

**PENGARUH KOMPENSASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN PROMOSI JABATAN
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(Studi pada PT. Moka Teknologi Indonesia Khusus Kantor Pusat Jakarta Barat)**

Marchelina Sukma Dewi dan Onggo Pramudito, ST, MM

Universitas Mercu Buana

43117110259@student.mercubuana.ac.id; onggo.pramudito@mercubuana.ac.id

Abstrak. PT. Moka Teknologi Indonesia merupakan perusahaan asosiasi dari Gojek yang menyediakan berbagai solusi untuk kebutuhan penjualan *offline & online*. Penelitian ini untuk mengetahui kompensasi, gaya kepemimpinan dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT. Moka Teknologi Indonesia. Objek penelitian ini adalah Karyawan Pada PT. Moka Teknologi Indonesia Penelitian ini dilakukan terhadap 114 pelanggan Sampel yang digunakan adalah Teknik *Non Probability Sampling* yang dipilih yaitu dengan *Sampling* Jenuh di mana semua populasi diambil yaitu 114. Jenis penelitian ini adalah analisis kausal dengan pendekatan kuantitatif. Sampel pada penelitian ini sebanyak 114 pelanggan, Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Metode pengumpulan data menggunakan survey, dengan instrument penelitian adalah kuisisioner. Metode analisis data menggunakan alat analisis *Partial Least Square* (PLS). Penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, promosi jabatan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja di pengaruhi model sebesar 98,3% sedangkan sisanya sebesar 1,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kompensasi; Gaya Kepemimpinan; Promosi Jabatan; Kepuasan Kerja

Abstract. *PT. Moka Teknologi Indonesia is an associate company of Gojek whic provides various solutions for offline & online sales needs. This research is determine compensation, leadership style and position promotion on employ job satisfaction at PT. Moka Technology Indonesia. The object of this researc is employees at PT. Moka Teknologi Indonesia This research was conducted o 114 customers. The sample used was the Non-Probability Sampling Techniqu which was selected by Saturated Sampling where all populations were take namely 114. This type of research is causal analysis with a quantitati approach. The sample in this study were 114 customers. The data collectio technique used a questionnaire. The data collection method uses a survey, wi the research instrument being a questionnaire. The data analysis method us the Partial Least Square (PLS) analysis tool. This study proves th compensation has a significant positive effect on job satisfaction, leadersh style has a significant positive effect on job satisfaction, promotion has significant positive effect on job satisfaction. This study also explains that jo satisfaction is influenced by the model by 98.3% while the remaining 1.7% influenced by other variables not examined in this study.*

Keywords: *Compensation; Leadership Style; Job Promotion; Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan memiliki tujuan yang jelas baik jangka pendek maupun tujuan jangka panjang, untuk mewujudkan tujuan tersebut perusahaan memanfaatkan berbagai faktor seperti sumber daya manusia, modal dan kemampuan. Kemajuan era globalisasi membuat setiap perusahaan ikut berkembang dan bersaing dalam dunia usaha yang semakin kompetitif.

Dijaman yang sudah berkembang dan modern persaingan bisnis juga berkembang dengan pesat. Persaingan yang terjadi diantara perusahaan harus mengikuti perkembangan jaman. Persaingan di mana menggunakan teknologi, para pengusaha berlomba lomba untuk memberi kemudahan bagi konsumen untuk mengakses segala kebutuhan yang mereka inginkan. Kemudahan dalam mengakses segala kebutuhan dapat dipenuhi dengan media digital atau online.

Ketersediaan sumber daya manusia merupakan komponen utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktifitas atau kegiatan operasional perusahaan baik yang menduduki posisi pimpinan maupun anggota merupakan faktor terpenting dalam setiap organisasi. Optimalisasi tanggung jawab perusahaan dalam menghadapi tuntutan perkembangan zaman mendorong perusahaan untuk mempertimbangkan secara matang kualitas sumber daya manusianya.

Kemajuan era globalisasi membuat setiap perusahaan ikut berkembang dan bersaing dalam dunia usaha yang semakin kompetitif. Menurut Soelton et al. (2020:2), manajemen sumber daya manusia adalah suatu hal yang sangat penting dalam mengelola sebuah organisasi maupun perusahaan. Berhasil dan tidaknya sebuah organisasi sangatlah tergantung dari pengelolaan sumber dayanya. Dari penelitian yang dilakukan oleh (Saratian et al., 2020; Ramli & Soelton, 2018; Soelton & Nugrahati, 2018) dalam Soelton et al (2020:2), sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola dan mengatur pegawai sehingga dapat berfungsi produktif.

Saat ini banyak perusahaan yang bergerak melalui media online salah satunya adalah PT. Moka Teknologi Indonesia yang merupakan perusahaan menengah dan ke atas yang bergerak dibidang pelayanan jasa. Oleh sebab itu perusahaan harus memahami betul kebutuhan dari masing-masing karyawannya. Mempertahankan sumber daya manusia merupakan hal yang penting bagi suatu perusahaan. Karena sumber daya manusia yang memiliki potensi sulit untuk didapat, sementara untuk bisa bersaing dijamin yang modern diperlukan sumber daya manusia yang potensial.

Tabel 1. Data Kompensasi Devisi *Sales / Customer Service* Tahun 2017-2020

Tahun	Presentase Kenaikan Gaji		Pembayaran Bonus/Insentif
	Kenaikan Step	Kenaikan Penyesuaian	
2017	2%	2.5%	Ada
2018	1%	1,3%	Ada
2019	1,4%	2,2%	Tidak ada
2020	0,5%	0%	Tidak ada

Sumber: Data Kompensasi Devisi *Sales / Customer Service* Tahun 2017-2020

Berdasarkan Tabel di atas bahwa tingkat kenaikan gaji karyawan di PT.Moka Teknologi Indonesia, menunjukkan bahwa pada tahun 2017 terdapat kenaikan step 2%, dan kenaikan penyesuaian 2.5%, Pembayaran Bonus/Insentif “Ada”. Pada tahun 2018 terdapat kenaikan step 1%, dan kenaikan penyesuaian 1,3%, Pembayaran Bonus/Insentif “Ada”. Berikutnya pada tahun 2019 terdapat kenaikan step 1,4% dan kenaikan penyesuaian 2,2, Pembayaran Bonus/Insentif “Tidak ada” dan terakhir pada tahun 2020 terdapat kenaikan step 0,5%, dan kenaikan penyesuaian sama sekali tidak ada, Pembayaran Bonus/Insentif “Tidak ada”. Mengingat pekerjaan yang dilimpahkan yang begitu banyak membuat karyawan tidak merasa puas atas kompensasi yang di dapatkan.

