

The Effect Of Compensation, Job Promotion and Leadership On Job Satisfaction at PT. Sukses Makmur Pratama Medan

Pengaruh Kompensasi dan Promosi Jabatan Serta Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja di PT. Sukses Makmur Pratama Medan

Hendry^{1*}, Nicholas², Kelvin Hosen³, Lisa⁴

Universitas Prima Indonesia^{1,2,3,4}

hendry@unprimdn.ac.id*

*Corresponding Author

ABSTRACT

Researchers took the object of research at PT. Sukses Makmur Pratama Medan, due to a decrease in job satisfaction of employees. Compensation, Promotion and Leadership are one of the causes of decreased job satisfaction of employees. The approach used is a quantitative approach. The type of research used in this research is descriptive quantitative. In accordance with the research objectives, the nature of this research is descriptive explanatory. The population used is as many as 78 employees at PT. while Sukses Makmur Pratama Medan for the validity test was carried out at PT. Cakrabuana remains Jaya using 30 respondents. The results of the study partially compensation, promotion and leadership partially have a significant influence on work at PT. Sukses Makmur Pratama Medan. The results of the study simultaneously obtained that compensation, promotion and leadership had a significant effect on activities at PT. Sukses Makmur Pratama Medan. The value of Adjusted R Square is 0.247, which means that the effect of the independent variable on the variable is 24.7% and 75.3% is the influence of other independent variables.

Keywords: Compensation, Promotion, Leadership, Work goals

ABSTRAK

Peneliti mengambil objek penelitian pada PT. Sukses Makmur Pratama Medan, disebabkan terjadinya penurunan kepuasan kerja dari karyawan. Kompensasi, Promosi Jabatan dan Kepemimpinan merupakan salah satu penyebab menurunnya kepuasan kerja dari karyawan. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Sesuai dengan tujuan penelitian maka sifat penelitian ini adalah Deskriptif *Explanatory*. Populasi yang digunakan adalah sebanyak 78 karyawan pada PT. Sukses Makmur Pratama Medan sedangkan untuk uji validitas dilakukan pada PT. Cakrabuana Tetap Jaya dengan menggunakan 30 responden. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial kompensasi, promosi jabatan dan kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Sukses Makmur Pratama Medan. Hasil penelitian secara simultan didapat kompensasi, promosi jabatan dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Sukses Makmur Pratama Medan. Nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0.247 yang berarti mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 24,7% dan sisanya sebesar 75,3% merupakan pengaruh dari variabel independen lain

Kata kunci : Kompensasi, Promosi Jabatan, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset paling penting atau dikenal dengan istilah *human capital* dan merupakan jantung kehidupan bagi sebuah perusahaan yang berskala besar atau kecil sekalipun, karena seorang karyawanlah yang menggerakkan serta menjalankan visi, misi, dan tujuan perusahaan tersebut. Salah satu hal penting yang harus diperhatikan perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawannya. Kepuasan kerja para karyawan di dalam bekerja pada suatu perusahaan sangat mempengaruhi sikap dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Pemenuhan pekerjaan adalah ekspresi pribadi yang menyenangkan atau mengecewakan terhadap pekerjaan, pemenuhan pekerjaan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Untuk situasi ini para pekerja PT. Prestasi Makmur Pratama Medan, menunjukkan adanya permasalahan dalam pemenuhan pekerjaan para wakilnya, mulai dari gaji yang dirasa kurang, masalah kenaikan pangkat pekerja hingga hubungan antara bawahan tertentu dengan perintis yang masih kurang baik.

Membahas pemenuhan jabatan tidak bisa dipisahkan dengan gaji yang seringkali menjadi asumsi bagi setiap pekerja. Gaji adalah segala sesuatu yang diperoleh perwakilan sebagai trade-off untuk pekerjaan mereka. Namun demikian, tidak adanya pemanfaatan upah yang diberikan oleh organisasi masih jauh dari yang diharapkan pekerja, sehingga hal ini dapat mempengaruhi pemenuhan pekerjaan perwakilan di organisasi tersebut..

