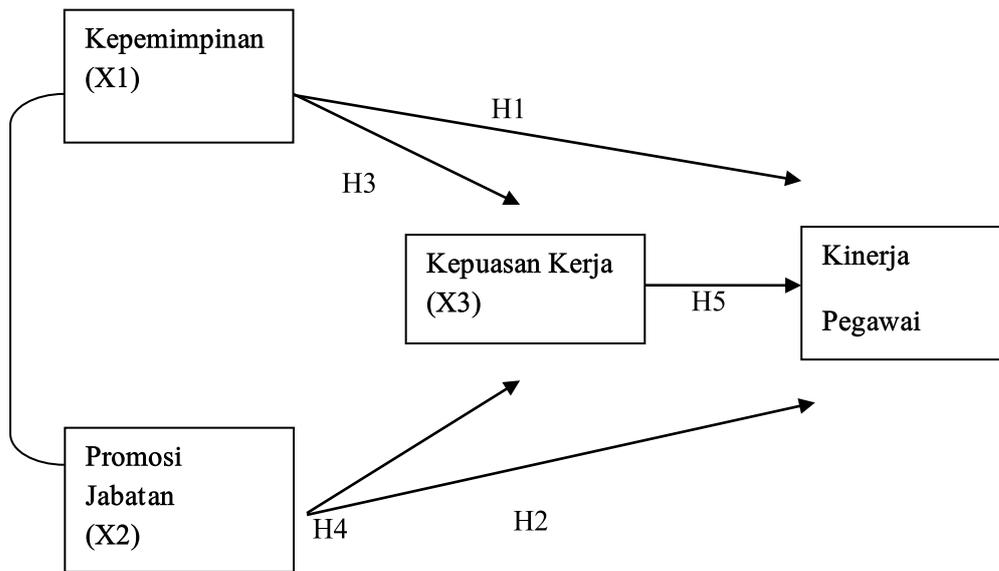
Menurut Colquitt, Levine, dan Wesson terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu, seperti gambar di bawah ini.



Gambar 2
Bagan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Sumber: Colquitt, Lepine, dan Wesson, Organization Behaviour: Improving Performance and Commitment in the workplace, New York: McGraw Hill, 2009, h.8

Berdasarkan uraian mengenai pengaruh kepemimpinan, promosi jabatan, dan kepuasan kerja, terhadap kinerja pegawai, maka model pengaruh yang akan dianalisis pada penelitian adalah seperti pada gambar Kerangka Berpikir Teoritis di bawah ini.



Gambar 3

Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan deskripsi teoritik dan kerangka berpikir sebagaimana diuraikan di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. H1 : Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai.
2. H2 : Promosi jabatan berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai.
3. H3 : Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja.
4. H4 : Promosi jabatan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja.
5. H5 : Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai.

METODE

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi target (*target population*) dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PD Pasar Jaya yang berada di lingkungan DKI Jakarta. Sedangkan populasi terjangkau (*accessible population*) adalah seluruh pegawai PD Pasar Jaya Kantor Pusat yaitu sebanyak 135 orang.

Jumlah sampel ditetapkan berdasarkan Slovin yaitu sebanyak 90 orang, dan teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling dengan cara random sampling bagi seluruh pegawai Kantor Pusat PD Pasar Jaya DKI Jakarta. Untuk melakukan Uji Instrumen digunakan 30 responden.

Instrumen Penelitian

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu instrument penelitian (kuesioner). Instrumen tersebut mencakup seluruh variabel penelitian, yaitu kepemimpinan, promosi jabatan, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Sebelum kuesioner digunakan dalam penelitian ini dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Dari hasil uji coba instrumen ternyata

semua butir pernyataan dikatakan Valid ($r_{hitung} > r_{tabel}$), dan semua butir dinyatakan reliabel ($C\alpha \geq 0,70$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrument setiap variabel layak digunakan dalam penelitian ini.

Teknik Analisis Data

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif asosiatif kausal, yaitu menguji pengaruh langsung maupun tidak langsung antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan teknik analisis deskriptif dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*).

