
ANALISA PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. BILAH BAJA MAKMUR ABADI, MEDAN

Jessica^[1], Edi Wijaya^[2]

STMB MULTISMART

Jalan Pajak Rambe, Martubung, Kec. Medan Labuhan, Kota Medan, Sumatera Utara 20252

Email : jessicahanayori@gmail.com^[1] , wiwileosummer@gmail.com^[2]

Abstrak

PT. Bilah Baja Makmur Abadi, Medan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan baja. Dalam operasionalnya, tingkat penjualan baja di perusahaan pada tahun 2019 sampai dengan pertengahan tahun 2020 mengalami penurunan penjualan. Penurunan penjualan ini mencerminkan penurunan kemampuan karyawan dalam bekerja di mana dikarenakan masalah ketidakpuasan kerja karyawan. Ketidakpuasan kerja karyawan di perusahaan timbul karena pemberian promosi jabatan yang dinilai karyawan kurang adil, tidak menghargai pengabdian dan jasa selama karyawan bekerja di perusahaan. Ketidakpuasan kerja karyawan menyebabkan rendahnya disiplin kerja karyawan. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh promosi jabatan dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Bilah Baja Makmur Abadi, Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan survei, jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian ini adalah deskriptif *explanatory*. Dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di PT. Bilah Baja Makmur Abadi, Medan dengan jumlah karyawan sebanyak 154 orang karyawan tetap. Populasi di perusahaan ini adalah 154 orang karyawan sehingga jumlah sampel yang diambil adalah 62 orang karyawan di perusahaan. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, daftar pertanyaan, dan studi dokumentasi. Jenis dan sumber data penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Model analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis adalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan serempak Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Bilah Baja Makmur Abadi, Medan. Secara parsial, Disiplin Kerja lebih dominan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Bilah Baja Makmur Abadi, Medan dibandingkan Promosi Jabatan.

Kata Kunci : Promosi Jabatan, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja

1. LATAR BELAKANG

Perusahaan dapat menjalankan aktivitas usahanya dengan baik dan mewujudkan tujuan yang ingin dicapai tentunya sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang dimiliki yaitu karyawan. Hal ini disebabkan karyawan merupakan penggerak operasional perusahaan yang menjalankan aktivitas yang diarahkan perusahaan. Karyawan dapat berkenan untuk bekerja lebih optimal kepada perusahaan dikarenakan adanya kepuasan kerja yang diperoleh karyawan. Kepuasan kerja merupakan sikap karyawan mengenai pekerjaannya yang ditunjukkan dari perasaan nyaman, senang, merasa dihargai, dan lainnya selama bekerja di perusahaan. Karyawan tidak puas dalam bekerja dapat dikarenakan berbagai alasan, seperti gaji yang rendah karena tidak sesuai harapan, posisi jabatan tidak sesuai kemampuan, suasana kerja tidak nyaman, dan lainnya. Rendahnya kepuasan kerja akan memicu karyawan untuk mengundurkan diri (*turnover*) dari perusahaan. Kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor, seperti: faktor promosi jabatan dan disiplin kerja. Promosi jabatan merupakan perubahan posisi atau jabatan ke tingkat yang lebih tinggi. Adanya perubahan tersebut menimbulkan tanggung jawab, hak, status, dan wewenang yang meningkat, serta statusnya semakin besar dan pendapatannya pun semakin besar yang disertai peningkatan fasilitas lainnya. Pada dasarnya promosi jabatan diarahkan kepada peningkatan dari ketetapan perusahaan dalam mencapai sasaran. Melalui pelaksanaan promosi jabatan karyawan memperoleh kepuasan kerja karena peran, jasa, dan eksistensinya di perusahaan merasa dihargai sehingga memungkinkan karyawan untuk memberikan hasil kerja yang terbaik kepada perusahaan. Promosi jabatan yang tidak adil akan memicu ketidakpuasan karyawan dalam bekerja karena pengabdian dan hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan dinilai tidak dihargai. Promosi jabatan di PT. Bilah Baja Makmur Abadi, Medan berupa kenaikan jabatan yang disertai dengan kenaikan gaji. Dalam hal promosi jabatan, tidak semua karyawan mendapatkan kesempatan memperoleh promosi jabatan yang sama. Promosi jabatan di perusahaan sering melibatkan unsur kedekatan dengan pimpinan di mana karyawan yang lebih dikenal oleh pimpinan memperoleh peluang promosi jabatan yang lebih besar dibandingkan yang kurang dikenal oleh pimpinan. Hal ini menyebabkan karyawan merasa tidak adil dan tidak terpuaskan dalam bekerja karena perusahaan tidak memberikan peluang yang sama untuk