Salah satu elemen berbeda yang mempengaruhi pemenuhan pekerjaan adalah kemajuan. Kemajuan adalah jenis kepercayaan dan pengakuan organisasi atas kapasitas perwakilannya. Mengakui suatu kemajuan oleh organisasi adalah suatu kehormatan atau "hadiah" yang diberikan kepada perwakilan sebagai bentuk kepercayaan dan pengakuan atas kapasitas pekerja untuk menduduki posisi yang lebih tinggi. Namun demikian, tidak adanya data yang diberikan oleh organisasi mengenai masa jabatan yang dipaksakan oleh organisasi kepada para pekerjanya, mengakibatkan tidak adanya pelaksanaan untuk menunjukkan kemampuan dan kemungkinan yang dibutuhkan oleh organisasi tersebut..

Dalam melakukan pemenuhan jabatan diperlukan otoritas yang besar. Wewenang adalah cara paling umum untuk mempengaruhi atau menetapkan model oleh perintis kepada para pengikutnya dengan tujuan akhir untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Perintis harus memiliki pilihan untuk menghadapi sikap perwakilan mereka untuk mematuhi dan melakukan setiap pekerjaan sesuai standar dan keputusan yang berlaku untuk organisasi. Meskipun demikian, tidak adanya posisi yang berpengaruh dalam memusatkan perhatian pada bawahan merupakan figur pemenuhan pekerjaan pekerja di organisasi.

Perwakilan yang bekerja dengan tingkat pemenuhan yang tinggi akan melihat pengisian sebagai sesuatu yang menarik. Ketika pekerja terpenuhi, perwakilan akan lebih setia kepada organisasi. Kemudian lagi, perwakilan dengan tingkat pemenuhan yang rendah akan melihat fungsi sebagai pekerjaan yang suram sehingga dalam mengurus bisnis, perwakilan akan merasa terkekang.

Berdasarkan latar belakang maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa Pengaruh Kompensasi dan Promosi Jabatan serta Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja di PT. Sukses Makmur Pratama Medan”.

2. Tinjauan Pustaka

Teori Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut (Handoko, 2014), Kompensi adalah segala sesuatu yang diperoleh perwakilan sebagai trade-off untuk pekerjaan mereka. Program kompensasi juga penting bagi organisasi, karena mencerminkan upaya asosiasi untuk mengadakan SDM.

Menurut (Simamora, 2015), kompensasi merupakan terminologi luas yang berhubungan dengan imbalan finansial (*financial rewards*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi/perusahaan.

Menurut (Hasibuan, 2017), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan biaya yang dikeluarkan perusahaan sebagai imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya.

Teori Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut (Siagian, 2014), promosi jabatan merupakan apabila seseorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula. Dan pada umumnya promosi yang diikuti dengan peningkatan *income* serta fasilitas yang lain.

Menurut (Wahyudi, 2015), promosi jabatan adalah perubahan posisi atau jabatan pekerjaan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi. Perubahan ini biasanya akan diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, hak serta status sosial seseorang.

Menurut (Hasibuan, 2016), promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan merupakan suatu perpindahan jabatan dari jabatan yang rendah ke jabatan yang lebih tinggi yang tentunya diikuti dengan tugas, wewenang dan tanggungjawab yang lebih besar pula.

