

PENGARUH PRESTASI KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MANDIRI TBK KANTOR CABANG BANDAR LAMPUNG

Muhammad Aldaman¹⁾ Luis Marnisah²⁾ Mohd. Kurniawan³⁾

^{1,2,3)}Jurusan Ekonomi Manajemen Universitas Indo Global Mandiri
Jl Jend. Sudirman No. 629 KM. 4 Palembang Kode Pos 30129

Email : muhammadaldaman93@gmail.com¹⁾, luisarnisah@uigm.ac.id²⁾, kurniawan@uigm.ac.id³⁾

ABSTRACT

This study aims to determine how much influence of job performance and promotion of office to job satisfaction employees at PT. Bank Mandiri Branch of Bandar Lampung, The population in this study was taken randomly from all employees of PT. Bank Mandiri Branch Office Bandar Lampung. The sample was determined by using slovin formula and obtained as many as 98 respondents. In the process of data collection, used the way interviews, questionnaires, and documentation. The research analyzes used validity analysis, reliability analysis and regression analysis using SPSS version 13 computer program. Based on the results of research known the effect on employee job satisfaction. The significant result proves that Job achievement and promotion positively influence partially and simultaneously to employee job satisfaction, where work performance becomes the most influential variable in this research.

Keywords: Job performance, Job Promotion, and Job Satisfaction

1. Pendahuluan

Bank merupakan salah satu lembaga keuangan yang mempunyai peranan penting di dalam perekonomian suatu negara sebagai lembaga perantara keuangan. Hal ini dikarenakan perbankan merupakan salah satu dari sistem keuangan yang berfungsi sebagai financial intermediary, yaitu suatu lembaga yang mempunyai peran untuk mempertemukan antara pemilik dan pengguna dana. (Riezca P, 2013)

Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Lampung menyatakan, aset perbankan di daerah ini mencapai Rp 45,54 triliun. Pertumbuhan ekonomi di Lampung menjadi perhatian tersendiri bagi bank-bank besar di Indonesia. Provinsi ini menyimpan potensi besar bagi perkembangan dunia usaha dan perekonomian masyarakat (Bank Indonesia, 2013). Sehingga membuat bank-bank besar Indonesia berlomba-lomba mendirikan kantor-kantor cabangnya di daerah Lampung, termasuk salah satu bank terbesar di Indonesia yaitu bank Mandiri.

SDM yang baik dari sektor perbankan diperlukan untuk menjaga kepercayaan masyarakat dan investor sehingga dapat memacu pertumbuhan bank secara keseluruhan. Kinerja bank sendiri dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah-satunya adalah faktor-faktor yang berasal dari kondisi karyawan atau sumber daya manusia didalam bank itu sendiri. (Ardea F, 2011)

Mengingat begitu vitalnya peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, sudah sepatutnya jika suatu perusahaan memperhatikan aspek-aspek kerja yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Salah satunya adalah prestasi kerja, prestasi kerja karyawan yang baik dapat menjadi keunggulan kompetitif suatu perusahaan. Prestasi kerja pegawai merupakan tolak ukur utama dalam pengembangan SDM. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan

tanpa adanya kerja keras dan prestasi kerja yang baik (Anie I, 2011).

Menurut Hasibuan (2007:93) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketepatan waktu. Justine Sirait (2006 : 128), menjelaskan bahwa Prestasi kerja adalah proses evaluasi atau unjuk kerja pegawai yang dilakukan oleh organisasi.

Salah satu dorongan seseorang bekerja pada suatu perusahaan adalah adanya kesempatan untuk maju. Sudah menjadi sifat dasar manusia pada umumnya untuk menjadi lebih baik, lebih maju dari posisi yang dimiliki saat ini (Sugero W, 2010).

Promosi jabatan adalah perubahan kedudukan seorang pegawai dalam rangkaian susunan kepangkatan atau jabatan yang lebih tinggi dari keadaan semula baik ditinjau dari segi tanggung jawab, syarat-syarat kerja atau penghasilan. (A.S. Moenir, 2006 : 174).

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada karyawan yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang mempengaruhi kepuasan kerja. Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat jabatan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya (Husna P, 2013).

Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Wexley dan Yukl (2005:112) yang berpendapat bahwa "Kepuasan kerja ditimbulkan karena faktor-faktor yang memiliki hubungan dengan pekerjaan, kondisi kerja, teman sekerja, pengawasan, promosi, dan upah gaji. Karyawan yang telah dipromosikan akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi jika promosi yang diterima sesuai dengan harapan dan sebaliknya, jika promosi yang diterima tidak sesuai dengan harapan maka kepuasan kerja karyawan tersebut akan menurun.

Luis Marnisah (2017:7), dalam jurnalnya penulis menyimpulkan bahwa faktor-faktor kemampuan tenaga kerja perempuan signifikan mempengaruhi terjadinya diskriminasi upah tenaga kerja perempuan di sektor industri sedang. Faktor Pendidikan tidak signifikan mempengaruhi diskriminasi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa disektor industri sedang tidak diperlukan pendidikan yang tinggi, karena pekerjaan disektor industri sedang menuntut kemampuan dan keterampilan tenaga kerja berupa keterampilan teknis untuk meningkatkan produktivitas pada industri, bukan pendidikan yang tinggi formal yang mereka miliki. Variabel pendidikan, dan kemampuan secara bersama sama sebesar 65,1 persen mempengaruhi diskriminasi.

Kurniawan (2016:14), dalam jurnalnya menjelaskan bahwa nilai t hitung sebesar 13,768 dan nilai t tabel adalah sebesar 1,66864, karena nilai t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan secara signifikan, sehingga hipotesis (H_a) diterima. Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada PT. Kereta Api (persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan sebesar 83,1 persen

PT Bank Mandiri adalah bank terbesar di Indonesia dalam hal aset, pinjaman, dan deposit. Bank ini berdiri pada tanggal 2 Oktober 1998 sebagai bagian dari program restrukturisasi perbankan yang dilaksanakan oleh Pemerintah Indonesia. Pada bulan Juli 1999, empat bank milik Pemerintah yaitu, Bank Bumi Daya (BBD), Bank Dagang Negara (BDN), Bank Ekspor Impor Indonesia (Bank Exim), dan Bank Pembangunan Indonesia (Bapindo), digabungkan ke dalam Bank Mandiri (Wikipedia, 2016).

Nasabah korporat Bank Mandiri sampai dengan saat ini masih mewakili kekuatan utama perekonomian Indonesia. Menurut sector usahanya, portfolio kredit korporasi terdiversifikasi dengan baik, dan secara khusus sangat aktif dalam sector manufaktur Food & Beverage, agrobisnis, konstruksi, kimia dan tekstil. (Bank Mandiri, 2016).

Sejak berdirinya, Bank Mandiri telah bekerja keras untuk menciptakan tim manajemen yang kuat dan profesional yang bekerja berlandaskan pada prinsip-prinsip good corporate governance yang telah diakui secara internasional. Oleh karena itu prestasi kerja dan promosi jabatan memiliki peranan penting dalam memberikan kepuasan kerja karyawan untuk penerapan prinsip-prinsip good corporate governance, juga dalam rangka memenuhi kebutuhan kepentingan perusahaan akan karyawannya untuk benar-benar mampu dan

menguasai jenis-jenis pekerjaan tertentu. (Bank Mandiri, 2016)

A. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- Bagaimana pengaruh prestasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Bank Mandiri Kantor Cabang Bandar Lampung?
- Bagaimana pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pada PT Bank Mandiri Kantor Cabang Bandar Lampung?
- Bagaimana pengaruh prestasi kerja dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pada PT Bank Mandiri Kantor Cabang Bandar Lampung?

B. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- Untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Bank Mandiri Kantor Cabang Bandar Lampung
- Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pada PT Bank Mandiri Kantor Cabang Bandar Lampung
- Untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pada PT Bank Mandiri Kantor Cabang Bandar Lampung

C. Manfaat Penelitian

Pihak Perusahaan, Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk PT Bank Mandiri Kantor Cabang Bandar Lampung, untuk menentukan langkah-langkah selanjutnya dalam menghadapi masalah mengenai kinerja karyawan.

Penulis, dapat meningkatkan kemampuan untuk menganalisis permasalahan yang ada dalam dunia manajemen perusahaan serta untuk menerapkan ilmu-ilmu atau teori-teori yang didapat dari meja kuliah ke dalam kehidupan nyata.

