

## Pengaruh Insentif, Promosi Jabatan Dan Profesionalisme Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Murex Dive Resort

*Effect Of Incentives, Job Promotions And Professionalism On Employee Job  
Satisfaction At Murex Dive Resort*

Rinny Binanggal<sup>1</sup>, Bernhard Tewal<sup>2</sup>, dan Agus S. Soegoto<sup>3,\*</sup>

<sup>1,2,3</sup>Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

[rinnigreic@gmail.com](mailto:rinnigreic@gmail.com); [bernhardtewal@unsrat.ac.id](mailto:bernhardtewal@unsrat.ac.id); [supandi@unsrat.ac.id](mailto:supandi@unsrat.ac.id)

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif, promosi jabatan dan profesionalisme terhadap kepuasan kerja karyawan pada *Murex Dive Resort*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, sampel dalam penelitian ini berjumlah 55 responden yang di ambil dengan cara *purposive sampling* pada karyawan Murex Dive Resort. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diolah menggunakan aplikasi *SmartPLS* Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan, Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan Murex Dive Resort. Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Murex Dive Resort. Profesionalisme berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Murex Dive Resort.

**Kata kunci:** Insentif, Promosi Jabatan, Profesionalisme, Kepuasan Kerja

**Abstract:** *This research aims to determine the effect of incentives, promotions and professionalism on employe job satisfaction at Murex Dive Resort, use the quantitative methods the sample in this research is 55 respondents taken by purposive sampling. Data was collected using a questionnaire with the SmartPLS application. Based on the research result obtained, incentives have a positive and significant on Murex Dive Resort employe satisfaction. Job Promotion have a have a positive and significant on Murex Dive Resort employe satisfaction. Profesionalism a have a positive and insignificant on Murex Dive Resort employe satisfaction.*

**Keyword :** *Incentives, Promotion, Professionalism, Job Satisfaction*

### PENDAHULUAN

Pariwisata merupakan suatu bidang usaha yang menyediakan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan yang berkaitan dengan kegiatan rekreasi dan liburan. Banyak industri pariwisata yang berkembang di Sulawesi Utara, salah satunya adalah industri dalam bidang perhotelan atau akomodasi, industri perhotelan merupakan salah satu contoh industri yang sedang mengalami perkembang pesat, industri ini juga berhubungan dengan produk dan jasa. Hotel memiliki hubungan erat dengan sektor pariwisata karena hotel merupakan sarana tempat tinggal sementara untuk para wisatawan yang datang berkunjung ke suatu daerah. Industri perhotelan adalah contoh bisnis yang berkembang pesat, industri ini bergerak dalam produk dan pelayanan jasa.

Di dalam hotel terdapat kumpulan karyawan yang bekerja menjalankan dan mengelola hotel tersebut. Kumpulan karyawan yang merupakan aset dari hotel juga bisa menjadi keunggulan kompetitif yang dimiliki hotel ketika perusahaan memiliki karyawan yang sangat berkompeten di bidang pekerjaannya dan bisa menyaingi sumber daya manusia lain yang dimiliki hotel competitor. Setiap hotel menginginkan kelancaran, mendapat *feedback* yang baik dari para tamu dan melakukan pelayanan optimal dalam setiap kegiatan yang dilakukan karyawannya, dan semuanya harus sesuai dengan target atau tujuan hotel yang telah ditetapkan dari awal. Maka dari itu, kepuasan kerja karyawan haruslah diperhatikan, tetapi untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan bukanlah sesuatu hal yang mudah. Jika organisasi dapat mengelola dengan baik para karyawannya, kemungkinan besar akan tercapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan dengan hasil yang sangat memuaskan. Perusahaan dapat mencapai tujuannya apabila memiliki karyawan yang kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja karyawan yang

tinggi dianggap dapat menguntungkan organisasi dan karyawannya, dimana kepuasan kerja merupakan kebutuhan setiap orang yang ingin dicapainya dalam melakukan sebuah pekerjaan.