Maka dari itu perlunya upaya perusahaan untuk memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada para karyawan guna mendorong semangat kerja para karyawan untuk lebih produktif lagi dalam menjalankan pekerjaannya, dan perusahaan harus membuat strategi dalam mengatasi permasalahan tersebut. Salah satu strateginya yang tepat adalah dengan meningkatkan kompensasi dan penyesuaiannya terhadap para pegawai. Karena dengan

besarnya kompensasi yang diberikan dan penyesuaian kompensasi pada setiap karyawan tidak menutup kemungkinan karyawan akan lebih produktif.

Kompensasi dalam bentuk finansial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Kompensasi dalam bentuk non finansial juga sangat penting bagi pegawai terutama untuk pengembangan karir mereka. Kepuasan kerja karyawan merupakan satu faktor penting dalam upaya meningkatkan kerja karyawan, oleh karena itu setiap perusahaan berusaha agar karyawan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi perusahaan secara keseluruhan akan tinggi. Kepuasan kerja secara umum menyangkut seseorang mengenai pekerjaannya.

Kompensasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena semakin tinggi perusahaan memberikan kompensasi yang bagus, sehingga akan berdampak kepada kepuasan kerja karyawan yang nantinya tujuan perusahaan akan berhasil selaras dengan apa yang sudah diharapkan (Zaki dan Marzolina, 2016). Kompensasi perlu menjadi perhatian penting bagi organisasi untuk semestinya memberikan kompensasi yang layak dan adil sehingga pegawai terus merasa puas dan terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Kompensasi juga menjadi upaya organisasi dalam mempertahankan sumber daya manusia yang dimilikinya karena menyadari karena pegawai berkualitas adalah aset berharga dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan (Rahayu dan Yani, 2019).

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik, kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Berdasarkan pengamatan penelitian dan wawancara dengan beberapa karyawan Permasalahan yang dialami PT. Moka Teknologi Indonesia dapat dilihat dari laporan hasil survey kepuasan kerja karyawan yang berupa macam-macam kompensasi adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Data Kompensasi Devisi *Sales / Customer Service*

NO	MACAM-MACAM KOMPENSASI	YA	TIDAK
1.	Gaji	✓	
2.	BPJS	✓	
3.	Uang Kesehatan	✓	
4.	Uang Lembur		✓
5.	Uang Makan		✓
6.	Bonus		✓
7.	Tunjangan Hari Raya (THR)	✓	
8.	Transport	✓	
9.	Asuransi	✓	

Sumber: Data Human Resource Department 2020

Berdasarkan Tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa karyawan mendapatkan kompensasi kecuali uang lembur, uang makan dan bonus, oleh sebab itu karyawan masih merasa kurang adilnya perusahaan dalam memberikan bonus atau kenaikan gaji sehingga berpengaruh kepada kepuasan karyawan. Mengingat pekerjaan yang dilimpahkan yang begitu banyak membuat karyawan tidak merasa puas atas kompensasi yang di dapatkan.

Selanjutnya fenomena selanjutnya adalah gaya kepemimpinan masih menjadi topik yang menarik untuk dikaji dan diteliti fenomena gaya kepemimpinan di Indonesia menjadi sebuah masalah menarik dan berpengaruh kepada kepuasan kerja karyawan. Dalam dunia bisnis, gaya kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi. Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi.

Beberapa masalah yang terjadi dalam proses promosi jabatan di antaranya adalah subyektifitas pengambilan keputusan akan terasa, terutama jika beberapa pegawai yang ada memiliki kemampuan (dan beberapa pertimbangan lain) yang tidak jauh berbeda. Masalah yang muncul saat ini adalah jika proses promosi yang terjadi sekarang umumnya adalah adanya pegawai yang langsung mendapatkan promosi untuk kenaikan jabatan yang hanya melihat pada kriteria pertama saja, tetapi pegawai tersebut belum tentu unggul pada beberapa kriteria-kriteria yang lain, namun tetap mendapat promosi untuk kenaikan jabatan. Padahal bisa saja terjadi seorang pegawai yang dikriteria pertama tidak lulus, tetapi baru akan terlihat kelebihanannya pada kriteria-kriteria selanjutnya

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Cut Italina dan Fakhurrazi (2020) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Muhamad Abid dan Dede Andi (2020) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Ahmad Fadli (2020) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Untuk mendukung fenomena di atas dan data yang lebih akurat, peneliti melakukan pra survey dengan menggunakan variable – variable pada jurnal terdahulu yang digunakan untuk mengetahui faktor yang lebih dominan, dan peneliti menyebarkannya kepada 30 orang karyawan secara acak dengan melakukan wawancara kepada karyawan PT. Moka Teknologi Indonesia. Dari hasil pra-survei yang dilakukan pada 30 karyawan PT. Moka Teknologi Indonesia, hasil pra survey pada variabel kepuasan kerja yang terdapat pada nomor 1 dengan pernyataan “Saya merasa puas dapat bekerja di perusahaan tempat saya bekerja sekarang ini” 90% menjawab “TIDAK”. Dalam hal ini mengenai kepuasan kerja masih banyak yang tidak puas.

Hasil pra survey pada variabel kompensasi yang terdapat pada nomor 6 dengan pernyataan “gaji keseluruhan yang saya terima sesuai dengan tingkat pekerjaan yang di limpahkan” 85% menjawab “TIDAK”. Dalam hal ini mengenai kompensasi menurut karyawan gaji yang terima belumlah cukup mengingat pekerjaan yang di limpahkan.