Pihak lain, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi pihak-pihak yang membutuhkan serta dapat menambah informasi dan pengetahuan yang berkaitan dengan proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

D. Metodologi Penelitian

1) Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian bertempat pada PT. Bank Mandiri Kantor Cabang Bandar Lampung jl.Laks Malahayati No. 3 Teluk Betung, Bandar Lampung-Indonesia. Waktu pelaksanaan penelitian bekisar antara awal bulan februari dan ditargetkan selesai di awal bulan maret.

2) Jenis Data

Data Kualitatif yaitu data yang berhubungan dengan kategorisasi, karakteristik berwujud pertanyaan atau berupa kata-kata, bukan dalam bentuk angka-angka atau tidak dapat dihitung, dan diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan dan karyawan. (Riduwan, 2009)

Data Kuantitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti. (Riduwan, 2009)

3) Sumber Data

Data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh peneliti melalui observasi atau pengamatan langsung dari perusahaan, baik itu melalui observasi, kuesioner dan wawancara secara langsung dengan pimpinan dan staf perusahaan sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini. (Riduwan, 2009)

Data sekunder merupakan data yang diperoleh tidak langsung, yaitu data tersebut diperoleh penulis dari dokumen-dokumen perusahaan dan buku-buku literatur yang memberikan informasi tentang proses rekrutmen dan seleksi serta kinerja karyawan. (Riduwan, 2009)

4) Metode Pengumpulan Data

Kuesioner yaitu pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia memberikan responden sesuai dengan permintaan pengguna yang dijadikan sebagai sampel penelitian. (Riduwan, 2009)

Wawancara yaitu metode untuk mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan guna mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian. (Riduwan, 2009)

Dokumentasi yaitu ditujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relevan, literatur-literatur, bahan kuliah, dan hasil penelitian lainnya yang ada hubungannya dengan objek penelitian. (Riduwan, 2009)

5) Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Mandiri kantor cabang Bandar Lampung yang berjumlah 130 karyawan.

Pengambilan sampel dengan teknik *simple random sampling*. sampel menurut (Riduwan, 2009) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

Dimana :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi yaitu jumlah karyawan PT. Bank Mandiri Kantor Cabang Bandar Lampung

d² = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat dirolerir atau diinginkan, sebanyak 5%.

Berdasarkan rumus tersebut, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah :

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1} \quad n = \frac{130}{130(5\%)^2 + 1} \quad n = \frac{130}{1,32} = 98,11$$

Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan sebagai responden dalam penelitian ini sebanyak 98,11 yang dibulatkan menjadi 98 orang karyawan.

6) Hipotesis

Hipotesis yang ingin dibuktikan lewat penelitian ini adalah : Diduga prestasi kerja dan promosi jabatan

berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Mandiri kantor Cabang Bandar Lampung.

7) Teknik Analisis Data

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach' alpha* > 0,60.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor variabel.

Analisis regresi berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y). Analisis regresi menggunakan rumus persamaan regresi berganda seperti yang dikutip dalam Sugiyono (2010 : 277) yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y = Variabel dependen, yaitu Kinerja karyawan

X₁ = Variabel independen, yaitu Proses Rekrutmen

X₂ = Variabel independen, yaitu Proses Seleksi

a = Konstanta rata-rata nilai Y pada saat nilai X₁ dan X₂ sama dengan nol

b₁ = Koefisien regresi parsial, mengukur rata-rata nilai Y untuk tiap perubahan X₁ dengan menganggap X₂ konstan.

b₂ = Koefisien regresi parsial, mengukur rata-rata nilai Y untuk tiap perubahan X₂ dengan menganggap X₁ konstan

Analisis Koefisien Determinasi (R²) yaitu Pada model linear berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R²). Jika (R²) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R²) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian hipotesis (Uji F dan T) Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

H₀ : Koefisien regresi tidak signifikan

H₁ : Koefisien regresi signifikan

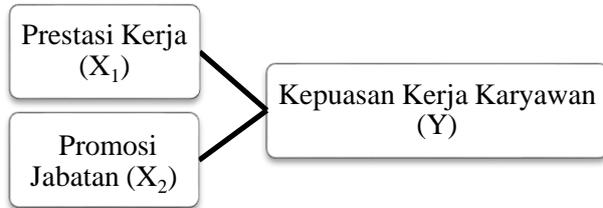
Jika sig > α (0,05), maka H₀ diterima H₁ ditolak.

Jika sig < α (0,05), maka H₀ ditolak H₁ diterima.

