

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Kompensasi**

##### **2.1.1 Pengertian Kompensasi**

Menurut Natalia (2015) bahwa kompensasi adalah suatu hal yang penting bagi karyawan, karena dengan adanya kompensasi dari perusahaan membuat karyawan semakin termotivasi dalam bekerja. Sedangkan Eka desy, dkk (2014) menyatakan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi, baik berupa uang atau barang secara langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan atau balas jasa atas tenaga dan jasa yang diberikan karyawan kepada organisasi.

Evi Liana (2015) Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa (kontra prestasi) atas pekerjaan. Pada dasarnya kompensasi merupakan kontribusi yang diterima atas pekerjaan yang telah dikerjakan. Program kompensasi penting bagi perusahaan karena mencerminkan usaha organisasi untuk mempertahankan sebagai komponen utama dan merupakan komponen biaya yang paling penting. Kompensasi juga penting bagi karyawan karena bagi individu, besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya antara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan termotivasi dan lebih terpusatkan untuk mencapai sasaran perusahaan.

Pendapat lain menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang baik langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Ada pula pendapat yang mengemukakan bahwa kompensasi yang tinggi menuntut prestasi,

kompetensi dan kualitas yang tinggi pula. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima pegawai secara langsung berupa imbalan dan reward atas jasa yang dikerjakan sesuai dengan yang telah dikerjakan.

### 2.1.2 Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2013, p.121) tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai berikut, yaitu:

1. Ikatan kerjasama, dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
2. Pengadaan efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.
3. Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
4. Stabilitas karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relative kecil.
5. Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan maka disiplin karyawan lebih baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
6. Pengaruh serikat buruh, dengan program kompensasi yang baik sehingga pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
7. Pengaruh pemerintah, jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang pemburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

### **2.1.3 Jenis-Jenis Kompensasi**

Komponen-komponen dari keseluruhan kompensasi finansial langsung, tak langsung dan non finansial.

1. Kompensasi finansial secara langsung berupa bayaran tunjangan insentif, ini merupakan tunjangan kinerja yang diberikan oleh presiden atas prestasi mereka. Program-program tunjangan kinerja yang diberikan disesuaikan dengan mempertimbangkan realisasi penerimaan pajak yang diterima pada tahun itu.
2. Kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa tunjangan asuransi kesehatan, tunjangan asuransi jiwa, liburan dan pelatihan yang ditanggung instansi, program pensiun dan tunjangan lain yang berhubungan dengan kepegawaian. Tunjangan ini tidak bergantung dari realisasi penerimaan pajak yang diterima pada tahun itu.

### **2.1.4 Indikator Kompensasi**

Menurut Usman Fauzi (2014) untuk lebih jelasnya tentang indikator kompensasi dibagi menjadi 2 yaitu:

1. Kompensasi finansial
  - a. Gaji
  - b. Upah
  - c. Insentif
  - d. Tunjangan
  - e. Komisi
  - f. Bonus
2. Kompensasi non finansial
  - a. Rekan kerja yang kooperatif
  - b. Fasilitas yang memadai
  - c. Pekerjaan yang sesuai, menarik, dan menantang, memiliki karir yang baik.

## **2.2 Promosi Jabatan**

### **2.2.1 Pengertian Promosi Jabatan**

Pengertian dari promosi jabatan sebagaimana yang ditulis oleh Rizky Andini (2013) mengemukakan bahwa promosi jabatan adalah setiap orang menginginkan dan mengharapkan promosi karena promosi dipandang sebagai pembuktian akan hasil pekerjaannya selama ini terhadap perusahaan atau atasan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya. Sedangkan menurut Danu (2012) menyatakan bahwa Promosi merupakan bukti pengakuan atas prestasi karyawan, seseorang yang di promosikan akan dianggap memiliki prestasi yang baik dalam pekerjaannya. Promosi mempunyai arti yang penting bagi perusahaan, sebab dengan promosi berarti kestabilan perusahaan dan moral karyawan akan dapat lebih terjamin.

