



Pengaruh Promosi Jabatan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Sintang

Prisilia Tiara Munica*, Rina Dwiarti

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta, Indonesia

*Korespondensi: Prisilia Tiara Munica

Email: ptiaramunica@gmail.com

Received: 06 Jan 2024

Accepted: 29 Mar 2024

Published: 31 Mar 2024



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

simultaneously have a positive and significant effect on job satisfaction of employees of the Regional Financial and Asset Management Agency (BPKAD) of Sintang Regency.

Keywords: Position Promotion, Compensation, Work Environment, Job Satisfaction

Abstract: *This research aims to analyze the effect of job promotion, compensation, and work environment on employee job satisfaction at the Sintang Regency Regional Financial and Asset Management Agency. This research was conducted using a quantitative approach. The sample in this study was 39 respondents who were all permanent employees of the Regional Financial and Asset Management Agency of Sintang Regency, West Kalimantan. Data collection techniques in this research are questionnaires, document studies and interviews (Interview). The results of the instrument test stated that the data in this study was proven to be valid and reliable. The results of this research prove that: (1) Job promotion has a positive and significant effect on job satisfaction at the Regional Financial and Asset Management Agency (BPKAD) of Sintang Regency. (2) Compensation does not have a significant effect on job satisfaction at the Regional Financial and Asset Management Agency (BPKAD) of Sintang Regency. (3) The work environment does not have a significant effect on job satisfaction at the Regional Financial and Asset Management Agency (BPKAD) of Sintang Regency. (4) Job promotion, compensation and work environment*

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek vital dari modal perusahaan yang memiliki hubungan yang sangat signifikan dengan tingkat produktivitas. Perhatian yang diberikan oleh perusahaan terhadap kepuasan kerja merupakan faktor penting yang tidak boleh diabaikan terkait dengan SDM. Kepuasan kerja memainkan peran krusial dalam dinamika perusahaan karena dapat mempengaruhi perilaku karyawan seperti produktivitas, disiplin, dan motivasi kerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Pragiwani et al., (2020), kepuasan kerja pegawai memiliki dampak yang sangat besar bagi perusahaan atau organisasi.

Menurut Adamy (2016) kepuasan merupakan situasi di mana harapan terpenuhi, bahkan melebihi, sementara kerja merupakan upaya untuk mencapai tujuan dengan imbalan. Zainal (2014) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif yang

muncul dari penilaian individu terhadap pekerjaan dan pengalaman, yang dibandingkan antara harapan dan realitas kerja. Pendapat lain disampaikan oleh Sutrisno (2016:74), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mencakup sikap pegawai terhadap kondisi kerja, kolaborasi antar pegawai, imbalan yang diperoleh dari pekerjaan, serta aspek fisik dan psikologis yang terkait. Vokic dan Hernaus (2015) dalam Larastrini & Adnyani (2019) mengidentifikasi indikator kepuasan kerja sebagai berikut: 1) Kesesuaian gaji, 2) Kesempatan peningkatan karir, 3) Pengawasan, 4) Kesesuaian pekerjaan dengan keinginan.