Hasil pra survey pada variabel gaya kepemimpinan yang terdapat pada nomor 7 dengan pernyataan “pimpinan selalu memberikan ide-ide yang menarik untuk segera menyelesaikan pekerjaan” 80% menjawab “TIDAK”. Dalam hal ini kurangnya dukungan dari atasan terhadap para karyawan.

Hasil pra survey pada variabel promosi jabatan yang terdapat pada nomor 11 dengan pernyataan “perusahaan sering mengadakan promosi jabatan” 77% menjawab “TIDAK” dalam hal ini sangatlah sulit untuk mendapatkan promosi jabatan di PT. Moka Teknologi Indonesia.

Data hasil pra survey terhadap karyawan PT. Moka Teknologi Indonesia juga memberikan hasil bahwa kompensasi sangat penting bagi karyawan, dan pemberian kompensasi akan menumbuhkan loyalty karyawan terhadap perusahaan. selain untuk mempertahankan hal ini juga berguna untuk memotivasi karyawan lain untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga dampak positif akan berpengaruh kepada kualitas perusahaan.

Berdasarkan latar belakang, fenomena dan hasil pra survey yang dilakukan di PT. Moka Teknologi Indonesia, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Moka Teknologi Indonesia.”**

Rumusan Masalah. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Moka Teknologi Indonesia ?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.

Moka Teknologi Indonesia?

3. Apakah Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Moka Teknologi Indonesia?

Tujuan Penelitian. Berdasarkan rumusan masalah di atas tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Moka Teknologi Indonesia.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Moka Teknologi Indonesia.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Moka Teknologi Indonesia.

KAJIAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber- sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Hasibuan, 2014). Menurut Terry & Rue (2010) menjelaskan bahwa manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian untuk menentukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Kompensasi. Menurut Ardana (2012) ; “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi”. Menurut Hasibuan (2013) “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang lnsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan”.

Gaya Kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2014). Pemimpin yang dapat mempengaruhi bawahannya untuk lebih produktif dan efisien dalam menjalankan segala kegiatannya didalam perusahaan akan dapat memajukan perusahaan. Menurut Jamaludin (2017) Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan oleh seorang pimpinan dalam mempengaruhi bawahannya agar hendak melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan yang diharapkan agar tercapai tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Promosi Jabatan. Menurut Hasibuan (2014) promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban hak, status dan penghasilannya semakin besar. Sondang (2014) menyatakan bahwa promosi jabatan dapat mensuplai tenaga kerja internal lebih terjamin, dengan demikian organisasi tidak selalu harus mencari tenaga kerja dari luar organisasi untuk mengisi lowongan yang terjadi secara lateral karena berbagai hal seperti adanya pekerja yang berhenti diberhentikan. Wahyudi (2010) yaitu promosi jabatan dalam penelitian ini dapat diukur dari inisiatif karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen penting yang harus dimiliki oleh karyawan dalam bekerja di perusahaan karena dapat mempengaruhi tingkah laku seseorang terhadap organisasi dan bagaimana mereka akan berkontribusi terhadap organisasi. Menurut Keith Devis dalam Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa “*job satification is*

the favorablnes or unfavorableness with employees view their work” (kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. Menurut Wexley dan Yuki dalam Mangkunegara (2017) mendefinisikan kepuasan kerja “*is the way an employee feels about his or her job*”. (Adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya). Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan Hasibuan (2014).

Hubungan Antar Variabel.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sapta Rini Widyawati (2020) menyatakan bahwa kompensasi dan promosi jabatan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Cut Italina dan Fakhrurrazi (2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan penelitian Utomo Kevin dan Mei Le (2020) terdapat kompensasi dan resiliensi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil dari pernyataan dari beberapa peneliti di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₁: Kompensasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pengaruh

Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan penelitian terhalulu yang dilakukan oleh Jonny Holberta, R. Madhakomalaa, Saparuddinb and Elkana Timotius (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Faisi dan Kasmir (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan penelitian Muhamad Abid, Dede Andi (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil dari pernyataan dari beberapa peneliti di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₂: Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja

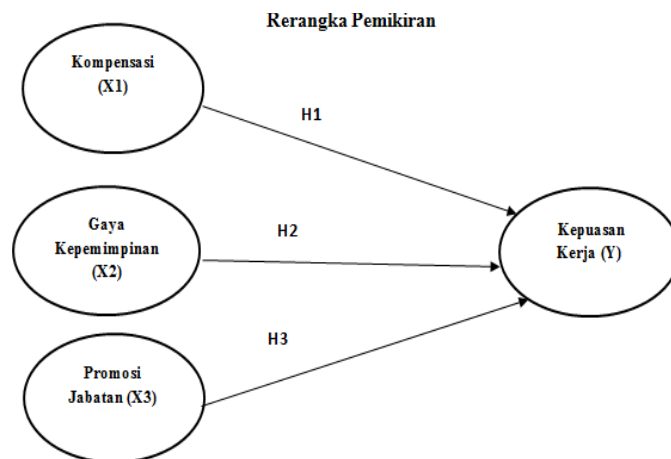
Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan penelitian terdalulu yang dilakukan oleh Ahmad Fadli (2020) menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sapta Rini Widyawati (2020) menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan penelitian Albert Yansen, Yetti Supriyati, Kadir (2020) bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil dari pernyataan dari beberapa peneliti di atas dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₃: Promosi Jabatan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja

Rerangka Pemikiran. Sugiyono (2017) menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan di teliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen. Agar terdapat suatu pemahaman yang utuh terhadap kajian kompensasi, gaya kepemimpinan dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja, maka peneliti menuangkan dalam bentuk model pada karya akhir ini, dapat dikatakan bahwa kompensasi, gaya kepemimpinan dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja mempunyai hubungan yang erat. Sehingga satu sama yang lainnya tidak dapat dipisahkan dan hanya di bedakan. Adapun rerangka pemikiran

dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Rerangka Pemikiran

Sumber: Data diolah oleh Penulis, 2020

Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja.