memperoleh kenaikan karir pada karyawannya yang berprestasi sehingga sebagian karyawan mengajukan pengunduran diri. Pengunduran diri karyawan berdampak negatif pada perusahaan karena perusahaan dapat kehilangan karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang baik. Disiplin kerja merupakan suatu sikap karyawan yang mentaati peraturan, tata tertib, norma-norma yang berlaku, baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin kerja sangat penting untuk mendukung pertumbuhan perusahaan dan digunakan untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan, baik secara perorangan maupun kelompok. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung akan bekerja dengan baik, konsentrasi, dan penuh tanggung jawab, sehingga kinerjanya dapat meningkat. Sebaliknya karyawan yang tidak memiliki disiplin kerja yang baik cenderung tidak bertanggung jawab, tidak menaati peraturan perusahaan, dan bekerja tidak sesuai prosedur. Ketidakpuasan kerja karyawan umumnya dapat dilihat dari tingkat disiplin kerjanya. Hal ini disebabkan karyawan yang tidak puas dalam bekerja cenderung tidak akan mematuhi peraturan perusahaan dengan baik dan tidak menjalankan kewajiban dan tanggung jawabnya dengan baik sebagai karyawan, seperti sering absen, sering terlambat datang bekerja, sering tidak mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu, dan lainnya. Ketidakpuasan kerja karyawan menyebabkan rendahnya disiplin kerja karyawan. Karyawan tidak disiplin kerja dikarenakan karyawan menilai perusahaan kurang menghargai jasa yang diberikan karyawan selama bekerja, perusahaan tidak mengamati dengan baik kesejahteraan karyawan berupa kenaikan gaji yang sesuai dengan beban kerja, dan banyaknya beban karyawan karena sering diminta rangkap kerja, sehingga karyawan sering absen, sering terlambat masuk kerja, tidak mengerjakan pekerjaannya dengan baik, pekerjaan tidak diselesaikan dengan tepat waktu, dan hasil kerja karyawan tidak sesuai harapan pimpinan. PT. Bilah Baja Makmur Abadi, Medan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan baja. Seperti layaknya perusahaan lain, perusahaan ini mengharapkan usahanya dapat semakin berkembang. Akan tetapi harapan perusahaan belum terealisasi dengan baik karena tingkat penjualan baja pada tahun 2019 sampai dengan pertengahan 2020 di perusahaan mengalami penurunan. Penurunan penjualan ini mencerminkan penurunan kemampuan karyawan dalam bekerja dikarenakan masalah ketidakpuasan kerja karyawan. Ketidakpuasan kerja karyawan di perusahaan timbul karena pemberian promosi jabatan yang dinilai karyawan kurang adil, tidak menghargai pengabdian dan jasa selama karyawan bekerja di perusahaan sehingga karyawan menunjukkan sikap penolakan berupa tidak berkenan untuk bekerja dengan baik, sungguh-sungguh, dan optimal sehingga penjualan baja menjadi menurun. Berdasarkan uraian di atas, dilakukan penelitian berjudul “**Analisa Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Bilah Baja Makmur Abadi, Medan**”. Dengan adanya penelitian ini, saya berharap dapat bermanfaat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai kepuasan kerja karyawan. Hal ini, sangat bermanfaat bagi banyak orang ketika memasuki dunia pekerjaan, dalam menjalani pekerjaan di lapangan harus siap menghadapi tekanan yang ada dalam sebuah perusahaan. Karena perkembangan ekonomi global semakin berkembang maka perusahaan harus lebih memperhatikan karyawan yang bekerja dalam sebuah perusahaan dari segi promosi jabatan. Serta karyawan juga harus mau berusaha memperbaiki diri untuk menjadi lebih baik dari segi disiplin kerja.

2. LANDASAN TEORI

Teori Manajemen

Istilah manajemen sudah sering didengar terutama bagi mereka yang bekerja di dalam suatu perusahaan. Setiap divisi tentu dipimpin oleh seorang manajer atau *unit head* hingga *top level* manajemen yang secara hirarki berada dalam jajaran manajerial. Menurut Anang Firmansyah dan Budi W. Mahardika (2018:4), “Manajemen adalah suatu proses pengaturan, dan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki organisasi secara efektif dan efisien”. Dengan demikian, manajemen merupakan sistem rencana pengorganisasian dan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Anang Firmansyah dan Budi W. Mahardika (2018:9-14), fungsi-fungsi manajemen meliputi:

- *Forecasting* kegiatan meramalkan, memproyeksikan atau mengadakan taksiran terhadap berbagai kemungkinan yang akan terjadi sebelum suatu rencana yang lebih pasti dapat dilakukan.
- *Planning* termasuk *Budgeting* adalah penentuan serangkaian tindakan untuk mencapai sesuatu hasil yang diinginkan.
- *Organizing* dapat pula dirumuskan sebagai keseluruhan aktivitas manajemen dalam mengelompokkan orang-orang serta penetapan tugas, fungsi, wewenang, serta tanggung jawab masing-masing dengan tujuan terciptanya aktivitas-aktivitas yang berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu.
- *Staffing* atau *Assembling Resources* merupakan salah satu fungsi manajemen berupa penyusunan personalia pada suatu organisasi sejak dari merekrut tenaga kerja, pengembangannya sampai dengan usaha agar setiap petugas memberi daya guna maksimal kepada organisasi.
- *Directing* atau *Commanding* merupakan fungsi manajemen yang dapat berfungsi bukan saja agar pegawai melaksanakan atau tidak melaksanakan sesuatu kegiatan, tetapi dapat pula berfungsi mengkoordinasi kegiatan berbagai unsur organisasi agar dapat efektif tertuju kepada realisasi tujuan yang ditetapkan sebelumnya.
- *Leading* dirumuskan sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer yang menyebabkan orang-orang lain bertindak.

- *Coordinating* merupakan salah satu fungsi manajemen untuk melakukan berbagai kegiatan agar tidak terjadi kekacauan, percekocokan, kekosongan kegiatan, dengan jalan menghubungkan-hubungkan, menyatu-padukan, dan menyelaraskan pekerjaan-pekerjaan bawahan sehingga terdapat kerjasama yang terarah dalam usaha mencapai tujuan bersama atau tujuan organisasi.
- *Motivating* merupakan salah satu fungsi manajemen berupa pemberian inspirasi, semangat dan dorongan kepada bawahan, agar bawahan melakukan kegiatan suka rela, sesuai apa yang dikehendaki oleh atasan tersebut.
- *Controlling* adalah salah satu fungsi manajemen yang berupa mengadakan penilaian dan sekaligus bila perlu mengadakan koreksi sehingga apa yang sedang dilakukan bawahan dapat diarahkan ke jalan yang benar dengan maksud tercapai tujuan yang sudah digariskan semula.
- *Reporting* adalah salah satu fungsi manajemen berupa penyampaian perkembangan atau hasil kegiatan atau pemberian keterangan mengenai segala hal yang berkaitan dengan tugas dan fungsi-fungsi kepada pejabat yang lebih tinggi baik secara lisan maupun secara tertulis sehingga yang menerima laporan dapat memperoleh gambaran tentang pelaksanaan tugas orang yang memberi laporan.

Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Saihudin (2019:3), “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan, untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi dan individu.”

Teori Promosi Jabatan

Menurut Eko Siswanto (2019:20), “Promosi jabatan adalah berpindahnya seorang karyawan pada jabatan yang lebih tinggi, dengan wewenang, kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari jabatan sebelumnya”. Menurut Fahmi (2016a:78), “Secara teori promosi dan bakat memiliki hubungan yang kuat. Menerima promosi jabatan artinya karyawan yang bersangkutan memperoleh peningkatan karir yang lebih baik dari sebelumnya”. Dengan demikian, perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperoleh promosi jabatan karena bakat yang dimiliki karyawan dan promosi jabatan ini akan meningkatkan karir karyawan tersebut. Agar perusahaan dapat memberikan kesempatan promosi jabatan dengan tepat kepada karyawan, maka perusahaan perlu melakukan analisis jabatan. Syarat umum untuk mendapatkan promosi, yaitu:

- Memiliki bakat dan kemampuan sesuai dengan jabatan baru tersebut.
- Memiliki catatan reputasi bagus dan dapat dipercaya (*track record*).
- Memiliki tingkat inteligensi (IQ) dengan skor nilai yang sesuai persyaratan.
- *Performance report* (laporan kinerja) serta catatan rekomendasi dari atasan yang menyatakan bahwa karyawan tersebut layak mendapatkan promosi.