PEMBAHASAN

Dalam melakukan Analisis Jalur (*Path Analysis*), data harus memenuhi beberapa persyaratan uji statistic, yaitu Uji normalitas, Signifikansi, dan Linieritas.

Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas dengan menggunakan uji statistic Kolmogrov-Smirnov (KS) adalah Kepemimpinan sebesar 6,8 dengan Asymptot Signifikansi 0,020 yang berarti $< 0,05$, untuk Promosi Jabatan sebesar 14,9 dengan Asymptot Signifikansi 0,000 yang berarti $< 0,05$, untuk Kepuasan Kerja sebesar 11,0 dengan Asymptot Signifikansi 0,009 yang berarti $< 0,05$, dan untuk Kinerja sebesar 10,3 dengan Asymptot Signifikansi 0,020 yang berarti $< 0,05$. Dengan demikian semua variabel penelitian berdistribusi normal.

Uji Signifikansi dan Linieritas

Uji Signifikansi dan Linieritas Regresi Kepemimpinan (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (X_3), diperoleh model regresi pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dengan persamaan $X_3 = 16.521 + 0,783 X_1$. Hasil perhitungan uji signifikansi dan linieritas atas persamaan tersebut di atas dengan menggunakan Analisis Varian (ANOVA) diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 160.422, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kesalahan (α) 0.05 adalah 3,953 dan pada tingkat kesalahan (α) 0,01 adalah 6,943. Dengan demikian nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja adalah *sangat signifikan* dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Uji Signifikansi dan Linieritas Regresi Promosi Jabatan (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (X_3), diperoleh model regresi dengan pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja dengan persamaan $X_3 = 47.052 + 0.167X_2$. Hasil perhitungan uji signifikansi dan linieritas atas persamaan tersebut di atas dengan menggunakan Analisis Varian (ANOVA) diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 11.137, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kesalahan (α) 0.05 adalah 3,953 dan pada tingkat kesalahan (α) 0,01 adalah 6,943. Dengan demikian nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja adalah *sangat signifikan* dengan nilai signifikansi sebesar 0,029 lebih kecil dari 0,05.

Uji Signifikansi dan Linieritas Regresi Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y), diperoleh persamaan $Y = 38.019 + 0.177X_3$. Hasil perhitungan uji signifikansi dan linieritas atas persamaan tersebut di atas dengan menggunakan Analisis Varian (ANOVA) diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 16.631, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kesalahan (α) 0.05 adalah 3,953 dan pada tingkat kesalahan (α) 0,01 adalah 6,943. Dengan demikian nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ tetapi nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 0,01$ sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan

regresi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja adalah *signifikan* dengan nilai signifikansi sebesar 0,012 lebih kecil dari 0,05.

Uji Signifikansi dan Linieritas Regresi Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja (Y), diperoleh persamaan $Y = 34.428 + 0.302X_1$. Hasil perhitungan uji signifikansi dan linieritas atas persamaan tersebut di atas dengan menggunakan Analisis Varian (ANOVA) diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 32.747, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kesalahan (α) 0.05 adalah 3,953 dan pada tingkat kesalahan (α) 0,01 adalah 6,943. Dengan demikian nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ baik pada $\alpha = 0,05$ maupun pada $\alpha = 0,01$ sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi Kepemimpinan terhadap Kinerja adalah *signifikan* dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Uji Signifikansi dan Linieritas Regresi Promosi Jabatan (X_2) terhadap Kinerja (Y), diperoleh persamaan $Y = 36.485 + 0.140X_2$. Hasil perhitungan uji signifikansi dan linieritas atas persamaan tersebut di atas dengan menggunakan Analisis Varian (ANOVA) bahwa diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 32.124, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kesalahan (α) 0.05 adalah 3,953 dan pada tingkat kesalahan (α) 0,01 adalah 6,943. Dengan demikian nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ baik pada $\alpha = 0,05$ maupun pada $\alpha = 0,01$ sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi Promosi jabatan terhadap Kinerja adalah *signifikan* dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0,05.

