

## HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

### **Pengaruh Promosi Jabatan dan Hubungan *Interpersonal* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat**

Nama : Dika Yuliasuti  
Npm : 09090127  
Program Studi : Pendidikan Ekonomi  
Institusi : Sekolah Tinggi Keguruan Dan Ilmu Pendidikan (STKIP) PGRI  
Sumatera Barat

Padang, 15 Maret 2014

Disetujui oleh :

Pembimbing I

Pembimbing II

Hayu Yolanda Utami, SE, MBA

Arnaldi, SE, M.Si

**PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN HUBUNGAN *INTERPERSONAL* TERHADAP  
KEPUASAN KERJA PEGAWAI PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVRE II  
SUMATERA BARAT**

Oleh

<sup>1</sup>Dika Yuliasuti, <sup>2</sup>Hayu Yolanda Utami, <sup>3</sup>Arnaldi

1. Mahasiswa Prodi Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Sumatera Barat
2. Dosen Tetap Prodi Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Sumatera Barat
3. Dosen Tetap Prodi Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Sumatera Barat

**Program Studi Pendidikan Ekonomi  
Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan  
(STKIP) PGRI Sumatera Barat**

---

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis : 1) Sejauh mana pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat. 2) Sejauh mana pengaruh hubungan *interpersonal* terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat. 3) Sejauh mana pengaruh promosi jabatan dan hubungan *interpersonal* terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat.

Jenis penelitian ini bersifat deskriptif asosiatif. Penelitian ini dilakukan selama 1 bulan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat yang berjumlah 87 orang. Teknik pengambilan sampel penelitian ini adalah *teknik total sampling* yang artinya keseluruhan populasi dijadikan sampel, karena jumlah populasinya kurang dari 100 orang responden, maka jumlah sampel adalah 87 orang pegawai. Jenis data adalah data primer (yakni penyebaran angket) dan data sekunder. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan inferensial melalui uji hipotesis dengan menggunakan uji F dan uji t dengan  $\alpha = 0,05$  Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) terdapat pengaruh yang signifikan antara Promosi Jabatan Terhadap Hubungan Interpersonal di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat, signifikannya sebesar 0,000 2) terdapat pengaruh yang signifikan antara Hubungan Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat, maka signifikannya sebesar 0,000, 3) Promosi Jabatan dan Hubungan Intepersonal berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat, signifikannya sebesar 0,000

Dalam penelitian ini penulis memberi saran agar antar pegawai lebih meningkatkan lagi hubungan *interpersonal* pegawai yaitu dengan saling menghargai antar sesama pegawai maupun kepada atasan dan penuh dengan rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan dan jabatan yang diamanahkan, sehingga atasan bisa memberikan promosi jabatan kepada pegawai secara adil, percaya berdasarkan formasi dan sesuai dengan prosedur instansi terkait. Dalam kerjasama tim harus kompak dan harmonis. Dengan demikian kondisi yang seperti itu secara langsung akan memberikan dampak yang baik bagi kepuasan kerja pegawai di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat, sehingga dapat tercapai tujuan dan sasaran seperti yang diinginkan atau diharapkan oleh instansi.

**Kata Kunci** : Promosi Jabatan, Hubungan *Interpersonal*, Kepuasan Kerja, dan Analisis Regresi Berganda

**PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN HUBUNGAN *INTERPERSONAL* TERHADAP  
KEPUASAN KERJA PEGAWAI PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVRE II  
SUMATERA BARAT**

Oleh

<sup>1</sup>Dika Yuliasuti. <sup>2</sup>Hayu Yolanda Utami. <sup>3</sup>Arnaldi

4. Mahasiswa Prodi Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Sumatera Barat
5. Dosen Tetap Prodi Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Sumatera Barat
6. Dosen Tetap Prodi Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Sumatera Barat

**Program Studi Pendidikan Ekonomi  
Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan  
(STKIP) PGRI Sumatera Barat**

---

**ABSTRACT**

**Dika Yuliasuti, 2009 / 09090127: "Influence of Interpersonal Relations Campaign Against the Occupation and Job Satisfaction Employee PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Division II West Sumatra". Main Supervisor : Yolanda Hayu Utami, SE, MBA Secon Supervisor : Arnaldi, SE, M.Si.**

This study aims to analyze: 1) The extent to which the effect of promotions on job satisfaction of employees of PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Division II West Sumatra. 2) The extent to which the influence of interpersonal relationships on the job satisfaction of employees of PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Division II West Sumatra. 3) The extent to which the effect of promotion and interpersonal relationships on the job satisfaction of employees of PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Division II West Sumatra.