H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

H3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara promosi jabatan terhadap kepuasan kerja.

METODE

Waktu dan Tempat Penelitian. Proses penelitian diawali dengan mengidentifikasi permasalahan di tempat yang menjadi lokasi penelitian, perumusan masalah yang teridentifikasi, pengumpulan dasar teori yang memperkuat landasan variabel, penyusunan metode dalam pengumpulan data, penyusunan instrumen hingga penentuan teknik pengujian statistik yang dipergunakan. Pada proses ini dibutuhkan waktu penelitian sejak Agustus 2020 sampai Oktober 2021.

Dalam pelaksanaan penelitian ini, peneliti melakukan penelitian di PT. Moka Teknologi Indonesia, yang berlokasi di Jalan Meruya Ilir No.88 C2-9 (Ruko *Business Park* Kebon Jeruk) - Indonesia. Untuk memperoleh data dalam penyusunan skripsi.

Desain Penelitian. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017), yaitu metode penelitian yang berlandaskan terhadap filsafat positivisme, digunakan dalam meneliti terhadap sample dan populasi penelitian, tehnik pengambilan sample umumnya dilakukan dengan acak atau random sampling, sedangkan pengumpulan data dilakukan dengan cara memanfaatkan instrumen penelitian yang dipakai, analisis data yang digunakan bersifat kuantitatif/bisa diukur dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan sebelumnya. Berdasarkan pendapat Sugiyono maka metode penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif kausal yang menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel independen dengan variabel dependen melalui pendekatan kuantitatif. Dengan menggunakan metode penelitian akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti. Sugiyono (2017) hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab dan akibat, jadi disini terdapat variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi).

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel bebas (independen) yaitu kompensasi, gaya kepemimpinan, dan promosi jabatan serta variabel terikat (dependen) yaitu kepuasan kerja

karyawan. Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Moka Teknologi Indonesia.

Skala Pengukuran Variabel. Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert merupakan metode yang digunakan untuk mengubah sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social (Sugiyono, 2017). Skala likert adalah suatu skala psikometrik yang belum digunakan dalam kuesioner dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survei. Skala likert menggunakan lima tingkatan jawaban, yaitu:

Tabel 3. Skala Likert

Jawaban	Kode	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

(Sumber: Sugiyono, 2017)

Populasi dan Sampel Penelitian.

Definisi populasi. Menurut Sugiyono (2017) menjelaskan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: Obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah 114 karyawan dalam divisi sales dan juga divisi *customer service* yang berkerja di PT. Moka Teknologi Indonesia, yang berlokasi di Jalan Meruya Ilir No.88 C2-9 (Ruko Business Park Kebon Jeruk) - Indonesia.

Definisi Sampel. Sugiyono (2017) menjelaskan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul *representative* (mewakili). Bila sampel tidak *representative*, maka akan sulit untuk membuat kesimpulan dari apa yang diteliti.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah Teknik *Non Probability Sampling* yang dipilih yaitu dengan *Sampling* Jenuh. Menurut Sugiyono (2017) Teknik *Sampling* Jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sebagai sampel.

Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah seluruh karyawan pada Divisi *Sales* dan Divisi *Customer Service* yang berjumlah sebesar 114 karyawan.

Teknik Pengumpulan Data. Menurut Sugiyono (2017), sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini merupakan data kuesioner dan wawancara dari karyawan di di PT. Moka Teknologi Indonesia mengenai pengaruh kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Teknik wawancara diambil hanya sebagai penguat sebuah data yang sudah diperoleh pada data kuesioner.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara dan studi kepustakaan. Menurut Sugiyono (2017), wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang

mendalam dan jumlah responden sedikit atau kecil. Sedangkan kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Sementara studi kepustakaan dilakukan untuk memperoleh data mengenai teori yang mendukung penelitian.

Metode Analisis Data. Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan Sugiyono (2017:232).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa analisis data diperlukan untuk mengolah data menjadi informasi, mengubah karakteristik data sehingga mudah dipahami dan bermanfaat untuk menjawab permasalahan yang terjadi dalam penelitian.

Analisis Deskriptif. Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis secara deskriptif variabel penelitian yang digunakan. Teknik analisis deskriptif dibagi menjadi dua yaitu deskripsi responden dan deskripsi variabel:

- a. Deskripsi Responden. Dalam penelitian ini deskripsi responden berisi tentang klasifikasi kuisisioner secara umum yang diantaranya terdiri dari jenis kelamin, usia dan status dari responden tersebut.
- b. Deskripsi Variabel. Untuk mengetahui variabel kompensasi, gaya kepemimpinan dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja PT. Moka Teknologi Indonesia, dilihat dari rata-rata (mean) dari masing-masing variabel. Nilai tersebut diartikan sesuai dengan pengkategorikan skor yang telah dibuat.

Metode Analisis Data. Dalam penelitian ini menggunakan *Component* atau *Variance Based Structural Equation Modeling* di mana teknik analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan PLS (*Partial Least Square*) versi 3.0. PLS (*Partial Least Square*) adalah model *alternative* dari *covariance based SEM*. PLS dimaksudkan untuk *casual-predictive analysis* dalam situasi kompleksitas yang tinggi dan dukungan teori yang rendah (Ghozali, 2014). Tujuan PLS mencari hubungan linier prediktif optimal yang ada pada data. PLS dapat juga digunakan untuk mengkonfirmasi teori, tetapi dapat juga digunakan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten. Langkah-langkah pengujian yang dilakukan sebagai berikut (Ghozali, 2014).

Evaluasi Measurement (Outer Model).

Convergent Validity. Pengujian *convergent validity* dari masing-masing indikator konstruk. Suatu indikator dikatakan mempunyai realibilitas yang baik jika nilainya lebih besar dari 0,70, sedangkan *loading factor* 0,50 sampai 0,60 dapat dianggap cukup. Berdasarkan kriteria ini bila ada *loading factor* di bawah 0,50 maka akan di drop dari model (Ghozali, 2014).