**Tabel 1.1**  
**Data Responden Karyawan Pada Murex Dive Resort Tahun 2023**

No	Bagian	Jumlah Karyawan (orang)
1	<i>Maintenance/ Engineering</i>	5
2	<i>Sales Internasional</i>	4
3	<i>Sales Lokal</i>	2
4	<i>Accounting</i>	12
5	<i>Front Office</i>	7
6	HRD	3
7	<i>Food &amp; Beverage</i>	12
8	<i>Security</i>	5
9	<i>Housekeeping</i>	5
<b>Total</b>		<b>55</b>

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Murex adalah salah satu hotel atau penginapan yang ada di Sulawesi Utara, lebih tepatnya di desa Kalasey. Selain menawarkan akomodasi, Murex Dive Resort juga merupakan pelopor diving dan snorkeling di Sulawesi Utara. Murex Dive Resort juga menyediakan aktivitas lainya seperti makan malam, perayaan pesta, dan kolam renang. Fenomena yang mengindikasikan penurunan kepuasan kerja karyawan pada Murex Dive Resort, antara lain; gaji yang tidak sesuai dengan jabatan, kurangnya pemberian insentif, lamanya durasi kenaikan status dari pekerja harian (*daily worker*) ke staff kontrak, serta pemberian tugas dan tanggung jawab yang tidak sesuai kompetensi karyawan, yang sering dilupakan tentang salah satu faktor yang akan mempengaruhi kinerja karyawan dan akan berdampak pada kualitas pelayanan, yaitu tentang kepuasan karyawan tersebut. Ketika karyawan merasakan adanya kepuasan kerja akan memberikan keuntungan baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan yang bersangkutan. Karyawan yang puas akan pekerjaannya akan setia pada perusahaan, melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan ekspresi wajah yang bahagia saat bekerja.

## TUJUAN PENELITIAN

1. Apakah Insentif berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada Murex Dive Resort?
2. Apakah Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada Murex Dive Resort?
3. Apakah Profesionalisme berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada Murex Dive Resort?

## Manajemen Sumber Daya Manusia

Sutrisno (2017) menyatakan, MSDM merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Widodo (2017) juga mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan sumber daya manusia, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimasikan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi di mana sumber daya manusia itu berada.

## Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam suatu pekerjaan. Prayogo (2019) Kepuasan Kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan serta mencintai pekerjaannya. Kepuasan Kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, dan kedisiplinan karyawan dapat meningkat.

Indikator Kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2017), adalah sebagai berikut; Pekerjaan itu sendiri, Gaji saat ini, Kesempatan Promosi, Pimpinan

### **Insentif**

Menurut (Meiditami & Sunuharyo, 2018) insentif adalah pemberian uang atau bonus yang diterima selain gaji termaksud suatu apresiasi kepada karyawan yang berprestasi dalam kerja dan kontribusi terhadap karyawan. Mangkunegara dalam Ruslan et al (2020) menyatakan pengertian insentif adalah suatu bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi sebagai pengakuan prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi. Indikator insentif menurut Hasibuan dalam Ayu & Sinaulan (2018), Insentif Material (Finansial), Insentif Non Material, Insentif Sosial.

### **Promosi Jabatan**

Menurut Hasibuan (2017) promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar. Rivai dan Sagala dalam Priansa (2016), menyatakan bahwa promosi jabatan terjadi apabila karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggungjawab, dan atau levelnya. Indikator dari promosi jabatan adalah sebagai berikut; Prestasi Kerja, Kecakapan, Loyalitas, Disiplin.

### **Profesionalisme**

Menurut Edo, Christian, dan Aji (2017), Profesionalisme merupakan suatu kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Bayuaji (2017), Profesionalisme merupakan sebuah sikap kerja profesional yang tiada lain adalah perilaku karyawan yang mengacu pada kecakapan, keahlian, dan disiplin dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi yang mendasari tindakan atau aktifitas seseorang yang merupakan sikap dalam menekuni pekerjaan sesuai dengan bidang keahliannya yang dikuasai dengan melaksanakan aturan-aturan kode etik profesi yang berlaku dalam hubungannya dengan masyarakat untuk menghasilkan kerja yang terbaik". Indikator Profesionalisme menurut Sedarmayanti (dalam Fitri Wirjayanti, 2014) ialah Kompetensi, Efektivitas, Efisiensi, Tanggung Jawab.