Artinya promosi jabatan adalah perpindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Biasanya perpindahan kejabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan gaji atau upah lainnya walaupun tidak selalu demikian. Kesimpulan dari definisi di atas, promosi jabatan adalah perpindahan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi, wewenang dan tanggung jawab semakin besar, status serta pendapatan yang semakin tinggi. Promosi jabatan memberikan peranan penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu diharapkan oleh karyawan. Karena dengan promosi ini berarti adanya kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan, serta kecakapan karyawan yang bersangkutan untuk menjabat suatu jabatan yang lebih tinggi.

Adanya kesempatan untuk dipromosikan juga akan mendorong kepuasan kerja bagi karyawan dan akan mendorong penarikan pelamar yang semakin banyak memasukkan lamarannya sehingga pengadaan karyawan yang baik bagi perusahaan akan lebih mudah. Sebaliknya, jika kesempatan untuk dipromosikan kemungkinan kecil/tidak ada maka gairah kerja, semangat

kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja akan menurun. Promosi mempunyai peranan penting bagi karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinantikan. Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian, promosi akan memberikan status sosial, wewenang (*authority*), tanggung jawab (*responsibility*), serta penghasilan (*outcomes*) yang semakin besar bagi karyawan

### 2.2.2 Tujuan Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan (2013, p.113) menjelaskan tujuan dari promosi jabatan adalah sebagai berikut:

1. Untuk memberikan pengakuan, jabatan dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja tinggi.
2. Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang semakin tinggi dan penghasilan yang semakin besar.
3. Untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi dan memperbesar produktivitas kerjanya
4. Untuk menjamin stabilitas kepegawaian dengan direalisasikan promosi kepada karyawan dengan dasar dan pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.
5. Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai (*multilier effect*) dalam perusahaan karena timbulnya lowongan berantai.
6. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan.
7. Untuk menambah dan memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan dan ini merupakan daya dorong bagi karyawan lainnya.
8. Untuk mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti. Agar jabatan itu tidak lowong maka dipromosikan karyawan lainnya.

9. Karyawan yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat, semangat, kesenangan dan ketenangannya dalam bekerja semakin meningkat sehingga produktivitas kerjanya juga meningkat.
10. Untuk mempermudah penarikan pelamar, sebab dengan adanya kesempatan promosi merupakan daya dorong serta perangsang bagi pelamar-pelamar untuk memasukkan lamarannya.
11. Promosi akan memperbaiki status karyawan dari karyawan sementara menjadi karyawan tetap setelah lulus dalam masa percobaannya.

### **2.2.3 Syarat-Syarat Promosi Jabatan**

Untuk melaksanakan promosi jabatan perusahaan harus menetapkan syarat-syaratnya terlebih dahulu yang dapat menjamin bahwa karyawan yang akan dipromosikan akan mempunyai kemampuan untuk menjabat jabatan yang lebih tinggi, seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013, p.111) )pada umumnya yaitu :

a. Kejujuran

Karyawan harus jujur terutama pada dirinya sendiri, bawahannya, perjanjian-perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan tersebut, harus sesuai kata dengan perbuatannya. Dia tidak menyelewengkan jabatannya untuk kepentingan pribadinya.

b. Disiplin

Karyawan harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya, serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun kebiasaan. Disiplin karyawan sangat penting karena hanya dengan kedisiplinan memungkinkan perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal.

c. Prestasi Kerja

Karyawan itu mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggung jawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alat-alat dengan baik.

d. Kerja Sama

Karyawan dapat bekerja sama secara harmonis dengan sesama karyawan, baik horizontal maupun vertikal dalam mencapai sasaran perusahaan. Dengan demikian akan tercipta suasana hubungan kerja yang baik di antara semua karyawan.

e. Kecakapan

Karyawan itu cakap, kreatif, dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatan tersebut dengan baik. Dia bisa bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tanpa mendapat bimbingan yang terus-menerus dari atasannya.

f. Loyalitas

Karyawan harus loyal dalam membela perusahaan atau korps dari tindakan yang merugikan perusahaan atau korpsnya. Ini menunjukkan bahwa dia ikut berpartisipasi aktif terhadap perusahaan atau korpsnya.

g. Kepemimpinan

Dia harus mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaan. Dia harus menjadi panutan dan memperoleh *personality authority* yang tinggi dari para bawahannya.

h. Komunikatif

Karyawan itu dapat berkomunikasi secara efektif dan mampu menerima atau mempersepsi informasi dari atasan maupun bawahannya dengan baik, sehingga tidak terjadi kesalah pahaman.

i. Pendidikan

Karyawan harus telah memiliki ijazah dari pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatan.

#### **2.2.4 Indikator Promosi Jabatan**

Pada penelitian yang dilakukan oleh Munadiah, dkk (2015) promosi jabatan dapat diuraikan dengan indikator sebagai berikut:

1. Pengalaman  
merupakan promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja pegawai.
2. Spesialisasi pendidikan  
merupakan keahlian yang dimiliki oleh seorang pegawai sehingga dapat lebih mudah melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.
3. Loyalitas  
kerja yang tinggi diharapkan antara lain tanggung jawab yang lebih besar.
4. Prestasi kerja  
pegawai yang memenuhi salah satu syarat untuk dipromosikan ke jenjang jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya.

## **2.3 Kepuasan Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Hendra (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyokong atau tidak pada diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Rizky Andini (2013) mengemukakan kepuasan kerja adalah rasa kepuasan yang dimiliki oleh seseorang terhadap kegiatan yang dilakukannya di perusahaan. Namun kepuasan seseorang tidak hanya dapat diukur dari tugas yang dilakukannya tetapi dapat juga dari lingkungan kerja, imbalan yang diterima, kerjasama antar rekan kerja dan lain sebagainya.

Sedangkan menurut Abraham (2015) menyatakan kepuasan kerja adalah dikatakan bahwa kepuasan kerja menyebabkan peningkatan prestasi kerja sehingga karyawan yang puas akan lebih produktif, dapat pula kepuasan kerja disebabkan oleh adanya prestasi kerja sehingga karyawan yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan dan selain itu terdapat juga muncul hubungan timbal balik yang menunjukkan tidak adanya arah atau hubungan yang spesifik. Sedangkan menurut Hasibuan (2013, p.202) mengemukakan

bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan kata lain, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Menurut beberapa definisi tentang kepuasan kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap dimana apa yang diperoleh dari pekerjaannya sesuai dengan yang diharapkan dari pekerjaan.

### **2.3.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja**

Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja menurut Hasibuan (2013, p.203) sebagai berikut:

- a. Balas jasa yang adil dan layak
- b. Penempatan yang tepat sesuai keahlian
- c. Berat ringannya pekerjaan
- d. Suasana dan lingkungan pekerjaan
- e. Peralatan yang menjang pelaksanaan pekerjaan
- f. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
- g. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

### 2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Pada penelitian yang dilakukan oleh Uzzah Roni (2016), kepuasan kerja diukur dengan indikator sebagai berikut:

1. Gaji
2. Rekan kerja
3. Prestasi kerja
4. Pekerjaan itu sendiri dan
5. Kesempatan promosi.

### 2.4 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 penelitian terdahulu**

No	Nama / Tahun	Judul	Hasil penelitian
1.	Made Bayu Indra Nugraha, Ida Bagus Ketut Surya/ 2016	Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Indonesia Wilayah Bali Selatan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. TELKOM wilayah Bali Selatan</li> <li>2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.TELKOM wilayah Bali Selatan</li> <li>3. Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan</li> </ol>

			kerja karyawan PT. TELKOM wilayah Bali Selatan
2.	Eka Gorby Setia Jaya/ 2015	Pengaruh Promosi Jabatan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Agen PT. Asuransi Jiwasraya Magelang Branch Office	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Diketahui adanya pengaruh positif promosi jabatan terhadap kepuasan kerja agen</li> <li>2. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</li> <li>3. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa promosi jabatan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</li> </ol>
3.	Yusron Rozzaid, Toni Herlambang dan Anggun Meyrista Devi/ 2015	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Nusapro	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengujian hipotesis satu diterima karena menunjukkan bahwa kompensasi (X1) dan motivasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y)</li> </ol>

		Telemedia Persada Cabang Banyuwangi	berpengaruh secara parsial. 2. Pengujian hipotesis dua diterima karena menunjukkan bahwa kompensasi (X1) dan motivasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) berpengaruh secara simultan atau bersama-sama
--	--	---	---