Discriminant Validity. Pengujian *discriminant validity*, indikator reflektif dapat dilihat pada cross loading antara indikator dengan konstraknya. Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai *loading factor* tertinggi kepada konstruk yang dituju dibandingkan *loading factor* kepada konstruk lain. Dengan demikian, kontrak laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator di blok yang lain (Ghozali,2014).

Avarage Variance Extracted (AVE). Model mempunyai *discriminant validity* yang cukup jika akar AVE untuk setiap konstruk lebih besar dari pada korelasi antara konstruk dan konstruk

lainnya. Menilai validitas dari suatu konstruk dengan melihat nilai AVE, di persyaratkan model yang baik kalau AVE masing-masing konstruk nilainya lebih besar dari 0,50 (Ghozali,2014).

Composite Reliability dan Cronbach's Alpha. Pengujian *composite reliability* dan *cronbach's alpha* bertujuan untuk menguji validitas instrumen dalam suatu model penelitian atau mengukur *internal consistency* dan nilainya harus $\leq 0,60$. Apabila seluruh nilai variabel laten memiliki nilai *composite reliability* maupun *cronbach's alpha* $\geq 0,70$ hal ini berarti bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik atau kuesioner yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini sudah konsisten (Ghozali, 2014).

Pengujian Model Struktural (Inner Model). Pengujian inner model adalah pengembangan model berbasis konsep dan teori dalam rangka menganalisis hubungan antara variabel eksogen dan endogen telah dijabarkan dalam kerangka konseptual. Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai *R-Square*. Hasil *R-Square* untuk variabel laten endogen sebesar 0.67, 0.33, dan 0.19 dalam model struktural mengindikasikan bahwa model tersebut “baik”, “moderat”, “lemah”. Uji yang kedua dapat dilihat dari nilai signifikansi tstatistik harus lebih dari 1,96 (Ghozali, 2011).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Kualitas Data

Evaluasi Measurement (Outer Model).

Pengujian Convergent Validity. Pengujian *Convergent Validity* dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score* atau *component score* dengan *construct score* yang dihitung dengan PLS. Indikator individu dianggap valid jika memiliki nilai korelasi di atas 0.70. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, *loading factor* 0,50 sampai 0,60 masih dapat di terima. Dengan melihat hasil output korelasi antara indikator, dengan konstruksinya seperti di lihat dari tabel di bawah ini. Dengan melihat hasil output korelasi antar indikator dengan konstruksinya seperti terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. Hasil Pengujian *Convergent Validity*

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Kompensasi (X1)	KOMP1	0,781	Valid
	KOMP2	0,810	Valid
	KOMP3	0,822	Valid
	KOMP4	0,740	Valid
	KOMP5	0,837	Valid
	KOMP6	0,479	Tidak Valid
Gaya Kepemimpinan (X2)	GK1	0,669	Valid
	GK2	0,749	Valid
	GK3	0,407	Tidak Valid
	GK4	0,696	Valid
	GK5	0,792	Valid
	GK6	0,819	Valid
Promosi Jabatan (X3)	PJ1	0,882	Valid
	PJ2	0,349	Tidak Valid
	PJ3	0,811	Valid
	PJ4	0,842	Valid
	PJ5	0,883	Valid
	PJ6	0,757	Valid

	PJ7	0,832	Valid
	PJ8	0,860	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	KK1	0,846	Valid
	KK2	0,815	Valid
	KK3	0,843	Valid
	KK4	0,864	Valid

Sumber: Data diolah PLS, 2021

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa hasil modifikasi pengujian *convergent validity* dengan analisis faktor konfirmatori menunjukkan indikator dengan nilai *Standardized loading factor* > 0.50. Pada indikator KOMP6, GK3, PJ2. Hal ini membuktikan bahwa belum semua *indicator loading factor* lebih dari 0,500, masih ada yang belum valid. Maka akan indikator tersebut akan hilang dari model. Berikut hasil *output* dari penghilangan indikator dan penghitungan kembali pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Pengujian *Convergent Validity* (Modifikasi)

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Kompensasi (X1)	KOMP1	0,789	Valid
	KOMP2	0,802	Valid
	KOMP3	0,822	Valid
	KOMP4	0,755	Valid
	KOMP5	0,846	Valid
Gaya Kepemimpinan (X2)	GK1	0,657	Valid
	GK2	0,755	Valid
	GK4	0,706	Valid
	GK5	0,800	Valid
	GK6	0,821	Valid
Promosi Jabatan (X3)	PJ1	0,885	Valid
	PJ3	0,805	Valid
	PJ4	0,848	Valid
	PJ5	0,885	Valid
	PJ6	0,759	Valid
	PJ7	0,829	Valid
	PJ8	0,864	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	KK1	0,846	Valid
	KK2	0,816	Valid
	KK3	0,842	Valid
	KK4	0,865	Valid

Sumber: Data diolah PLS, 2021

Pengujian *convergent validity* pada tabel di bawah ini dapat di lihat bahwa semua indikator telah memenuhi *convergent validity* karena memiliki nilai *loading factor* di atas 0,50.

