

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Direktorat Pelayanan Kantor Pusat BPJS Ketenagakerjaan

Adinda Rizka Amalia¹, Endri Sentosa², Maya Syafriana Effendi³
^{1,2,3} FEB Universitas Persada Indonesia Y.A.I
Jl. Diponegoro No. 74 Jakarta Pusat , DKI Jakarta

Email : Adinizmalia@gmail.com,¹ esanuansa63@gmail.com,²
mayasyafriana@gmail.com³

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Direktorat Pelayanan Kantor Pusat BPJS Ketenagakerjaan. Dalam penelitian ini digunakan data primer. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif, dengan menggunakan kuisioner untuk pengumpulan data dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden, yang merupakan karyawan Direktorat Pelayanan Kantor Pusat BPJS Ketenagakerjaan. Uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan uji reabilitas, kemudian dilanjutkan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas data, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas. Analisis pengujian data yang terdiri dari korelasi parsial, korelasi berganda, uji regresi berganda, koefisien determinasi dan uji signifikan parsial dan simultan dengan menggunakan program SPSS versi 25.00 for windows.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan variabel komunikasi dan promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, variabel gaya kepemimpinan, komunikasi, dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Promosi Jabatan, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the relationship between the influence of leadership style, communication, and job promotion on employee job satisfaction at the Service Directorate Of The Head Office BPJS Employment. This research use primary data. This research use quantitative method and using quistionnare to collect data from total samples of 50 respondents, coming from The Service Directorate Of The Head Office BPJS Employment. The data analysis method consist of data quality test using validity test and reliability test; classic assumption test using normality test, multicollinearity test, and heterocedasticity test. Data analysis test using partial correlation, multiple correlation, coefficient determination, and partial and simultan significance test using the SPSS programme version 25.00 for windows. Based of the results leadership style does not have a significance effect on employee job satisfaction, while communication and job promotion have a significance effect o employee job satisfaction. Meanwhile silmutaneously leasership style, communication, and job promotion have a significance effect on employee job satisfaction.

Keywords: Leadership Style, Communication, Job Promotion, Job Satisfaction

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset perusahaan yang penting karena keberadaannya adalah untuk merealisasikan tujuan perusahaan dengan baik. Untuk mencapai tujuan, perusahaan harus memperhatikan aspek-aspek yang dibutuhkan oleh sumber daya manusia. Seperti kepuasan kerja, dalam hal ini dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat menjadi tantangan bagi perusahaan dalam mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai agar mencapai tujuan dengan mudah dan tepat. Kepuasan kerja yang baik mencerminkan bahwa karyawan puas akan hasil pekerjaan yang telah dilakukan. Berdasarkan teori Hirarki Kebutuhan dari Maslow (2020 : 61), implikasi untuk organisasi adalah apabila organisasi ingin meningkatkan kepuasan kerja karyawan, maka organisasi harus berupaya memenuhi kebutuhan dasar karyawan sebelum maju untuk memenuhi kebutuhan ditingkat lebih tinggi.

Peran kepemimpinan sangat penting dan dibutuhkan untuk menyelaraskan berbagai macam kebutuhan serta menciptakan situasi kerja yang kondusif. Efektivitas kepemimpinan seseorang ditentukan oleh kemampuan “membaca” situasi yang dihadapi dan dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya agar sesuai dengan tuntutan situasi tersebut (Samsuddin, 2018 : 44).

Dalam suatu perusahaan, komunikasi digunakan untuk memudahkan penyampaian pesan tentang pekerjaan pada karyawan serta membuat karyawan menjalin hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja maupun dengan pimpinan organisasi. adanya komunikasi yang baik dan berjalan dengan lancar membuat perusahaan dapat dengan mudah mencapai tujuan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Selain itu karyawan akan menjadi nyaman dalam

bekerja jika terjadi komunikasi yang saling menguntungkan di antara dua sisi.

Promosi atau kenaikan jabatan merupakan peningkatan dari seorang karyawan pada suatu bidang tugas yang lebih baik dibandingkan dengan sebelumnya dari sisi tanggung jawab yang lebih besar, prestasi, fasilitas, status yang lebih tinggi, dan adanya penambahan upah atau gaji, serta tunjangan lainnya (Enny, 2019 : 84). Tersedianya sistem dan perencanaan promosi jabatan yang jelas dan terstruktur pada suatu organisasi akan membuat karyawan menjadi lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga menciptakan suatu kepuasan kerja bagi masing-masing karyawan dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.

BPJS Ketenagakerjaan merupakan suatu badan usaha milik negara yang menyelenggarakan program jaminan sosial bagi para tenaga kerja di Indonesia. Tujuannya agar seluruh tenaga kerja atau sumber daya manusia di Indonesia bisabekerja dengan produktif serta efektif dan efisien.

Berdasarkan data yang peneliti dapat dari Direktorat Pelayanan Kantor Pusat BPJS Ketenagakerjaan bahwa terdapat fenomena yaitu tingkat kepuasan kerja karyawan yang menurun, sehingga berdampak pada turunnya kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Di bawah ini merupakan data absensi karyawan pada triwulan pertama tahun 2021.

Tabel 1 : Absensi Karyawan

No.	Bulan	Jml Karyawan	Jml Absen	Persentase
1.	Januari	50	13	23,2%
2.	Februari	50	19	33,9%
3.	Maret	50	24	42,8%
	Total	50	56	100%

Sumber : Direktorat Pelayanan Kantor Pusat BPJS Ketenagakerjaan

Faktor yang membuat turunnya tingkat kepuasan kerja yang berdampak pada turunnya kedisiplinan adalah karena kurangnya motivasi yang diberikan oleh pemimpin, dan cepatnya masa pergantian pemimpin. Gaya memimpin yang berbeda membuat karyawan sulit beradaptasi terutama pada pemimpin dengan ritme kerja yang lambat. Selain itu komunikasi harus melewati perantara sehingga penyampaian informasi dari karyawan kepada atasan menjadi lama dan tidak efektif. Adapun permasalahan lain seperti promosi jabatan yang dinilai masih kurang rata. sistem informasi dan standar ketentuan promosi jabatan masih kurang jelas dan tidak tersampaikan secara menyeluruh kepada karyawan serta masih terdapat atasan yang menilai kinerja karyawan secara subjektif.

Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang permasalahan, maka peneliti dapat merumuskan pembahasan masalah dari penelitian yang dilakukan. Adapun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Direktorat Pelayanan Kantor Pusat BPJS Ketenagakerjaan?
2. Apakah terdapat pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Direktorat Pelayanan Kantor Pusat BPJS Ketenagakerjaan?
3. Apakah terdapat pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Direktorat Pelayanan Kantor Pusat BPJS Ketenagakerjaan?
4. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan promosi jabatan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada Direktorat Pelayanan Kantor Pusat BPJS Ketenagakerjaan?

Faktor yang membuat turunnya tingkat kepuasan kerja yang berdampak pada turunnya kedisiplinan adalah karena kurangnya motivasi yang diberikan oleh pemimpin, dan cepatnya masa pergantian pemimpin. Gaya memimpin yang berbeda membuat karyawan sulit beradaptasi terutama pada pemimpin dengan ritme kerja yang lambat. Selain itu komunikasi harus melewati perantara sehingga penyampaian informasi dari karyawan kepada atasan menjadi lama dan tidak efektif. Adapun permasalahan lain seperti promosi jabatan yang dinilai masih kurang rata. sistem informasi dan standar ketentuan promosi jabatan masih kurang jelas dan tidak tersampaikan secara menyeluruh kepada karyawan serta masih terdapat atasan yang menilai kinerja karyawan secara subjektif.

3. METODOLOGI

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini, data kuantitatif tersebut adalah hasil pengujian analisis terhadap variabel gaya kepemimpinan, komunikasi, promosi jabatan dan kepuasan kerja. . Siyoto & Sodik (2015 : 17) menyebutkan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak menuntut penggunaan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya.