Dengan demikian, karyawan yang ingin memperoleh kesempatan memperoleh promosi jabatan perlu memiliki persyaratan ini agar hasil promosi jabatan dapat sesuai harapan pimpinan.

Teori Disiplin Kerja

Menurut Fahmi (2016b:42), “Disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja; proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para karyawan”. Sehingga, “Disiplin kerja adalah adalah fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi kinerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal”. Menurut Amiruddin, SE, M.Si (2020:25), “Disiplin kerja adalah persepsi pegawai terhadap sikap pribadi pegawai tersebut dalam hal ketertiban dan keteraturan diri yang dimiliki olehnya dalam bekerja di sekolah tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan dirinya, orang lain, atau lingkungannya”.

Teori Kepuasan Kerja

Menurut Dr. H. Moh. Saiful Bahri, S.E., M.M (2018:67), “Kepuasan kerja adalah suatu perasaan atau respon positif yang menggambarkan perasaan dari individu terhadap pekerjaannya dan dinilai memberikan arti yang penting bagi dirinya”. Menurut Wibowo (2016:415), “Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”. Menurut Siagian (2015:295), “Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif terhadap pekerjaannya”. Menurut Sinabela (2016:303), “Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal) atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri”. Menurut Sinabela (2016:307), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan.
- Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berkreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
- Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kondisi untuk maju.

Dengan demikian, kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh individual karyawan itu sendiri, lingkungan sosial, dan pekerjaannya. Dari pengertian ini dapat disimpulkan bahwa, “Kepuasan kerja merupakan perasaan karyawan menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri atau yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya mengenai keadaan pekerjaannya atas keadilan perlakuan, perhatian oleh atasan, dihargai, dan lainnya”.

Penelitian yang Relevan

Penelitian yang relevan dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1 Penelitian Yang Relevan

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
1.	I Dw Gd Agus Saputra dan INyoman Sudharma (2017)	Pengaruh Promosi Jabatan, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bali Zoo	Variabel : Promosi Jabatan (X ₁), Lingkungan Kerja (X ₂), Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Jumlah populasi = 206 orang Jumlah sampel = 136 orang	Secara parsial dan simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
2.	Habibah (2017)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan Pebayuran Kabupaten Bekasi	Variabel : Motivasi (X ₁), Disiplin Kerja (X ₂), Kepuasan Kerja Pegawai (Y). Jumlah populasi = 60 orang Jumlah sampel = 50 orang	Secara parsial dan simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.
3.	Zennyta (2018)	Analisa Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. Menara Abadi Persada Medan	Variabel : Promosi Jabatan (X ₁), Disiplin Kerja (X ₂), Kepuasan Kerja (Y). Jumlah populasi = 57 orang Jumlah sampel = 57 orang	Secara parsial dan simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara promosi jabatan dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Hipotesis

Menurut Imam (2016:106), “Hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara yang harus di uji kebenarannya dengan penelitian ilmiah”. Berdasarkan uraian latar belakang, rumusan masalah, dan kerangka berpikir, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian, sebagai berikut:

- Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Bilah Baja Makmur Abadi, Medan.
- Disiplin Kerja berpengaruh terhadap terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Bilah Baja Makmur Abadi, Medan.
- Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Bilah Baja Makmur Abadi, Medan.

3. METODE PENELITIAN

Lokasi PT. Bilah Baja Makmur Abadi, Medan berada di Jl. Cakrawati No. 5 (Simpang Jl. Kol. Sugiono/ Wazir), AUR, Kec. Medan Kota, Kota Medan, Sumatera Utara - 20151. Waktu penelitian dilakukan dari tanggal 01 – 31 Agustus 2020.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di PT. Bilah Baja Makmur Abadi, Medan dengan jumlah karyawan sebanyak 154 orang karyawan tetap. Pada penelitian ini, populasi di perusahaan ini adalah 154 orang karyawan sehingga jumlah sampel yang diambil adalah 62 orang karyawan di perusahaan.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data penelitian digunakan teknik:

- Wawancara (*Interview*). Menurut Sugiono (2016:194), “Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dari jumlah respondennya sedikit atau kecil”. Teknik wawancara ini dilakukan dengan tanya jawab secara langsung dengan karyawan di PT. Bilah Baja Makmur Abadi, Medan bagian personalia untuk memperoleh informasi mengenai Promosi Jabatan, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Karyawan.
- Daftar pertanyaan (*Questionare*). Menurut Sugiono (2016:199), “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden”. Teknik daftar pertanyaan ini dibuat dalam bentuk kuesioner yang ditujukan kepada karyawan di PT. Bilah Baja Makmur Abadi, Medan. Dalam pengukuran nilai jawaban menggunakan skala *likert* sebagai

skala pengukur. Skala *likert* adalah suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

- Studi dokumentasi. Menurut Sugiono (2016:329), “Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk lisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang”. Teknik studi dokumentasi dilakukan dengan cara mengumpulkan data-data perusahaan yang berhubungan dengan keperluan penelitian dan data yang diperoleh dari hasil pengolahan buku, teori-teori, dan literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Menurut Ce Gunawan (2020:88), “Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisisioner”. Uji validitas yang dibahas adalah validitas *item* kuisisioner. Validitas *item* digunakan untuk mengukur ketepatan atau kecermatan suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur. Untuk penentuan apakah suatu *item* layak digunakan atau tidak, caranya dengan melakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05 yang artinya suatu *item* dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total *item*. Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi (*2-tailed*) sebesar 5% (0,05) dan $df = n-2$, artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Secara umum, validitas dapat diartikan sebagai ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Penilaian langsung terhadap koefisien korelasi dapat dilakukan dengan menggunakan batas nilai minimal korelasi 0,254 dan semua *item* yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,254 daya pembedanya dianggap memuaskan. Momen *Pearson* (*Pearson Product Moment Correlation*) dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item pertanyaan *valid*
- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item pertanyaan tidak *valid*