### **Penelitian Terdahulu**

Penelitian Edward Efendi Silalahi, Ester Rosalina (2023). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah insentif dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BFI Finance Indonesia Tbk Cabang Sunter. Jenis penelitian ini merupakan sebuah penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan populasi yaitu sebesar 74 responden karyawan yang ada di PT. BFI Finance Indonesia Tbk cabang Sunter. Teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan teknik Sampling Jenuh. Berdasarkan hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa insentif dan pengembangan karir secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BFI Finance Indonesia Tbk. Cabang Sunter.

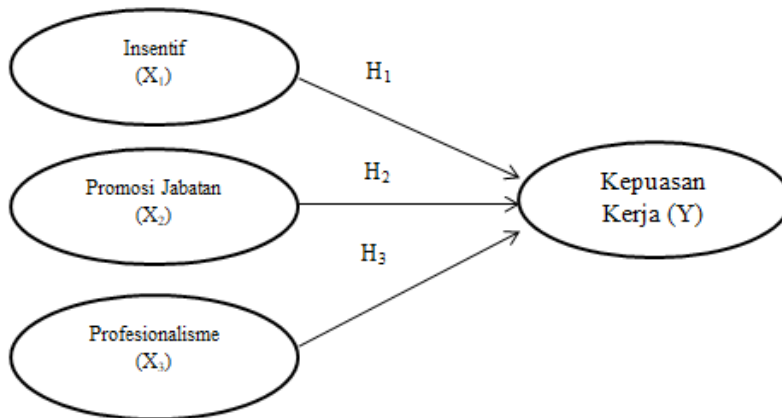
Penelitian Damayant, Silviana and Harini, Sri (2021). Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perwita Margasakti. Populasi yang digunakan adalah karyawan perusahaan yang secara keseluruhan berjumlah 79 orang karyawan menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan promosi jabatan dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kompensasi juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian Yosevine Girlbert Silalahi (2014). Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh variabel profesionalisme dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Jumlah sampel yang ditetapkan sejumlah 53 responden dengan menggunakan bantuan program SPSS. Hasil pengujian terhadap hipotesis, menunjukkan bahwa variabel profesionalisme berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian Nani Pariani (2022). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh insentif dan lingkungan kerja pada pekerjaan karyawan kepuasan di Mona Plaza Hotel Pekanbaru. Sampel penelitian ini diambil sebanyak 31 responden dan teknik yang digunakan adalah sensus. Data yang diperoleh dari hasil kuesioner kemudian diolah dan kemudian diuji secara statistik melalui program SPSS. Dari hasil pengujian yang dilakukan, terlihat bahwa pemberian insentif dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pekerjaan karyawan kepuasan di Mona Plaza Hotel Pekanbaru.

### Kerangka Berpikir

Gambar 1. Kerangka Pikir



### Hipotesis Penelitian

- H1: Diduga Insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Murex Dive Resort.
- H2: Diduga promosi jabatan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Murex Dive Resort.
- H3: Diduga profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Murex Dive Resort.

### METODE PENELITIAN

#### Pendekatan Penelitian

Pendekatan Penelitian ini menggunakan Metode Kuantitatif untuk mencari hubungan antara variable x dan y, yaitu hubungan antara Insentif. Menurut Sugiyono (2018) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

#### Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Sampling

Populasi menurut Sugiyono (2017) adalah wilayah general yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan dari peneliti untuk dipelajari dan selanjutnya ditarik kesimpulannya. Menurut Sugiyono, (2017) sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi adalah bagian dari jumlah ciri-ciri yang dimiliki oleh populasi. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 55 responden yang di ambil dari sebagian karyawan pada Murex Dive Resort.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Sugiyono (2018) Purposive Sampling adalah pengambilan sampel dengan menggunakan beberapa pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan diteliti.

#### Data dan Sumber Data

Ada dua jenis data dalam penelitian ini, yaitu data drimer merupakan data yang dari responden dengan menjalankan kuesioner kepada karyawan di Murex Dive Resort, dan data sekunder yang diperoleh dari hasil publikasi dari Murex Dive Resort.

**Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam dalam penelitian ini adalah metode kuesioner. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya Sugiyono (2017). Kuesioner dapat berupa pernyataan-pernyataan kepada responden secara langsung pada karyawan pada Murex Dive Resort.

