

The Influence Of Compensation, Promotion And Colleagues On Employee Job Satisfaction At CV. Diamond Jaya Semarang

Pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan Dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Diamond Jaya Semarang

Jang Kelvin Rudy Kurniawan¹, Dian Prasetyo Widyaningtyas²

Universitas Nasional Karangturi^{1,2}

kelvinrudy99@gmail.com¹, dian.widyaningtyas@unkartur.ac.id²

**Corresponding Author*

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of compensation, job promotion, and coworker relationships on employee job satisfaction at CV. Diamond Jaya in Semarang City. Using a quantitative method with regression analysis, the results show that all three independent variables have a positive and significant effect on job satisfaction. Compensation has an influence of 0.440 ($p = 0.001$), job promotion 0.745 ($p < 0.001$), and coworker relationships 0.553 ($p = 0.013$). Simultaneously, the three variables significantly affect job satisfaction, with an F-value of 52.371 ($p < 0.05$). The coefficient of determination is 59.7%, indicating that compensation, job promotion, and coworker relationships collectively explain this percentage of job satisfaction, while the remaining 40.3% is influenced by other variables not included in the model. These findings highlight the importance of these three factors in enhancing employee job satisfaction.

Keywords: *Compensation, Position Promotion and Co-Workers, CV Employee Job Satisfaction Diamond Jaya Semarang.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, promosi jabatan, dan rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Diamond Jaya Kota Semarang. Menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi, hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel independen tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi memiliki pengaruh sebesar 0,440 ($p = 0,001$), promosi jabatan sebesar 0,745 ($p < 0,001$), dan rekan kerja sebesar 0,553 ($p = 0,013$). Secara simultan, ketiganya juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai F sebesar 52,371 ($p < 0,05$). Nilai koefisien determinasi sebesar 59,7% menunjukkan bahwa variabel kompensasi, promosi jabatan, dan rekan kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan kepuasan kerja, sementara 40,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Temuan ini menegaskan pentingnya ketiga faktor tersebut dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi, Promosi Jabatan dan Rekan Kerja, Kepuasan Kerja, Karyawan CV. Diamond Jaya Semarang.

1. Pendahuluan

Industri keramik Indonesia tumbuh setiap tahun. Keramik adalah bahan yang umum digunakan di semua rumah, tetapi gunakan kebutuhan bangunan dan kerajinan (Neraca, 2015). Keramik umumnya, terbuat dari tanah liat, tetapi tidak semua keramik terbuat dari tanah liat. Semua bahan padat non-logam dan anorganik termasuk dalam definisi terbaru keramik (Yusuf, 1998; 2). Kementerian Industri berusaha meningkatkan daya saing industri keramik sambil secara bersamaan mempertahankan tingkat impor. Implementasi Standar Nasional Indonesia Esensial (SNI) dan kebijakan perlindungan adalah salah satu langkah strategis yang diambil. Untuk mengembangkan industri keramik, politik baru-baru ini menawarkan insentif harga gas 6/MMBTU. Menurut beberapa pedoman yang diterbitkan, jumlah produk keramik yang diimpor menurun (Kemenperin, 2022).

CV. Diamond Jaya adalah distributor keramik, granit, dan produk sanitary yang berlokasi di Semarang dan telah beroperasi selama lebih dari 24 tahun. Perusahaan ini dikenal dengan produk berkualitas tinggi setelah pengembangan teknologi dan memiliki reputasi sebagai dealer yang handal. Ini didukung oleh kurikulum vitae 105 karyawan dari berbagai sektor. Diamond Jaya juga mengelola supermarket bahan bangunan yang disebut Pasar Bangunan, yang memiliki cabang di Semarang, Sukorejo, Surabaya, dan Makassar. Proses penjualan didukung oleh kerjasama antara delapan pemasok di Gudang Semarang dan lebih dari 12 armada.

CV Diamond Jaya, distributor bahan bangunan yang telah beroperasi lebih dari dua dekade, menghadapi tantangan dalam manajemen SDM, khususnya terkait kompensasi. Masalah termasuk kurangnya bonus karyawan, pengurangan uang makan selama tanggal merah, tidak ada kenaikan gaji secara berkala, kurangnya sektor lembur, dan kurangnya konten reguler. Kebijakan ini mengarah pada ketidakpuasan, mengurangi motivasi dan mengancam kesetiaan di antara karyawan. Oleh karena itu, Perusahaan perlu untuk melakukan penilaian komprehensif terhadap sistem kompensasi mereka untuk mengkompensasi keuntungan. CV Diamond Jaya memiliki masalah dengan kebijakan perusahaan, dengan hanya 9% karyawannya yang menerima promosi jabatan, dengan 91% sisanya tidak dipromosikan atau tidak ada kenaikan promosi. Kurangnya promosi posisi ini menghambat pengembangan karir karyawan dan mengurangi motivasinya. Proses yang tidak terstruktur mengurangi kemungkinan mengisi posisi kosong untuk karyawan internal yang memiliki pemahaman yang lebih baik tentang budaya perusahaan. Ini dapat menyebabkan stagnasi, mempengaruhi pinjaman karyawan, dan mengurangi kesetiaan. Penilaian pedoman transportasi diperlukan untuk membantu karyawan mencapai karir.