Menurut Hasibuan (2016) promosi merujuk pada pergeseran yang meningkatkan wewenang dan tanggung jawab seorang karyawan ke posisi yang lebih tinggi di dalam sebuah organisasi, yang menyebabkan peningkatan dalam kewajiban, hak, status, dan pendapatannya. Di sisi lain, menurut Fahmi (2016), promosi adalah kenaikan posisi seorang karyawan dari jabatan sebelumnya ke jabatan yang lebih tinggi. Promosi jabatan memiliki potensi untuk memengaruhi kepuasan kerja seseorang. Hal ini merupakan perubahan dalam posisi kerja, di mana posisi seseorang naik ke level yang lebih tinggi, sehingga tanggung jawab kerja juga meningkat seiring dengan kenaikan penghasilan. Moekijat (2017) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi promosi jabatan meliputi: 1) Pendidikan, 2) Pengalaman, 3) Lama bekerja, 4) Kinerja, dan 5) Hasil ujian tertulis, serta aspek-aspek intangible seperti kepemimpinan, kepribadian, dan kerjasama. Namun, hasil penelitian oleh Surata & Paramarta (2017) menunjukkan bahwa promosi jabatan tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Sebaliknya, penelitian oleh Hasibuan (2018), Fadli (2020), Gultom dan Kasmiruddin (2017), Ballian (2020), Pebri (2020), dan Martin (2020) menyatakan bahwa promosi jabatan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Menurut Hasibuan & Afrizal (2019) kompensasi mengacu pada segala bentuk pembayaran atau penghargaan yang diberikan kepada setiap karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang mereka lakukan. Kompensasi tidak hanya terkait dengan aspek finansial semata. Mangkuprawira (2014) menyatakan bahwa pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja juga merupakan bagian dari kompensasi non-finansial. Erisna (2018) mengartikan kompensasi sebagai imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada tenaga kerja sebagai penghargaan atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Hasibuan (2017:119) juga menegaskan bahwa kompensasi mencakup segala bentuk pendapatan, baik berupa uang maupun barang, yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan. Hasil penelitian oleh Cay dan Sumiaty (2022) menunjukkan bahwa secara parsial, kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja. Namun, penelitian oleh Maulana (2018), Gupta et al. (2020), Rini et al. (2019), Hasibuan & Afrizal (2019), dan Saman (2020) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Sudaryo (2019:47) mengartikan lingkungan kerja sebagai lokasi di mana karyawan menjalankan aktivitas pekerjaan mereka setiap hari. Afandi (2018:65) menjelaskan lingkungan kerja sebagai semua elemen di sekitar karyawan yang memiliki potensi untuk mempengaruhi pelaksanaan tugas yang mereka emban. Schultz dalam Mangkunegara

(2014) menyatakan bahwa lingkungan atau kondisi kerja merujuk pada semua aspek fisik, psikologis, dan peraturan kerja yang mampu memengaruhi tingkat kepuasan kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pranogyo, Santoso, dan Mayana (2023) serta Andriyani et al. (2021) menunjukkan bahwa secara parsial, variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Asmawiyah (2015), Muzdalifah (2017), Nugraha & Surya (2016), Martin (2018), Nasib (2019), dan Nasib dan Ratih Amelia (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin cocok lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan dengan harapan karyawan, semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Nugroho (2013) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan di suatu perusahaan meningkat ketika karyawan dapat dengan mudah memperoleh apa yang karyawan butuhkan untuk melaksanakan tugasnya dan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya.

Penelitian ini akan dilakukan di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Sintang. BPKAD Kabupaten Sintang merupakan entitas organisasi pemerintah daerah yang bertugas dalam merumuskan kebijakan umum di bidang Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah, serta melaksanakan perbendaharaan dan fungsi lain yang mendukung pelaksanaan tugasnya. Untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu, dibutuhkan kebijakan dan peraturan sebagai panduan, arahan, dan target yang ingin dicapai. Selain itu, pemberian kompensasi adalah hal penting yang harus dilakukan oleh sebuah organisasi. Promosi jabatan juga bertujuan untuk menjaga stabilitas tenaga kerja yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Dukungan dari lingkungan kerja juga diperlukan untuk menciptakan semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, kebijakan tersebut diimplementasikan melalui sebuah rencana strategis yang digunakan sebagai landasan evaluasi terhadap kinerja Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Sintang.

Kepuasan Kerja

Menurut Adamy (2016) kepuasan terjadi ketika harapan terpenuhi, bahkan melebihi, sementara kerja merupakan upaya untuk mencapai tujuan dengan imbalan. Sebaliknya, Zainal (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah evaluasi positif dari individu terhadap pekerjaan dan pengalaman mereka, dengan membandingkan harapan dengan realitas pekerjaan. Sutrisno (2016:74) juga menyatakan pandangan serupa bahwa kepuasan kerja melibatkan sikap karyawan terhadap pekerjaan, termasuk kondisi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diperoleh, serta aspek fisik dan psikologis yang terkait.

Menurut Vokic dan Hernaus (2015) dalam Larastrini & Adnyani (2019), indikator kepuasan kerja mencakup: (1) Kesesuaian Gaji, (2) Kesempatan Peningkatan Karir, (3) Pengawasan, dan (4) Kesesuaian Pekerjaan dengan Keinginan.

Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan (2016), promosi mengacu pada pergeseran yang meningkatkan otoritas dan tanggung jawab seorang karyawan ke posisi yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi, yang menyebabkan peningkatan dalam kewajiban, hak, status, dan pendapatan. Nuraini (2013:75) menjelaskan bahwa promosi merupakan proses perpindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi sehubungan dengan pencapaian prestasi, yang diikuti dengan pemberian fasilitas (kompensasi dan status) serta peningkatan tugas dan tanggung jawab yang lebih besar dari jabatan sebelumnya. Fahmi (2016) juga menyatakan bahwa promosi adalah kenaikan posisi seorang karyawan dari jabatan sebelumnya ke jabatan yang lebih tinggi.