METODE PENGUMPULAN DATA

Metode Pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah Metode literatur dan Metode Survei. Metode literature merupakan pengumpulan data dengan menggunakan literature – literature teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada untuk menjadi data pendukung dan acuan peneliti dalam memulai dan memproses data penelitian ini. Metode Survei merupakan metode pengumpulan data

primer yang menggunakan pertanyaan lisan dan tertulis dengan menggunakan instrument penelitian wawancara dan penyebaran kuisioner.

POPULASI

Ismiyanto (2015 : 63) mengemukakan bahwa populasi adalah keseluruhan subjek atau totalitas subjek penelitian yang dapat berupa; orang, benda, suatu hal yang didalamnya dapat diperoleh dan atau dapat memberikan informasi (data) penelitian. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah populasi terbatas yang jelas jumlahnya secara kuantitatif. Dalam penelitian ini populasinya melibatkan seluruh karyawan yang ada di Direktorat Pelayanan Kantor Pusat BPJS Ketenagakerjaan dengan jumlah 50 orang.

Sampel

Sudjana & Ibrahim (2015 : 64) mengemukakan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi terjangkau yang memiliki sifat yang sama dengan populasi. Sampel dibutuhkan karena kemungkinan objek penelitian sangat banyak hingga harus direduksi dan untuk kepentingan generalisasi. Metode sampel yang digunakan adalah Metode Sampel Jenuh, yaitu semua populasi dijadikan sampel penelitian

3.LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia
Menurut Schuler dkk (2020 : 10) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah pengakuan pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya yang berkontribusi terhadap tujuan organisasi, dalam pengelolaan dan penggunaannya dapat dipastikan bahwa sumber daya manusia tersebut dapat dikelola secara efektif dan adil untuk kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Menurut Priyono & Marnis (2020 : 11) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai sarana dalam proses memaksimalkan efektivitas organisasi dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan.

Dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses dan upaya untuk

memaksimalkan tenaga kerja organisasi dalam tujuan efektivitas organisasi dengan pengelolaan dan pengorganisasian yang baik sehingga para tenaga kerja dapat berguna baik untuk perusahaan/organisasi maupun masyarakat luas.

GAYA KEPEMIMPINAN

Gaya kepemimpinan merupakan cara yang dilakukan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku maupun pikiran bawahannya sehingga mampu menjalankan tugasnya dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Gibson (2018 : 37). Pemimpin memerlukan kemampuan untuk memahami bawahannya sehingga pemimpin dapat mengetahui kekuatan mereka, kelemahan mereka juga berbagi ambisi yang ada.

Disamping itu harus mempunyai instrospektif (memandang diri sendiri) sehingga pemimpin bisa mengetahui kekuatan, kelemahan dan tujuan yang layak baginya. Apabila seorang pimpinan menerima kewajiban untuk mencapai suatu tujuan, maka sudah menjadi tanggung jawab pimpinan terhadap apa yang dilakukan bawahan. Hampir semua pimpinan merasa bahwa pekerjaannya sangat menuntut waktu, usaha dan pengetahuan agar bisa menjalankan yang suatu usaha yang efektif (Farida & Sri , 2016 : 52).

Komunikasi

Menurut Farida & Sri (2016 : 61) komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain.

Dalam suatu perusahaan, Siagian dalam Wirawan & Sudharma (2015) mengatakan bahwa komunikasi merupakan hubungan kerja atasan dan bawahan yang mana hubungan tersebut sangat penting dalam suatu pekerjaan agar terjalin kerja sama yang baik terjalin oleh semua pihak dalam suatu perusahaan. Siagian dalam Wirawan & Sudharma (2015) mengatakan bahwa komunikasi merupakan hubungan kerja atasan dan bawahan yang mana hubungan tersebut sangat penting dalam suatu pekerjaan agar terjalin kerja sama yang baik terjalin oleh semua pihak dalam suatu perusahaan.

PROMOSI JABATAN

Promosi atau kenaikan jabatan merupakan peningkatan dari seorang tenaga pegawai pada suatu bidang tugas yang lebih baik, dibandingkan dengan sebelumnya dari sisi tanggung jawab lebih besar, prestasi, fasilitas, status yang lebih tinggi, dan adanya penambahan upah atau gaji, serta tunjangan lainnya. Promosi pekerjaan atau jabatan merupakan perkembangan yang positif dari seorang pekerja atau pegawai karena tugasnya dinilai baik oleh pejabat yang berwenang. Oleh karena itu pemberian tanggung jawab dan kewenangan yang lebih tinggi patut diberikan kepada mereka yang berprestasi (Enny, 2019 : 84). Menurut Mangkuprawira dalam Siregar et al. (2019) promosi jabatan adalah proses penugasan kembali seseorang karyawan ke posisi pekerjaan yang lebih tinggi. Fathoni (2019 : 84) menyatakan bahwa penilaian seorang pegawai dilakukan oleh pejabat yang membawahnya dan unit biro yang mempunyai tugas untuk mengolah kegiatan administrasi kepegawaian.

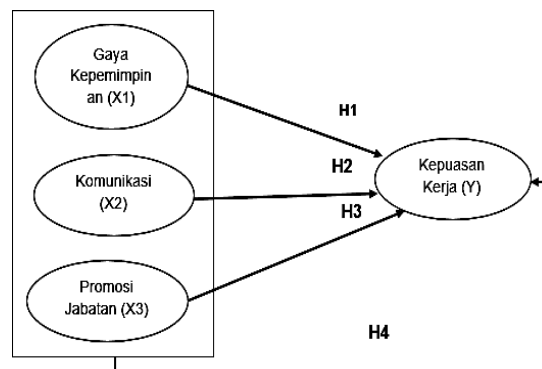
KEPUASAN KERJA

Kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya.

Kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya (Segoro, 2018 : 127). Howell dan Dipboye (2017 : 39) memandang bahwa kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya. Wexley dan Yukl (2017 : 39), menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan cara seorang dalam merasakan dirinya atau pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang mendukung atau tidak mendukung dalam dirinya yang berhubungan dengan pekerjaan atau kondisi yang dirasakan.

KERANGKA PEMIKIRAN

Gambar 1 : Kerangka Pemikiran



3.HASIL PENELITIAN

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. (Ghozali, 2018 : 51). Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuisioner melalui perhitungan SPSS 25.0 .Dengan taraf signifikansi sebesar 5%, dan Df =

$n-2 = 50 - 2 = 48$, sehingga diketahui nilai r tabel adalah sebesar 0,278.

Diketahui nilai r hitung X_1, X_2, X_3 , dan Y adalah kisaran 0,319 – 0,853. Hal ini menunjukkan nilai r hitung $> r$ tabel. Maka dapat dikatakan semua pernyataan item dikatakan valid.

UJI REABILITAS

Uji Reabilitas digunakan untuk mengukur apakah kuisisioner penelitian reliable atau konsisten dari waktu ke waktu. Data dikatakan reliabel ketika nilai Cronbach Alpha $> 0,6$ (Ghozali dalam Oktaviani 2019).

Diketahui nilai Cronbach alpha X_1, X_2, X_3 , dan $Y > 0,6$. Yang terdiri dari 0,709 (X_1), 0,809 (X_2), 0,801 (X_3), dan 0,841 (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian secara keseluruhan adalah reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas Data Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov (K-S) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. dapat disimpulkan bahwa jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka distribusi data dikatakan normal (Sujianto dalam Oktaviani 2019). Diketahui nilai assymp. Sig. X_1, X_2, X_3 dan $Y > 0,05$. Yang terdiri dari 0,099 (X_1), 0,096 (X_2), 0,075 (X_3), 0,063 (Y) Sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

UJI MULTIKOLINIERITAS

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas,

dengan menganalisis nilai Tolerance serta nilai Variance Inflation Factor (VIF). Data tidak terjadi multikolinieritas adalah ketika nilai Tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 (Oktaviani 2019).

UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Uji koefisien determinasi digunakan untuk menentukan besarnya kontribusi antara variabel bebas terhadap variabel terikat. (Ghozali dalam Oktaviani 2019).

Tabel 2 : Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.652 ^a	.426	.388	2.028

Sumber : Data diolah

Diketahui hasil uji koefisien determinasi dengan $R^2 = 0,388$ (38,8%). Sehingga dapat disimpulkan variabel independen memiliki kontribusi terhadap variabel dependen sebesar 38,8% dengan sisa 61,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

ANALISIS REGRESI BERGANDA

Tabel 3 : Koefisien Regresi

Model	Coefficients ^a							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	.940	4.460		.211	.834		
	Gaya Kepemimpinan Komunikasi	.044	.125	.049	.353	.726	.636	1.572
	Promosi Jabatan	.294	.113	.363	2.597	.013	.638	1.566
		.307	.083	.430	3.707	.001	.927	1.079

Regresi berganda digunakan ketika ingin memprediksi nilai suatu variabel berdasarkan pada nilai dua atau lebih variabel lainnya. Variabel yang ingin diprediksi disebut variabel dependen. Variabel yang digunakan untuk

memprediksi nilai variabel dependen disebut variabel independen.

Diketahui data analisis regresi berganda menghasilkan persamaan :

$$Y = 0,940 + 0,044 + 0,294 + 0,307.$$

Dalam hal ini berarti Nilai konstanta sebesar 0,940 hal ini berarti jika semua variabel bebas dianggap konstan maka nilai variabel kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 0,940.

Nilai koefisien gaya kepemimpinan sebesar + 0,044. hal ini berarti bahwa setiap kenaikan gaya kepemimpinan satu satuan maka variabel kepuasan kerja (Y) akan naik sebesar 0,044 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dan model regresi adalah tetap.

Nilai koefisien untuk komunikasi sebesar + 0,294. hal ini berarti bahwa setiap kenaikan komunikasi satu satuan maka variabel kepuasan kerja (Y) akan naik sebesar 0,294 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dan model regresi adalah tetap. Nilai koefisien untuk promosi jabatan sebesar + 0,307. hal ini berarti bahwa setiap kenaikan promosi jabatan satu satuan maka variabel kepuasan kerja (Y) akan naik sebesar 0,307 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dan model regresi adalah tetap.

UJI HIPOTESIS UJI T

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh secara masing- masing terhadap variabel terikat. Apabila nilai signifikansi < 0,05 maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Apabila t hitung > t tabel, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan taraf signifikansi 5% dan Df = n-k = 50 - 3 = 47. Maka dapat diketahui nilai t tabel sebesar 2,012.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai t hitung < t tabel (0,353 < 2,012) dan tingkat signifikansi 0,726 > 0,05. sehingga dapat dikatakan H01 diterima dan Ha1 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi memiliki nilai t hitung > t tabel (2,597 > 2,012) dan tingkat signifikansi 0,013 < 0,05. dalam hal ini dapat dikatakan H02 ditolak dan Ha2 diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel promosi jabatan memiliki nilai t hitung > t tabel (3,707 > 2,012) dan

tingkat signifikansi 0,001 < 0,05. dalam hal ini dapat dikatakan H03 ditolak dan Ha3 diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa promosi jabatan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

UJI F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat. Apabila nilai signifikansi < 0,05 maka dapat dinyatakan variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Apabila F hitung > F tabel, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Berikut ini rumus perhitungan f hitung: Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 5% ($\alpha = 0,05$), dengan Df1 = k-1 = 4-1 = 3 dan Df2 = n-k = 50 - 4 = 46. Sehingga dapat diperoleh nilai f tabel sebesar 2,81.

Diketahui hasil uji f memperoleh nilai f hitung sebesar 11,358 , dengan nilai probabilitas signifikansi 0,000. Hal ini berarti f hitung > f tabel (11,358 > 2,81) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05.

Sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi, dan promosi jabatan berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kepuasan kerja.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data regresi, Gaya kepemimpinan, Komunikasi, dan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Direktorat Pelayanan Kantor Pusat BPJS

Ketenagakerjaan, maka dapat diuraikan kesimpulan sebagai berikut :

Diketahui variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai t hitung $< t$ tabel ($0,353 < 2,012$) dan tingkat signifikansi $0,726 > 0,05$. dalam hal ini dapat dikatakan H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Variabel komunikasi memiliki nilai t hitung $> t$ tabel ($2,597 > 2,012$) dan tingkat signifikansi $0,013 < 0,05$. dalam hal ini dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Variabel promosi jabatan memiliki nilai t hitung $> t$ tabel ($3,707 > 2,012$) dan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. dalam hal ini dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa promosi jabatan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Variabel gaya kepemimpinan, komunikasi, dan promosi jabatan memiliki nilai f hitung ($11,358$) $> f$ tabel ($2,81$), dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi, dan promosi jabatan secara simultan

(bersama-sama) berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Agus S., Akmal A., Daisy I., Fitriana, Dewa G., Dyah P., Hadion W., Ika K., Irjus I., Iwan P., Karyaningsih, Laila R., Meyzi H., M. Arif, M. Jamil, Ni Desak M.S.D., Nopriadi S., Ray O., Refika, Reni S., Rizal B., Rudi S., Sisca N. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia : Prinsip Dasar Dan Aplikasi. Yogyakarta : Diandra Kreatif.

Agus S., Nyoman S. 2017. "Pengaruh Promosi Jabatan, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bali Zoo" 6 (2): 1030–1054.

Alwi R., C. Rostina F. 2014. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan". Wahana Inovasi: Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia. Vol. 3 No.2: 2089-8592

Citra R. 2016. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Yang Efektif Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Konflik Peran Sebagai Variabel Intervening". Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka : Tesis

Eri. B. 2016. Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif. Padang : Sukabina Press.

Fajriana N., Suherna. 2019. "Pengaruh Hubungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Mediasi Stres Kerja Dan Hubungan Rekan Kerja." Vol. 3 (1) : 2599-0837

Fitri K., Halimah T. S., Lisa R., Nur K. 2019. Analisis Regresi. Analisis Regresi. Pekanbaru : UIN SSK Riau

- Harun S. 2018. *Kinerja Pegawai : Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi*. Sidoarjo : Indomedia Pustaka
- I. D. G. Kresna W., I N. Sudharma. 2015. "Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Denpasar". *E-Jurnal Manajemen Unud* : 4 (10): 3037–3062.
- Imam G. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang : Undip
- Jhon H. S., Darwin L., Efendi , Nana T. N. 2019. "Pengaruh Kemampuan Intelektual Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Agen Asuransi Pada Pt Prudential Life Assurance Cabang Pruaini Ps8 Pematangsiantar". *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan* 6 (2): 2338-4328.
- Mahmudah E.W. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : Ubhara Manajemen Press.
- Meithiana I. 2017. *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi , Kreatifitas Individu, Dan Karakteristik Pekerjaan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Nuryadi, Tutut D. A., Endang S. U., Martinus B. 2017. *Dasar-Dasar Statistika Penelitian*. Yogyakarta : Sibuku Media.
- Onsardi. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Uki Press.
- Roy S. P., I. G. Ayu D. A. 2019. "Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Ramada Bintang Bali". *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 8 (4): 2302-8912.
- Sandu S., M. Ali S. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing
- Setyo B. 2017. "Metode Statistika: Untuk Mengolah Data Keolahraagaan": *Metode Statistika*. Malang : UM
- Silvia O. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pusat Pengembangan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bidang Bangunan dan Listrik Medan." *Magister Manajemen Sekolah Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara Medan* : TESIS. Umi F., Sri H. 2016. *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo : Umpo Press.
- Walisah, Oktavianti. 2016. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Cibavision Batam." *Vol. 3 (1): 2252-52672*.
- Waseso S. 2018. *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Deepublish
- Yakup. 2016. "Pengaruh Kompensasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pegadaian Syariah Cabang Gorontalo". *Journal of Management Small and Medium Enterprises (SME's)*, Vol. 2, No. 1: 2502-2385
- Zulkifli H., Nurdjannah H., M. Yunus A. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Selatan" 6 (2):2303-100X.