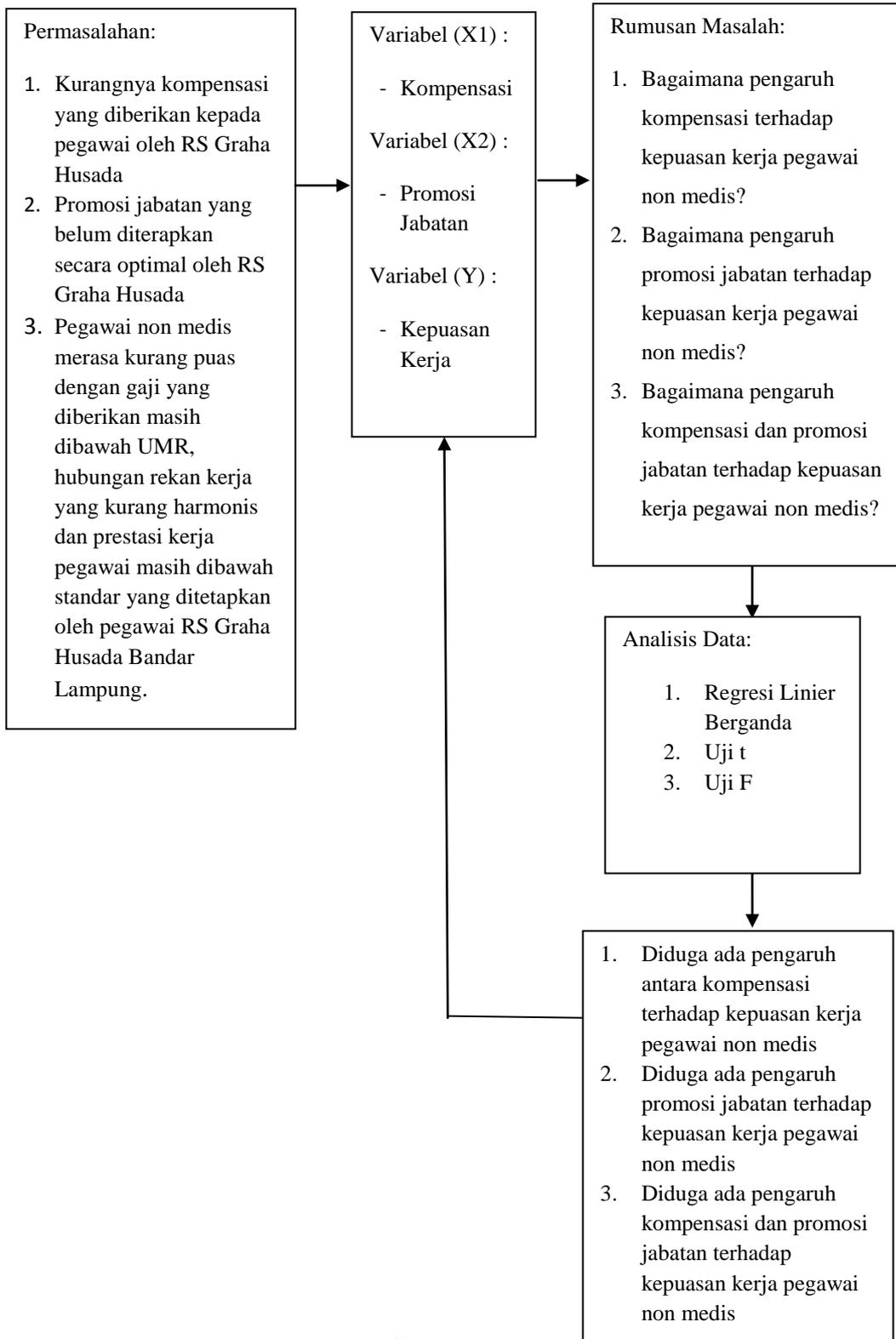
Pada penelitian terdahulu menunjukkan penelitian Made Bayu Indra Nugraha, Ida Bagus Ketut Surya (2016) yang berjudul Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan sampel 74 orang dan menggunakan Analisis Regresi berganda, dan hasil regresi adalah 0,209 yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan nilai sebesar 0,329, Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja nilai sebesar 0,490.

Pada penelitian Eka Gorby Setia Jaya (2015) yang berjudul Pengaruh Promosi Jabatan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, dengan sampel 97 orang dan menggunakan Analisis Regresi berganda, dan hasil regresi adalah 0,232 yang menunjukkan bahwa variabel bahwa promosi jabatan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pada penelitian Yusron Rozzaid, Toni Herlambang dan Anggun Meyrista Devi (2015) yang berjudul Pengaruh Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, dengan

sampel 31 orang dan menggunakan Analisis Regresi berganda, dan hasil regresi adalah 0,511 yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

## **2.5 Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan teori-teori yang telah dideskripsikan tersebut, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antara variabel yang diteliti (Sugiyono 2013, p.89). sebagai berikut:



**Gambar 2.2**

**Kerangka Pemikiran**

## 2.6 Hipotesis

Sugiyono (2015) hipotesis memuat pernyataan singkat yang disimpulkan dari landasan teori, tinjauan pustaka dan tujuan penelitian serta merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang dihadapi. Oleh karena itu hipotesis merupakan pernyataan yang masi harus dibuktikan kebenarannya secara empiris. Penelitian yang merumuskan hipotesis adalah penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Sesuai dengan variabel–variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah :

### **Pengaruh Kompensasi Pada Kepuasan Kerja Pegawai.**

Menurut Natalia (2015) bahwa kompensasi adalah suatu hal yang penting bagi pegawai, karena dengan adanya kompensasi dari perusahaan membuat pegawai semakin termotivasi dalam bekerja. Beberapa telaah empirik yang telah dilakukan, ditemukan adanya hubungan yang positif antara Kompensasi dan Kepuasan Kerja. Penelitian yang dilakukan Made Bayu Indra Nugraha dan Ida Bagus Ketut Surya (2016), tentang kompensasi, lingkungan kerja, promosi jabatan dan kepuasan kerja, hasil penelitian ini menyatakan kompensasi berpengaruh secara dominan dan mampu mempengaruhi secara signifikan dan kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan temuan dari penelitian-penelitian tersebut dapat dikemukakan bahwa kompensasi memiliki korelasi yang erat dengan kepuasan kerja. Oleh karena itu perlu di uji apakah kompensasi memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H1: Kompensasi memengaruhi terhadap Kepuasan Kerja pegawai.**

### **Pengaruh Promosi Jabatan Pada Kepuasan Kerja**

Hubungan positif antara promosi jabatan terhadap kepuasan kerja telah dibuktikan dengan adanya beberapa penelitian Rizky Andini (2013) dan Danu (2012). Menurut Rizky Andini (2013) mengemukakan bahwa promosi jabatan adalah Setiap orang menginginkan dan mengharapkan promosi karena promosi dipandang sebagai pembuktian akan hasil pekerjaannya selama ini

terhadap perusahaan atau atasan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya. Sedangkan menurut Danu (2012) menyatakan bahwa Promosi merupakan bukti pengakuan atas prestasi karyawan, seseorang yang di promosikan akan dianggap memiliki prestasi yang baik dalam pekerjaannya.. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan adalah merupakan bukti pengakuan atas prestasi pegawai, untuk dipromosikan menduduki jabatan yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya. Oleh karena itu perlu perlu di uji apakah promosi jabatan memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H2: Promosi Jabatan memengaruhi terhadap Kepuasan Kerja pegawai.**

### **Pengaruh Kompensasi dan Promosi Jabatan pada Kepuasan Kerja Pegawai**

Hubungan antara Kompensasi dan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja telah banyak dilakukan, beberapa peneliti yaitu Chairul Faidzin (2012), dan Luh Putu Darmika Yani, Gede Putu Agus Jana Susila, I Wayan Bagia (2016) menyatakan bahwa Kompensasi dan Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan temuan dari penelitian-penelitian tersebut dapat dikemukakan bahwa Kompensasi dan Promosi Jabatan memiliki korelasi yang erat dengan Kepuasan Kerja pegawai. Oleh karena itu perlu di uji apakah Kompensasi dan Promosi Jabatan memberikan pengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H3 : Kompensasi dan Promosi Jabatan memengaruhi Kepuasan Kerja.**