Sedangkan Uji T digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dimana T_{tabel} > T_{hitung}, H₀ diterima. Dan jika T_{tabel} < T_{hitung}, maka H₁ diterima, begitupun jika sig > α (0,05), maka H₀ diterima H₁ ditolak dan jika sig < α (0,05), maka H₀ ditolak H₁ diterima.

2. Pembahasan

A. Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Skema Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka diketahui bahwa variabel independen (X1) adalah Prestasi Kerja dan variabel independen (X2) adalah Promosi Jabatan, lalu variable dependen (Y) adalah Kepuasan Kerja Karyawan

B. Uji Validitas

Hasil uji validitas untuk variabel prestasi kerja dengan 8 item pertanyaan ternyata nilai korelasi sudah diatas dari 0,30, dimana nilai korelasi kedelepan item pertanyaan antara 0,554-0,817, karena nilai korelasi lebih dari 0,30 dengan setiap pertanyaan berkorelasi signifikan ($\alpha < 0,05$) berarti dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan dapatlah dikatakan valid.

Tabel 1. Validitas Untuk Variabel Prestasi Kerja

Kode Pertanyaan	Korelasi	Sig	Batas Minimal Korelasi	Keputusan
PK_1	0,554	0,00	0,30	Valid
PK_2	0,714	0,00	0,30	Valid
PK_3	0,801	0,00	0,30	Valid
PK_4	0,725	0,00	0,30	Valid
PK_5	0,801	0,00	0,30	Valid
PK_6	0,817	0,00	0,30	Valid
PK_7	0,714	0,00	0,30	Valid
PK_8	0,725	0,00	0,30	Valid

Hasil uji validitas untuk variabel promosi jabatan yang memiliki 10 item pertanyaan ternyata memiliki korelasi antara 0,331-0,719, sedangkan batas minimal nilai korelasi 0,30. Dan selain itu semua item pertanyaan berkorelasi signifikan ($\alpha < 0,05$) sehingga dapatlah disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dapat dikatakan tepat atau valid.

Tabel 2. Uji Validitas Untuk Variabel Promosi Jabatan

Kode Pertanyaan	Korelasi	Sig	Batas Minimal Korelasi	Keputusan
PJ_1	0,529	0,00	0,30	Valid
PJ_2	0,502	0,00	0,30	Valid
PJ_3	0,719	0,00	0,30	Valid
PJ_4	0,602	0,00	0,30	Valid
PJ_5	0,587	0,00	0,30	Valid
PJ_6	0,331	0,00	0,30	Valid
PJ_7	0,602	0,00	0,30	Valid
PJ_8	0,531	0,00	0,30	Valid
PJ_9	0,719	0,00	0,30	Valid
PJ_10	0,719	0,00	0,30	Valid

Hasil uji validitas kepuasan kerja yaitu 0,331-0,800, selain itu masing - masing berkorelasi signifikan sebab memiliki nilai sig < 0,05, karena nilai korelasi diatas dari 0,30 dan selain itu kurang dari 0,05 berarti semua item pertanyaan dapat dikategorikan valid

Tabel 3. Uji Validitas Untuk Variabel Kepuasan Kerja

Kode Pertanyaan	Korelasi	Sig	Batas Minimal Korelasi	Keputusan
KK_1	0,504	0,000	0,30	Valid
KK_2	0,632	0,000	0,30	Valid
KK_3	0,776	0,000	0,30	Valid
KK_4	0,686	0,000	0,30	Valid
KK_5	0,331	0,000	0,30	Valid
KK_6	0,800	0,000	0,30	Valid
KK_7	0,324	0,000	0,30	Valid

C. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dengan 3 variabel dan 25 item pertanyaan ternyata memiliki cronbach's alpha ketiga variabel antara 0,710-0,877. Hal ini dapat dikatakan bahwa dari 25 item pertanyaan yang akan digunakan semua item pertanyaan dapat dikategorikan andal/reliable sebab memiliki cronbach's alpha di atas dari 0,60.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel Penelitian	Jumlah item Pertanyaan	Conbac h's Alpha	Batas Cronbac h's Alpha	Ket
1	Prestasi Kerja	8	0,877	0,70	Reliabile
2	Promosi Jabatan	10	0,784	0,70	Reliabile
3	Kepuasan Kerja	7	0,710	0,70	Reliabile
Jumlah Pertanyaan		25	-	-	

D. Uji Regresi

Berdasarkan hasil uji parsial yang sebagaimana telah diuraikan maka ada pengaruh yang positif dan signifikan antara prestasi kerja dan promosi jabatan dengan kepuasan kerja. Kemudian dari hasil uji korelasi (R) diperoleh nilai korelasi 0,892, yaitu ada hubungan yang positif dan kuat prestasi kerja dan promosi jabatan dengan kepuasan kerja sebab r positif dan mendekati 1.

Kemudian dilihat dari nilai $R^2 = 0,795$ yang dapat diartikan bahwa sebesar 0,795 (79,5%) sumbangan variabel independent dapat menjelaskan variabel dependent, sedangkan sisanya sebesar 10,3% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

1. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Dari uji ANOVA atau Uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 184.756 dengan signifikansi 0,000. Nilai sig yang dipersyaratkan diterima adalah lebih kecil dari 0,05. Karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa variabel prestasi kerja dan promosi jabatan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel Y.

Tabel 5. Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
Mode		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1050.437	2	525.219	184.756	.000 ^a
	Residual	270.063	95	2.843		
	Total	1320.500	97			

a. Predictors: (Constant), Total skor Variabel Promosi Jabatan, Total skor variab Prestasi Kerja

b. Dependent Variable: Total skor Variabel Kepuasan Kerja

memungkinkan nilai tabel atau $t_{0,005.98} = 1,66$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dengan mengambil hipotesis :

Ho : Koefisien regresi tidak signifikan

H1 : Koefisien regresi signifikan

Pada koefisien pertama (constant) diperoleh nilai t hitung sebesar 9.234. Oleh karena $9,234 > 1,66$ dan nilai sig kurang dari 0,05 yaitu 0,026, maka hasilnya adalah menolak H0 atau dengan kata lain konstanta berpengaruh terhadap model regresi.

Pada koefisien kedua (prestasi) diperoleh nilai t hitung sebesar 19.193. Oleh karena $19,193 > 1,66$ dan nilai sig kurang dari 0,05 yaitu 0,000, maka hasilnya adalah menolak H0 atau dengan kata lain prestasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pada koefisien ketiga (seleksi) diperoleh nilai t hitung sebesar 2.078. Oleh karena $2,078 > 1,66$ dan nilai sig kurang dari 0,05 yaitu 0,040, maka hasilnya adalah menolak H0 atau dengan kata lain seleksi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Dari hasil signifikansi dapat diperoleh informasi bahwa variabel X1 memberikan hasil yang signifikan ($0,000 < 0,05$), variabel X2 memberikan hasil yang signifikan ($0,040 < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh prestasi kerja dan promosi jabatan.

Dari tabel regresi yang telah dijelaskan diatas, maka akan dapat disajikan persamaan regresi yaitu :

$$Y = 11.066 + 0,535X1 + 0,030X2$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut, maka dengan nilai koefisien $X1 = 0,535$ menunjukkan bahwa prestasi dengan kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif. Dengan kata lain bahwa semakin meningkatnya prestasi karyawan maka akan mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Sedangkan koefisien $X2 = 0,030$ dapat diartikan bahwa promosi jabatan karyawan dapat berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan walau dengan kontribusi yang berdedadari variabel prestasi kerja.

Kemudian dari hasil uji hipotesis pertama didapat adanya pengaruh secara parsial antara variabel prestasi kerja terhadap variabel kepuasan kerja karyawan dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan dapatlah dikatakan terbukti.

Kemudian dari hasil uji hipotesis kedua didapat adanya pengaruh secara parsial antara variabel promosi jabatan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan dapatlah dikatakan terbukti.

Selanjutnya dari hasil pengujian hipotesis ketiga, secara simultan kedua variabel mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dengan nilai dan kontribusi yang berbeda-beda dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan dapatlah dikatakan terbukti.

3. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah diuraikan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa didapati nilai t hitung pada variabel prestasi kerja sebesar 19.193, lalu untuk variabel promosi jabatan sebesar 2.078 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka dapat dikatakan secara parsial variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent, lalu hasil uji F didapati nilai F hitung pada variabel prestasi kerja dan variabel promosi jabatan sebesar 184.756 yang berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka dapat dikatakan secara simultan variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent.

Hasil regresi berganda di peroleh rumusan kepuasan = $11.066 + 0,535prestasi + 0,030promosi$, artinya apabila variabel independent nilainya 0 maka nilai variabel dependent sebesar konstanta yaitu 11.066, kemudian apabila prestasi kerja naik 1% maka kepuasan kerja naik sebesar 0,535%, dan jika promosi jabatan naik 1% maka nilai kepuasan kerja naik sebesar 0,030%. Berdasarkan pengujian ini maka variabel yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan ialah variabel prestasi kerja. Alasannya karena nilai prestasi kerja memiliki koefisien regresi dan t hitung yang lebih besar dari promosi jabatan.

Adapun saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian ini ialah agar pihak perusahaan dapat lebih memperhatikan permasalahan promosi jabatan dan mengevaluasi sistem promosi jabatan yang telah diterapkan, lalu pihak perusahaan dapat memberikan pelatihan dan pengembangan yang lebih kepada calon karyawan yang akan di promosikan agar calon karyawan tersebut dapat siap menerima tugas dan tanggung jawabnya sehingga tidak mempersulit karyawan pada posisinya yang baru.

Kemudian PT. Bank Mandiri Kantor Cabang Bandar Lampung hendaknya kembali memperhatikan variabel-variabel yang tidak termasuk dalam model penelitian ini yang juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain kompensasi, motivasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, insentif dan lingkungan kerja yang merupakan beberapa variabel yang juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dimana untuk variabel-variabel tersebut kembali akan diadakan penelitian lanjutan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kepuasan kerja karyawan.

Daftar Pustaka

Pratama, Riezca. 2013. Perbandingan Kinerja Keuangan Antara Bank Mandiri Syariah dengan Bank

- Muamalat Indonesia. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta.
- Frandiko, Ardea. 2011. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Bank Konvensional di Indonesia. *Skripsi*. Universitas Diponegoro, Semarang
- Ismail, Anie. 2011. Pengaruh Prestasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Promosi Jabatan pada PT. BRI, Tbk Cabang Gajah Mada Denpasar. *Skripsi*. Universitas Udayana, Bali
- Marnisah, Luis. 2017. Analisis Tingkat Pendidikan dan Kemampuan Tenaga Kerja Perempuan Terhadap Terjadinya Diskriminasi Upah Pada Sektor Industri Sedang di Kota Palembang. *E-Journal*. Universitas Indo Global Mandiri, Palembang
- Kurniawan, Mohd. 2016. Tinjauan Penilaian Kinerja Karyawan Sebagai Dasar Promosi Jabatan Pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan. *E-Journal*. Universitas Indo Gobal Mandiri, Palembang
- Hasibuan, Malayu, SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, Cetakan keenam*. Bumi Aksara. Jakarta
- Justine Sirait. 2006. *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Grasindo
- Sugero, Waseso. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Promosi Pegawai Terhadap Motivasi Kerja Di PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Kandatel Bandung. *Jurnal. Ekonomi Bisnis*. 15(1): h: 18-28.
- Moenir, H.A.S. 2006. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husna, Putri. 2013. Analisis Peranan Promosi Jabatan dalam Usaha Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan pada CV. Probolinggo Mandiri di Lampung Timur. *Jurnal*. Universitas Lampung, Lampung
- Wexley, Kenneth N dan Gary A. Yukl, 2006. *Perilaku Organisasi Dan Psikologi Perusahaan edisi ke2*, Alih Bahasa: M. Shobarudin, Jakarta : Rineka Cipta.
- Riduwan, 2009. 2009. *Pengantar Statistika Sosial*. Alfabeta. Bandung
- Sugiyono. 2010. *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta, Bandung
- AA. Prabu Mangkunegara, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Dharma, Surya, 2006. *Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*, Cetakan Kedua, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh*. Jakarta: PT INDEKS
- Rivai, Veithzal. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Hasibuan, Malayu, SP. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, Cetakan ketujuh*. Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan, Malayu, SP. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, Cetakan kelima*. Bumi Aksara. Jakarta
- Frederick Herzberg dalam Luthans, Fred. *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh*, Penerbit Andy, Yogyakarta. 2006
- Provinsi Lampung, 2013. <http://lampungprov.go.id/berita/aset-perbankan-lampung-capai-rp4554-triliun.html>, (diakses pada 28 November 2016
- PT. Bank Mandiri (persero). TBK, 2016 <http://www.bankmandiri.co.id/>, <https://id.wikipedia.org/wiki/BankMandiri> ,(diakses pada 25 November 2016