Hasibuan (2013) menguraikan bahwa dimensi dan indikator promosi jabatan mencakup: (1) Kejujuran, (2) Disiplin, (3) Prestasi Kerja, (4) Kerjasama, (5) Kecakapan, (6) Loyalitas, (7) Kepemimpinan, dan (8) Pendidikan.

Kompensasi

Menurut Hasibuan & Afrizal (2019) kompensasi mengacu pada berbagai bentuk pembayaran atau penghargaan yang diberikan kepada setiap karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang mereka lakukan, tidak terbatas hanya pada aspek finansial. Mangkuprawira (2014) juga menyatakan bahwa kompensasi tidak hanya meliputi gaji, tetapi juga mencakup pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja sebagai bagian dari imbalan yang diterima oleh karyawan. Erisna (2018) menggambarkan kompensasi sebagai imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada tenaga kerja atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Hasibuan (2017:119) menjelaskan bahwa kompensasi mencakup segala bentuk pendapatan, baik berupa uang maupun barang, yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan.

Heripson & Firdaus (2022) mengidentifikasi beberapa indikator kompensasi, yaitu: (1) Gaji, (2) Bonus, (3) Insentif, (4) Tunjangan Kesehatan, dan (5) Fasilitas Penunjang.

Lingkungan kerja

Sudaryo (2019:47) mengartikan lingkungan kerja sebagai lokasi di mana karyawan menjalankan aktivitas pekerjaan mereka setiap hari. Afandi (2018:65) menjelaskan bahwa lingkungan kerja meliputi segala hal di sekitar karyawan yang mampu memengaruhi pelaksanaan tugas yang diberikan kepada mereka. Sementara itu, Schultz, seperti yang diutarakan dalam Mangkunegara (2014), menyatakan bahwa lingkungan atau kondisi kerja mencakup semua aspek fisik, psikologis, dan peraturan kerja yang berpotensi memengaruhi tingkat kepuasan kerja.

Nitisemito (2015) mengidentifikasi indikator lingkungan kerja, yaitu: (1) Suasana Kerja, (2) Hubungan Antar Rekan Kerja, (3) Hubungan Antar Bawahan dengan Pimpinan, (4) Tersedianya Fasilitas Kerja, dan (5) Ketengangan.

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja

Salah satu faktor yang memiliki dampak terhadap tingkat kepuasan kerja adalah promosi jabatan. Menurut Nitisemito (2002) yang dikutip dalam Heriana & Puja (2021), promosi jabatan merupakan proses pemindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi. Temuan dari penelitian oleh Hasibuan (2018), Fahmi (2016), Fadli (2020), Gultom dan Kasmiruddin (2017), Ballian (2020), Pebri (2020), dan Martin (2020) menunjukkan bahwa promosi jabatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan tinjauan literatur dan temuan-temuan penelitian sebelumnya, maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁ : Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Kasmir (2016), pemberian kompensasi memiliki beberapa keuntungan bagi karyawan dan perusahaan, salah satunya adalah meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga mereka lebih cenderung loyal dan merasa terikat pada perusahaan. Tingkat kepuasan kerja karyawan cenderung meningkat sejalan dengan kesesuaian dan besarnya kompensasi yang diterima.

Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan telah terbukti dalam penelitian oleh Maulana (2018), Gupta et al. (2020), dan Rini et al. (2019), yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini juga didukung oleh hasil penelitian oleh Hasibuan dan Afrizal (2019), serta Saman (2020), yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi secara signifikan berkontribusi terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan temuan ini, hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

H₂ : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Kondisi lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja para pegawai. Menurut Nugroho (2013) yang dikutip dalam Nugraha & Surya (2016), kepuasan kerja karyawan di suatu perusahaan dianggap tinggi ketika karyawan dapat dengan mudah memperoleh apa yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka dan merasa nyaman dengan kondisi di sekitar lingkungan kerja.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja telah didokumentasikan dalam penelitian oleh Nugraha & Surya (2016), Muzdalifah (2017), Asmawiyah (2015), Martin (2018), Nasib (2019), dan Nasib serta Ratih Amelia (2018), yang menegaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan temuan-temuan dari penelitian sebelumnya, maka dalam penelitian ini dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