This type of research is descriptive associative. This research was carried out for 1 month. The population of this study were all employees at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Division II West Sumatra totaling 87 people. The sampling technique of this study is total sampling technique that means the whole population sampled, because its population is less than 100 respondents, the sample size was 87 employees. This type of data is the primary data (ie, questionnaires) and secondary data. Data analysis was descriptive and inferential analysis through hypothesis testing using the F test and t test with  $\alpha = 0.05$ . The results of this study menunjukkan that: 1) a significant difference between Interpersonal Relations Campaign Against Occupation in PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Division II West Sumatra, significance of 0.000, 2) a significant difference between Interpersonal Relations Against Employee Satisfaction in PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Division II West Sumatra, significance of 0,000, 3) Promotion of Employment and Relations Intepersonal significant effect simultaneously on Job Satisfaction in PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Division II West Sumatra, significance of 0.000.

In this study the authors suggested that among employees further enhance interpersonal relationships with employees, namely mutual respect among fellow employee or supervisor and filled with a sense of responsibility towards the mandated employment and occupation, so that the boss can give promotions to employees in a fair, trust is based on the formation and procedures in accordance with the relevant agencies. In cooperation should be compact and harmonious team. As such conditions as it will directly impact both for employee satisfaction in PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Division II West Sumatra, so as to achieve the goals and objectives as desired or expected by the agency.

## PENDAHULUAN

Dalam usaha mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia diperlukan adanya manajemen yang baik, karena manusia sebagai makhluk sosial mempunyai karakter yang sangat berbeda, yakni ditandainya dengan memiliki pemikiran dan keingintahuan yang berbeda-beda, sedangkan perusahaan mengharapkan pegawainya dapat bekerja dengan baik dan memiliki produktivitas yang tinggi serta mampu menjabarkan visi dan misi yang telah disepakati bersama dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini dapat tercapai apabila setiap pegawai memiliki kemampuan, keterampilan, mutu, cerdas dalam menguasai dan memahami ilmu pengetahuan baik secara teori maupun secara terapan aplikasi.

Kepuasan kerja karyawan merupakan masalah yang menjadi perhatian sangat besar bagi PT. Kereta Api Indonesia (Persero) yang merupakan sebuah Badan Usaha Milik Negara Indonesia (BUMN) yang menyelenggarakan jasa angkutan kereta api dan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa transportasi terbesar di Indonesia.

Menurut Handoko dan As'ad dikutip oleh Umar (2000:36) bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan seorang pekerja terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja. Menurut Robbins (2006:103), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: suasana pekerjaan, supervisi, gaji, hubungan dengan mitra kerja (*interpersonal*) dan promosi jabatan.

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat menggunakan dua kriteria utama dalam mempertimbangkan seseorang untuk dipromosikan yaitu rekomendasi dan senioritas, rekomendasi didasarkan dari pihak yang memiliki wewenang yakni melalui pimpinan, seperti komisaris, kepala direksi dan kepala departemen. Sedangkan, senioritas adalah pegawai yang lama masa kerjanya minimal sepuluh tahun dan pengalaman kerjanya sudah cukup. Namun, PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat belum memperhatikan secara seksama promosi jabatan pegawai dari segi prestasi kerja pegawai yang merupakan salah satu indikator seorang pegawai layak dipromosikan atau tidak. Maka penulis menduga sementara bahwa promosi jabatan yang terjadi di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat berjalan cukup lambat dan belum begitu optimal.

Selain disebabkan oleh promosi jabatan, rendahnya kepuasan kerja juga disebabkan oleh hubungan antar sesama manusia (*interpersonal*) yang kurang harmonis dan kurang bersahabat baik secara vertikal maupun horizontal. Artinya baik sesama pegawai maupun kepada pimpinan atau atasan.

