

SEMANGAT KERJA, *REWARD* DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA DISTRIK NAVIGASI KELAS I TANJUNGPINANG

Amelia Zuastari, Roni Kurniawan, Iranita
Email : ameliazuastari2016@gmail.com

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Maritim Raja Ali Haji

ABSTRACT

In general, this study aims to determine whether there is an effect of morale, reward and job promotion on job satisfaction at the District Navigation Class 1 Tanjungpinang Office. This type of research in this thesis is quantitative research. The sample in this study were civil servants (PNS) in the District Navigation Class 1 Tanjungpinang Office, totaling 59 people. Data analysis was performed using quantitative methods. Data obtained through questionnaires and tested using SPSS statistical version 26. The results of the study seen from the value (Adjusted R²) of 0.434 can be interpreted that the effect of morale, reward and job promotion on job satisfaction at the District Navigation Class 1 Office is 43,4%. Based on the partial test proves that variable morale, reward and job promotion variables have a significant effect on job satisfaction. While the simultaneous test of the probability value of sig is 0.00 < 0.05, While the simultaneous test of the sig probability value is 0.00 < 0.05, which means that together the variables of work morale, reward and job promotion have job satisfaction at the District Navigation Class 1 Tanjungpinang Office.

Keywords: Work Spirit, Reward, Job Promotion and Job Satisfaction

I. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian terpenting dalam setiap Instansi sehingga dapat dikatakan bahwa SDM merupakan salah satu asset terpenting dari asset lainnya yang dimiliki oleh Instansi. Sejalan dengan perkembangan dunia ilmu pengetahuan dan teknologi setiap Instansi dituntut memiliki sumber daya manusia yang berkompeten.

Berdasarkan informasi dari Bagian Kepegawaian, bahwa di kantor Distrik Navigasi Kelas 1 Tanjungpinang kondisi kepuasan kerja pada saat ini masih belum optimal, salah satu sebabnya dikarenakan adanya penempatan kerja tidak sesuai dengan kemampuan dan latar belakang Pendidikan pegawainya. Hal ini meyebabkan kurangnya kepuasan kerja pada pegawai.

Jika pegawai merasakan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya maka akan menimbulkan kurangnya semangat dalam bekerja. Semangat kerja Distrik Navigasi Kelas I Tanjungpinang bisa dilihat dari kegairahan, kegembiraan, dan kerja sama antar pegawai semakin banyak kegairahaan, kegembiraan, membuat pegawai semakin semangat dalam bekerja.

Rewad di Distrik Navigasi Kelas I Tanjungpinang sudah tidak di jalankan lagi sejak tahun 2017, dikarenakan *reward* di Distrik Navigasi Kelas 1 Tanjungpinang itu tergantung dari

kebijaksanaan pemimpin, setiap pemimpin beda kebijakan penghargaannya. Tetapi Distrik Navigasi Kelas I Tanjungpinang masih menjalankan usulan penghargaan satyalencana dari presiden. Penghargaan satyalencana yang diberikan kepada pegawai yang telah berbakti selama 10 atau 20 atau 30 tahun lebih secara terus menerus dengan menunjukkan kecakapan, kedisiplinan, kesetiaan, dan pengabdian sehingga dapat dijadikan teladan bagi setiap pegawai lainnya.

Promosi jabatan di Distrik Navigasi Kelas I Tanjungpinang ditentukan oleh kantor pusat Navigasi, kantor Distrik Navigasi Kelas I Tanjungpinang hanya melakukan rekomendasi saja, sebelum direkomendasikan ke pusat pegawai harus mengikuti ujian *assessment* terlebih dahulu, jika pegawai lulus ujian *assessment* bisa di rekomendasikan ke kantor pusat. Promosi jabatan juga bisa dilakukan di dalam kantor Distrik Navigasi Kelas I Tanjungpinang contohnya jika bagian bidang kerja yang kurang bisa diambil dari bidang kerja yang lain yang memenuhi kriteria untuk menggantikan di bidang kerja tersebut.

Dari uraian diatas, diketahui adanya indikasi dari variabel-variabel kepuasan kerja, semangat kerja, *reward* dan promosi jabatan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian kembali dengan judul “**Semangat Kerja, Reward Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Di Distrik Navigasi Kelas 1 Tanjungpinang**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah Semangat Kerja pengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Tanjungpinang
- 2) Apakah *Reward* pengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Tanjungpinang
- 3) Apakah Promosi Jabatan pengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Tanjungpinang
- 4) Apakah Semangat Kerja, *Reward* dan Promosi Jabatan pengaruh terhadap Kepuasan Kerja kerja pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Tanjungpinang

1.3 Kajian Pustaka

A. Kepuasan Kerja

Menurut Susilo Martoyo dalam Nurhasanah (2019:47) kepuasan kerja adalah salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, rasa puas terhadap kesesuaian antar kemampuan, dan harapannya dengan pekerjaan yang dihadapi. Menurut Hasibuan dalam Ratrika (2016) indikator kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan itu sendiri
- 2) Hubungan dengan atasan (*Supervisor*)
- 3) Rekan kerja (*Co-Workers*)
- 4) Sifat pekerjaan

B. Semangat Kerja

Menurut Murdani dalam Wardani (2017) semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerja sama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Maier dalam Wardani (2017) seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi mempunyai alasan tersendiri untuk berkerja yaitu benar-benar menginginkannya. Ada empat indikator yang menunjukkan seseorang mempunyai semangat kerja yang tinggi, yaitu:

- 1) Kegairahan atau antusiasme (*zeast antuciasm*)
- 2) Kekuatan untuk melawan frustasi (*resistance of frustration*)
- 3) Kualitas untuk bertahan (*staying quality*)
- 4) Semangat berkelompok (*team spirit*)

C. *Reward*

Menurut Handoko dalam Nisa (2019) *Reward* merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeseimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Menurut Ivancevich dalam Hidayat (2018) *reward* dapat diklarifikasikan kedalam ke dalam dua kategori luas, yaitu: *reward* intrinsik dan *reward* ekstrinsik. Baik *reward* intrinsik maupun ekstrinsik, keduanya memiliki tujuan yang sama bagi perusahaan.

- 1) *Reward* Intrinsik
 - a. Penyelesaian (*Completion*)
 - b. Pencapaian (*Achievement*)
 - c. Otonomi (*Autonomy*)
 - d. Pertumbuhan Pribadi (*Personal Growth*)
- 2) *Reward* Ekstrinsik
 - a. Gaji dan Upah
 - b. Tunjangan Pegawai
 - c. Penghargaan Interpersonal
 - d. Promosi

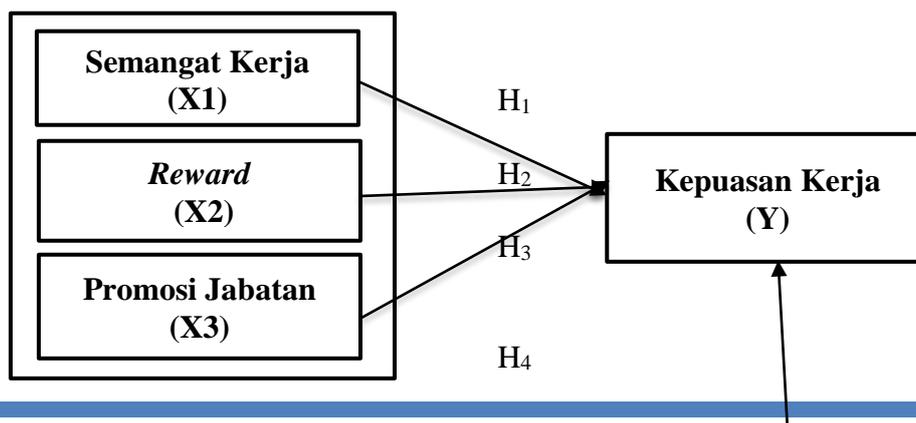
D. Promosi Jabatan

Menurut Sedarmayanti (2017: 135) promosi adalah sebuah proses perubahan dari pekerjaan ke pekerjaan lain dalam hierarki wewenang dan tanggung jawab lebih tinggi daripada wewenang dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepada diri pegawai pada waktu sebelumnya. Ada beberapa indikator promosi jabatan menurut Nitisemito dalam Theresia (2019) yaitu:

- 1) Pengalaman kerja
- 2) Tingkat pendidikan
- 3) Prestasi kerja
- 4) Peningkatan karir
- 5) Keadilan

1.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka penelitian dalam penelitian ini adalah sebanyak 4 (empat) variabel, yang terdiri dari 3 (tiga) variabel *independent* dan 1 (satu) variabel *dependent*. Variabel *independent* (bebas) yang digunakan yaitu semangat kerja (X_1), *reward* (X_2), dan promosi jabatan (X_3), sedangkan variabel *dependent* (terikat) yang digunakan yaitu kepuasan kerja (Y). Untuk lebih jelas dapat dilihat selengkapnya pada gambar dibawah ini :



(Sumber : Ghozali 2016)

Gambar 1 Kerangka Pemikiran

1.5 Hipotesis

- H₁ : Diduga Semangat Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja
- H₂ : Diduga *Reward* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja
- H₃ : Diduga Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja
- H₄ : Diduga Semangat Kerja, *Reward* dan Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

I.I METODE PENELITIAN

A. Populasi

Menurut Sugiyono (2018) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sebagai objek penelitian dalam penelitian ini dilakukan pada Distrik Navigasi Kelas I Tanjungpinang yang berjumlah 142 Pegawai yang berada didalam kantor.

B. Sampel

Menurut Rumpak (2016:15) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dan harus bersifat representatif (mewakili). Penelitian ini menggunakan sampel para pegawai yang ada di Kantor Distrik Navigasi Kelas 1 Tanjungpinang. Adapun pendekatan penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan sampling acak (*simple random sampling*). Oleh karena itu, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebesar 59 orang.

I.I.I HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif bertujuan untuk melihat gambaran umum dari data yang digunakan dalam penelitian ini. Berikut hasil perhitungan statistik deskriptif dengan SPSS 26 sebagai berikut :

Tabel 1
Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maksimum	Men	Std. Deviaton
Total_SK	59	12	20	17,08	1,985
Total_RWD	59	33	50	42,53	3,861
Total_PJ	59	34	50	42,92	4,006
Total_KK	59	43	57	51,61	3,464
Valid N (Listwise)	59				

(Sumber : Output Data Olahan SPSS, 2020)

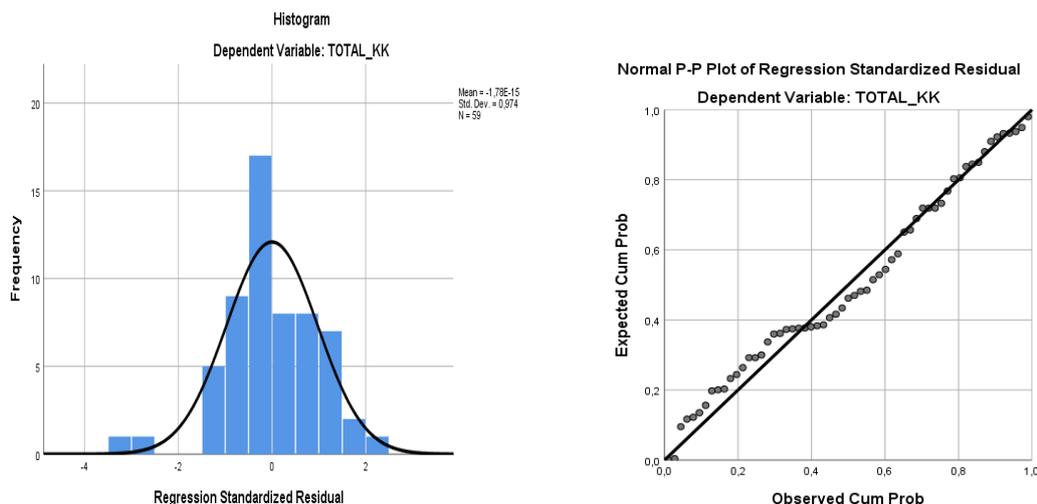
Berdasarkan tabel 1 menjelaskan bahwa pada variabel Semangat Kerja yang disingkat “SK”, jawaban minimum responden sebesar 12 dan maksimum sebesar 20, dengan rata-rata total jawaban 17,08 dan standar deviasi 1,985. Variabel *Reward* yang disingkat “Rwd”, jawaban minimum 33 responden sebesar dengan maksimum 50 sebesar, dengan rata-rata total jawaban 42,53 dan standar deviasi 3,861. Variabel Promosi Jabatan yang disingkat “PJ”, jawaban minimum sebesar 34 dan maksimum sebesar 50, dengan rata-rata total jawaban 42,92 dan standar deviasi 4,006. Variabel Kepuasan Kerja yang disingkat “KK”, jawaban minimum responden sebesar 43 dan maksimum sebesar 57, dengan rata-rata total jawaban 51,61 dan standar deviasi 3,464.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan memperoleh hasil bahwa semua instrumen dalam penelitian ini dinyatakan valid yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. R_{tabel} dalam penelitian ini sebesar 0,2564, sehingga semua instrumen dapat digunakan dalam penelitian ini. Dari hasil uji reliabilitas dengan menggunakan kriteria uji *Cronbach's Alpha* > 0.70 dikatakan reliabel. *Cronbach's Alpha* variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,745, variabel semangat kerja sebesar 0,776, variabel *reward* sebesar 0,815, variabel promosi jabatan sebesar 0,867.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



(Sumber: Output Data Olahan SPSS Versi 26)

Gambar 2 dan 3
Grafik Histogram dan P-Plot

Berdasarkan gambar 2 menunjukkan grafik histogram didapatkan garis kurva normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diteliti berdistribusi normal. Gambar 3 diperoleh hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Uji normalitas data pada penelitian ini juga dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) dengan tingkat kepercayaan 5% atau 0,05. Uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat dari nilai *Asymp. Sig*, dengan kriteria sebagai berikut :

Jika nilai *Asymp. Sig* > 0.05 maka data mengikuti distribusi normal.

Jika nilai *Asymp. Sig* < 0.05 maka data mengikuti distribusi tidak normal.

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,53742148
Most Extreme Differences	Absolute	,075
	Positive	,075
	Negative	-,073
Test Statistic		,075
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

(Sumber: Output Data Olahan SPSS Versi 26)

Dari tabel 2 dapat dilihat nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar $0.200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini mengikuti distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dapat dilihat dari *Variance Inflation (VIF)* dan *tolerance*. Suatu model dikatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai *VIF* < 10 dan nilai *tolerance* $> 0,10$.

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16,929	5,117		3,308	,002		
	TOTAL_SK	,380	,186	,218	2,044	,046	,858	1,166
	TOTAL_RWD	,395	,096	,440	4,129	,000	,859	1,165
	TOTAL_PJ	,265	,087	,307	3,060	,003	,970	1,031

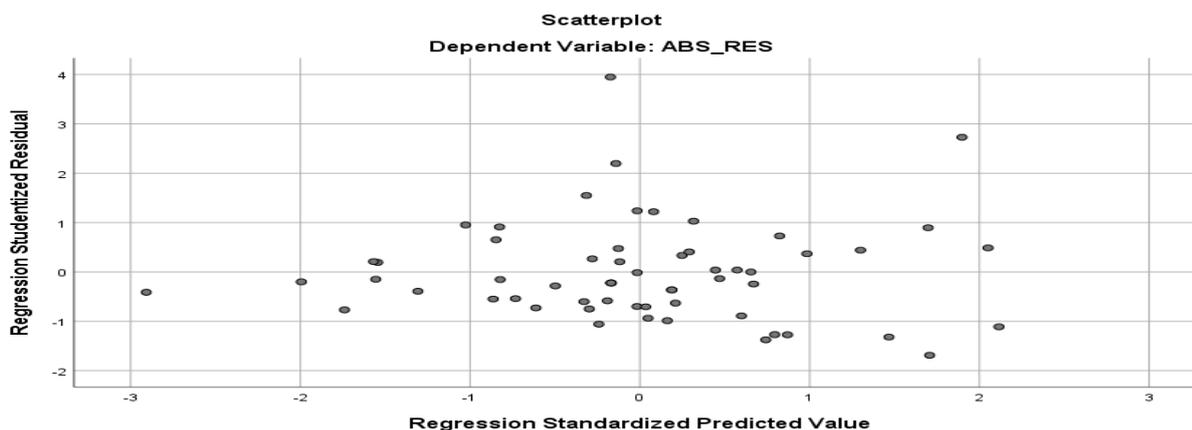
a. Dependent Variable: TOTAL_KK

(Sumber: Output Data Olahan SPSS Versi 26)

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat hasil perhitungan menunjukkan nilai *tolerance* variabel independen memiliki nilai $> 0,10$ dan hasil perhitungan nilai *VIF* < 10 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen dan model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2016: 139) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain.



(sumber : Data olahan SPSS versi 26)

Gambar 4.4
Hasil Grafik Scatterplot

Dapat dilihat pada gambar 4 bahwa titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Namun, untuk memperkuat lagi pernyataan diatas dilakukan juga uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *Glejser* dengan syarat jika nilai signifikan $>0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3,128	3,177		,985	,329
	TOTAL_SK	,189	,116	,231	1,636	,108
	TOTAL_RWD	-,060	,059	-,143	-1,013	,315
	TOTAL_PJ	-,043	,054	-,107	-,807	,423

a. Dependent Variable: ABS_RES

(sumber : Data olahan SPSS versi 26)

Dari tabel 4 diatas terlihat bahwa tidak ada satupun variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen ABS_RES. Hal ini terlihat dari probabilitas signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 5% maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kepuasan kerja berdasarkan masukan variabel independen semangat kerja, *reward* dan promosi jabatan.

Analisis Regresi Linear Berganda

$$KK = 16,929 (\alpha) + 0,380 (X1) + 0,395 (X2) + 0,265 (X3) + e$$

Kesimpulan dari hasil regresi linear berganda diatas adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstnsnta (α) sebesar 16,929 artinya apabila variabel semangat kerja, *reward* promosi jabatan diasumsikan tetap, maka kepuasan kerja sebesar 16,929.

2. Nilai koefisien regresi (β_1) variabel semangat kerja pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif 0,380 X1, maka dapat diartinya jika semangat kerja meningkat sebesar 1 poin dan variabel bebas lainnya tetap maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,380.
3. Nilai koefisien regresi (β_2) variabel *reward* pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif 0,395 X2, maka dapat diartikan jika *reward* meningkat 1 poin dan variabel bebas lainnya tetap, maka kepuasan kerja akan meningkat 0,395.
4. Nilai koefisien regresi (β_3) variabel promosi jabatan pada regresi menunjukkan nilai positif 0,265 X3, maka dapat diartikan jika promosi jabatan meningkat 1 poin dan variabel bebas lainnya tetap, maka kerja akan meningkat sebesar 0,265.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing independen secara individual terhadap variabel dependen. Kriteria berdasarkan signifikansi parameter individual (uji statistik t) adalah :

Jika signifikansi > 0.05 dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima.

Jika signifikansi < 0.05 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

Tabel 5
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	16,929	5,117		3,308	,002
	TOTAL_SK	,380	,186	,218	2,044	,046
	TOTAL_RWD	,395	,096	,440	4,129	,000
	TOTAL_PJ	,265	,087	,307	3,060	,003

a. Dependent Variable: TOTAL_KK

(sumber : Data olahan SPSS versi 26)

Dari tabel 5 dapat disimpulkan bahwa hasil uji t adalah sebagai berikut :

1) Variabel Semangat Kerja (Hipotesis 1)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel semangat kerja 2,044 dengan hasil sig 0.046 < 0.05 dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} ($t_{hitung} \alpha = 0.05$, $df=56$) dapat t_{hitung} 2,044 lebih besar dari t_{tabel} 2.00324 ($2,044 > 2.00324$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

2) Variabel *Reward* (Hipotesis 2)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel *Reward* 4.129 dengan hasil sig 0.000 < 0.05 dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} ($t_{tabel} \alpha = 0,05$, $df =56$) didapat t_{hitung} 4.129 lebih besar dari t_{tabel} 2.00324 ($4.129 > 2.00324$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dapat disimpulkan bahwa *Reward* (X1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

3) Variabel Promosi Jabatan (Hipotesis 3)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel promosi jabatan 3.060 dengan nilai sig 0.003 < 0.05 dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} 2.00324 ($3.060 > 2.00324$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan (X3) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

Uji F (Simultan)

Pengujian secara simultan atau bersama-sama dilakukan dengan menggunakan uji statistik F. Uji F ini digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi secara bersama-sama terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikan 0.05. Kriteria signifikan simultan adalah :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, tingkat signifikansi < 0.05 maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh signifikan.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, tingkat signifikansi > 0.05 maka H_0 diterima berarti tidak ada pengaruh signifikan.

Tabel 6
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	322,600	3	107,533	15,838	,000 ^b
	Residual	373,433	55	6,790		
	Total	696,034	58			

a. Dependent Variable: TOTAL_KK

b. Predictors: (Constant), TOTAL_PJ, TOTAL_RWD, TOTAL_SK

(sumber : Data olahan SPSS versi 26)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 6, dapat disimpulkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 15,838 $> F_{tabel}$ 2.77 dan nilai sig lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Maka dalam hal ini H_0 ditolak dan H_4 diterima yang menunjukkan bahwa semangat kerja, *reward* dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi dalam regresi berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Adapun hasil analisis koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,681 ^a	,463	,434	2,606

a. Predictors: (Constant), TOTAL_PJ, TOTAL_RWD, TOTAL_SK

(sumber : Data olahan SPSS versi 26)

Berdasarkan tabel diatas dilihat bahwa, koefisien desteriminasi (R^2) menunjukkan angka *Adjusted R Square* sebesar 0,434 atau 43,4% yang berarti variabel kepuasn kerja dapat dijelaskan oleh variabel semangat kerja, *reward* dan promosi jabatan. Sedangkan sisanya 56,6% di pengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukan dalam penelitian ini.

Pembahasan Hipotesis

Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa variabel semangat kerja diuji secara parsial terhadap kepuasan kerja di Kantor Distrik Navigasi Kelas 1 Tanjungpinang menghasilkan uji t sebesar 2,044 $> t_{tabel}$ 2.00324 dan nilai sig 0,046 $< 0,05$, berdasarkan data diatas bahwa variabel Semangat Kerja penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pada Kantor Distrik Navigasi Kelas 1 Tanjungpinang. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pranata (2015) berkesimpulan

bahwa Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang.

Pengaruh Reward terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa variabel *reward* diuji secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas 1 Tanjungpinang menghasilkan uji t sebesar $4,129 > t_{\text{tabel}} 2.00324$ dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$, berdasarkan data diatas bahwa variabel *reward* penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pada Kantor Distrik Navigasi Kelas 1 Tanjungpinang. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Negoro (2017) berkesimpulan bahwa *reward* mempunyai pengaruh yang signifikan Terhadap Kepuasan Kerja PT. Multi Indowood Gresik.

Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa variabel promosi jabatan diuji secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas 1 Tanjungpinang menghasilkan uji t sebesar $3,060 > t_{\text{tabel}} 2.00324$ dan nilai sig sebesar $0,003 < 0,05$, berdasarkan data diatas variabel promosi jabatan dalam penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pada Kantor Distrik Navigasi Kelas 1 Tanjungpinang. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Harini (2018) berkesimpulan bahwa Promosi jabatan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT.

IV. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitaian yang dilakuakn oleh penulis dengan judul Kemampuan Kerja, Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Prestasi kerja pada Kantor Distrik Navigasi Kelas 1 Tanjungpinang. Dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Distrik Navigasi Kelas 1 Tanjungpinang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya Semangat Kerja akan mempengaruhi Kepuasan Kerja.
2. *Reward* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Distrik Navigasi Kelas 1 Tanjungpinang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya *Reward* akan mempengaruhi Kepuasan Kerja.
3. Promosi Jabatan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Distrik Navigasi Kelas 1 Tanjungpinang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya Promosi Jabatan akan mempengaruhi Kepuasan Kerja.
4. Semangat Kerja, *Reward* dan Promosi Jabatan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Distrik Navigasi Kelas 1 Tanjungpinang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya Semangat Kerja, *Reward* dan Promosi Jabatan yang baik dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Hidayat, F. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. *Jurnal Universitas Islam Indonesia*, 1–17. <http://hdl.handle.net/123456789/7340>
- Nisa, R. K. (2019). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. President Indonesia Medan*.
- Nurhasanah. (2019). *Buku Ajar Manajemen Kinerja*. Tanjungpinang: Umrah Press.
- Ratrika, Z. N. (2016). *Lingkungan Kerja Sebagai Faktor Penentu Kepuasan Kerja Karyawan PT Bayurekhsa Makassar*. Universitas Hasanuddin.
- Rumpak, A. D. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Indonesia*.
- Sedarmayanti. (2017). *Perncaanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Bandung: PT Refika Aditama.

- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Theresia, Y. . . (2019). *Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Telkom Divisi Regional I) Medan*.
- Wardani, A. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri. In *Institut Agama Islam Negeri Salatiga*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>