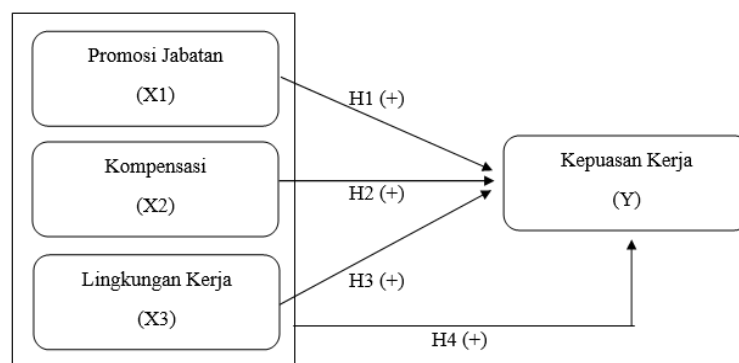
H₃ : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Promosi Jabatan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Pengaruh promosi jabatan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap tingkat kepuasan kerja telah dikonfirmasi oleh penelitian yang dilakukan oleh Nugraha & Surya (2016) dan Baba (2017). Temuan dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa promosi jabatan, kompensasi, dan lingkungan kerja secara bersamaan memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis dan pembuktian dari penelitian sebelumnya, maka dalam penelitian ini dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₄ : Promosi jabatan, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kerangka Pikir Penelitian



Gambar 1 Kerangka Pikir Penelitian

Metode

Berdasarkan metode yang digunakan maka jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) metode kuantitatif yaitu metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi suatu sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan tetap Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sintang, Kalimantan Barat sejumlah 39 karyawan. Karena populasi kurang dari 100 maka seperti dijelaskan oleh Arikunto (2013) bahwa apabila subjek kurang dari 100 maka diambil semua sebagai sampel dengan menggunakan

teknik sampling jenuh atau bisa juga disebut sebagai sensus. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini berupa wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Peneliti menggunakan instrumen skala Likert 1-5 dari sangat tidak setuju (1) sampai dengan sangat setuju (5).

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan profil responden diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki – laki (25=64,10%), dengan tingkat usia 41 – 50 tahun (15=38,46%), jenjang pendidikan SMA/SMK (15=38,36%), dan masa kerja 11 – 20 tahun (23=58,97%), serta dengan jabatan Penata Tk.I (III/d) (12=30,77%).

Tabel 1 Profil Responden

Karakteristik	Keterangan	Jumlah	Persentase
Jenis kelamin	Laki – laki	25	64,10%
	Perempuan	14	35,90%
Tingkat usia	20 – 30 tahun	3	7,69%
	31 – 40 tahun	13	33,33%
	41 – 50 tahun	15	38,46%
	51 – 60 tahun	8	20,51%
	SMA/SMK	15	38,36%
Jenjang pendidikan	Diploma (D1/D2/D3/D4	1	2,56%
	Sarjana (Strata I)	14	35,90%
	Pascasarjana (Strata 2)	9	23,08%
	1 – 10 tahun	6	15,38%
Masa kerja	11 – 20 tahun	23	58,97%
	21 – 30 tahun	6	15,38%
	31 – 40 tahun	4	10,26%
	Pembina Utama Muda (IV/c)	1	2,56%
jabatan	Pembina (IV/a)	3	7,69%
	Pembina Tk.I (IV/b)	2	5,13%
	Penata (III/a)	2	5,13%
	Penata (III/c)	2	5,13%
	Penata Muda (III/a)	2	5,13%
	Penata Tk.I (III/d)	12	30,77%
	Penata Muda Tk.I (III/b)	7	17,95%
	Pengatur (II/c)	3	7,69%
	Pengatur Tk.I (II/d)	5	12,82%
	Total	39	100%

Hasil Uji Instrumen

Tabel 2 Uji Instrumen Variabel

Variabel	Jumlah butir	Rentang Mean	Mean	Kategori
Promosi jabatan	8	3,8974 - 4,4103	4.0930	Setuju
Kompensasi	5	3,1795 - 3,8205	3,4872	Setuju
Lingkungan kerja	5	3,3333 - 4,0769	3,8103	Setuju
Kepuasan kerja	4	3,6667 - 3,7692	3,7051	Setuju

Hasil analisis deskriptif pada variabel *promosi jabatan*, *kompensasi*, *lingkungan kerja*, dan *kepuasan kerja* maka disimpulkan penilaian responden termasuk dalam kategori setuju.

Tabel 3 Uji Validitas & Reliabilitas

No	Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
			R hitung	R tabel	Keterangan	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Promosi Jabatan	X1_1	0,824	0,316	Valid	0,923	Reliabel
2		X1_2	0,898	0,316			
3		X1_3	0,773	0,316			
4		X1_4	0,830	0,316			
5		X1_5	0,799	0,316			
6		X1_6	0,828	0,316			
7		X1_7	0,866	0,316			
8		X1_8	0,673	0,316			
9	Kompensasi	X2_1	0,890	0,316	Valid	0,885	Reliabel
10		X2_2	0,762	0,316			
11		X2_3	0,888	0,316			
12		X2_4	0,759	0,316			
13		X2_5	0,855	0,316			
14	Lingkungan Kerja	X3_1	0,858	0,316	Valid	0,813	Reliabel
15		X3_2	0,772	0,316			
16		X3_3	0,751	0,316			
17		X3_4	0,735	0,316			
18		X3_5	0,681	0,316			
19	Kepuasan Kerja	Y1	0,811	0,316	Valid	0,875	Reliabel
20		Y2	0,835	0,316			
21		Y3	0,914	0,316			
22		Y4	0,867	0,316			

Dari hasil uji validitas diatas dapat dilihat bahwa semua item variabel independent maupun dependen memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel yaitu sebesar 0,316 dan nilai signifikasi r hitung lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada kuesioner instrument penelitian ini dinyatakan valid. Berdasarkan hasil nilai Cronbach's Alpha pada uji reliabilitas terhadap item pertanyaan menunjukkan nilai Cronbach's Alpha $> 0,70$. Dapat disimpulkan bahwa item-item pertanyaan yang digunakan pada seluruh item pada kuesioner instrument penelitian ini dinyatakan reliabel dan konsisten untuk digunakan dalam penelitian ini.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.34244535
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.117
	Negative	-.113
Test Statistic		.117
Asymp. Sig. (2-tailed)		.193 ^c

Berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov diperoleh temuan penelitian bahwa model regresi mempunyai residual yang berdistribusi normal, temuan ini dibuktikan dengan koefisien sig = 0.193 > 0.05 .

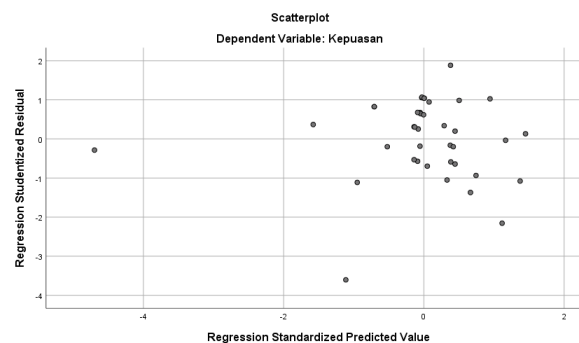
Uji Multikolinieritas

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Promosi Jabatan	.451	2.217
	Kompensasi	.763	1.310
	Lingkungan Kerja	.463	2.160
a. Dependent Variable: Kepuasan			

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menyatakan bahwa bahwa nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) antara 1,310 sampai 2,217 dengan nilai tolerance 0,451 hingga 0,763 . Jika *Tolerance Value* < 0,10 atau VIF > 10 maka menunjukkan adanya multikolinearitas. Sebaliknya, jika *Tolerance Value* > 0,10 atau VIF < 10 maka menunjukkan tidak adanya multikolinearitas

Uji Heteroskedastistitas



Gambar 2 *Scatterplot* Uji Heteroskedastistitas

Berdasarkan grafik *scatterplot* yang disajikan di atas, diperoleh temuan penelitian bahwa model regresi bebas dari masalah Heteroskedastistitas, temuan ini dibuktikan dengan bentuk dot yang menyebar sempurna.