Ranupandojo dan Husnan (1997:187), bahwa manusia sebagai makhluk sosial membutuhkan persahabatan dan saling menghargai sehingga mereka tidak akan bahagia bila ditinggalkan sendirian, untuk itu maka mereka akan melakukan hubungan yang baik dengan teman-temannya. Artinya jika hubungan *interpersonal* terjalin dengan baik antar sesama pegawai atau pegawai dengan pimpinan maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Dan begitu pula sebaliknya apabila pemanfaatan dan pengoptimalan promosi jabatan pegawai sangat baik dilakukan maka akan berpengaruh pada hubungan interpersonal yang baik pula.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang penulis lakukan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat pada tanggal 20 september 2013, diduga hubungan *interpersonal* pegawai masih rendah. Dimana pegawai merasa kurang terjalinnya rasa saling toleransi antar rekan kerja, karena kurangnya perhatian dari pimpinan. Sehingga hubungan *interpersonal* berjalan kurang baik serta tidak adanya motivasi dan kepuasan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini mestinya menjadi perhatian yang penting bagi PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat.

Permasalahan kepuasan kerja pegawai menjadi perhatian yang sangat serius bagi PT. Kereta Api Indonesia, apabila perusahaan kurang dalam memperhatikan kepuasan kerja pegawainya, maka besar kemungkinan pegawai akan merasa tidak puas dan dampak kurang baiknya adalah pegawai-pegawai tersebut tidak optimal dalam bekerja sehingga berdampak buruk pada kinerja instansi. Maka salah satu tindakan yang harus dilakukan perusahaan adalah dengan memperhatikan kembali faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja tersebut.

Bertitik tolak dari latar belakang dan fenomena di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Promosi Jabatan dan Hubungan *Interpersonal***

## Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat”.

### METODOLOGI PENELITIAN

#### a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif asosiatif. Siregar (2013:15) menyatakan bahwa penelitian deskriptif asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih.

#### b. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat Jl. Stasiun Padang. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan januari dan february tahun 2014.

#### c. Populasi

Menurut Arikunto (2006:130) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat penelitian ini dapat dilihat dari tabel sebagai berikut :

**Tabel 3. Rekapitulasi Jumlah Karyawan  
PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat (2013)**

No	Divisi/Unit kerja	Jumlah Pegawai
1	Pegawai SDM dan Keuangan	29
2	Pegawai Pengusahaan	28
3	Pegawai Aset	18
4	Pegawai PJB	5
5	Pegawai IT	3
6	Pegawai Hukum dan Humasda	4
	Total	87

Sumber: SDM PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat Tahun 2013

#### d. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer merupakan data yang diperoleh melalui penyebaran angket yang disebarkan kepada 30 orang pegawai PT. ASDP Indonesia Ferry.
2. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh melalui rekapitulasi data yang didapatkan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat

#### e. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel penyebab dan satu variabel akibat adalah sebagai berikut :

- a. Variabel penyebab (eksogenus) terdiri dari promosi jabatan ( $X_1$ ) dan hubungan *interpersonal* ( $X_2$ ) sebagai variabel intervening.
- b. Variabel akibat yaitu Kepuasan Kerja (endogenus) (Y).

#### f. Teknik Analisis Data

##### 1. Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk melihat gambaran secara umum tentang variabel yang diteliti dengan analisis persentase. Untuk mencari persentase jawaban angket dari responden digunakan rumus :

$$P = \frac{f}{n} \times 100\%$$

Keterangan :

P = Persentase yang dicari

f = Frekuensi

n = Jumlah responden

Menghitung nilai TCR masing-masing kategori jawaban dari deskriptif variabel, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$TCR = \frac{Rs}{n} \times 100\%$$

Dimana : TCR = Tingkan Capaian Responden

Rs = Rata-rata skor jawaban responden  
n = Jawaban responden

Untuk mendapatkan rata-rata skor masing-masing indikator dalam pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner dipakai rumus berikut :

$$\text{Rata-rata skor} = \frac{(5 \times SS) + (4 \times S) + (3 \times R) + (2 \times TS) + (1 \times STS)}{SS + S + R + TS + STS}$$

Dimana :

SS = Sangat setuju  
S = Setuju  
R = Ragu  
TS = Tidak setuju  
STS = Sangat Tidak setuju

#### g. Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah data yang ada sesudah memenuhi syarat normalitas, dimana data yang digunakan diasumsikan berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Uji Normalitas dilakukan dengan menggunakan *Software* SPSS 16 dengan uji Jarque-Bera yaitu uji skewnes dan kurtosis, uji ini merupakan uji normalitas dengan berdasarkan pada koefisien keruncingan (kurtosis) dan koefisien kemiringan (skewness).