Tabel 6. Hasil Pengujian *Discriminant Validity* (*Cross loadings*)

Indikator	Kompensasi	Gaya Kepemimpinan	Promosi Jabatan	Kepuasan Kerja
KOMP1	0,856	0,657	0,516	0,517
KOMP2	0,846	0,755	0,615	0,634
KOMP3	0,847	0,706	0,809	0,772
KOMP4	0,836	0,800	0,710	0,784
KOMP5	0,833	0,727	0,737	0,775
GK1	0,814	0,857	0,703	0,822
GK2	0,799	0,830	0,739	0,816

GK4	0,553	0,846	0,823	0,834
GK5	0,800	0,833	0,829	0,824
GK6	0,789	0,821	0,807	0,797
PJ1	0,802	0,819	0,864	0,832
PJ3	0,822	0,820	0,865	0,796
PJ4	0,755	0,654	0,889	0,849
PJ5	0,614	0,730	0,885	0,772
PJ6	0,808	0,727	0,885	0,834
PJ7	0,738	0,774	0,854	0,801
PJ8	0,820	0,762	0,848	0,713
KK1	0,802	0,727	0,777	0,842
KK2	0,789	0,803	0,759	0,865
KK3	0,759	0,735	0,805	0,829
KK4	0,785	0,680	0,724	0,846

Sumber: Output PLS, 2021

Berdasarkan hasil *output PLS* pada tabel di atas dapat dilihat setiap indikator memiliki *loading factor* paling besar saat dihubungkan dengan konstruk endogen lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa berdasarkan *Discriminant Validity* yang telah diujikan semua indikator adalah valid.

Metode lain untuk melihat *discriminant validity* adalah dengan melihat nilai *square root of average variance extracted (AVE)* setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dapat dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik.

Average Variance Extracted (AVE). Nilai AVE bertujuan untuk mengukur tingkat variansi suatu komponen konstruk yang dihimpun dari indikatornya dengan menyesuaikan pada tingkat kesalahan. Pengujian dengan nilai AVE bersifat lebih kritis dari pada *composite reliability*. Nilai AVE minimal yang direkomendasikan adalah 0,50. Output AVE yang diperoleh dari *SmartPLS 3.0* yang tersaji pada tabel dibawah ini:

Tabel 7. Hasil Pengujian *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	Keterangan
Kompensasi	0,645	Valid
Gaya Kepemimpinan	0,563	Valid
Promosi Jabatan	0,706	Valid
Kepuasan Kerja	0,709	Valid

Sumber: Output PLS, 2021

Dari Tabel dapat disimpulkan bahwa akar kuadrat dari *average variance extracted* untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk yang satu dengan konstruk lainnya dalam model. Nilai AVE berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity*.

Pengujian Composite Reliability dan Cronbach's Alpha. Pengujian *composite reliability* dan *cronbach's alpha* bertujuan untuk menguji reliabilitas instrument dalam suatu model penelitian. Menurut Guilford dalam Suherman (2003:113) pengklasifikasian derajat reliabilitas adalah sebagai berikut:

- 0.90 – 1.00 Derajat reliabilitas sangat tinggi
- 0.70 – 0.90 Derajat reliabilitas tinggi
- 0.40 – 0.70 Derajat reliabilitas sedang
- 0.20 – 0.40 Derajat reliabilitas rendah
- 0.00 – 0.20 Derajat reliabilitas sangat rendah

Tabel 8. Hasil Pengujian *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Kompensasi	0,901	Reliabel Sangat Tinggi
Gaya Kepemimpinan	0,865	Reliabel Tinggi
Promosi Jabatan	0,944	Reliabel Sangat Tinggi
Kepuasan Kerja	0,907	Reliabel Sangat Tinggi

Sumber: Output PLS, 2021

Berdasarkan Tabel di atas bahwa hasil pengujian *composite reliability* memiliki nilai ≥ 0.7 hal itu berarti konstruk memiliki reabilitas yang baik atau kuesioner yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini telah andal atau konsisten.

Tabel 9. Hasil Pengujian *Cronbach's Alpha*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kompensasi	0,862	Reliabel Tinggi
Gaya Kepemimpinan	0,805	Reliabel Tinggi
Promosi Jabatan	0,930	Reliabel Sangat Tinggi
Kepuasan Kerja	0,863	Reliabel Tinggi

Sumber : Output PLS, 2021

Berdasarkan Tabel di atas bahwa hasil pengujian *cronbach's alpha* menunjukkan nilai yang memuaskan, karena seluruh variabel laten memiliki nilai *cronbach's alpha* ≥ 0.70 . Hal ini berarti seluruh variabel laten dikatakan reliabel.

Tabel 10. *Dicriminant Validity (Fornell Lareker Criterion)*

	Gaya Kepemimpinan	Kepuasan Kerja	Kompensasi	Promosi Jabatan
Gaya Kepemimpinan	0,945			
Kepuasan Kerja	0,917	0,983		
Kompensasi	0,937	0,967	0,981	
Promosi Jabatan	0,750	0,840	0,803	0,842

Sumber: Hasil Output PLS yang diolah Peneliti 2021

Dari Tabel di atas dapat dilihat bahwa beberapa nilai *loading factor* untuk setiap indikator dari masing masing variabel laten sudah memiliki nilai *loading factor* yang tidak paling besar dibanding nilai *loading* jika dihubungkan dengan variabel laten lainnya. Hal ini berarti setiap variabel laten memiliki *discriminant validity* yang baik di mana beberapa variabel memiliki pengukur yang berkorelasi tinggi dengan konstruk lainnya.

Pengujian Model Struktural (*Inner Model*). Pengujian inner model adalah pengembangan model berbasis konsep dan teori dalam rangka menganalisis hubungan antara variabel eksogen dan endogen yang telah dijabarkan dalam rerangka konseptual. Langkah-langkah pengujian terhadap model struktural (*inner model*) adalah sebagai berikut:

Pengujian Nilai *R-Square*. Melihat nilai *R-Square* yang merupakan uji *goodness-fit model*.

Tabel 11. Nilai *R-square* Variabel Endogen

Variabel Endogen	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0,983	0,983

Sumber: Output PLS, 2021

Model struktural mengindikasikan bahwa model pada variabel kepuasan kerja dapat dikatakan baik sebab memiliki nilai di atas 0,983. Model pengaruh variabel laten independen terhadap kepuasan kerja nilai *R-Square* dan *R Square Adjusted* sebesar 0,983 yang dapat

diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh kompensasi, gaya kepemimpinan dan promosi jabatan sebesar 98,3% sedangkan 1,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti.