**Teknik Analisi Data**

Analisis data dilakukan dengan metode *Partial Least Square* menggunakan *software* SmartPLS 4.0. PLS ini adalah data tidak harus berdistribusi normal multivariate dan ukuran sampel tidak harus besar. Evaluasi pengukuran dibagi menjadi 2 yaitu evaluasi pengukuran (*Outer Model*) dan evaluasi model struktural (*Inner Model*).

**Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan thitung dengan ttabel. Perbandingan thitung dan ttabel digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar variabel. Nilai koefisien *path* menunjukkan tingkat signifikan dalam pengujian hipotesis. Skor koefisien *path* yang ditunjukan dengan nilai t-statistik harus diatas 1,96 untuk hipotesis dua sisi (*two tailed*) dan diatas 1,64 untuk hipotesis satu sisi (*one tailed*). Untuk pengujian hipotesis  $\alpha = 5\%$ . Untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan nilai statistik, maka untuk  $\alpha = 5\%$ . Nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96 (*two tailed*); sehingga kriteria penerimaan atau penolakan hipotesa adalah  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak ketika t- statistik > 1,96.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil**

**Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)**

Evaluasi ini digunakan untuk menguji validitas dan reabilitas data dengan menggunakan beberapa tahap pengujian meliputi *convergent validity*, *discriminant validity* and *composite reliability*. Dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu: insentif, promosi jabatan, profesionalisme dan kepuasan kerja.

***Convergent Validity***

Pengujian ini dilihat berdasarkan nilai loading faktor pada setiap variabel dengan korelasi nilai > 0,7. Hasil nilai dapat dilihat berdasarkan hasil pengujian *Outer Loading* pada pengukuran *PLS-SEM Alogorithm*. Berikut merupakan hasil uji *convergent validity*.

**Tabel 1. *Convergent Validity (Outer Loading)***

Variabel	Kode Indikator	Pernyataan Indikator	<i>Outer Loadings</i>	Keterangan
Insentif (X1)/ INS	INS1	Insentif yang saya dapatkan dalam bentuk uang sesuai dengan hasil pekerjaan saya	0.774	Valid
	INS2	Insentif dalam bentuk penghargaan akan menunjang hasil pekerjaan saya	0.724	Valid
	INS3	Keadaan hubungan dengan rekan kerja dapat meningkatkan hasil kerja saya	0.896	Valid
Promosi Jabatan (X2)/ PJ	PJ1	Saya memiliki prestasi yang bagus dalam bekerja	0.852	Valid
	PJ2	Saya memiliki kecakapan dalam bekerja	0.764	Valid

Profesionalisme (X3)/ PRO	PJ3	Saya memiliki loyalitas yang tinggi dalam bekerja	0.869	Valid
	PJ4	Saya memiliki sifat disiplin dalam bekerja	0.778	Valid
	PRO1	Saya memiliki kompetensi yang baik dalam bekerja	0.901	Valid
	PRO2	Saya selalu melakukan pekerjaan saya secara efektif dalam mencapai hasil kerja saya	0.816	Valid
	PRO3	Saya selalu bekerja dengan efisien dalam hal waktu dan tenaga saya	0.900	Valid
	PRO4	Saya selalu bertanggung jawab dengan pekerjaan saya	0.747	Valid
Kepuasan Kerja (Y)/ KK	KK1	Saya senang dengan pekerjaan saya sendiri karena sesuai dengan kompetensi saya	0.843	Valid
	KK2	Gaji saat ini yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan saya	0.842	Valid
	KK3	Saya merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan	0.826	Valid
	KK4	Saya senang dengan pimpinan yang dapat memberikan dukungan kepada karyawan	0.861	Valid
	KK5	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis satu dengan yang lainnya	0.850	Valid

Sumber ; Output SmartPLS, diolah peneliti 2023

Berdasarkan tabel 1. menunjukkan hasil loading faktor setiap variabel insentif, promosi jabatan, profesionalisme dan kepuasan kerja memiliki > 0,7. Nilai convergent validity dapat digunakan pada penelitian karena menunjukkan hasil nilai validitas yang baik.

### Discriminan Validity

Pengujian ini dapat diketahui dengan membandingkan hasil nilai *cross loading*. Konstruk dinyatakan valid apabila jika suatu konstruk yang berkorelasi memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi indikator terhadap konstruk lainnya.