**Tabel 20. Hasil Uji Normalitas**

Descriptive Statistics					
	N	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Standardized Residual	87	-.035	.258	-.129	.511
Valid N (listwise)	87				

$$JB = n \left[ \frac{S^2}{6} + \frac{(K-3)^2}{24} \right]$$

$$= 87 \left[ \frac{-0,035^2}{6} + \frac{(-0,129-3)^2}{24} \right] = 29,841$$

Berdasarkan perhitungan diatas diperoleh nilai statistic Jarque-Bera (JB) sebesar 29,841, sedangkan nilai  $\chi^2$  tabel dengan df:0,05 adalah 107,522. Karena nilai statistik Jarque-Bera (29,841) < nilai  $\chi^2$  tabel (107,522), nilai residual terstandarisasi berdistribusi normal.

##### 2. Uji Multikolinearitas

Uji terhadap multikolinearitas merupakan pengujian untuk melihat adanya keterkaitan hubungan antara variabel bebas. Cara untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dilakukan dengan cara meregresikan model analisis dan melakukan uji korelasi antar variabel bebas dengan menggunakan *variance inflation factor* (VIF) dan *tolerance value* (TOL). Jika nilai VIF kurang dari 10 (VIF < 10) maka akan disimpulkan bahwa model tersebut tidak memiliki gejala multikolinearitas. Berikut hasil uji multikolinearitas yang didapat.

**Tabel 21. Hasil Uji Multikolinieritas**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 <sup>a</sup>	.571	.566	2.59198
2	.756 <sup>a</sup>	.571	.566	2.67253

1. X2 dengan X1

$$\text{Nilai TOL} = (1 - R^2) = (1 - 0,571) = 0,429$$

$$\text{Nilai VIF} = \frac{1}{\text{TOL}} = \frac{1}{0,429} = 2,331$$

2. X1 dengan X2

$$\text{Nilai TOL} = (1 - R^2) = (1 - 0,571) = 0,429$$

$$\text{Nilai VIF} = \frac{1}{\text{TOL}} = \frac{1}{0.429} = 2,331$$

Uji multikolinieritas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel bebas. Berdasarkan *Output Coefficient* terlihat bahwa nilai TOL (*Tolerance*) variabel keadaan lingkungan tempat bekerja dan pemakaian peralatan kerja sebesar 0,429, sedangkan nilai VIF (*Variance Infloating Factor*) variabel kepuasan kerja dan kompensasi sebesar 2,331. Dengan melihat nilai VIF (*Variance Infloating Factor*) variabel keadaan lingkungan tempat bekerja dan pemakaian peralatan kerja sebesar 2,331 < 10, maka pada model regresi yang terbentuk tidak terjadi gejala multikolinearitas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mengetahui ada atau tidaknya varian variabel pada sebuah model regresi, yang diharapkan pada model regresi varian variabelnya itu adalah sama sehingga disebut homoskedastisitas, jika tidak sama disebut heteroskedastisitas. Untuk menguji adanya heteroskedastisitas dilakukan dengan cara hasil output SPSS. (Suliyanto (2011;53))

Tabel 22. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.999	.602		1.659	.101
	kepuasan kerja	-.007	.058	-.038	-.123	.903
	promosi jabatan	.005	.053	.030	.099	.922

a. Dependent Variable: ABRESID

Berdasarkan tabel 22, maka diketahui bahwa pada model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hal ini karena Sig. variabel kepuasan kerja terhadap absolute residual sebesar 0,903 > 0,05, sedangkan Sig. variabel hubungan interpersonal terhadap absolute residual sebesar 0,922 > 0,05. Pada model regresi yang terbentuk dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan layak digunakan.

### 4. Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara anggota serangkaian data observasi yang diuraikan menurut waktu (*times-series*) atau ruang (*cross section*) menurut Suliyanto (2011;125).