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi
 x = Skor Pertanyaan tiap nomor
 y = Jumlah skor total pertanyaan

Uji Reliabilitas

Menurut Minar Ferichani (2017:77), “Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran”. Metode uji reliabilitas yang sering digunakan adalah *Cronbach’s Alpha*. Dalam penelitian, uji reliabilitas merupakan data untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Adapun kriteria/ dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

- Jika nilai *Cronbach’s Alpha* $> 0,60$ maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten.
- Sementara, jika nilai *Cronbach’s Alpha* $< 0,60$ maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

Keterangan:

r = Hasil Reliabilitas
 x = Skor Pertanyaan tiap nomor
 y = Jumlah skor total pertanyaan
 n = Jumlah responden

Uji Normalitas

Menurut Singgih (2017:42), “Tujuan dari uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng (*bell shaped*)”. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Dasar pengambilan keputusan:

- Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji normalitas dengan metode *One Kolmogrov Smirnov* dengan kriteria pengujiannya adalah:

- Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.
- Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.

Uji Linieritas

Menurut Singgih (2017:50), “Linieritas adalah keadaan dimana hubungan antara variabel dependen dan variabel independen bersifat linier (garis lurus) dalam *range* variabel independen tertentu. Linieritas bisa diujikan

menggunakan *scatter plot* (diagram pencar) seperti yang digunakan untuk deteksi data *outlier*, dengan memberi tambahan garis regresi”. Uji linieritas dengan kriteria pengujiannya adalah:

- Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka ada hubungan yang linier secara signifikan antara variabel *independent* dengan variabel *dependent*.
- Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka tidak ada hubungan yang linier secara signifikan antara variabel *independent* dengan variabel *dependent*.

Uji Homokedastisitas

Menurut Singgih (2017:50), “Uji homokedastitas pada prinsipnya ingin menguji apakah sebuah grup (data kategori) mempunyai varians yang sama diantara anggota grup tersebut. Jika varians sama, dan ini yang seharusnya terjadi, maka dikatakan ada homokedastitas. Sedangkan jika varians tidak sama, dikatakan terjadi heterokedastitas.”

Analisis Regresi Berganda

Menurut Priyatno (2016:92), “Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel independen dengan satu variabel dependen yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi”. Persamaan analisis regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

Keterangan :

- Y = Kepuasan Kerja Karyawan (*dependent variabel*)
- X₁ = Promosi Jabatan (*independent variabel*)
- X₂ = Disiplin Kerja (*independent variabel*)
- a = Konstanta
- b₁ = Koefisien untuk variabel Promosi Jabatan
- b₂ = Koefisien untuk variabel Disiplin Kerja
- e = Persentase kesalahan (5%)

Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Priyatno (2016:97), “Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen”. Untuk regresi dengan lebih dari dua variabel bebas digunakan Adjusted R² sebagai koefisien determinasi. *Adjusted R Square* adalah nilai *R Square* yang telah disesuaikan.

Menurut Maulana (2016:135), untuk menghitung koefisien determinasi digunakan rumus:

Keterangan :

- KD = Koefisien Determinasi
- r² = R Square

Uji Secara Parsial (Uji t)

Menurut Priyatno (2016:97), “Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel *independent* secara parsial terhadap variabel *dependent*”. Dalam penelitian ini nilai *t_{hitung}* akan dibandingkan dengan nilai *t_{tabel}*, pada tingkat signifikan (α) = 5%. Kriteria penilaian hipotesis pada uji t ini adalah:

- H₀ Diterima apabila : *t_{hitung}* < *t_{tabel}*
- H_a Diterima apabila : *t_{hitung}* > *t_{tabel}*

Selain itu, uji ini juga digunakan untuk mengetahui apakah analisis regresi linear berganda yang digunakan sesuai dengan data penelitian:

- H₀ = tidak ada pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y. Artinya Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Bilah Baja Makmur Abadi, Medan.
- H_a = ada pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y. Artinya Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Bilah Baja Makmur Abadi, Medan.

Uji Secara Simultan (Uji f)

Menurut Priyatno (2016:99), “Uji f digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen atau tidak”. Selain itu, uji ini juga digunakan untuk mengetahui apakah analisis regresi linear berganda yang digunakan sesuai dengan data penelitian:

- H₀ = tidak ada pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y. Artinya Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Bilah Baja Makmur Abadi, Medan.
- H_a = ada pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y. Artinya Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Bilah Baja Makmur Abadi, Medan.

Keterangan:

- R² = Koefisien determinasi

N = Jumlah sampel

K = Banyak parameter/ koefisien regresi *plus constant*

Dalam penelitian ini nilai f_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai f_{tabel} , pada tingkat signifikan (α) = 5%. Kriteria penilaian hipotesis pada uji f ini adalah:

- H_0 Diterima apabila : $f_{hitung} < f_{tabel}$
- H_a Diterima apabila : $f_{hitung} > f_{tabel}$

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Bilah Baja Makmur Abadi, Medan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan baja. PT. Bilah Baja Makmur Abadi, Medan memiliki kantor pusat yang berada di Jl. Cakrawati No. 5 (Simpang Jl. Kol. Sugiono/Wazir), AUR, Kec. Medan Kota, Kota Medan, Sumatera Utara-20151. Perusahaan ini didirikan pada Tahun 1979 oleh Bapak Hendrianto Thamrin yang awalnya hanya perusahaan kecil yang dulunya cuma memiliki sedikit karyawan menjadi Perseroan Terbatas (PT) karena perkembangan pembangunan dan perekonomian di Kota Medan dan sekitarnya yang maju dan pesat, maka secara otomatis permintaan pelanggan untuk menggunakan bahan bangunan semakin meningkat. Karena banyaknya permintaan bahan inilah menyebabkan pemilik perusahaan memperluas dan mengembangkan perusahaannya dengan menambah banyaknya karyawan. Saat ini jumlah karyawan di PT. Bilah Baja Makmur Abadi, Medan ada 154 orang. Visi dan Misi dari PT. Bilah Baja Makmur Abadi, Medan adalah “*Shaping the Nation’s future together*”.