Tabel 2. Discriminan Validity (cross loading)

Variabel	Insentif (X1)	Promosi Jabatan (X2)	Profesionalisme (X3)	Kepuasan Kerja (Y)
INS1	<b>0,774</b>	0,364	0,253	0,400
INS2	<b>0,724</b>	0,257	0,156	0,347
INS3	<b>0,896</b>	0,824	0,625	0,865
PJ1	0,671	<b>0,852</b>	0,738	0,749
PJ2	0,542	<b>0,764</b>	0,545	0,633
PJ3	0,529	<b>0,869</b>	0,750	0,685
PJ4	0,567	<b>0,778</b>	0,596	0,705
PRO1	0,572	0,747	<b>0,901</b>	0,660
PRO2	0,289	0,636	<b>0,816</b>	0,544
PRO3	0,591	0,788	<b>0,900</b>	0,646
PRO4	0,239	0,524	<b>0,747</b>	0,483
KK1	0,856	0,787	0,588	<b>0,843</b>
KK2	0,619	0,598	0,565	<b>0,842</b>

KK3	0,500	0,755	0,637	<b>0,826</b>
KK4	0,678	0,658	0,592	<b>0,861</b>
KK5	0,555	0,769	0,565	<b>0,850</b>

Sumber: Output SmartPLS, diolah peneliti 2023

Berdasarkan tabel 2. menunjukkan bahwa korelasi tiap indikator terhadap masing-masing variabel lebih tinggi dari pada variabel lain. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian memiliki validitas deskriminan yang tinggi.

**AVE (Average Variant Extracted)**

Discriminan validity juga dapat diketahui melalui nilai AVE, apabila nilai AVE konstruk > 0,5 maka variabel tersebut dianggap memiliki discriminant validity yang baik.

**Tabel 3. AVE (Average Variant Extracted)**

Variabel	AVE	Kriteria	Keterangan
Insentif (X1)	0,642	> 0,5	Valid
Promosi Jabatan (X2)	0,713	> 0,5	Valid
Profesionalisme (X3)	0,711	> 0,5	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	0,668	> 0,5	Valid

Sumber: Output SmartPLS, diolah peneliti 2023

**Composite Reability**

Nilai reabilitas dapat dilihat melalui jika Cronboach's alpha > 0,6 dan Composite Reability > 0,8, maka instrument penelitian memiliki tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi.

**Tabel 4. Composite Reability**

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)	Keterangan
(X1)	0,760	0,979	0,842	0,642	Reliabel
(X2)	0,900	0,905	0,926	0,713	Reliabel
(X3)	0,864	0,881	0,907	0,711	Reliabel
(Y)	0,833	0,837	0,889	0,668	Reliabel

Sumber: Output SmartPLS, diolah peneliti 2023

Tabel 4. Menunjukkan nilai Cronbach Alpha secara keseluruhan variabel > 0,6 sehingga dapat dinyatakan bahwa instrument penelitian layak digunakan karena memiliki tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi. Hal ini juga dapat dilihat dari nilai Compisite Reability secara keseluruhan variabel > 0,8 yang menunjukkan bahwa model penelitian memiliki reabilitas yang baik. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan variabel penelitian ini memiliki reabilitas yang baik.

**Evaluasi Model Struktural (Inner Model)**

Inner Model digunakan untuk menguji pengaruh dan hubungan antar konstruk, yaitu hubungan variabel independen terhadap variabel dependen melalui beberapa tahapan, berikut tahapan pengujian analisis model struktural.

**R-Square**

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen yaitu insentif (X1), promosi jabatan (X2) dan profesionalisme (X3) terhadap variabel dependen kepuasan kerja (Y). R-square digunakan untuk mengukur kekuatan prediksi dari model struktural. Semakin tingi nilai R-square maka semakin baik model prediksi dari model penelitian yang dilakukan.