Tabel 23. Uji Durbin-Watson

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.948 <sup>a</sup>	.899	.897	1.18067	1.779

a. Predictors: (Constant), hubungan interpersonal, promosi jabatan

b. Dependent Variable: kepuasan kerja

Berdasarkan tabel 23 diatas, terdapat nilai Durbin-Watson sebesar 1,779. Pengambilan keputusan pada asumsi ini memerlukan dua nilai bantu yang diperoleh dari tabel Durbin-Watson dengan n = 87, K = 2, maka akan diperoleh nilai dL = 1,600 dan dU = 1,696, sehingga nilai 4-dU sebesar 4-1,600 = 2,400 sedangkan nilai 4-1,696 = 2,304. Karena, nilai Durbin-Watson (1,779) terletak antara dU dengan 4-dU, maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tersebut tidak mengandung masalah autokorelasi.

### I. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda dapat dilakukan dengan menggunakan program SPSS 16.0. Berikut hasil olahan regresi pada tabel 23:

Tabel 24. Regresi berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.886	.956		4.064	.000
PROMOSI JABATAN	.687	.048	.758	14.327	.000
HUBUNGAN INTERPERSONAL	.219	.049	.235	4.430	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Berdasarkan Tabel 24 maka dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,886 + 0,687X_1 + 0,219X_2$$

Nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel bebasnya dapat dijelaskan sebagai berikut, nilai dari konstanta atau *intercept* sebesar 3,886 menyatakan bahwa kepuasan kerja pada awalnya sebesar 3,886 point sebelum adanya variabel promosi jabatan dan hubungan *interpersonal*.

Nilai koefisien regresi dari variabel promosi jabatan sebesar 0,687 menyatakan bahwa jika promosi jabatan ditingkatkan sebesar satu persen atau satu satuan maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,687 persen atau satuan dengan asumsi hubungan *interpersonal* tidak berubah. Nilai signifikan dari variabel nilai promosi jabatan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Nilai koefisien regresi variabel hubungan *interpersonal* pegawai sebesar 0,219 menyatakan bahwa jika hubungan *interpersonal* ditingkatkan sebesar satu satuan atau satu satuan maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,219 persen atau satuan dengan asumsi promosi jabatan tidak berubah. Nilai signifikan dari variabel hubungan *interpersonal* sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan *interpersonal* memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

#### J. Hasil Analisa Uji koefisien Determinasi

Untuk mengetahui variasi proporsi yang menjelaskan kontribusi pengaruh promosi jabatan dan hubungan *interpersonal* terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesian (Persero) Divre II Sumatera Barat. Maka dilakukan uji koefisien determinan atau  $R^2$ . Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan ditemukan ringkasan hasil seperti yang terlihat pada tabel 25 dibawah ini:

Tabel 25. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.948 <sup>a</sup>	.899	.897	1.18067

a. Predictors: (Constant), HUBUNGAN INTERPERSONAL, PROMOSI JABATAN

Berdasarkan tabel 25 diatas nilai R square sebesar 0,899 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh promosi jabatan dan hubungan *interpersonal* terhadap kepuasan kerja pegawai adalah sebesar 89,9% dan sisanya sebesar 10,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk kedalam model penelitian seperti suasana kerja, supervisi, dan gaji.

#### K. Pengujian Hipotesis

##### 1. Hipotesis Pertama

“ Diduga terdapat hasil yang positif dan signifikan antara promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pegawai”.

Berdasarkan hasil penelitan secara parsial dapat dilihat pada tabel 22 dapat diketahui variabel promosi jabatan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat. Hasil ini dibuktikan dengan hasil pengujian regresi Promosi jabatan sebesar 0,687 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Nilai koefisien promosi jabatan yang bernilai positif dan signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, ini menunjukkan bahwa semakin tinggi promosi jabatan maka kepuasan kerja juga akan semakin meningkat.



## 2. Hipotesis Kedua

“Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara hubungan *interpersonal* terhadap kepuasan kerja pegawai”

Berdasarkan hasil pengolahan sampel yang terlihat pada tabel 22 diuji dengan program SPSS, hubungan *interpersonal* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat. Hasil ini dibuktikan dengan hasil pengujian hubungan *interpersonal* yaitu sebesar 0,219 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Nilai koefisien hubungan *interpersonal* yang bernilai positif dan signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, ini menunjukkan bahwa semakin baik hubungan *interpersonal* pegawai, maka kepuasan kerja pegawai juga semakin meningkat.