Pengujian Goodness of Fit Model. Pengujian *Goodness of Fit Model* struktural pada inner model menggunakan nilai *predictive-relevance* (Q^2). Nilai *Q-square* lebih besar 0 (nol) menunjukan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*. Nilai *R-Square* tiap-tiap variabel endogen dalam penelitian ini dapat dilihat pada perhitungan berikut ini:

Nilai *predictive relevance* diperoleh dengan rumus:

$$Q2 = 1 - (1 - R1)(1 - R2)$$

$$Q2 = 1 - (1 - 0,983)2$$

$$Q2 = 1 - 0,017$$

$$Q2 = 0,983$$

Hasil perhitungan di atas memperlihatkan nilai *predictive-relevance* sebesar 0,983 yaitu lebih besar 0 (nol). Hal itu berarti bahwa 98,3% pada kepuasan kerja (variabel dependen) dijelaskan oleh variabel independen yang digunakan. Dengan demikian model dikatakan layak memiliki nilai prediktif yang relevan.

Pengujian Hipotesis (Estimasi Koefisien Jalur). Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural harus signifikan. Nilai signifikansi pada hipotesis ini dapat diperoleh dengan prosedur *bootstrapping*. Melihat signifikansi pada hipotesis dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi T-statistik pada *algorithm bootstrapping report*. Untuk mengetahui signifikan atau tidak signifikan dilihat dari T-table pada alpha 0.05 (5%) = 1.96, kemudian T-table dibandingkan dengan T-hitung (T-statistik).

Tabel 12. Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	Original Sample	Sample Mean	Standar Deviation	T. Statistic	P Values	Signifikansi
Kompensasi > Kepuasan Kerja	0,355	0,362	0,117	3,036	0,003	Positif Signifikan
Gaya Kepemimpinan > Kepuasan Kerja	0,163	0,150	0,054	3,028	0,003	Positif Signifikan
Promosi Jabatan > Kepuasan Kerja	0,489	0,495	0,123	3,992	0,000	Positif Signifikan

Sumber : diolah menggunakan *SmartPLS*, 2021

Pembahasan Hasil Penelitian.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil T-Statistic sebesar 3,036, nilai original sample sebesar 0,355, dari nilai P.Values 0,003, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima yaitu kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Karakter responden dilihat dari hasil outer loading tertinggi pada variabel KOMP3 dengan nilai 0,822 dengan pertanyaan “insentif yang diberikan selalu sesuai dengan hasil kerja” maka dari itu dengan diberikannya insentif maka karyawan akan bersemangat dalam mencapai target.

Mengacu pada hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik kompensasi di mana semakin perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan, dan tidak pernah terlambat dalam pemberian kompensasi, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin naik. Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Seseorang menerima kompensasi sesuai dengan apa yang diharapkan sebagai balas jasa atas energi yang dikeluarkannya, maka karyawan tersebut akan

merasakan kepuasan kerja yang tinggi karena apa yang diharapkan telah diterimanya dengan baik.

Penelitian ini diperkuat oleh Sapta Rini Widyawati (2020) menyatakan bahwa kompensasi dan promosi jabatan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Cut Italina dan Fakhurrizi (2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan penelitian Utomo Kevin dan Mei Le (2020) terdapat kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil T-Statistic sebesar 3,028 nilai original sample sebesar 0,163, dari nilai P.Values 0,003, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Karakter responden dilihat dari hasil outer loading tertinggi pada variabel GK6 dengan nilai 0,819 dengan pertanyaan “pemimpin mampu mengendalikan emosional” bahwa seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang cerdas, diharapkan mampu mengendalikan emosional, merencanakan, membimbing, mengarahkan, memberikan perintah dan mengendalikan para bawahan sehingga menimbulkan kepuasan kerja.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Moka Teknologi Indonesia. Artinya dengan meningkatkan gaya kepemimpinan maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan. Peningkatan gaya kepemimpinan dapat dilakukan dengan cara menyampaikan tujuan perusahaan dengan cara yang mudah dipahami seperti membuat rutinitas *morning briefing* atau dengan menempelkan poster yang berkaitan dengan tujuan perusahaan. serta pemimpin yang dapat memotivasi dan menginspirasi karyawannya. Sehingga dapat memberikan inspirasi kepada para bawahan.

Penelitian ini diperkuat oleh Jonny Holberta, R. Madhakomalaa, Saparuddinb and Elkana Timotius (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Faisi dan Kasmir (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan penelitian Muhamad Abid, Dede Andi (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil T-Statistic sebesar 3,992, nilai original sample sebesar 0,489, dari nilai P.Values 0,000, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima yaitu promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Karakter responden dilihat dari hasil outer loading tertinggi pada variabel PJ5 dengan nilai 0,883 dengan pertanyaan “mampu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan” bahwa selain tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, selanjutnya tanggung jawab karyawan adalah menghormati para pemimpinnya dan menghormati rekan-rekan kerja, klien dan pelanggannya. Sikap saling menghormati seperti ini akan sangat baik bagi lingkungan kerja.

Menunjukkan bahwa promosi jabatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa pelaksanaan promosi jabatan yang dilakukan secara terbuka dan memberikan peluang yang sama bagi semua karyawan akan memberikan rasa puas bahwa pelaksanaan promosi jabatan telah dilakukan sesuai dengan mekanisme secara normatif, sehingga tidak ada kesan adanya like and dislike dalam pelaksanaan promosi jabatan. Dengan pelaksanaan promosi jabatan yang transparan dapat maka kepuasan kerja akan meningkat.

Penelitian ini diperkuat oleh Ahmad Fadli (2020) menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sapta Rini Widyawati

(2020) menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan penelitian Albert Yansen, Yetti Supriyati, Kadir (2020) menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

PENUTUP

Simpulan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian, maka kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah:

- 1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan kompensasi sangat berperan terhadap kepuasan kerja, semakin meningkat kompensasi maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja sebaliknya semakin menurun kompensasi maka akan semakin menurunkan kepuasan kerja.
- 2) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan gaya kepemimpinan sangat berperan terhadap kepuasan kerja, semakin meningkat gaya kepemimpinan maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja sebaliknya semakin menurun gaya kepemimpinan maka akan semakin menurunkan kepuasan kerja.
- 3) Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan promosi jabatan sangat berperan terhadap kepuasan kerja, semakin meningkat promosi jabatan maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja sebaliknya semakin menurun promosi jabatan maka akan semakin menurunkan kepuasan kerja.