**Tabel 5. Nilai R-square**

Variabel	R-square	R-square adjusted
Kepuasan Kerja (Y)	0,781	0,768

Sumber: Output SmartPLS, diolah peneliti 2023

Tabel 5. menunjukkan nilai R-square unuk variabel kepuasan kerja memiliki nilai 0,781 atau 78,1%. Hasil ini menyatakan bahwa 78,1% variabel kepuasan kerja di pengaruhi oleh insentif, promosi jabatan dan profesionalisme, sedangkan sisanya sebesar 21,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

**Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan thitung dengan ttabel. Nilai thitung diperoleh dari hasil bootstrapping dengan software Smart PLS.Path Coefficients digunakan untuk melihat kekuatan serta untuk menguji hipotesis. Dilakukan dengan metode bootstrapping dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Selanjutnya penilaian tingkat signifikansi didasarkan pada nilai probabilitas (P-values) harus <0,05 atau nilai t statistic > 1,96.

**Path Coefficient**

Nilai koefisien path menunjukkan tingkat signifikan dalam pengujian hipotesis. Path Coefficient digunakan untuk menguji hipotesis penelitian untuk melihat hasil nilai pengaruh langsung dapat diketahui melalui hasil pengukuran path coefficient.

**Tabel 6. Path Coefficient**

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
Insentif → Kepuasan Kerja	0,344	0,347	0,116	2,955	0,002
Promosi Jabatan → Kepuasan Kerja	0,540	0,550	0,206	2,625	0,004
Profesionalis -me → Kepuasan Kerja	0,082	0,072	0,203	0,405	0,686

Sumber :Output SmartPLS, diolah peneliti 2023

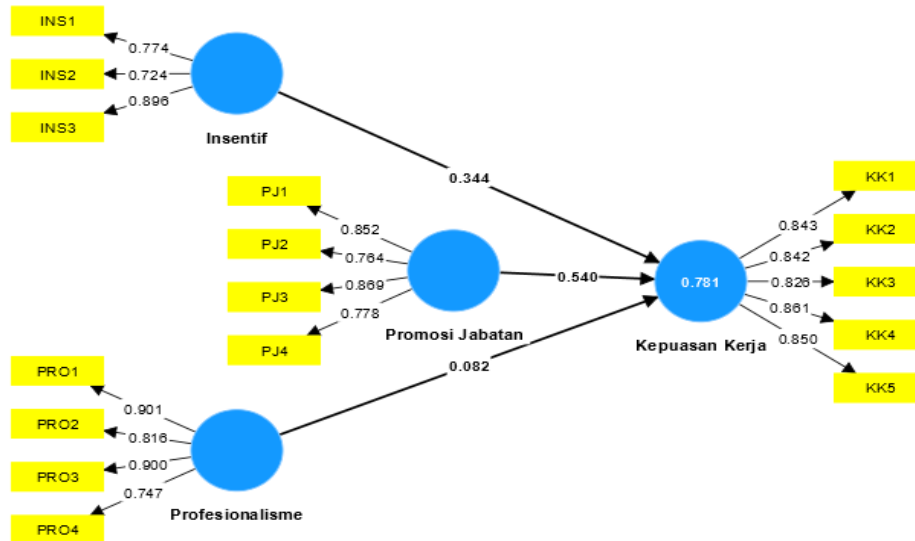
Berdasarkan Tabel 6. Dapat dilihat hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh insentif (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y), ditunjukkan oleh nilai original sample pada tabel 4.10 sebesar 0,344. Hasil menyatakan bahwa insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja, selanjutnya dilihat pada nilai t hitung = 2,955 > t tabel = 1.96 dan P value = 0,002 < 0,05; sehingga dapat dikatakan bahwa insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Jadi hipotesis 1 (H<sub>1</sub>) yang menyatakan diduga insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Murex Dive Resort diterima atau terbukti.
2. Pengaruh promosi jabatan (X2) terhadap Kepuasan Karyawan (Y), ditunjukan oleh nilai original sample pada tabel 4.10 sebesar 0,540. Hasil menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, selanjutnya dilihat pada nilai t hitung = 2,625 > t tabel 1.96 dan P value = 0,004 < 0,05; sehingga dapat dikatakan bahwa promosi jabatan insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Jadi hipotesis 2 (H<sub>2</sub>) yang menyatakan diduga promosi jabatan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Murex Dive Resort diterima atau terbukti.