Teori Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut (Sutrisno, 2014), kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

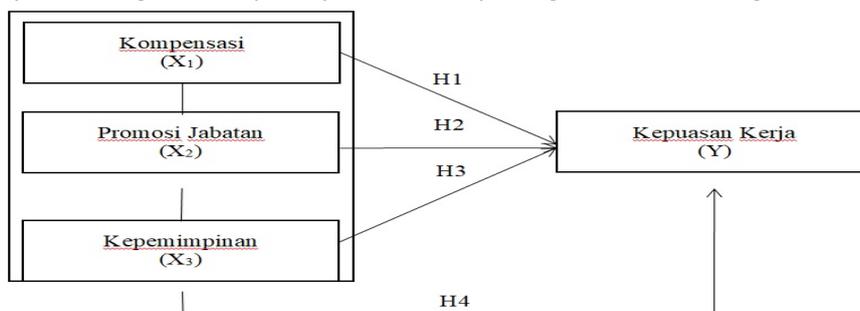
Menurut Umi dan Hartono (2016), kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipengaruhi seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut (Fahmi, 2017), kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan cara memimpin serta mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama dan tidak saling menjatuhkan satu sama lain agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kerangka Konseptual

Adapun kerangka konseptual penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Hipotesis dari penelitian ini yaitu :

H1 : Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Sukses Makmur Pratama Medan.

H2 : Promosi Jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Sukses Makmur Pratama Medan.

H3 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Sukses Makmur Pratama Medan.

H4 : Kompensasi, Promosi Jabatan dan Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Sukses Makmur Pratama Medan.

3. Metode Penelitian

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat pelaksanaan penelitian adalah PT. Sukses Makmur Pratama Medan yang berlokasi di Jalan William Iskandar / Pancing Komplek MMTC Blok J no.32, Kecamatan Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20371. Penelitian ini dimulai sejak bulan Juni 2021 sampai dengan bulan Juni 2022.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 78 karyawan pada PT. Sukses Makmur Pratama Medan. Peneliti menggunakan teknik *sampling* yaitu *sampling* jenuh. Menurut (Sugiyono, 2017), *sampling* jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan penjelasan diatas, maka yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dari populasi yang diambil, yaitu seluruh karyawan PT. Sukses Makmur Pratama Medan yang berjumlah 78 karyawan. Sedangkan untuk uji validitas dilakukan pada PT. Cakrabuana Tetap Jaya dengan menggunakan 30 responden.

Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional untuk masing-masing variabel bebas dan variabel terikat dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel Penelitian	Indikator	Skala Pengukuran
Kompensasi (X ₁)	1.Gaji 2.Insentif 3.Fasilitas 4.Tunjangan Sumber: Simamora (2015:445)	Likert
Promosi Jabatan (X ₂)	1.Kejujuran 2.Prestasi Kerja 3.Kecakapan 4.Loyalitas Sumber: Wahyudi (2015:173)	Likert
Kepemimpinan (X ₃)	1.Stabilitas Emosi 2.Hubungan Manusia 3.Motivasi Pribadi 4.Kemampuan Komunikasi Sumber: Fahmi (2017:20)	Likert
Kepuasan Kerja (Y)	1.Pekerjaan 2.Pengawas 3.Rekan kerja	Likert

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel

Uji Validitas

Menurut (Sujarweni, 2014), uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefenisikan suatu variabel.

1. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (0,361) dan nilai sig < 0,05 maka pertanyaan dinyatakan valid

2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (0,361) dan nilai $sig > 0,05$ maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Untuk pengujian, batasan yang digunakan adalah 0,60. Artinya kriteria suatu instrumen dikatakan *reliable* yaitu :

1. *Cronbach's alpha* < 0.6 = reliabilitas buruk.
2. *Cronbach's alpha* 0,6-0,79 = reliabilitas diterima.
3. *Cronbach's alpha* 0,8 = reliabilitas baik.

Model Penelitian

Model analisis data dalam penelitian ini merupakan analisis regresi linear berganda (*multiple regression*). Menurut (Sugiyono, 2017), analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

keterangan:

- Y = variabel kepuasan kerja
 a = konstanta
 b₁, b₂, b₃ = koefisien regresi
 X₁ = variabel kompensasi
 X₂ = variabel promosi jabatan
 X₃ = variabel kepemimpinan
 e z = *Standard error* (tingkat kesalahan) 5%

Koefisien Determinasi

Menurut (Ghozali, 2013) koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Menurut (Ghozali, 2013), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak, berarti bahwa secara parsial variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka hipotesis diterima, berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

4. Hasil Dan Pembahasan Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 2. Hasil Uji Descriptive Statistics

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi	78	16.00	32.00	23.9872	3.93616
Promosi Jabatan	78	18.00	37.00	27.0769	4.19576
Kepemimpinan	78	21.00	36.00	29.7051	4.36071
Kepuasan Kerja	78	11.00	25.00	19.1154	3.09579
Valid N (listwise)	78				

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS, 2022

Dari Tabel 2 dapat dilihat bahwa jumlah data yang digunakan adalah sebanyak 78 orang yang merupakan karyawan PT. Sukses Makmur Pratama Medan, variabel Kompensasi mempunyai nilai minimum 16 dan nilai maksimum 32 dengan rata-rata 23,9872 dan standar deviasi 3,93616. Variabel promosi jabatan mempunyai nilai minimum 18 dan nilai maksimum 37 dengan rata-rata 27,0769 dan standar deviasi 4,19576. Variabel kepemimpinan mempunyai nilai minimum 21 dan nilai maksimum 36 dengan nilai rata-rata 29,7051 dan standar deviasi 4,36071. Variabel kinerja mempunyai nilai minimum 11 dan nilai maksimum 25 dengan nilai rata-rata 19,1154 dan standar deviasi

Model Penelitian

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	13.867	3.386			4.096	.000		
Kompensasi	.222	.092	.282		2.408	.019	.714	1.401
Promosi Jabatan	-.260	.089	-.352		-2.904	.005	.667	1.500
Kepemimpinan	.234	.074	.330		3.163	.002	.899	1.112

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS, 2022

Kepuasan Kerja = 13,867 + 0,222 Kompensasi – 0,260 Promosi Jabatan + 0,234 Kepemimpinan

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut.

1. Nilai konstanta a sebesar 13,867 artinya bahwa jika tidak terdapat variabel kompensasi (X_1), Promosi Jabatan (X_2) dan Kepemimpinan (X_3) = 0 maka kinerja akan bernilai sebesar 13,867 satuan.
2. Variabel Kompensasi (X_1) sebesar 0,222 yang artinya bahwa setiap kenaikan variabel Kompensasi sebesar 1 satuan, maka nilai pada Kepuasan Kerja akan menurun 0,260 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap.
3. Variabel Promosi Jabatan (X_2) sebesar -0,260 yang artinya bahwa setiap kenaikan variabel Promosi Jabatan sebesar 1 satuan, maka nilai pada Kepuasan Kerja akan menurun 0,260 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap.
4. Variabel Kepemimpinan (X_3) sebesar 0,234 yang artinya bahwa setiap kenaikan variabel Kepemimpinan sebesar 1 satuan, maka nilai pada Kepuasan Kerja akan naik 0,234 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap

Koefisien Determinasi Hipotesis

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi Hipotesis

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.526 ^a	.276	.247	2.68641

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kompensasi, Promosi Jabatan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan data menggunakan SPSS, 2022

Pada tabel 4 menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) antara Kompensasi (X_1), Promosi Jabatan (X_2) dan Kepemimpinan (X_3) dengan Kepuasan Kerja (Y) yaitu pada *Adjusted R Square* sebesar 0.247 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (Kompensasi, Promosi Jabatan dan Kepemimpinan) terhadap variabel terikat (Kepuasan Kerja) adalah sebesar 24,7%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen hanya mampu menjelaskan variasi perubahan variabel dependen sebesar 24,7% sedangkan sisanya sebesar 75,3% dijelaskan oleh variabel lain (komitmen organisasi, rekrutmen, dll) yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	203.919	3	67.973	9.419	.000 ^b
	Residual	534.043	74	7.217		
	Total	737.962	77			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kompensasi, Promosi Jabatan

Sumber: Hasil Pengolahan data menggunakan SPSS, 2022

Pada Tabel 5 bahwa hasil output terlihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($9,419 > 2,73$), maka H_1 diterima, artinya dikarenakan F hitung lebih besar dari F tabel dan *Signifikan* tidak melebihi 0.05 maka dapat disimpulkan, secara signifikan ada pengaruh positif simultan antara Kompensasi, Promosi Jabatan dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Sukses Makmur Pratama Medan

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 6. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta	t			
1 (Constant)	13.867	3.386		4.096	.000		
<u>Kompensasi</u>	.222	.092	.282	2.408	.019	.714	1.401
<u>Promosi Jabatan</u>	-.260	.089	-.352	-2.904	.005	.667	1.500
<u>Kepemimpinan</u>	.234	.074	.330	3.163	.002	.899	1.112

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan data menggunakan SPSS, 2022

Pada tabel 6 hasil pengujian statistik dengan spss pada variabel X_1 (Kompensasi) diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,408$, kemudian t tabelnya adalah dengan $df = 75$ taraf signifikansi 5% (0,05) uji dua sisi adalah 1,9921. Oleh karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,408 > 1,9921$) dan signifikian $0,019 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, Kompensasi secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Sukses Makmur Pratama Medan.

Variabel X_2 (Promosi Jabatan) diperoleh nilai $t_{hitung} = -2,904$, $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ ($2,904 < 1,9921$), dan signifikan $0.005 < 0.05$. maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya Promosi Jabatan secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Sukses Makmur Pratama Medan

Variabel X_3 (Kepemimpinan) diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,163$, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,163 > 1,9921$), dan signifikan $0.002 < 0.05$. maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Sukses Makmur Pratama Medan. Variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Sukses Makmur Pratama Medan.

5. Penutup

Kesimpulan

1. Variabel Promosi Jabatan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Sukses Makmur Pratama Medan.
2. Variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Sukses Makmur Pratama Medan.
3. Variabel Kompensasi (X_1) Promosi Jabatan (X_2) dan Kepemimpinan (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Sukses Makmur Pratama Medan.

Saran

Saran dari hasil penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti, disarankan untuk dapat membagi ilmu pengetahuan yang telah didapat dari penelitian ini.
2. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya tetap berusaha lebih baik dari peneliti sebelumnya, karena bisa saja penelitian selanjutnya dengan judul yang sama, yaitu Kompensasi, Promosi Jabatan dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja mendapatkan hasil yang berbeda. Namun penelitian ini tetaplah bisa menjadi acuan untuk melakukan penelitian selanjutnya, karena hasil tergantung dari pribadi setiap responden yang menjadi sampel penelitian.
3. Bagi Universitas Prima Indonesia, disarankan untuk mempublikasikan hasil penelitian ini agar dapat dipergunakan bagi kepentingan penelitian lainnya.
4. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan dapat mengambil variable ini untuk melakukan penelitian lebih lanjut

Daftar Pustaka

- Bambang Wahyudi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Cetakan ketiga*, CV. Bandung : Sulita.
- Edy Sutrisno. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam*. Pranada Media Group : Jakarta.
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Farida, Umi dan Hartono, Sri. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo : Umpo Ponorogo Press.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Hendro Tamali dan Adi Munasip. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 1(1). Hal. 55-68.

- Indra Prawira. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 3(1). Hal. 28-40.
- Made Bayu Indra Nugraha dan Ida Bagus Ketut Surya. (2016). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 5(1). Hal. 59-87.
- Malayu S.P Hasibuan, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIEY.
- Sondang P. Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung : Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna. (2014). *Metodologi penelitian: Lengkap, praktis, dan mudah dipahami*. Yogyakarta : PT Pustaka Baru.