Hasil uji hipotesis

Uji T

Tabel 6 Hasil Uji T

Model		Coefficients ^a			t	Sig.	
		Unstandardized		Standardized			
		Coefficients					Coefficients
		B	Std. Error				
1	(Constant)	1.082	2.578		.420	.677	
	Promosi	.372	.111	.622	3.359	.002	
	Jabatan						
	Kompensasi	.019	.101	.027	.187	.853	
	Lingkungan Kerja	.055	.173	.058	.317	.753	

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 6 maka pengambilan keputusan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

Pengujian Hipotesis 1 (H1)

Variabel Promosi Jabatan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, temuan ini dibuktikan dengan koefisien beta = 0,372 serta koefisien sig = 0,002 < 0,05.

Pengujian Hipotesis 2 (H2)

Variabel Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, temuan ini dibuktikan dengan koefisien beta = 0,019 serta koefisien sig = 0,853 > 0,05.

Pengujian Hipotesis 3 (H3)

Variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, temuan ini dibuktikan dengan koefisien beta = 0,055 serta koefisien sig = 0,753 > 0,05.

Uji F

Tabel 7 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	177.082	3	59.027	9.908	.000 ^b
	Residual	208.508	35	5.957		
	Total	385.590	38			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi, Promosi Jabatan

Berdasarkan data yang disajikan di atas, diperoleh temuan penelitian bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan simultan variabel bebas terhadap variabel terikat, temuan ini dibuktikan dengan koefisien sig = 0.000 < 0.05.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 8 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.678 ^a	.459	.413	2.44077

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi, Promosi Jabatan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel 8 menunjukkan bahwa hasil analisis koefisiensi determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,413. Artinya, pengaruh variabel bebas/independent (lingkungan kerja, kompensasi, dan promosi jabatan) terhadap variabel terikat/dependen (kepuasan kerja) sebesar 41,3%. Sedangkan jika dilihat dari sisa persentasenya yaitu sebesar 58,7% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel independen dalam penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t_{hitung} sebesar $3.359 > t_{tabel} 0,316$ dan nilai signifikansi yaitu sebesar $0,002 < 0,05$. Penelitian ini menunjukkan bahwa promosi jabatan yang diberikan kepada karyawan Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Sintang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga pada pengujian hipotesis (H_1) secara parsial terbukti terdapat pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang disampaikan oleh Norman (2015) dengan adanya promosi jabatan maka karyawan yang merasa berpotensi akan merasakan kepuasan kerja dalam pekerjaan di perusahaan tersebut. Penelitian ini juga diperkuat dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hasibuan (2018), Fahmi (2016), Fadli (2020), Gultom dan Kasmiruddin (2017), Ballian, (2020), Pebri, (2020), dan Martin, (2020) yang menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t_{hitung} sebesar $3.359 > t_{tabel} 0,187$ dan nilai signifikansi yaitu sebesar $0,853 > 0,05$. Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Sintang tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sehingga pada pengujian hipotesis (H_2) secara parsial terbukti tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja yang artinya H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Hasil ini tidak sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja, Hasil penelitian ini juga tidak sama dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Maulana (2018), Gupta et al., (2020), Rini et al., (2019), yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut dikuatkan oleh hasil penelitian Hasibuan dan Afrizal (2019), dan Saman, (2020) yang menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t_{hitung} sebesar $3.359 > t_{tabel}$ 0,317 dan nilai signifikansi yaitu sebesar $0,753 > 0,05$. Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang diberikan kepada karyawan Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Sintang tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sehingga pada pengujian hipotesis (H_3) secara parsial terbukti tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yang artinya H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irma & Yusuf (2020) yang menyatakan lingkungan kerja berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja para pegawai. Penelitian ini juga tidak sama dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nugraha & Surya (2016), Muzdalifah (2017), Asmawiyah (2015), Martin (2018), Nasib (2019), Nasib dan Ratih Amelia (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Promosi Jabatan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel promosi jabatan, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F dimana nilai F_{hitung} bernilai $9,908 > 2,87$ dari nilai F_{tabel} dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. penelitian tersebut menunjukkan bahwa promosi jabatan, kompensasi, dan lingkungan kerja mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Sintang. Sehingga pada pengujian hipotesis (H_1) secara simultan terbukti terdapat pengaruh promosi jabatan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Pengaruh promosi jabatan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja telah dibuktikan oleh hasil penelitian Nugraha & Surya (2016) dan Baba (2017) yang menyatakan bahwa promosi jabatan, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin sesuai promosi jabatan, kompensasi, dan lingkungan kerja, yang diberikan perusahaan dengan harapan karyawan akan semakin mendorong kepuasan kerja karyawan.

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh promosi jabatan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Sintang. Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis serta pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai

berikut: promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Sintang; kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Sintang, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Sintang. promosi jabatan, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Sintang.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dan pembahasan dari penelitian yang dilakukan, maka saran yang dapat diberikan pada penelitian ini adalah sebagai berikut: Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Sintang harus lebih memperhatikan dan memperbaiki bentuk – bentuk kompensasi dan juga disesuaikan pada apa yang menjadi kebutuhan dari karyawan supaya karyawan nyaman dan lebih semangat untuk bekerja karena didukung oleh kompensasi yang baik pula. Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Sintang harus mengupayakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Memberikan fleksibilitas dalam jam kerja atau menawarkan program kesejahteraan karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja serta lakukan penilaian mendalam terhadap lingkungan kerja seperti meninjau faktor-faktor seperti suasana, komunikasi, dukungan dari rekan kerja, serta kondisi fisik tempat kerja.

Daftar Pustaka

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Cay, S., & Sumiaty, R. Y. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Ceria Jusindo Nusantara Jakarta. Rjabm (Research Journal Of Accounting And Business Management), 6(2), 128-138.
- Damayanti, S., & Harini, S. (2018). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perwita Margasakti Jakarta. Jurnal Visionida.
- Fadli, A.'. (2020). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Modern Plasindo Mutiara.
- Fikri, M. (2020). Analisis Pengaruh Promosi Jabatan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kementerian Kelautan Dan Perikanan Jakarta (Studi Kasus Pada Karyawan Direktorat Jenderal Perikanan Tangkap).
- Flippo, E. B. (2002). Manajemen Personalia. Jakarta: Erlangga.

- Hasibuan, D. (2018). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara Iii Labuhan Haji. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 81-94.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Heriswanto, H. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Konawe.
- Ihsan, M. N., Suryatni, M., & Nurmayanti, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial, Promosi Jabatan Dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Excel Mitra Telecomindo Cabang Mataram. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*.
- Kadarisman, M. (2014). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Lubis, T. U., Dalimunthe, R. F., & Sinulingga, S. (2020). Effect Of Psychological Well-Being, Compensation, And Physical Work Environment Towards Employee Satisfaction At PT. Gracia Multi Moda Medan. *International Journal Of Research And Review*, 7(6), 212-213.
- Masri, M. (2020). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pegawai Negeri Sipil (Studi Pada SMA Negeri 6 Kendari). *J Publicuho*, 3(3), 349.
- Nugraha, I., Bayu, M., & Surya, I. B. K. (2016). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja (Doctoral Dissertation, Udayana University)*.
- Pranogyo, A. B., Santoso, J. B., & Mayana, A. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Rotasi Kerja, Dan Promosi Jabatan Atas Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Distribusi Obat Dan Alat Kesehatan. *Prima Ekonomika*, 14(1), 39-51.
- Prayekti, P., & Pangestu, K. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT BPR BKK Kebumen (Perseroda). *Jenius (Jurnal Ilm. Manaj. Sumber Daya Manusia)*, 5(2).
- Rahma, N., Ridwan, R., & Latief, F. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar. *Nobel Management Review*.
- Rangny, H. (2022). *Pengaruh Promosi Jabatan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Puskesmas Sidamulih Pangandaran (Doctoral Dissertation, Universitas Pasundan)*.
- Saputra, I. D. G. A., & Sudharma, I. N. (2017). *Pengaruh Promosi Jabatan, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Doctoral Dissertation, Udayana University)*.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Sutrisnawati, S., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Produktivitas Kerja. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*.
- Tampubolon, E. (2019). *Pengaruh Kompensasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan*

Kerja Karyawan Hotel Grand Impression Medan. Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Medan.

- Udkhiani, M. U. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada PT. BTN (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Semarang).
- Vionika, A., Febyyana Halim, A., & Sekar Ningrum, F. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Industri Perbankan Di Palembang. Jurnal Dialogika : Manajemen Dan Administrasi.
- Wibowo, H. A. (2018). The Effects Of Compensation, Non-Physical Working Environment, And Work Motivation Towards Employees' Job Satisfaction In Sanan Tempeh Chips Industrial Center. Manajemen Bisnis.
- Yubu, C. A., Tamengkel, L. F., & Mukuan, D. D. (2023). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Sulutgo Cabang Pembantu Bahu. Productivity, 4(6), 757-761.
- Zulkifli, Z. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Tahun 2022. Jurnal Aparatur.