Selain itu terdapat perbedaan penelitian terdahulu mengenai kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, yaitu dari Handyaningrum (2016) hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja karyawan menyatakan kompensasi tidak menjadi satu-satunya prioritas karyawan dalam pekerjaannya. Hal tersebut dapat disebabkan karena karyawan telah merasa terikat dengan organisasi. Karyawan merasa telah memiliki ikatan dan berkomitmen dalam organisasi. Sedangkan menurut Mufti (2023), Agathanisa & Prasetyo (2018), Puspitawati & Atmaja (2020) yang menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan namun hal tersebut bertolak belakang yang dilakukan oleh penelitian Handyaningrum (2016) yang menunjukkan berpengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Menurut Mantouw et al. (2022) Promosi posisi menunjukkan hasil penelitian yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan karyawan yang dipromosikan lebih mungkin untuk dipenuhi sedangkan terdapat perbedaan hasil penelitian menurut Simahatie & Iba (2021), promosi pekerjaan memiliki dampak negatif pada kepuasan kerja di industri BRI Bireuen, karena karyawannya lebih suka tetap dekat dengan kota asal dan keluarga mereka.

Variabel penelitian yang lain yaitu mengenai rekan kerja, menurut Sayuti (2023), rekan kerja mempunyai hasil positif pada kepuasan kerja di antara karyawan PT. Cabang Excel Mitra Telecomindo Mataram. Semakin baik hubungan dengan rekan kerja, makin baik pula kepuasan kerja karyawan, makin sedikit hubungan dapat mengurangi kepuasan kerja. Menurut Muchtadin & Sunday (2023), rekan kerja tidak berpengaruh kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian ini keseimbangan antara motivasi penting dan kehidupan kerja mempengaruhi kepuasan kerja dibandingkan dengan dukungan rekan kerja.

Berdasarkan penjelasan studi survei terdahulu yang dilakukan oleh beberapa peneliti, dimungkinkan untuk menemukan kesimpulan bahwa ada perbedaan dalam fenomena kesenjangan dan menemukan hasil dari variabel hadiah, gelar, rekan kerja, dan kesenjangan penelitian sebelumnya dari rekan kerja.

2. Tinjauan Pustaka

Kompensasi

Menurut Samsudin (2010 : 187), kompensasi yaitu segala upah dan gaji atau kompensasi dan akan menyerahkan kepada karyawan, dan merupakan hasil atas tugas karyawan. Menurut Yusuf (2015:236), para ahli lain berpendapat bahwa kompensasi adalah pembayaran umum bahwa karyawan didasarkan pada *tupoksi* mereka berupa uang atau bentuk lain, dalam bentuk uang, imbalan, hadiah, tambahan, dan manfaat lainnya berupa layanan kesejahteraan fisik, pengawasan liburan.

Promosi Jabatan

(Manulang, 2004), mempromosikan promosi posisi berarti asumsi memegang kekuasaan dan kewajiban dalam tingkat yang lebih tinggi dari karyawan lainnya. Kesimpulan dapat diambil dari pernyataan di atas maka promosi posisi ditunjukkan dengan adanya perubahan posisi yang lebih besar. Perubahan ini akan meningkatkan kewajiban, hak, status, otoritas, peningkatan dan status, mendapatkan pendapatan yang lebih besar dalam peningkatan fasilitas lain.

Rekan Kerja

(Nitisemito, 2005) menunjukkan bahwa karyawan adalah orang atau kelompok yang memiliki posisi yang sebanding untuk membantu aktivitas tersebut telah dilakukan. Seluruh entitas ini dikerjakan sama kepemimpinan dan bagian SDM yang menguasai *afiliasi* dengan cara spontan dan tidak spontan dengan karyawan (Rivai, 2004). Manajer layak mempromosikan asosiasi yang bagus antara tenaga kerja untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan.

3. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Dalam Bab 3, penulis dijelaskan oleh metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Metodologi adalah salah satu elemen penting dari penelitian. Tujuannya adalah bahwa langkah-langkah teknis penelitian dapat diatasi dengan prosedur yang benar-benar untuk mencapai hasil penelitian yang baik.

Studi tersebut memakai pendekatan kuantitatif. Ini adalah cara buat menguji asosiasi antar variabel memakai uji teori tertentu (Kusumastuti et al., 2020). Bentuk studi yang dimanfaatkan dalam survei ini yaitu penelitian deskriptif. Dengan menentukan gambar yang lebih rinci, tes tertulis dilakukan pada gejala atau fenomena. Hasil studi deskriptif dalam bentuk tipologi atau fenomena pola yang diperiksa (Kusumastuti et al., 2020).

Dalam penelitian ini mengembangkan penelitian sebelumnya yaitu studi yang dilakukan oleh Rochmah, 2018 dengan judul "Pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan, Rekan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan". Untuk penelitian ini dilakukan di CV. Diamond Jaya Semarang yang berkantor di Jl. Candi Bahagia H5 Semarang Kec. Karanganyar.

Populasi dan Sampel

Semua masyarakat adalah unit survei yang menyelidiki karakteristik mereka (Djaali, 2020). Dari survei tersebut, masyarakat ini dimanfaatkan karyawan CV. Diamond Jaya Semarang. Masyarakat yang digunakan dalam survei ini terdiri dari 105 personel CV. Diamond Jaya Semarang.

Sampel yaitu andil dari unit masyarakat dan memeriksa karakteristiknya secara rinci (Djaali, 2020). Sampel di dalam survei ini yaitu andil dari besaran total kelompok kerja CV. Diamond Jaya Semarang.

Teknik penentuan besar sampel

Seperti yang diharapkan, data dan informasi untuk mendukung studi ini diperlukan untuk mencapai hasil. Untuk mendapatkan data dan informasi, penulis menggunakan teknik perekaman data dengan mendistribusikan banyak survei. Survei diberikan kepada responden tenaga kerja CV. Diamond Jaya Semarang memiliki 105 pekerja.

Teknik *Sampling*

Teknologi pengambilan sampel adalah kemungkinan atau teknik kehilangan sampel supaya representasi terhadap populasi terjamin (Kusumastuti et al, 2020). Pengumpulan *sampling* di survei serupa memakai teknik *purposive sampling*. Metode *purposive sampling* adalah teknik yang digunakan untuk memastikan sampel atas berbagai alasan khusus (Sugiyono, 2018).

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Berlandaskan pengumpulan bahan dari tanggapan survei yang diterima oleh 105 peserta survei, foto profil responden disimpan berdasarkan usia dan jenis kelamin, yaitu seperti gambar Tabel 1.

Tabel 1. Distribusi Responden

Dasar Klasifikasi	Sub Klasifikasi	Jumlah	Presentase
Usia	18 – 20 Tahun	5	5%
	21 – 30 Tahun	65	62%
	31 – 40 Tahun	27	26%
	41 – 50 Tahun	5	5%
	51 – 60 Tahun	3	3%
Jenis Kelamin	Pria	54	51%
	Wanita	51	49%
Total		100	100%

Sumber: Lampiran hasil olah data, 2025

Karakteristik pengelola studi atas Tabel 1 di atas dapat menjelaskan bahwasanya separuh banyak pemberita yaitu 65% usia 21-30 tahun. Sementara itu, gender memberitahukan separuh banyak pemberita yaitu laki-laki dengan 54%.

Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

Berlandaskan bahan yang dikumpulkan oleh pemberita, itu diringkas dan dianalisis akan menentukan efek kompensasi, periklanan, dan kepuasan kerja karyawan, dan menggunakan analisis deskriptif untuk menampilkan domain teoritis, domain aktual, rata-rata, nilai minimum, nilai maksimum, dan standar deviasi.

Tabel 2. Distribusi Responden

Variabel	Teoritis			Aktual			
	Min	Max	Rata-rata	Min	Max	Rata-rata	Std. Deviasi
Kompensasi	1	40	20,5	24	40	33,7	4,515
Promosi Jabatan	3	35	19	21	35	32,3	2,682
Rekan Kerja	3	25	14	20	25	24,1	1,443
Kepuasan Kerja Karyawan	3	70	36,5	48	70	64,8	4,762

Sumber: Lampiran hasil olah data, 2025

Hasil kuesioner menggunakan skala linier, analisis statistik deskriptif dari variabel survei dalam Tabel 2 di atas, domain teoritis dari variabel kompensasi menggunakan delapan pertanyaan adalah minimum 1 dan rerata 20,5. Hasil statistik deskriptif aktual menunjukkan bahwa tingkat terendah sejumlah 24, tingkat tertinggi sejumlah 40, tingkat pada umumnya sejumlah 33,7 dan standar deviasi sejumlah 4,515. Hasil deskriptif menunjukkan bahwa tingkat pada umumnya aktual lebih tinggi dibandingkan dengan rerata teoritis. Kejadian tersebut memberitahukan bahwasanya Kompensasi di perusahaan CV. Diamond Jaya dinilai telah dilakukan dengan baik.

Pada variabel Promosi Jabatan menggunakan 7 butir pertanyaan, menghasilkan data teoritis dengan tingkat terendah 3 dan tingkat tertinggi 35 dengan rerata 19. Hasil statistik deskriptif aktual menunjukkan bahwa tingkat terendah 21, tingkat tertinggi sebesar 35, tingkat rerata adalah 32,3 dan standar deviasi 2,682. Hasil deskriptif ini memberitahukan bahwasanya pada umumnya aktual lebih tinggi dari rerata teori. Ini menunjukkan promosi jabatan di CV. Diamond Jaya dianggap baik.

Pada variabel Rekan Kerja menggunakan 5 butir pertanyaan, menghasilkan data teoritis nilai terendah adalah 3, dan nilai terendah dengan rata-rata 14 dan nilai tertinggi adalah 25. Hasil statistik deskriptif aktual menunjukkan bahwa tingkat terbawah 20, tingkat tertinggi sebesar 25, tingkat rerata sebanyak 24,1 dan standar deviasi sebanyak 1,443. Data deskriptif ini menghasilkan nilai umumnya aktual lebih besar dari pada umumnya teoritis. Dengan ini dinyatakan Rekan Kerja di CV. Diamond Jaya bekerja dengan baik.

Pada variabel Kepuasan Kerja Karyawan menggunakan 14 butir pertanyaan, menghasilkan data teoritis dengan nilai terendah adalah 3 dan nilai tertinggi adalah 70, dengan rata-rata 36,5. Hasil statistik deskriptif aktual menunjukkan bahwa nilai terendah 48 dan tertinggi adalah 70, dan rata-rata 64,8 dan standar deviasi 4,762. Hasil deskriptif ini memberitahukan bahwasanya rerata aktual lebih tinggi dari rerata teori. Ini menunjukkan bahwa perusahaan kepuasan kerja karyawan CV. Diamond Jaya Semarang merasa sehat.

Standar deviasi atau simpangan baku adalah gambaran seberapa besar penyebaran tiap unit observasi. Nilai dari akar kuadrat suatu varians ini digunakan untuk menentukan rata-rata yang diharapkan (Ghozali, 2016). Deviasi standar menunjukkan jarak antara rata-rata variasi data. Semakin besar standar deviasi, semakin berbeda data (tidak seragam) dan sebaliknya dari Tabel 2, variabel penelitian memiliki rerata yang berlebihan ketimbang standar deviasi. Oleh karena itu, respons responden dalam variabel tidak bervariasi secara signifikan antara responden terhadap responden lain.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas Data

Validitas yaitu pengukuran alias penentuan yang memberitahukan efektivitas perangkat (instrumen pengukuran), Anshori dan Iswati, 2017. Para peneliti mengukur validitas penelitian ini berdasarkan Bivariate Pearson (korelasi momen produk-momen). Dengan kata lain, ini adalah teknik korelasi dengan memperkirakan korelasi antara skor setiap perbincangan sebagai jumlah total poin. Jika ada nilai r -hitung > dari r -tabel, survei ini valid. Hasil uji validitas instrumen dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Penelitian

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Kompensasi	X1	0,658	0,1918	<i>Validity</i>
	X2	0,619	0,1918	<i>Validity</i>
	X3	0,620	0,1918	<i>Validity</i>
	X4	0,559	0,1918	<i>Validity</i>

	X5	0,630	0,1918	Validity
	X6	0,510	0,1918	Validity
	X7	0,561	0,1918	Validity
	X8	0,691	0,1918	Validity
Promosi	X1	0,326	0,1918	Validity
Jabatan	X2	0,675	0,1918	Validity
	X3	0,502	0,1918	Validity
	X4	0,504	0,1918	Validity
	X5	0,535	0,1918	Validity
	X6	0,520	0,1918	Validity
	X7	0,508	0,1918	Validity
Rekan Kerja	X1	0,299	0,1918	Validity
	X2	0,364	0,1918	Validity
	X3	0,335	0,1918	Validity
	X4	0,295	0,1918	Validity
	X5	0,389	0,1918	Validity
Kepuasan	Y1	0,451	0,1918	Validity
Kerja	Y2	0,346	0,1918	Validity
Karyawan	Y3	0,587	0,1918	Validity
	Y4	0,546	0,1918	Validity
	Y5	0,683	0,1918	Validity
	Y6	0,687	0,1918	Validity
	Y7	0,609	0,1918	Validity
	Y8	0,639	0,1918	Validity
	Y9	0,666	0,1918	Validity
	Y10	0,662	0,1918	Validity
	Y11	0,580	0,1918	Validity
	Y12	0,374	0,1918	Validity
	Y13	0,413	0,1918	Validity
	Y14	0,404	0,1918	Validity

Sumber: Lampiran hasil olah data, 2025

Berdasarkan tabel 3 membuktikan data uji validitas penelitian pada variabel Kompensasi (X1), Promosi Jabatan (X2), Rekan Kerja (X3) dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) menyatakan valid. Dan diperkuat dengan data r-tabel lebih besar dari pada r-hitung.

Uji Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas adalah instrumen yang dianggap bagaikan alat bantu akumulasi bahan karena peralatan ini menguntungkan (Anshori dan Iswati, 2017). Tes ini dijalankan bersamaan dengan menghitung koefisien *Cronbach's Alpha* untuk setiap instrumen dalam variabel. Perangkat ini sanggup digambarkan sebagai dapat diandalkan jika memiliki koefisien *alpha cronbach* 0,60 atau lebih tinggi. Tes reliabilitas dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Ket
Kompensasi	0,874	Reliabel
Promosi Jabatan	0,759	Reliabel
Rekan Kerja	0,724	Reliabel
Kepuasan Kerja Karyawan	0,862	Reliabel

Sumber: Lampiran hasil olah data, 2025

Berdasarkan tabel 4, hasil tes reliabilitas kompensasi adalah 0,874. Variabel promosi jabatan sebesar 0,759. Variabel rekan kerja sebesar 0,724. Variabel kepuasan kerja karyawan sebesar 0,862. Dari tabel 4 ini menunjukkan bahwasanya belaka variabel mempunyai koefisien *aplha* 0,60. Dengan cara ini, kita sanggup menarik kesimpulan bahwa semua elemen variabel penelitian dapat diandalkan dan berhasil dipergunakan sebagai bentuk penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan akan memandu distribusi normal model regresi, variabel independen, variabel dependen, alias keduanya. Analisis residual standar diperiksa dengan memeriksa tes normal dalam penelitian ini dengan memeriksa nilai Sig. Shapiro Wilk. Distribusi data normal (Ghozali, 2006) ketika nilai probabilitas > 0,05. Dalam penelitian ini, tes normal ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS. Berikut ini adalah hasil dari tes normal :

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		105
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.97856332
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.051
	Negative	-.083
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.075

Sumber: Lampiran hasil olah data, 2025

Menurut hasil uji normalitas dalam tabel 5 berhasil menarik kesimpulan menunjukkan model regresi secara normal didistribusikan. Ini karena nilai probabilitas yang diwujudkan adalah $0,075 < 0,05$. Oleh karena itu, model regresi tersebut dimungkinkan mendapatkan analisis lebih lanjut.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berguna mendapatkan memeriksa apakah korelasi antara variabel independen harus dikorelasikan antara variabel independen dalam model regresi yang baik (Ghozali, 2016). Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi antara variabel independen. Koefisien Inflasi Varians (VIF) dan resistensi digunakan untuk menguji beberapa linearitas. Data penelitian dinyatakan sebagai multikolinearitas untuk VIF <10 dan tolerance >0,1. Hasil uji multikolinearitas untuk variabel penelitian ini menggunakan aplikasi IBM SPSS ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

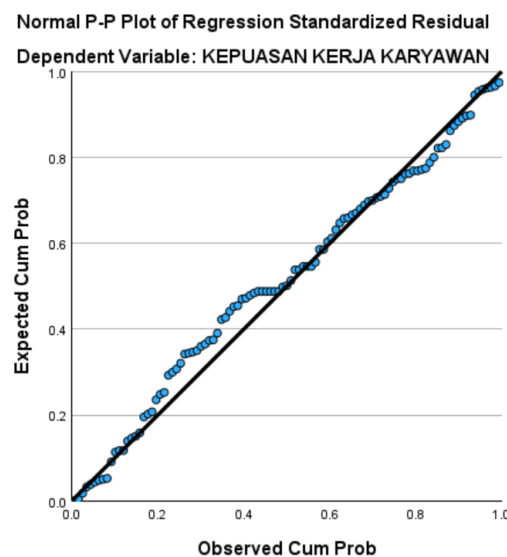
Model	Collinearity		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kompensasi	0,800	1,250	Tidak terdapat multikolinearitas
Promosi Jabatan	0,740	1,352	Tidak terdapat multikolinearitas
Rekan Kerja	0,884	1,132	Tidak terdapat multikolinearitas

Sumber: Lampiran hasil olah data, 2025

Menurut tabel 6 di atas maka ini dapat menarik kesimpulan bahwa nilai toleransi variabel $>0,1$ dan nilai varian koefisien inflasi (VIF) <10 , dan oleh karena itu tidak ada gejala saat melakukan tes multikolinieritas. Dengan kata lain, tidak ada hubungan antara variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini dimaksudkan akan memandu benarkah ada varian-varian alam pengamatan lain dari sisa pengamatan dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah pengenalan homokedastisitas atau heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan teknologi grafik *scatterplot* antara nilai-nilai yang diprediksi dari variabel independen (Z_{pred}) dan sisanya ($SRESID$) Ghazali, 2006. Hasil uji heteroskedastisitas dari variabel penelitian ini menggunakan aplikasi IBM SPSS ditunjukkan pada gambar 1.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Menurut gambar 1 di atas menyatakan uji heteroskedastisitas dengan teknik *scatterplot* memberitahukan bahwasanya titik plot tidak adanya pola yang terbentuk dan meluas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu y.

Uji Hipotesis

Tes hipotesis berisi survei ini dilakukan atas menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji efek variabel independen pada variabel dependen. Pada analisis regresi linier berganda akan dijelaskan uji simultan (uji F), uji parsial (uji T) dan koefisien determinasi (*adj. R Square*).

Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Tes hipotesis menggunakan uji F digunakan untuk menentukan apakah variabel independen secara bersamaan mempengaruhi variabel dependen (Sugiyono, 2005). Studi ini untuk menguji hipotesis uji F harus menentukan apakah ada efek simultan (umum) pada variabel hadiah. Di bawah ini adalah uji F untuk survei :

Tabel 7. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

1	Regression	1435.291	3	478.430	52.371	<,001 ^b
	Residual	922.671	101	9.135		
	Total	2357.962	104			
a. Dependent Variable : KEPUASAN KERJA KARYAWAN						
b. Predictors : (Constant), REKAN KERJA, KOMPENSASI, PROMOSI JABATAN						

Sumber: Data primer yang di olah, 2025

Menurut tabel 7 data uji F menghasilkan F hitung sebanyak 52,371 dan probabilitas sebanyak 0,001. Karena sig $F_{hitung} < 5\%$ ($0,000 < 0,05$), maka dapat dikatakan ada pengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) Kompensasi, Promosi Jabata, Rekan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Uji Hipotesis (Uji t)

Pengujian hipotesis menggunakan uji-t untuk menentukan apakah variabel independen sebagian mempengaruhi variabel dependen statistik. Uji t dapat dilakukan dengan melihat nilai t dan hasilnya di setiap tingkat penting pada tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 5% (sig. <0,05).

Tabel 8. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.611	5.368		2.349	.021
	Kompensasi	.440	.073	.417	5.989	<.001
	Promosi Jabatan	.745	.128	.420	5.801	<.001
	Rekan Kerja	.553	.219	.167	2.529	.013
a. Dependent Variable : KEPUASAN KERJA KARYAWAN						

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Data uji hipotesis 1 pada pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan uji t didapatkan koefisien regresi bernilai positif sebanyak 0,440 dengan nilai sig. sebanyak $<0,001 \leq 0,05$, maka dapat disimpulkan untuk hipotesis 1 yang menyatakan “Kompensasi mempunyai dampak berguna dan bermanfaat terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”, dapat diterima. Dengan begitu kompensasi yang dilakukan pada Perusahaan CV. Diamond Jaya baik maka akan meningkatnya Kepuasan Kerja Karyawan yang semakin tinggi.

Dalam penelitian ini ini selaras beserta penelitian terdahulu oleh Sayuti (2023) yang membuktikan yakni Kompensasi berdampak signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Survei lain Damayanti dan Harini (2018) juga menunjukkan hasil bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini disimpulkan bahwa semakin sesuai kompensasi finansial maupun non-finansial untuk karyawan oleh perusahaan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan yang didapatkan oleh karyawan, sebaliknya jika kompensasi finansial maupun non-finansial yang diberikan tidak tepat, semakin tinggi kepuasan kerja yang diterima karyawan, semakin rendah kepuasan kerja yang dikumpulkan karyawan.

Kompensasi yang tinggi dapat menyebabkan kepuasan kerja karyawan yang tinggi dikarenakan karyawan merasa perusahaan memperhatikan karyawannya. Karena dengan bekerja, karyawan pasti ingin mempunyai harapan untuk memiliki kehidupan yang lebih

baik sesuai dengan pengorbanan dia di perusahaan dan tanggung jawab yang dia terima di perusahaan.

2. Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Data uji hipotesis 2 pada pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan uji t diperoleh koefisien regresi bernilai positif sebanyak 0,745 dengan nilai sig. sebesar $<0,001 \leq 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 yang berpendapat “Promosi Jabatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”, dapat diterima. Promosi Jabatan yang dilakukan CV. Diamond Jay Semarang sangat baik dan dapat meningkatnya kepuasan kerja karyawan.

Temuan penelitian ini konsisten dengan uji coba sebelumnya oleh Sayuti (2023) di mana promosi jabatan itu menghasilkan efek positif dan penting pada kepuasan kerja karyawan. Studi lain, Damayanti dan Harini (2018), menunjukkan hasil yang dipromosikan posisi memiliki efek positif dan penting pada kepuasan kerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan menerima posisi karyawan yang diterima oleh karyawan. Sebaliknya, jika promosi jabatan yang diperoleh tidak benar, ini menunjukkan bahwa karyawan kurang puas dengan pekerjaan.

Promosi Jabatan adalah sebuah proses karyawan yang dari tanggung jawabnya kecil menjadi memiliki tanggung jawab yang besar. Dan setiap karyawan sebagian besar pasti ingin di promosi karna karyawan tidak ingin bekerja sebagai anak buah terus selamanya (pasti ingin *upgrade*). Dan sebagian besar orang pasti mencari perusahaan yang memberikan promosi jabatan kepada karyawan. Dengan hal ini promosi jabatan memberikan dampak yang sangat besar terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh Rekan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Data uji hipotesis 3 pada pengaruh Rekan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan uji t diperoleh koefisien regresi bernilai positif sebanyak 0,553 dengan sig. sebanyak $0,13 \leq 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 yang menyatakan “Rekan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”, dapat diterima. Sebagai itu semakin baik Rekan Kerja yang dilakukan pada Perusahaan CV. Diamond Jaya dapat meningkatnya kepuasan kerja karyawan.

Temuan penelitian ini mengikuti ujian sebelumnya oleh Sayuti (2023) di mana rekannya memiliki efek positif dan penting pada kepuasan kerja karyawan. Kesimpulannya adalah bahwa kolega yang lebih baik di perusahaan lebih puas lewat pekerjaan yang mereka terima, semakin kurang puas lewat pekerjaan yang mereka peroleh jika rekan kerja tidak baik.

Rekan kerja adalah lingkungan kerja kantor yang memberikan dampak terhadap kepuasan kerja karyawan. Jika lingkungan kerja kantor yang tidak menyenangkan bagi karyawan maka tidak adanya kekeluargaan di perusahaan tersebut, jika lingkungan kerja kantor yang menyenangkan bagi karyawan maka karyawan merasa ada keluarga kedua selain di rumah dan memberikan dampak dalam kepuasan kerja karyawan

Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Koefisien Determinasi untuk saat ini menggambarkan variabel yang bergantung pada variabel, dapat dipergunakan buat memeriksa sepanjang kemampuan model variabel independen dijelaskan. Koefisien penentuan (R^2) antara 0 dan 1. Studi ini memiliki koefisien penentuan seperti berikut :

Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.780 ^a	.609	.597	3.022
a. Predictors : (Constant), REKAN KERJA, KOMPENSASI, PROMOSI JABATAN				

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berlandaskan tabel 9 memberitahukan besarnya koefisien determinasi (*Adjusted R²*) = 0,597, artinya variabel independen (Kompensasi, Promosi Jabatan, Rekan Kerja) berkecukupan mempengaruhi variabel dependen (Kepuasan Kerja Karyawan) sebesar 59,7%, tetapi 0,3% sisanya dipacu oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian.

5. Penutup

Kesimpulan

Berlandaskan survei analisis dan diskusi, kita dapat menarik beberapa keputusan bahwasanya hipotesis diterima dalam survei ini, akibatnya data tes hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Kompensasi mempunyai dampak berguna dan bermanfaat pada kepuasan kerja di antara karyawan di CV. Diamond Jaya Semarang. Ini didokumentasikan oleh hasil uji t, disimpan oleh koefisien regresi tepat sebanyak 0,440 dengan nilai sig. sebanyak $0,0001 \leq 0,05$. CV. Diamond Jaya Semarang meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan. Deskripsi ini didukung oleh Sayuti (2023). Semakin banyak kompensasi finansial dan non-finansial yang disediakan, maka semakin sedikit kepuasan kerja yang diterima oleh karyawan ketika kompensasi finansial daripada kompensasi finansial tidak sesuai.
2. Promosi Jabatan mempunyai dampak berguna dan bermanfaat pada kepuasan kerja karyawan di CV. Diamond Jaya di Kota Semarang. Dapat dilihat dari hasil uji t memperoleh koefisien regresi tepat sebanyak 0,745 dengan nilai sig. sebanyak $<0,001 \leq 0,05$ dengan seperti itu bermakna bahwasanya semakin baik Promosi Jabatan di CV. Diamond Jaya Kota Semarang maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Deskripsi ini didukung oleh Sayuti (2023). Dia sebaliknya, kepuasan kerja karyawan adalah karena pendanaan di tempat kerja, ketika promosi jabatan yang diperoleh tidak benar, semakin rendah kepuasan kerja yang didapatkan karyawan.
3. Rekan Kerja memiliki dampak positif dan penting pada kepuasan kerja karyawan CV. Diamond Jaya Semarang. Ini didokumentasikan oleh hasil uji t yang disimpan dalam sig. oleh koefisien regresi bernilai positif 0,553. Karyawan yang lebih baik di CV. Diamond Jaya Semarang dengan sejumlah $0,013 \leq 0,05$. CV. Diamond Jaya Semarang meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan. Pernyataan ini didukung oleh Sayuti (2023). Dalam Sayuti (2023), semakin baik kolega di perusahaan ekstra pada dengan aktivitas yang mereka terima, semakin rendah kepuasan kerja karyawan yang mereka terima ketika rekan kerja tidak baik.
4. Pada saat yang sama, hasil tes (Uji F) memberitahukan bahwasanya kompensasi, promosi jabatan, dan rekan kerja secara bersamaan menguasai kepuasan kerja karyawan. Ini pasti menggunakan nilai F hitung sebanyak 52,371 dan probabilitas sebesar $0,001b < 0,05$.
5. Hasil analisis koefisien determinasi menyimpulkan kompensasi, promosi jabatan, dan rekan kerja dapat memberikan kepuasan kerja untuk 59,7% karyawan, sedangkan 40,3% yang lainnya dipacu oleh variabel lain yang tidak dalam model survei.

Daftar Pustaka

Adiyanti dan Gunawan. (2024). PENGARUH GAJI DAN MANAJEMEN WAKTU TERHADAP KEPUASAN KERJA PARA VIRTUAL ASSISTANT PEREMPUAN . *AL – KALAM* , 11(2), 175–190.

- Agathanisa dan Prasetio. (2018). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN INDOGROSIR SAMARINDA. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, 2, 308–319.
- Amalia, et al. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Direktorat Pelayanan Kantor Pusat BPJS Ketenagakerjaan. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 3, 281–289.
- Azhar, et al. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4 No. 1, 46–60.
- Damayanti dan Harini². (2018). PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PERWITA MARGASAKTI JAKARTA. *Jurnal Visionida*, 4 No. 2, 45–55.
- Damila dan Tasri. (2022). PENGARUH KEBUTUHAN MOTIVASI EKSTRINSIK, DUKUNGAN REKAN KERJA DAN RELIGIUSITAS TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN PADANG PARIAMAN. *Ensiklopedia of Journal*, 5(1), 97–106.
- Dianto, et al. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Medan Distribusindo Raya (Mdr) Di Kota Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(3), 48–55.
- Fadli. (2020). PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT MODERN PLASINDO MUTIARA. 13(1), 131–141.
- Handyaningrum, et al. (2016). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PDAM Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 40(1), 141–149.
- Handoko, et al. (2021). ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 6(1), 17–26.
- Hasyim. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 01(02), 185–192. <https://doi.org/https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.41>
- Hidayat. (2021). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jimmu Jurnal Ilmu Manajemen*, 6 No. 2, 165–177.
- Irawan. (2018). PENGARUH GAJI DAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. MAHKOTA SAKTI JAYA SIDOARJO. 1(1), 36–41.
- Mahaputra, et al. (2023). Hubungan Pengakuan dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Literature Review). *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Penelitian Terapan (JPMPPT)*, 1(1), 1–7. <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jpmpt.v1i1>
- Mantouw, et al. (2022). Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Girian Kota Bitung. *Productivity*, 3(1), 54–60.
- Maulana. (2018). PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PT. BANK JATIM, Tbk CABANG PAMEKASAN. <https://api.core.ac.uk/oai/oai:ajs.ejournal.unira.ac.id:article/391>, 3 No. 1, 21–39. <https://doi.org/10.53712/JMM.V3I1.391>
- Muchtadin dan Sundry. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Dukungan Rekan Kerja, Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Bakti Timah Pangkalpinang. *Transformatif*, XII(1), 23–32.
- Mufti. (2023). Pengaruh Promosi, Mutasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Journal Of Public Policy and Applied Administration*, 5 No. 1, 15–28.

- Napitupulu. (2022). PENGARUH PEKERJAAN, GAJI, PROMOSI, PENGAWASAN REKAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BHINEKA NUSANTARA REST & CAFÉ MEDAN. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi Medan*, 34–53.
- Pranogyo, et al. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, ROTASI KERJA, DAN PROMOSI JABATAN ATAS KEPUASAN KERJA KARYAWAN PERUSAHAAN DISTRIBUSI OBAT DAN ALAT KESEHATAN. *Prima Ekonomika*, 14(1), 39–52.
- Puspitawati dan Atmaja. (2020). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *Jurnal Bakti Saraswati*, 09 No. 02, 112–119.
- Ratnasari dan Mahmud. (2020). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, 2(2), 66–79.
- Ristami, et al. (2022). Hubungan Rekan Kerja, Kompensasi dan Kondisi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Koperasi Simpan Pinjam Karya Harapan Pemalang. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 05 No 7, 414–418.
- Saputra. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal (TMJ)*, 7 No. 1, 68–77. <https://doi.org/https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Saputra dan Sudharma. (2017). PENGARUH PROMOSI JABATAN, PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6, 1030–1054.
- Sayuti. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial, Promosi Jabatan Dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Excel Mitra Telecomindo . *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(1), 494–504.
- Simahatie dan Iba2. (2021). PENGARUH GAJI, PROMOSI JABATAN, DAN REKAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK, KANTOR CABANG BIREUEN. *Indomera Jurnal Magister Manajemen*, 2 No. 3, 12–20. <https://doi.org/https://doi.org/10.55178/idm.v2i3.210>
- Sudana dan Supartha. (2015). PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI GRAND PUNCAK SARI RESTAURANT KINTAMANI . *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(7), 1865–1882.
- Sutianingsih dan Yulianto. (2022). PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI . *Edunomika*, 6(1), 54–63.
- Syahrudin, et al. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS PERTANIAN KOTA BIMA. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 484–496.
- Thanan, et al. (2021). Pengaruh Gaji, Insentif, dan Bonus terhadap Kepuasan Kerja Mitra Pengemudi Grab Car PT. Solusi Transportasi Indonesia Cabang Kota Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(2), 53–60.
- Veriyani dan Prasetyo. (2018). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA DIVISI PRODUKSI PT. SOLJER ABADI. 2 No. 2, 1–14.