Saran. Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan maka peneliti dapat memberikan saran atau masukan pada PT. Moka Teknologi Indonesia dan peneliti berikutnya, antara lain:

Saran untuk PT. Moka Teknologi Indonesia.

- 1) Berdasarkan indikator variabel kompensasi, diketahui indikator KOMP4 dari hasil uji bootstrapping yang paling rendah yaitu 9.351 dengan pertanyaan “Asuransi kesehatan yang diterima, sehingga tidak risau mengenai biaya pengobatan”. Diharapkan perusahaan bekerja sama kepada pihak Asuransi yang lebih memadai terkait kebutuhan karyawan. Jadi, karyawan punya hak menggunakan asuransi yang disediakan perusahaan.
- 2) Berdasarkan indikator variabel gaya kepemimpinan, diketahui indikator GK1 dari hasil uji bootstrapping yang paling rendah yaitu 8.201 dengan pertanyaan “Pemimpin selalu mengambil keputusan dengan bijak”. Diharapkan pemimpin harus lebih mengerti akan pentingnya faktor kepemimpinan yang jika dilaksanakan dengan baik akan mempengaruhi motivasi para karyawannya, pemimpin harus lebih mengenal dan peka terhadap kepribadian dan sifat dari masing – masing individu yang bekerja padanya, Diharapkan para pemimpin dapat mempertimbangkan suatu hal dengan lebih bijaksana dan juga bisa menerima masukan dari para bawahan nya.
- 3) Berdasarkan indikator variabel promosi jabatan, diketahui indikator PJ6 dari hasil uji bootstrapping yang paling rendah yaitu 11.960 dengan pertanyaan “karyawan pandai bergaul rekan rekan kerja lainnya”. Diharapkan peran pemimpin harus lebih efektif dalam mendorong karyawan supaya pandai bergaul dengan rekan kerjanya sehingga menciptakan kekompakan dalam bekerja. Peran rekan-kerja yang lebih efektif dalam mendorong semangat kerja adalah peran support. Sedangkan peran keluarga yang lebih efektif dalam mendorong semangat kerja adalah peran dukungan.
- 4) Variabel yang paling berpengaruh pada penelitian ini adalah promosi jabatan terhadap kepuasan kerja dilihat dari nilai t statistik karena lebih besar dari nilai t statistik variabel

lainnya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa jika promosi jabatan direalisasikan kepada pegawai yang berprestasi tinggi, maka akan ada pendorong bagi pegawai lainnya dalam melaksanakan tugas. Untuk meningkatkan kepuasan kerja diperlukan promosi jabatan yang didasarkan pada penilaian yang objektif dan adil berdasarkan formasi yang tersedia.

Saran untuk Peneliti Selanjutnya. Sebaiknya yang akan melakukan penelitian dalam bidang yang sama dan menggunakan skripsi ini sebagai referensi, maka kiranya perlu dikaji kembali karena tidak menutup kemungkinan ada pernyataan-pernyataan yang belum sesuai, Karena saya sebagai penulis merasa masih banyak kekurangan dan keterbatasan dalam menyelesaikan skripsi ini. Agar penelitian selanjutnya dapat dilakukan pada PT. Moka Teknologi Indonesia lainnya dengan mengganti model penelitian yang berbeda atau melakukan penelitian pada jenis objek yang berbeda dan memperluas sampel penelitian dengan jenis variabel yang berbeda seperti: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Turnover Intention, dan lain sebagainya.

DAFTAR RUJUKAN

- Adiguzel, Z., Ozcinar, M. F., & Karadal, H, Does servant leadership moderate the link between strategic human resource management on rule breaking and job satisfaction? *European Research on Management and Business Economics*, 26(2), (103–110. 2020)
- Akmal, A., & Tamini, I, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gaya makmur Mobil Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 04(02), 59–68 (2015).
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki, Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), (144–150, 2019)
- Ghozali, I, *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. (2018)
- Hakim, A, Effect of Compensation, Career Development, Work Environment on Job Satisfaction And Its Impact On Organizational Commitments in PT Jakarta Tourisindo. *Journal of Critical REviews*, 7(12), 538–548 (2020).
- Hasibuan M, Sp, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Bumi Aksara, ed.)*. Jakarta (2014).
- Hatta, M, & Musnadi, S, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh. *Bisnis Unsyiah*, 1(1), 70–80 (2017).
- Kartono, K, *Pemimpin dan Kepemimpinan : Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu (1st ed.)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada (2008).
- A. A, Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (2nd ed.)*. Bandung: Remaja Rosda Karya (2017).
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing (Buku 2 ed)*. Jakarta: Salemba Empat (2010).
- Potale, R., & Uhing, Y, Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1), 63–73 (2015).
- Ratnaningsih N, Pengaruh Promosi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja: Studi Pada Bank Bjb Se- Priangan Timur. *Journal of Management Review*, 1(3), 123–132 (2017).
- Rivai, V., & Sagala, E. J, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik (Edisi 3)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada (2014).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A, *Perilaku Organisasi : Organizational Behaviour (16th ed.)*. Jakarta: Salemba Empat (2014).
- Saputra, I., & Sudharma, I, Pengaruh Promosi Jabatan, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja

- Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 6(2), 255224 (2017).
- Siagian, Sondang P, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara (2014).
- Sinurat, E. J, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Himawan Putra Medan. Jurnal Ilmiah Methonomi, 3(2), 92–106 (2017).
- Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: PT Alfabeta (2017).
- Sutrisno, E, Manajemen Sumber Daya Manusia (Ed.VIII). Jakarta: Kencana Prenada Media Group (2016).
- Terry, R. G., & Rue, L. W, Dasar-dasar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara (2010).