## 3. Hipotesis ketiga

“ Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara promosi jabatan dan hubungan *interpersonal* terhadap kepuasan kerja pegawai”.

Berikut hasil penelitian pengaruh promosi jabatan dan hubungan *interpersonal* terhadap kepuasan kerja pegawai dapat dilihat pada tabel 26 berikut:

**Tabel 26. Hasil Uji F (Uji Hipotesis)**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1042.170	2	521.085	373.812	.000 <sup>a</sup>
	Residual	117.094	84	1.394		
	Total	1159.264	86			

a. Predictors: (Constant), HUBUNGAN INTERPERSONAL, PROMOSI JABATAN

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Berdasarkan Tabel 26 dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 373,812 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai Sig < dari yaitu ( $0,000 < 0,05$ ), dimana  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Sehingga dapat diartikan variabel promosi jabatan dan hubungan *interpersonal* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat.

## 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat. Hal ini berarti apabila promosi jabatan tinggi (baik) maka kepuasan kerja juga semakin baik, artinya dengan tingginya perhatian pimpinan terhadap pegawainya dengan cara memperhatikan prestasi kerja pegawai dan memberikan reward. Dengan adanya promosi jabatan bagi pegawai yang berprestasi akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai yang berdampak pada meningkatnya penghasilan pegawai yang akan mendorong motivasi pegawai dalam mempromosikan diri ke jabatan yang lebih tinggi. Hasil pengujian regresi Promosi jabatan sebesar 0,687 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Nilai koefisien promosi jabatan yang bernilai positif menunjukkan bahwa semakin tinggi promosi jabatan maka kepuasan kerja juga akan semakin tinggi.

### 2. Pengaruh Hubungan *Interpersonal* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat.

Hasil uji coba secara parsial menunjukkan bahwa faktor hubungan *interpersonal* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di PT. Kereta Api Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hubungan *interpersonal* yaitu sebesar 0,219 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Nilai koefisien hubungan *interpersonal* yang bernilai positif dan signifikan menunjukkan bahwa semakin baik hubungan *interpersonal* pegawai, maka akan kepuasan kerja pegawai juga semakin meningkat. Bentuk hubungan *interpersonal* terhadap kepuasan kerja pegawai di PT. Kereta Api Indonesia adalah positif, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel hubungan *interpersonal* terhadap kepuasan kerja pegawai.

### 3. Pengaruh Promosi Jabatan Dan Hubungan Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat.

Dari hasil uji regresi berganda yang dilakukan melalui olahan data SPSS diperoleh bukti secara empiris bahwa Promosi Jabatan dan hubungan *interpersonal* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat. Hal ini dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 373,712 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai Sig < dari yaitu (0,000 <0,05) dengan demikian dapat diartikan variabel promosi jabatan dan hubungan *interpersonal* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

## 5. PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan analisa hasil penelitian, maka pada bagian ini akan dikemukakan berbagai simpulan yang berkaitan dengan pengaruh Promosi Jabatan Dan Hubungan *Interpersonal* Terhadap Kepuasan Kerja di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat dengan koefisien regresi 0,687 dengan tingkat signifikan 0,000<0,05. Artinya peningkatan kepuasan kerja pegawai dapat dilakukan dengan melakukan perbaikan terhadap promosi jabatan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara hubungan *interpersonal* terhadap kepuasan kerja pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat dengan koefisien regresi 0,219 dengan tingkat signifikan 0,000<0,05. Artinya peningkatan kepuasan kerja pegawai dapat dilakukan dengan melakukan perbaikan terhadap hubungan *interpersonal* pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat.
3. Diperoleh nilai F hitung sebesar 373,712 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai Sig < dari yaitu (0,000 <0,05) dengan demikian dapat diartikan variabel promosi jabatan dan hubungan *interpersonal* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
4. Nilai R square sebesar 0,899 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh promosi jabatan dan hubungan *interpersonal* terhadap kepuasan kerja pegawai adalah sebesar 89,9% dan sisanya sebesar 10,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk kedalam model penelitian yaitu supervisi, suasana kerja, gaji.