Pengujian Hipotesis

Di dalam melakukan perhitungan analisis jalur, salah satu persyaratan yang harus dilakukan adalah adanya korelasi antar variabel penelitian. Hasil koefisien korelasi diperoleh korelasi pada masing-masing pasangan data adalah *signifikan*, sehingga layak untuk dilakukan pengujian hipotesis dengan analisis jalur.

Hasil perhitungan Analisis Jalur Kepemimpinan (X_1) berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja (Y) membuktikan bahwa Kepemimpinan (X_1) berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja (Y). Diperoleh koefisien jalur (p_{Y1}) sebesar 0,681 dengan t_{hitung} sebesar 14,861 pada titik kritik, $\alpha = 0,05$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,988, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka koefisien jalur *signifikan*. Berdasarkan hasil ini dapat ditafsirkan bahwa Kepemimpinan (X_1) berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja (Y).

Hasil perhitungan Analisis Jalur Promosi Jabatan (X_2) berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja (Y) membuktikan bahwa Promosi Jabatan (X_2) berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja (Y). Koefisien jalur (p_{Y2}) sebesar 0,368 dengan t_{hitung} sebesar 14.389 pada titik kritik, $\alpha = 0,05$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,988. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Koefisien Jalur *Signifikan*. Berdasarkan hasil ini dapat ditafsirkan bahwa Promosi Jabatan (X_2) berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja (Y).

Hasil perhitungan Analisis Jalur Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja (Y) membuktikan bahwa Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja (Y). Koefisien signifikan (p_{Y3}) sebesar 0,324 dengan t_{hitung} sebesar 12.388 pada titik kritik, $\alpha = 0,05$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,988. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Koefisien Jalur *Signifikan*. Berdasarkan hasil ini dapat ditafsirkan bahwa Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja (Y).

Hasil perhitungan Analisis Jalur Kepemimpinan (X_1) berpengaruh langsung positif terhadap Kepuasan Kerja (X_3) membuktikan bahwa Kepemimpinan (X_1) berpengaruh langsung positif terhadap terhadap Kepuasan Kerja (X_3). Koefisien jalur (p_{31}) sebesar 0,835 dengan t_{hitung} sebesar 12.81 pada titik Kritik, $\alpha = 0,05$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,988. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka koefisien jalur *Signifikan*. Berdasarkan hasil ini dapat ditafsirkan

bahwa Kepemimpinan (X_1) berpengaruh langsung positif terhadap terhadap Kepuasan Kerja (X_3).

Hasil perhitungan Analisis Jalur Promosi Jabatan (X_2) berpengaruh langsung positif terhadap Kepuasan Kerja (X_3), membuktikan bahwa Promosi Jabatan (X_2) berpengaruh langsung positif terhadap Kepuasan Kerja (X_3). Koefisien jalur (p_{32}) sebesar 0,115 dengan t_{hitung} sebesar 11,759 pada titik kritis, $\alpha = 0,05$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,988. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka koefisien jalur *Signifikan*. Berdasarkan hasil ini dapat ditafsirkan bahwa Promosi Jabatan (X_2) berpengaruh langsung positif terhadap Kepuasan Kerja (X_3).

Analisis Hubungan Jalur antar Variabel Penelitian

Hubungan langsung antara Kepemimpinan dengan Kinerja, menghasilkan besar hubungan sebesar 0,715 dengan koefisien Determinasi $R^2 = 51,12\%$. Sedangkan hubungan tidak langsung antara Kepemimpinan dengan Kinerja, diperoleh dengan analisis jalur antara Kepemimpinan ke Kepuasan Kerja, dan Kepuasan Kerja ke Kinerja.

Jalur Kepemimpinan ke Kepuasan Kerja menghasilkan hubungan sebesar 0,804 dengan koefisien Determinasi $R^2 = 64,20\%$, sementara Jalur Kepuasan Kerja ke Kinerja menghasilkan besar pengaruh sebesar 0,575 dengan koefisien Determinasi $R^2 = 33,06\%$. Dengan demikian hubungan tidak langsung Kepemimpinan ke Kinerja sebesar $(0,755) \times (0,804) = 0,607$.

Hubungan langsung antara Promosi Jabatan dengan Kinerja, menghasilkan hubungan sebesar 0,706 dengan koefisien Determinasi $R^2 = 49,84\%$. Sedangkan hubungan tidak langsung antara Promosi Jabatan dengan Kinerja, diperoleh dengan analisis jalur antara Promosi Jabatan ke Kepuasan Kerja, dan Kepuasan Kerja ke Kinerja.

PENUTUP

Berdasarkan analisis dan pembahasan diperoleh temuan, Pertama, Kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja, berarti dengan meningkatkan kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja pegawai PD Pasar Jaya. Kedua, Promosi Jabatan berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja, berarti dengan meningkatkan Promosi Jabatan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai PD Pasar Jaya. Ketiga, Kepuasan Kerja berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja, berarti dengan meningkatkan Kepuasan Kerja dapat meningkatkan Kinerja Pegawai PD Pasar Jaya. Keempat, kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap Kepuasan Kerja, berarti dengan meningkatkan Kepemimpinan dapat meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai PD Pasar Jaya. Dan Kelima, Promosi Jabatan berpengaruh langsung positif terhadap Kepuasan Kerja, berarti dengan meningkatkan Promosi Jabatan dapat meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai PD Pasar Jaya.

Berdasarkan kesimpulan di atas beberapa saran akan disampaikan, Pertama, pimpinan PD Pasar Jaya sebaiknya melaksanakan prinsip-prinsip pemimpin, yaitu di depan sebagai contoh, di tengah sebagai motor, dan di belakang sebagai pendorong. Kedua, agar Promosi Jabatan di PD Pasar Jaya didasarkan pada senioritas dan prestasi kerja secara objektif. Dan Ketiga, agar Kepuasan Kerja Pegawai PD Pasar Jaya ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi, fasilitas kerja, dan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Chen, Li Yueh. 2004. "Examining the Effect of Organization Culture and Leadership Behaviours on Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Job Performance at

- Small and Midle-Sized Firms of Taiwan”. The Journal of American Academy of Business. Vol. 5, No. 1. P. 432-438
- Colquitt Jason A., Jeffrey A. LePine & Michael j. Wesson, *Organizational Behaviour: Improving Performance and Commitment in the Workplace*, New York: Mc. Graw Hill, 2009.
- Ilyas, Yaslis. *Kinerja*, Depok: FKM UI, 1999.
- Judge, Timothy A. Judge, et al. “ The Job Satisfaction-performance relationship: a qualitative and quantitave review,” *Psychological Buletin*, Vol. 127 No.3, 2001, p.376-407.
- Getkin, Kenneth. Reforming of Changing Education Leadership.” *The Journal for Quality and Participation*. Volume 32, No. 2, Juli 2009, ABI/INFORM Research.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta: Refika Aditama, 2009.
- Malthis, Robert L. dan John H. Jackson, *Human Resource Management*, 13th, South-Western: Cengage Learning, 2011.
- Overton, *Leadership Made Simple*, (Singnapore: WhartonBooks, Pte. Ltd. 1973), yang dikutip tidak langsung oleh Syafaruddin, *Kepemimpinan Pendidikan, Akuntabilitas Pimpinan Pendidikan dalam Konteks Otonomi Daerah*. (Jakarta: Quantum Teaching), 2010.
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004.
- Robbins, Sthephen P., *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, (Jakarta: Prenhalindo, 2001), h.47.
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kelima Belas, Jakarta: Bumi Aksara, 2015.
- Sianipar J.P., *Perencanaan Peningkatan Kinerja*, Bahan Diklat Spama, Jakarta, Lembaga Administrasi Negara (LAN), 1999.
- Sutrisno, Edy, *Budaya Organisasi*, Jakarta: Grafindo, 2015.
- Thoha Miftah, 1999. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta: PT. Grafindo Persada
- Wahab, Abdul Azis. *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan, Telaah Terhadap Organisasi dan Pengelolaan Organisasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2008.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014.
- Werther, William B. dan Keith Davis, *Human Resources and Personnel Management* (New York: McGraw-Hill, 1996), h.501