Hasil Penelitian

Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas sebanyak 62 karyawan di PT. Bilah Baja Makmur Abadi, Medan. Hasil pengujian validitas untuk variabel dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Output SPSS Uji Validitas Variabel Promosi Jabatan (X_1)

Correlations		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.283*	.448**	.343**	.028	.032	.561**
	Sig. (2-tailed)		.026	.000	.006	.828	.803	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62
X1.2	Pearson Correlation	.283*	1	.031	.252*	-.072	-.134	.358**
	Sig. (2-tailed)	.026		.810	.049	.578	.301	.004
	N	62	62	62	62	62	62	62
X1.3	Pearson Correlation	.448**	.031	1	.407**	.051	-.081	.470**
	Sig. (2-tailed)	.000	.810		.001	.694	.531	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62
X1.4	Pearson Correlation	.343**	.252*	.407**	1	-.061	.094	.536**
	Sig. (2-tailed)	.006	.049	.001		.640	.468	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62
X1.5	Pearson Correlation	.028	-.072	.051	-.061	1	.629**	.627**
	Sig. (2-tailed)	.828	.578	.694	.640		.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62
X1.6	Pearson Correlation	.032	-.134	-.081	.094	.629**	1	.622**
	Sig. (2-tailed)	.803	.301	.531	.468	.000		.000
	N	62	62	62	62	62	62	62
Total_X1	Pearson Correlation	.561**	.358**	.470**	.536**	.627**	.622**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.000	.000	.000	
	N	62	62	62	62	62	62	62

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
 **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

No	Pernyataan	rhitung	rtabel	Ket.
1.	Atasan memberikan promosi jabatan berdasarkan dengan pengalaman.	0,561	0,254	Valid
2.	Atasan memberikan promosi jabatan berdasarkan dengan lama pengalaman.	0,358	0,254	Valid
3.	Atasan memberikan promosi jabatan berdasarkan kemampuan bekerja	0,470	0,254	Valid
4.	Atasan memberikan promosi jabatan berdasarkan hasil kerja karyawan yang sesuai dengan harapan pimpinan.	0,536	0,254	Valid
5.	Atasan memberikan promosi jabatan berdasarkan ijazah pendidikan terakhir yang dimiliki karyawan.	0,627	0,254	Valid
6.	Atasan memberikan promosi jabatan bukan berdasarkan angka nilai tinggi yang diperoleh oleh karyawan saat pendidikan.	0,622	0,254	Valid

Penjelasan Tabel 2: Menunjukkan keseluruhan pernyataan untuk variabel Promosi Jabatan (X₁) memiliki nilai r hitung > rtabel. dan nilai sig < 0,05 di mana rtabel sebesar 0,254, dan dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan untuk variabel Promosi Jabatan (X₁) dinyatakan *valid*.

Tabel 3 Hasil Output SPSS Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Correlations												
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.190	.201	.488**	.131	.120	.179	.132	.127	.028	.418**
	Sig. (2-tailed)		.140	.117	.000	.311	.354	.165	.308	.325	.828	.001
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X2.2	Pearson Correlation	.190	1	.146	.294*	.317*	.267*	.324*	.251*	.171	.211	.506**
	Sig. (2-tailed)	.140		.258	.020	.012	.036	.010	.049	.185	.100	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X2.3	Pearson Correlation	.201	.146	1	.459**	.236	.110	.128	.192	.123	.513**	.572**
	Sig. (2-tailed)	.117	.258		.000	.065	.396	.320	.135	.343	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X2.4	Pearson Correlation	.488**	.294*	.459**	1	.254*	.187	.192	.270*	.293*	.230	.614**
	Sig. (2-tailed)	.000	.020	.000		.046	.146	.135	.034	.021	.072	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X2.5	Pearson Correlation	.131	.317*	.236	.254*	1	.352**	.328**	.283*	.456**	.535**	.692**
	Sig. (2-tailed)	.311	.012	.065	.046		.005	.009	.026	.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X2.6	Pearson Correlation	.120	.267*	.110	.187	.352**	1	.050	.161	.170	.273*	.446**
	Sig. (2-tailed)	.354	.036	.396	.146	.005		.699	.210	.187	.032	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X2.7	Pearson Correlation	.179	.324*	.128	.192	.328**	.050	1	.387**	.320*	.259*	.528**
	Sig. (2-tailed)	.165	.010	.320	.135	.009	.699		.002	.011	.042	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X2.8	Pearson Correlation	.132	.251*	.192	.270*	.283*	.161	.387**	1	.532**	.357**	.609**
	Sig. (2-tailed)	.308	.049	.135	.034	.026	.210	.002		.000	.004	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X2.9	Pearson Correlation	.127	.171	.123	.293*	.456**	.170	.320*	.532**	1	.489**	.661**
	Sig. (2-tailed)	.325	.185	.343	.021	.000	.187	.011	.000		.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X2.10	Pearson Correlation	.028	.211	.513**	.230	.535**	.273*	.259*	.357**	.489**	1	.715**
	Sig. (2-tailed)	.828	.100	.000	.072	.000	.032	.042	.004	.000		.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Total_X2	Pearson Correlation	.418**	.506**	.572**	.614**	.692**	.446**	.528**	.609**	.661**	.715**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

No	Pernyataan	rhitung	rtabel	Ket.
1.	Saya lebih disiplin bekerja apabila memahami tujuan dari perusahaan.	0,418	0,254	Valid
2.	Saya disiplin menjalankan tugas karena memiliki kemampuan yang sesuai dengan jabatan.	0,506	0,254	Valid
3.	Ketepatan pimpinan masuk kerja dapat meningkatkan disiplin karyawan.	0,572	0,254	Valid
4.	Saya disiplin bekerja karena ketaatan pimpinan terhadap peraturan yang telah dibuat di perusahaan.	0,614	0,254	Valid
5.	Saya disiplin bekerja karena adanya kesesuaian gaji dengan beban kerja yang diberikan.	0,692	0,254	Valid
6.	Adanya kepuasan mengenai gaji yang diperoleh dapat menciptakan kedisiplinan Saya terhadap pekerjaan.	0,446	0,254	Valid
7.	Saya disiplin bekerja karena Pemimpin selalu bersikap adil terhadap semua karyawannya.	0,528	0,254	Valid
8.	Kesesuaian pemberian sanksi hukuman dari pimpinan membuat Saya untuk selalu disiplin.	0,609	0,254	Valid
9.	Saya disiplin bekerja karena Atasan aktif mengawasi dan memberi petunjuk dalam menyelesaikan pekerjaan	0,661	0,254	Valid
10.	Saya disiplin bekerja karena Atasan memberikan perhatian, pengarahan dan pengawasan kepada karyawan.	0,715	0,254	Valid

Penjelasan Tabel 3: Menunjukkan keseluruhan pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja (X₂) memiliki nilai r hitung > rtabel. dan nilai sig < 0,05 di mana rtabel sebesar 0,254, dan dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja (X₂) dinyatakan *valid*.

Tabel 4 Hasil Output SPSS Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Correlations												
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Total_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.544**	.541**	.216	.306*	.471**	.329**	.452**	.414**	.322*	.638**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.091	.016	.000	.009	.000	.001	.011	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y.2	Pearson Correlation	.544**	1	.522**	.109	.385**	.551**	.448**	.479**	.526**	.509**	.746**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.397	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y.3	Pearson Correlation	.541**	.522**	1	.089	.218	.388**	.375**	.317*	.406**	.372**	.597**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.489	.089	.002	.003	.012	.001	.003	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y.4	Pearson Correlation	.216	.109	.089	1	.252*	.297*	.152	.178	.220	.302*	.374**
	Sig. (2-tailed)	.091	.397	.489		.049	.019	.238	.166	.086	.017	.003
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y.5	Pearson Correlation	.306*	.385**	.218	.252*	1	.611**	.371**	.473**	.262*	.498**	.620**
	Sig. (2-tailed)	.016	.002	.089	.049		.000	.003	.000	.040	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y.6	Pearson Correlation	.471**	.551**	.388**	.297*	.611**	1	.573**	.662**	.592**	.611**	.828**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.019	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y.7	Pearson Correlation	.329**	.448**	.375**	.152	.371**	.573**	1	.602**	.545**	.564**	.723**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.003	.238	.003	.000		.000	.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y.8	Pearson Correlation	.452**	.479**	.317*	.178	.473**	.662**	.602**	1	.511**	.529**	.746**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.012	.166	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y.9	Pearson Correlation	.414**	.526**	.406**	.220	.262*	.592**	.545**	.511**	1	.767**	.792**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.086	.040	.000	.000	.000		.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y.10	Pearson Correlation	.322*	.509**	.372**	.302*	.498**	.611**	.564**	.529**	.767**	1	.823**
	Sig. (2-tailed)	.011	.000	.003	.017	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Total_Y	Pearson Correlation	.638**	.746**	.597**	.374**	.620**	.828**	.723**	.746**	.792**	.823**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

No	Pernyataan	rhitung	rtabel	Ket.
1.	Saya puas dengan pemahaman kerja atas pekerjaan di perusahaan.	0,638	0,254	Valid
2.	Posisi jabatan Anda saat ini telah sesuai dengan harapan	0,746	0,254	Valid
3.	Saya puas dengan kemampuan yang saya miliki dapat mengarahkan rekan kerja dengan baik.	0,597	0,254	Valid
4.	Saya mampu bekerja sama dengan baik kepada rekan kerja	0,374	0,254	Valid
5.	Saya puas atas kesesuaian ruang lingkup perusahaan dengan harapan.	0,620	0,254	Valid
6.	Perusahaan mampu menerapkan manajemen kerja yang baik kepada karyawannya	0,828	0,254	Valid
7.	Saya puas dalam mendapat peluang kenaikan jabatan.	0,723	0,254	Valid
8.	Saya puas karena memperoleh karir yang sesuai dengan pekerjaan yang telah saya lakukan di perusahaan.	0,746	0,254	Valid
9.	Saya puas terhadap gaji yang diperoleh.	0,792	0,254	Valid
10.	Saya puas karena adanya kesesuaian insentif dengan harapan.	0,823	0,254	Valid

Penjelasan Tabel 4: Menunjukkan keseluruhan pernyataan untuk variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) memiliki nilai rhitung > rtabel. dan nilai sig < 0,05, di mana rtabel sebesar 0,254, dan dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan untuk variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas terhadap variabel yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 5 Tabel Output SPSS Uji Reliabilitas Promosi Jabatan (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.482	6

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Penjelasan Tabel 5: Diketahui ada N of Items (banyaknya item atau butir pertanyaan angket) ada 6 buah item

dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,482. Karena nilai *Cronbach's Alpha* 0,482 > 0.60, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas di atas, dapat disimpulkan bahwa ke-6 atau semua *item* pertanyaan angket untuk variabel Promosi Jabatan (X_1) adalah reliabel atau konsisten.

Tabel 6 Tabel Output SPSS Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.778	10

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Penjelasan Tabel 6: Diketahui ada *N of Items* (banyaknya *item* atau butir pertanyaan angket) ada 10 buah *item* dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,778. Karena nilai *Cronbach's Alpha* 0,778 > 0.60, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas di atas, dapat disimpulkan bahwa ke-10 atau semua *item* pertanyaan angket untuk variabel Disiplin Kerja (X_2) adalah reliabel atau konsisten.

Tabel 7 Tabel Output SPSS Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.880	10

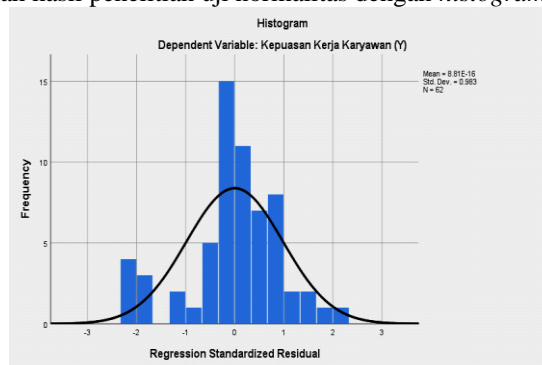
Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Penjelasan Tabel 7: Diketahui ada *N of Items* (banyaknya *item* atau butir pertanyaan angket) ada 10 buah *item* dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,880. Karena nilai *Cronbach's Alpha* 0,880 > 0.60, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas di atas, dapat disimpulkan bahwa ke-10 atau semua *item* pertanyaan angket untuk variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) adalah reliabel atau konsisten.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik yang dimaksudkan untuk memastikan model regresi linear berganda bisa digunakan atau tidak. Pengujian asumsi klasik terdiri:

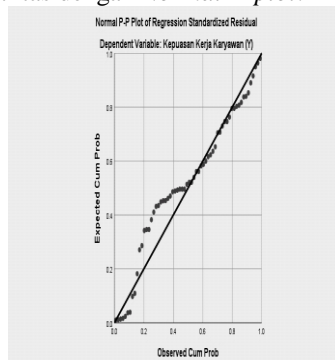
- Uji Normalitas. Berikut adalah hasil penelitian uji normalitas dengan *histogram*:



Gambar 1 Uji Normalitas Histogram
 Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Penjelasan Gambar 1: Diperoleh data riil membentuk garis kurva cenderung simetri (U) tidak melenceng ke kiri atau pun ke kanan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Berikut adalah hasil penelitian uji normalitas dengan *Normal P-plot*:



Gambar 2 Uji Normalitas Normal P-Plot
 Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Penjelasan Gambar 2: Dilihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

Hasil perhitungan uji normalitas dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada tabel 8 di bawah ini:

Tabel 8 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.97592947
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.082
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Penjelasan Tabel 8: Menunjukkan bahwa nilai signifikan adalah $0,200 > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data telah berdistribusi normal.

- Uji Linearitas. Hasil perhitungan uji linearitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 9 Hasil Uji Linearitas

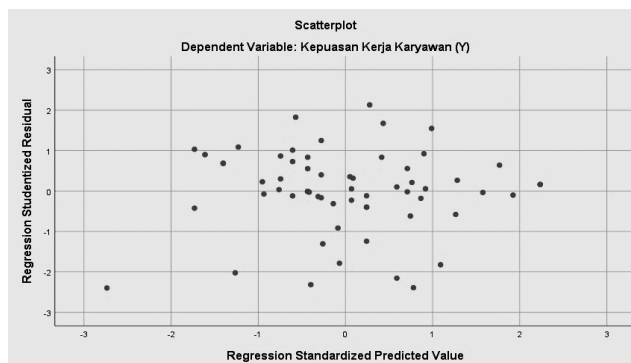
ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja Karyawan (Y) * Promosi Jabatan (X1)	Between Groups	(Combined)	688.497	11	62.591	3.767	.001
		Linearity	542.627	1	542.627	32.659	.000
		Deviation from Linearity	145.870	10	14.587	.878	.559
	Within Groups		830.745	50	16.615		
	Total		1519.242	61			

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja Karyawan (Y) * Disiplin Kerja (X2)	Between Groups	(Combined)	1061.753	15	70.784	7.117	.000
		Linearity	686.726	1	686.726	69.050	.000
		Deviation from Linearity	375.027	14	26.788	2.693	.006
	Within Groups		457.489	46	9.945		
	Total		1519.242	61			

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Penjelasan Tabel 9: Diketahui bahwa nilai *Deviation from linearity* sebesar $0,559 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel Promosi Jabatan (X_1) terdapat hubungan yang linear dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Y), sedangkan nilai *Deviation from linearity* sebesar $0,006 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel Disiplin Kerja (X_2) terdapat hubungan yang linear dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

- Uji Homokedastisitas. Hasil uji homokedastisitas dengan grafik *scatterplot* dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 3 Hasil Uji Homokedastisitas dengan Grafik Scatter Plot
Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Penjelasan Gambar 3: Dilihat bahwa data menyebar dengan pola yang tidak jelas baik di atas maupun di

bawah angka nol (0) pada sumbu Y, tidak berkumpul di satu tempat, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi homokedastisitas.

Hasil Uji Koefisien Analisis Regresi Berganda

Model analisis data dalam penelitian ini merupakan analisis regresi berganda yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh promosi jabatan dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Bilah Baja Makmur Abadi, Medan.

Tabel 10 Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.403	5.126		.469	.641
	Promosi Jabatan (X1)	.549	.233	.283	2.360	.022
	Disiplin Kerja (X2)	.611	.149	.491	4.092	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Penjelasan Tabel 10: Di atas kolom *Unstandardized Coefficients* bagian B diperoleh persamaan regresi linier berganda, yaitu sebagai berikut:

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta (a) = 2,403. Jika nilai Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja dianggap bernilai 0, maka Kepuasan Kerja Karyawan akan bernilai 2,403.
- Koefisien X1 (b1) = 0,549. Variabel Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,549. Artinya bahwa setiap terjadi peningkatan variabel Promosi Jabatan sebesar 1 satuan, maka Kepuasan Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,549.
- Koefisien X2 (b2) = 0,611. Variabel Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,611. Artinya bahwa setiap terjadi peningkatan variabel Disiplin Kerja sebesar 1 satuan, maka Kepuasan Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,611.

Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dalam *output* SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel Model Summary dan tertulis *R Square*.

Tabel 11 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.707 ^a	.499	.482		3.591

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Promosi Jabatan (X1)

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Penjelasan Tabel 11: Diketahui nilai *R Square* sebesar 0,492 yang artinya sebesar 49,2% variabel Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja menjelaskan Kepuasan Kerja Karyawan dan sisanya sebesar 50,8% dijelaskan oleh faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti faktor gaji, pengawasan kerja, motivasi, dan lainnya.

Uji Serempak (Uji F)

Berikut Tabel hasil pengujian hipotesis secara serempak yaitu :

Tabel 12 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	758.553	2	379.276	29.417	.000 ^b
	Residual	760.689	59	12.893		
	Total	1519.242	61			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Promosi Jabatan (X1)

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Penjelasan Tabel 12: Diketahui nilai Fhitung adalah sebesar 29,417 dan nilai Sig. 0,000^b. Karena nilai Fhitung 29,417 > Ftabel 3,15 dan nilai Sig. 0,000 < 0,005, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain Promosi Jabatan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara serempak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) di PT. Bilah Baja Makmur Abadi, Medan.

Uji Parsial (Uji t)

Berikut Tabel hasil pengujian hipotesis secara parsial yaitu :

Tabel 13 Hasil Uji t

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.403	5.126		.469	.641
	Promosi Jabatan (X1)	.549	.233	.283	2.360	.022
	Disiplin Kerja (X2)	.611	.149	.491	4.092	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Penjelasan Tabel 10: Diperoleh hasil sebagai berikut:

- Untuk variabel Promosi Jabatan nilai thitung 2,360 > ttabel 2,003 dan nilai Sig. 0,022 < probabilitas 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima. Ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Bilah Baja Makmur Abadi, Medan. Untuk variabel Disiplin Kerja nilai thitung 4,092 > ttabel 2,003 dan nilai Sig. 0,000 < probabilitas 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima. Ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Bilah Baja Makmur Abadi, Medan

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Bilah Baja Makmur Abadi, Medan.
2. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Bilah Baja Makmur Abadi, Medan.
3. Hasil pengujian secara serempak menunjukkan bahwa Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Bilah Baja Makmur Abadi, Medan.
4. Sebesar 49,2% variabel Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja menjelaskan Kepuasan Kerja Karyawan dan sisanya sebesar 50,8% dijelaskan oleh faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti faktor gaji, pengawasan kerja, motivasi, dan lainnya.

Saran

Berdasarkan kesimpulan sebelumnya, maka peneliti menyarankan sebagai berikut:

1. Diharapkan perusahaan dapat meningkatkan kegiatan promosi jabatan dengan tidak melibatkan unsur kedekatan dengan pimpinan di mana karyawan yang lebih dikenal oleh pimpinan memperoleh peluang promosi jabatan yang lebih besar dibandingkan yang kurang dikenal oleh pimpinan sehingga karyawan memperoleh peluang promosi jabatan yang sama besar dengan karyawan yang lain agar terbentuk kepuasan kerja karyawan dan memperjelas kualifikasi atau persyaratan untuk memperoleh promosi jabatan pada karyawan-karyawan yang dibawahinya. Agar karyawan mendapatkan kejelasan kualifikasi agar lebih termotivasi sehingga kepuasan kerja pun dapat tercapai.
2. Diharapkan perusahaan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan agar karyawan dapat tidak sering absen, tidak terlambat masuk kerja, dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dengan membuat deskripsi pekerjaan secara tertulis untuk karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan disiplin dan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu dan menghargai jasa yang diberikan karyawan selama bekerja seperti memberikan penghargaan berupa bonus tambahan, tunjangan, atau kenaikan gaji, mengamati dengan baik kesejahteraan karyawan berupa kenaikan gaji yang sesuai dengan beban kerja, memberikan pekerjaan kepada karyawan yang sesuai dengan kemampuan kerjanya agar karyawan lebih bersemangat masuk kerja dan tidak absen, pimpinan memberikan contoh keteladanan yang baik kepada bawahan mengenai disiplin yang baik seperti pimpinan tepat waktu hadir ke perusahaan, dan pimpinan memperlakukan karyawan dengan sama dan adil agar terbentuk kepuasan kerja karyawan.
3. Diharapkan perusahaan dapat mengamati faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti faktor gaji, pengawasan kerja, motivasi, dan lainnya agar kepuasan kerja karyawan di perusahaan dapat ditingkatkan dengan lebih signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- M. Anang Firmansyah dan Budi W. Mahardika, *Pengantar Manajemen*, Sleman: Deepublish, 2018, pp. 4, 9-14.
- H. Saihudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019, pp. 3.
- Eko Siswanto, *Rahasia Sukses Naik Gaji, Promosi Jabatan dan Mapan Finansial*, Yogyakarta: Laksana, 2019, pp. 20.

- Irham Fahmi, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016 (a), Edisi Pertama.
- Irham Fahmi, *Pengantar Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Bandung: Alfabeta, 2016 (b), Cetakan Ketiga.
- Amiruddin, *Pengaruh Etos Kerja, Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Biak Numfor*, 2019, pp. 25.
- Moh. Saiful Bahri, "Perpustakaan Nasional Republik Indonesia Katalog Dalam Terbitan (KDT)", *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*, Surabaya: CV. Jakad Publishing, 2018, pp. 67.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2016, Edisi Kelima, Cetakan Kesepuluh.
- Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2015, Cetakan Kedua puluh tiga.
- Lijan Poltak Sinabela, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- I Dw Gd Agus Saputra dan I Nyoman Sudharma, "Pengaruh Promosi Jabatan, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Zoo Bali", *Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 2, 2017. [Online]. Tersedia: <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/27477> [10 Agustus 2020].
- Habibah, "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan Pebayuran Kabupaten Bekasi", *Jurnal Manajemen Universitas Pelita Bangsa*, 2017. [Online]. Tersedia: http://repository.pelitabangsa.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/147/1526488968827_PDF%20SKRIPSI.pdf?sequence=-1 HYPERLINK
["http://repository.pelitabangsa.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/147/1526488968827_PDF%20SKRIPSI.pdf?sequence=-1&isAllowed=y"](http://repository.pelitabangsa.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/147/1526488968827_PDF%20SKRIPSI.pdf?sequence=-1&isAllowed=y) HYPERLINK
["http://repository.pelitabangsa.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/147/1526488968827_PDF%20SKRIPSI.pdf?sequence=-1&isAllowed=y"](http://repository.pelitabangsa.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/147/1526488968827_PDF%20SKRIPSI.pdf?sequence=-1&isAllowed=y) [10 Agustus 2020].
- Zennyta, "Analisa Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. Menara Abadi Persada, Medan", *Jurnal Manajemen Universitas PMCI*, 2018.
- Imam Gunawan, *Pengantar Statistika Inferensial*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016, Cetakan kesatu.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: CV. Alfabeta, 2016.
- Ce Gunawan, *Mahir Menguasai SPSS New Edition: Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian*, Sleman: Deepublish, Februari 2020.
- Minar Ferichani, *Hedonisme Preferensi Dalam Mengonsumsi Daging*, Yogyakarta: CV. Absolute Media, 2017.
- Singgih Santoso, *Statistik Multivariat Dengan SPSS*, Jakarta: Gramedia, 2017.
- Singgih Santoso, *Menguasai Statistik Dengan SPSS 24*, Jakarta: Gramedia, 2017.
- Duwi Priyatno, *SPSS Handbook: Analisis Data, Olah Data, & Penyelesaian Kasus-Kasus Statistik*, Yogyakarta: MediaKom, 2016, Cetakan Ke-1.
- Maulana, *Statistika Dalam Penelitian Pendidikan: Konsep Dasar Dan Kajian Praktis*, Sumedang: UPI Sumedang Press, 2016, Cetakan Ke-1.