### B. Saran

Berdasarkan penemuan yang diperoleh dari hasil penelitian, maka untuk meningkatkan kepuasan kerja pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat harus mampu mengoptimalkan promosi jabatan dan memberikan kesempatan tanggungjawab besar, kedudukan lebih tinggi, prestasi kerja, wewenang, imbalan yang diterima, sehingga secara tidak langsung akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Untuk pegawai harus lebih meningkatkan potensi, integritas dan kinerja yang baik agar jabatan yang kosong bisa diganti oleh pegawai yang benar-benar mampu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan syarat-syarat dan kriteria yang telah ditetapkan oleh instansi.
2. PT. Kereta Api Indonesia harus berupaya menjaga keharmonisan dan lebih meningkatkan komunikasi yang baik sehingga hubungan antar sesama pegawai dapat berjalan dengan harmonis agar tidak terjadi kembali kesalahpahaman dan kekeliruan antar sesama pegawai. Yakni, dalam hal saling menghargai, bekerja sama dan loyal toleran antar sesama karyawan. Dengan demikian secara tidak langsung akan terjaga hubungan yang harmonis dan toleran antar sesama pegawai sehingga kepuasan kerja akan terasa bagi pegawai dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal.
3. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat harus mampu memperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai dalam hal promosi jabatan dan hubungan *interpersonal* serta memberikan andil terhadap pekerjaan seperti meningkatkan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan dengan memperlihatkan hasil kerja yang tinggi dan tepat waktu, sehingga atasan bisa memberikan imbalan (*reward*)

- terhadap pegawai tersebut. Dengan demikian kepuasan kerja pegawai dapat terpacu dan meningkatkan dari waktu ke waktu.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengkaji faktor-faktor yang juga dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat, agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap dan jelas mengenai kontribusi berbagai faktor tersebut terhadap kepuasan kerja pegawai.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Atiek Deffiyani. 2006. *“Pengaruh Pengembangan Karir dan Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Koperasi PT. Semen Padang*. Skripsi. UNP.
- Afdinal. 2005. *“Pengaruh Promosi Jabatan dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Departemen Sumber Daya Manusia PT Semen Padang*. Skripsi. UNP.
- Debora. 2006. *“Pengaruh Pemberdayaan Kerja dan Psikologis terhadap Kepercayaan Organisasional dan Kpeuasan Kerja Dosen Tetap Perguruan Tinggi Swasta”*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Online* Vol. 8, No. 2. [www.petra.ac.id](http://www.petra.ac.id). Diakses April 2013
- Effendy. 2005. *Prilaku Organisasi*. Yogyakarta. BPFE.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta; PT. Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Akasara.
- 2001 . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T.Hani. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.BPFE
- Irianto, Jusuf. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Gramedia.
- Rakhmat, Jalaludin. 2005. *Psikologi Komunikasi*. Bandung ; PT. Raya.
- Riduan, DR. 2012. *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian dalam Ilmu Statistik*. Bandung: Alfa beta
- Rivai, veithzal. 2003. *Kepemimpinan dan perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT.Raja Grafindo Persada.
- Guspita Rolly. 2006. *Pengaruh Promosi Jabatan, Pengendalian dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telekomunikasi IndonesiaTbk Cabang Padang*. Skripsi. UNP.
- Robbins, Stephen P. .2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- 2002. *Prinip-prinsip Perilaku Organisasi*. Terjemahan: Halida cs, Jakarta: Prenhalindo.
- 2003. *Perilaku Organisasi*.Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Saydam. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta ; Djambatan.
- Sugiyono. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*.Yogyakarta: ANDI.
- Sudjana. 2002. *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi*. Bandung: Tarsito.
- Sri Haryani, Yulia. 1995. *Mengelola Sumber Daya Manusia dan Hubungan Karyawan*. Jakarta ; Gramedia.
- Siagian. Sondang,P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Umam, Khaerul. 2012. *Manajemen Organisasi*. Bandung: CV.Pustaka Setia.
- Umar.Husein. 2001. *Riset Sumber Daya Manusia*.Jakarta : PT. SUN.
- [www.google.com](http://www.google.com). *“Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Diakses tanggal 21 September 2013.