3. Pengaruh profesionalisme (X3) terhadap Kepuasan Karyawan (Y), ditunjukkan oleh nilai original sample pada tabel 4.10 sebesar 0,082. Hasil menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, selanjutnya dilihat pada nilai  $t$  hitung = 0,405 <  $t$  tabel 1.96 dan  $P$  value = 0,343 < 0,05; sehingga dapat dikatakan bahwa profesionalisme berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Jadi hipotesis 3 ( $H_3$ ) yang menyatakan diduga profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Murex Dive Resort ditolak atau tidak terbukti.

**Gambar 2. Skema Model Partial Least Square**



Sumber: Output SmartPLS 4.0 (2023)

## Pembahasan

### Pengaruh Insentif terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan *SmartPLS* 0.4 pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan pada Murex Dive Resort dapat disimpulkan bahwa insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil *output SmartPLS* nilai  $t$  hitung = 2,955 >  $t$  tabel = 1.96 dan  $P$  value = 0,002 < 0,05, sehingga  $H_1$  diterima.

Hasil ini searah dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Klasri Asrika Fitri, Muhammad Yusuf (2022), yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan Sicepat Ekspres Bima.

Hal ini menunjukkan bahwa insentif dapat menumbuhkan rasa kepuasan kerja dari karyawan, ketika karyawan menerima insentif yang sesuai dengan hasil capaian kerja mereka maka kinerja karyawan akan meningkat sehingga dapat tercapainya kepuasan kerja dari karyawan tersebut. Sebaiknya perusahaan memberikan lebih banyak insentif dalam bentuk penghargaan pada karyawan yang telah mencapai hasil kerja dalam menunjang kepuasan kerja karyawan.

### Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan *SmartPLS* 0.4 pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Murex Dive Resort dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil *output SmartPLS* nilai  $t$  hitung = 2,625 >  $t$  tabel 1.96 dan  $P$  value = 0,004 < 0,05, sehingga  $H_2$  diterima.

Hasil ini searah dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Derajat, Muhamad gian (2020) bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (suatu penelitian pada karyawan bagian produksi CV. Al-Zidan Tasikmalaya) baik secara silmutan maupun parsial.

Hal ini menunjukkan promosi jabatan menjadi salah satu hal yang mempengaruhi kepuasan kerja

karyawan, dengan adanya kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan karyawan akan berusaha sebaik mungkin dalam meningkatkan kinerja mereka sehingga mendapatkan kesempatan untuk mendapat promosi ke jabatan yang lebih tinggi. Sebaiknya para atasan lebih memperhatikan karyawan yang berstatus pekerja harian (*daily worker*) agar bisa diangkat menjadi staff kontrak karena melihat dari banyaknya masa kerja dan pengalaman yang mungkin sudah saatnya untuk menjadi karyawan tetap dan juga kepada karyawan tetap diharapkan agar promosi jabatan dilakukan secara transparan.

### **Pengaruh Profesionalisme terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan *SmartPLS* 0.4 pengaruh profesionalisme terhadap kepuasan kerja karyawan pada Murex Dive Resort dapat disimpulkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dilihat pada nilai  $t$  hitung =  $0,405 < t$  tabel  $1.96$  dan  $P$  value =  $0,343 < 0,05$ , sehingga  $H_3$  ditolak.

Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yosevine Girlbert Silalahi (2014), yang menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Tapi penelitian ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Wahyuni (2017) yang menyatakan bahwa profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.

Hal ini menunjukkan bahwa profesionalisme tidak mengambil peran penting dalam menunjang kepuasan kerja karyawan, karena berdasarkan nilai angket yang ada karyawan merasa kurang memiliki kompetensi dan tidak bertanggung jawab sepenuhnya atas pekerjaan yang dilakukan, mereka merasa pekerjaan yang mereka lakukan kurang efektif dan efisien. Sebaiknya perusahaan melaksanakan pelatihan-pelatihan kerja kepada karyawan skill karyawan akan terus meningkat dengan harapan melalui pelatihan kerja tersebut karyawan bisa lebih mendalami tentang tugas dan pekerjaan mereka.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka kesimpulan dalam penelitian ini yaitu :

1. Insentif berpengaruh secara positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Murex Dive Resort.
2. Promosi Jabatan berpengaruh secara positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Murex Dive Resort.
3. Profesionalisme berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Murex Dive Resort.

### **Saran**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka saran yang disampaikan dalam penelitian ini yaitu :

1. Sebaiknya perusahaan memberikan lebih banyak insentif dalam bentuk penghargaan pada karyawan yang telah mencapai hasil kerja dalam menunjang kepuasan kerja karyawan.
2. Sebaiknya para atasan lebih memperhatikan karyawan yang berstatus pekerja harian (*daily worker*) agar bisa diangkat menjadi staff kontrak karena melihat dari banyaknya masa kerja dan pengalaman yang mungkin sudah saatnya untuk menjadi karyawan tetap dan juga kepada karyawan tetap diharapkan agar promosi jabatan dilakukan secara transparan.
3. Sebaiknya perusahaan melaksanakan pelatihan-pelatihan kerja kepada karyawan skill karyawan akan terus meningkat dengan harapan melalui pelatihan kerja tersebut karyawan bisa lebih mendalami tentang tugas dan pekerjaan mereka.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Afandi, P. (2018). *Teori, konsep dan indikator Manajemen Sumber Daya Manusia* ( 1sted.). Yogyakarta : Nusa Media.

Ayu, D. K., & Sinulan, J. H. (2018). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bintang Satoe Doae. *Jurnal Ekonomi*, 20(3), 373-383.

- Damayant, Silvana, Harini, Sri (2021). Pengaruh Promosi Jabatan dan Kompensasi terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Perwita Margasakti Jakarta. <http://repository.unida.ac.id/1138/>
- Fitri K. A, Yusuf M. Pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan. Vol 24, No 3. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUMEKONOMI/article/view/11437/2096>
- Wirjayanti, F. (2014). Analisis Profesionalisme Pegawai Dinas Sosial Kota Pekanbaru, Skripsi, Riau : Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.
- Gian M, Derajat (2020). Pengaruh Promosi Jabatan, insentif, dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja (suatu penelitian pada karyawan bagian produksi CV. al-zidan Tasikmalaya). <http://repositori.unsil.ac.id/5182/>
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi 4. Semarang; Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S,P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Magdalena B, Rulyati O (2019). Pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja melalui prestasi kerja sebagai variabel intervening pada karyawan tvri lampung. Vol. 05. No.02.
- Meiditami, R., & Sunuharyo (2018). Pengaruh Insentif terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan variabel mediator Motivasi Kerja.
- Murex Dive Resort-Manado Dive Resort. <https://murexresort.com/murex-manado-resort/>
- Oktoviana R (2023). Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Camat Kuantan Hilir Kabupaten Kuantan Singingi.
- Pariani N. Pengaruh Pemberian Insentif Dan Lingkungan Kerjaterhadap Kepuasan Kerja Karyawan Mona Plaza Hotel Pekanbaru . Vol 9.
- Prayogo (2019). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Human Resource Index (HRI).
- Rivai & Ella Sagala, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Ruslan (2020). Pengaruh Upah dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Milano Panai Tengah.
- Robbins, SP. & Judge, TA. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Silalahi . E.E, Rosalina E (2023). Pengaruh insentif dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pt. bfi finance indonesia tbk. cabang sunter. Vol. 2 No 5. <https://bajangjournal.com/index.php/Juremi/article/view/5331>
- Silalahi, Gilbert. Y, Darmastuti, Ismi (2014). Pengaruh Profesionalisme dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Studi Pada Rumah Sakit PT. Perkebunan Nusantara III Sei Dadap) <https://onesearch.id/Record/IOS2852.43365>.
- Sutrisno (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kencana
- Wahyuni S (2017). Pengaruh Profesionalisme dan MOTivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Auditor.

[https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/26723/2/T1\\_232013037\\_Isi.pdf](https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/26723/2/T1_232013037_Isi.pdf)

Widiantari N.K, Sujana N (2022). Pengaruh Promosi Jabatan dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Berliando Mitra Abadi di Denpasar. Volume 10, Number 2. [file:///C:/Users/ASUS/Downloads/4\\_35030\\_Ni+Kadek+Widiantari+249-255.pdf](file:///C:/Users/ASUS/Downloads/4_35030_Ni+Kadek+Widiantari+249-255.pdf)

Widodo (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar