

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Penelitian

4.1.1 Sejarah Objek Penelitian PT. Bintang Sukses Energi

PT. Bintang Sukses Energi adalah sebuah perusahaan kontraktor pertambangan batu bara yang berdiri sejak tahun 2014 dan berkembang secara pesat di Indonesia. Saat ini, kami berkantor pusat di Tangerang Selatan. Komitmen kami dalam menyediakan jasa pertambangan yaitu dengan memberikan kualitas layanan yang baik dan prima kepada setiap mitra kerja maupun pelanggan dengan tingkat kesiapan dan ketersediaan peralatan yang tinggi, profesionalisme sumber daya manusia yang mendukung serta pencapaian target secara tepat waktu.

4.2 Visi Misi

4.2.1 Visi

Menjadi layanan pertambangan yang unggul dengan perencanaan, teknologi, dan tenaga kerja yang berkualitas.

4.2.2 Misi

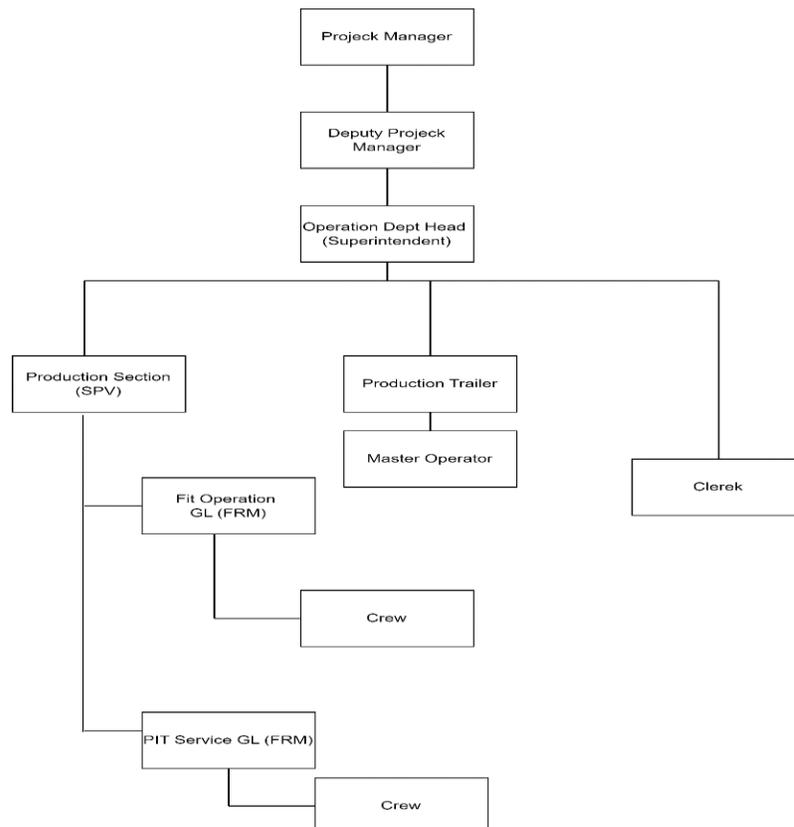
1. Menjawab kebutuhan pelanggan sesuai praktik dan perencanaan yang baik.
2. Menyediakan layanan terintegrasi yang dapat diandalkan melalui inovasi dan teknologi.
3. Menjaga pertumbuhan bisnis melalui efisiensi biaya.
4. Menyediakan tenaga kerja profesional yang terampil dan berpengalaman.
5. Bertanggung jawab terhadap kesejahteraan bangsa, terutama terkait lingkungan dan Masyarakat lokal.

4.3 Struktur Organisasi PT. Bintang Sukses Energi

Berikut gambar dibawah merupakan struktur organisasi PT. Bintang Sukses

Energi :

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Bintang Sukses Energi



Sumber: HRD PT. Bintang Sukses Energi

4.4 Analisis Data

4.4.1 Karakteristik Responden

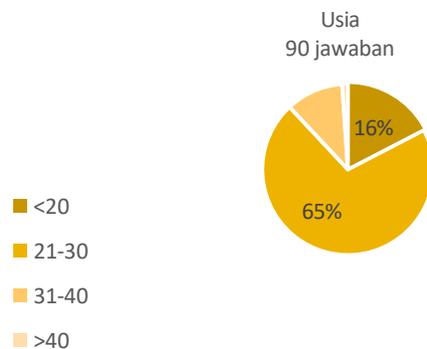
Penelitian ini menguraikan pengaruh prestasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Bintang Sukses Energi di wilayah Sumatra Selatan dengan promosi jabatan sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 90 (Sembilan puluh) responden karyawan yang berada di PT. Bintang Sukses Energi. Ketentuan responden dalam penelitian ini merupakan karyawan yang bekerja di PT. Bintang Sukses Energi dengan minimal rentang waktu bekerja adalah minimal selama 1 (satu)

tahun.

4.5 Profil Responden

4.5.1 Profil Responden Berdasarkan Usia

Responden dalam penelitian ini berjumlah 90 (Sembilan puluh) responden dengan kriteria untuk usia adalah usia yang termasuk dalam usia dengan pembagian usia mulai dari 20 tahun, 21-30 tahun, 31-40 tahun, 41 tahun. Berikut merupakan hasil profil responden penelitian ini berdasarkan usia:



Gambar 4. 2 Diagram Usia
Sumber: Data Peneliti (2024)

Berdasarkan gambar 4.2 di atas, 16% responden berusia <20 tahun, 65% responden berusia 21-30 tahun, 10% responden berusia 31-40 tahun, dan 1% responden berusia >41 tahun. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian responden yang mengisi kuesioner penelitian ini adalah yang berusia 21-30 tahun.

4.5.2 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kriteria untuk jenis kelamin dalam kuesioner penelitian ini dibagi menjadi 2 (dua), yaitu jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Berikut merupakan hasil profil responden penelitian ini berdasarkan jenis kelamin :

jenis kelamin 90 jawaban



Gambar 4. 3 Diagram jenis Kelamin

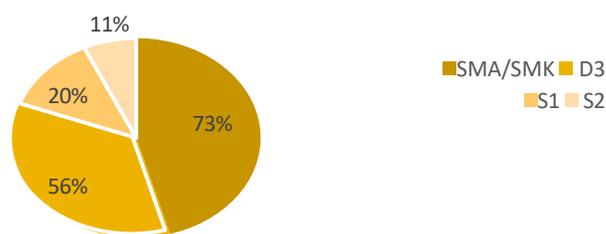
Sumber : Data Peneliti (2024)

Berdasarkan gambar 4.3 di atas, 51% responden berjenis kelamin laki- laki dan 49% responden berjenis kelamin perempuan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian responden yang mengisi kuesioner penelitian ini adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki.

4.5.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Kriteria untuk pendidikan terakhir dalam kuesioner penelitian ini dibagi menjadi 4 (empat), yaitu pendidikan yang dimulai dari SMA/ sederajat, D3, S1, hingga S2. Berikut merupakan hasil profil responden penelitian ini berdasarkan pendidikan terakhir:

Pendidikan Terakhir 90 Jawaban



Gambar 4. 4 Diagram Pendidikan Terakhir

Sumber : Data Peneliti (2024)

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, 73% responden untuk tingkat pendidikan SMA/ sederajat, 56% responden untuk tingkat pendidikan D3, 20% responden untuk tingkat pendidikan S1, dan 11% responden untuk tingkat pendidikan S2. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian responden yang mengisi kuesioner

penelitian ini adalah yang tingkat pendidikannya SMS/ sederajat.

4.5.4 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Kriteria untuk pendidikan terakhir dalam kuesioner penelitian ini dibagi menjadi 4 (empat), yaitu pendidikan yang dimulai dari SMA/ sederajat, D3, S1 hingga S2. Berikut merupakan hasil profil responden penelitian ini berdasarkan lama bekerja :

lama bekerja 90 jawaban



Gambar 4. 5 Diagram Lama Bekerja

Sumber : Data Penelitian (2024)

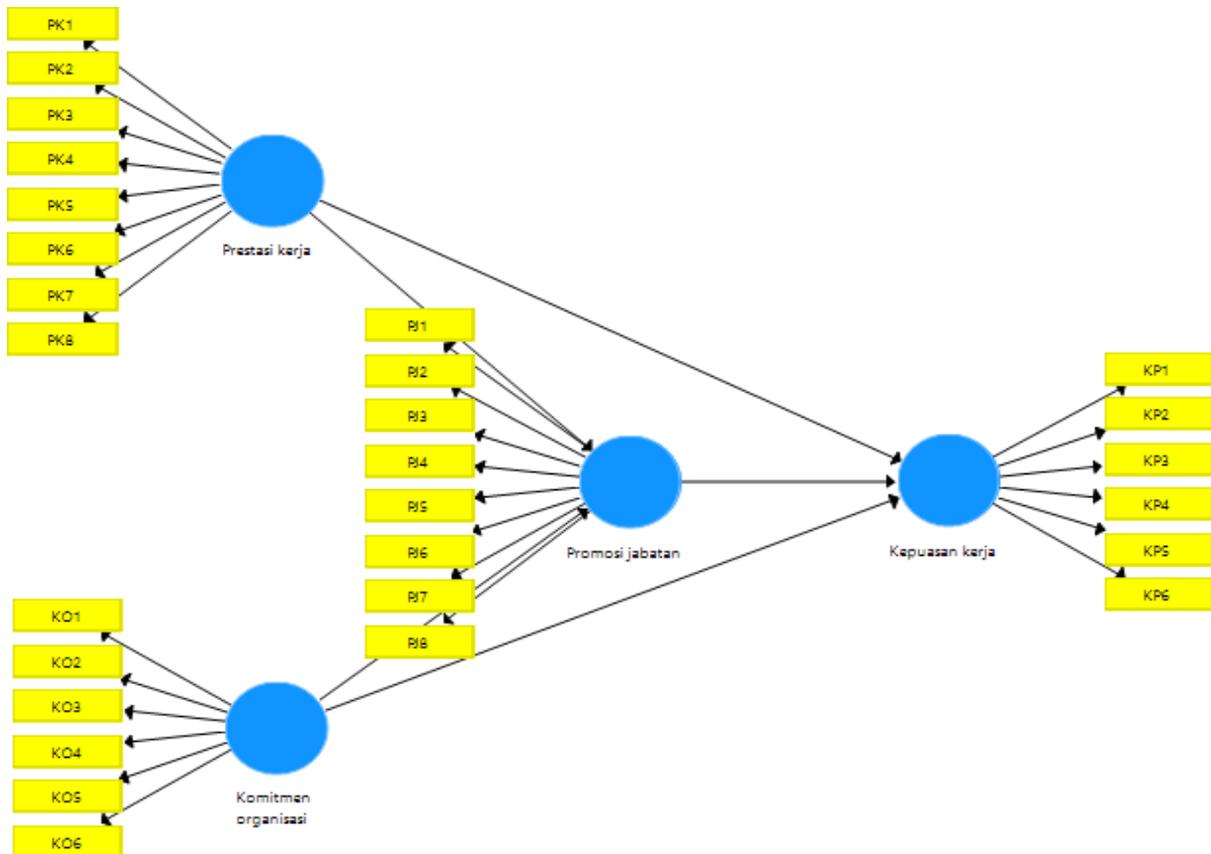
Berdasarkan gambar 4.5 di atas, 39% responden bekerja selama <1 tahun, 34% responden bekerja selama 1-3 tahun, 16% responden bekerja selama 3-5 tahun, dan 12% responden bekerja selama >5 tahun. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian responden yang mengisi kuesioner penelitian ini adalah yang bekerja selama <1 tahun.

4.6 Hasil dan Analisis Penelitian

Metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *partial least square* (PLS) dengan menggunakan program SmartPLS 3.0.

4.6.1 Merancang *Path Outer Model*

Rancangan *Path Outer Model* berfungsi untuk menghubungkan variabel independent, mediasi, dan juga dependent. Rancangan *Path Outer Model* pada penelitian ini dapat digambarkan dalam gambar berikut :



Gambar 4. 6 *Path Outer Model*

Sumber : *Output SmartPLS 3.0, data primer diolah(2024)*

4.6.2 Uji Validitas

a. *Convergent Validity*

Suatu indikator penelitian akan dianggap valid apabila memiliki nilai *outer loading* di atas 0,7 di setiap instrumentnya. Namun, nilai *outer loading* sebesar 0,5 masih dianggap cukup (Laksono & Wardoyo, 2019). Apabila nilai *outer loading* <0,5 maka butir pertanyaan tersebut harus dieliminasi.

Tabel 4. 1 *Outer Loading 1*

Variabel	Indikator	Outer Loading	Validitas
Prestasi Kerja	PK1	0,718	Valid
	PK2	0,738	Valid
	PK3	0,603	Tidak Valid
	PK4	0,530	Tidak Valid
	PK5	0,755	Valid
	PK6	0,651	Valid
	PK7	0,697	Valid
	PK8	0,719	Valid
Komitmen Organisasi	KO1	0,773	Valid
	KO2	0,785	Valid
	KO3	0,781	Valid
	KO4	0,852	Valid
	KO5	0,835	Valid
	KO6	0,848	Valid
Promosi Jabatan	PJ1	0,756	Valid
	PJ2	0,765	Valid
	PJ3	0,775	Valid
	PJ4	0,705	Valid
	PJ5	0,764	Valid
	PJ6	0,764	Valid
	PJ7	0,761	Valid
	PJ8	0,830	Valid
Kepuasan Kerja	KP1	0,747	Valid
	KP2	0,621	Valid
	KP3	0,683	Valid
	KP4	0,761	Valid
	KP5	0,856	Valid
	KP6	0,824	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan data tabel 4.1 di atas, maka dapat diketahui bahwa indikator yang memiliki nilai $< 0,5$ terhitung tidak layak atau tidak valid untuk analisa selanjutnya dan indikator tersebut harus dieliminasi untuk demikian dilakukan pengujian ulang.

Berikut merupakan hasil pengujian ulang setelah melakukan eliminasi indikator yang tidak valid :

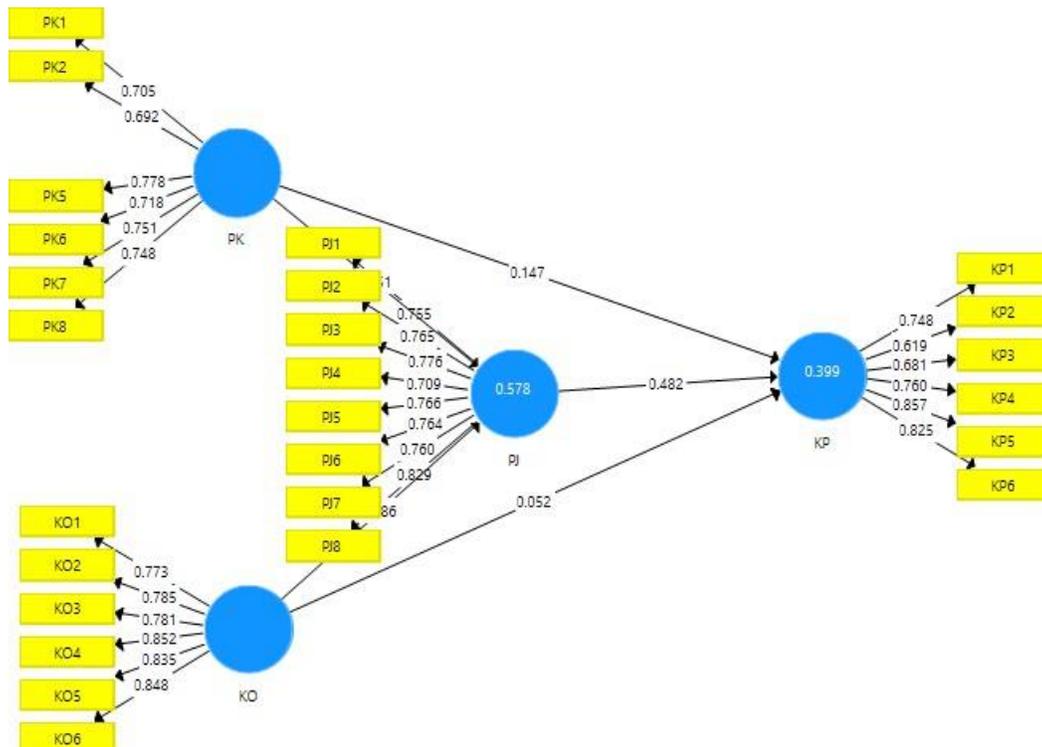
Tabel 4. 2 Outer Loading 2

Variabel	Indikator	Outer Loading	Validitas
Prestasi Kerja	PK1	0,705	Valid
	PK2	0,692	Valid
	PK5	0,778	Valid
	PK6	0,718	Valid
	PK7	0,751	Valid
	PK8	0,748	Valid
Komitmen Organisasi	KO1	0,773	Valid
	KO2	0,785	Valid
	KO3	0,781	Valid
	KO4	0,852	Valid
	KO5	0,835	Valid
	KO6	0,848	Valid
Promosi Jabatan	PJ1	0,755	Valid
	PJ2	0,765	Valid
	PJ3	0,776	Valid
	PJ4	0,709	Valid
	PJ5	0,766	Valid
	PJ6	0,764	Valid
	PJ7	0,760	Valid
	PJ8	0,829	Valid
Kepuasan Kerja	KP1	0,748	Valid
	KP2	0,619	Valid
	KP3	0,681	Valid
	KP4	0,760	Valid
	KP5	0,857	Valid
	KP6	0,825	Valid

Sumber : Output SmartPLS, 3.0, data primer diolah (2024)

Berdasarkan data tabel 4.2 di atas, maka dapat diketahui bahwa seluruh indikator sudah memiliki nilai *outer loading* > 0.5 sehingga dapat dinyatakan valid untuk digunakan dalam penelitian dan analisa selanjutnya.

Berikut merupakan gambar *outer loading* penelitian setelah dilakukan eliminasi :



Gambar 4. 7 Outer Loading

Sumber : Output SmartPLS 3.0, data primer diolah (2024)

b. Discriminant Validity

Nilai *Discriminant Validity* merupakan nilai *cross loading* yang berfungsi untuk mengetahui apakah suatu konstruk memiliki diskriminan yang memadai. *Discriminant Validity* dapat dilihat pada nilai *square of Average Variance Extracted (AVE)*. *Discriminant Validity* atau nilai korelasi dikatakan dapat tercapai atau valid apabila nilai $AVE > 0,5$ dan nilai korelasi dinyatakan tidak valid apabila nilai $AVE < 0,5$.

Tabel 4. 3 *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Prestasi Kerja	0,537
Komitmen Organisasi	0,661
Promosi Jabatan	0,587
Kepuasan Kerja	0,567

Sumber : Output SmartPLS 3.0, data primer diolah (2024)

4.6.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dinilai melalui 2 (dua) metode, yaitu *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel bisa dikatakan mempunyai reliabilitas yang baik apabila nilai *Composite Reliability* memiliki nilai $> 0,7$ dan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$.

Tabel 4. 4 *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Prestasi Kerja	0,874	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,921	Reliabel
Promosi Jabatan	0,919	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,886	Reliabel

Sumber : Output SmartPLS 3.0, data primer diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai *composite reliability* semua konstruk $> 0,7$ yang berarti semua konstruk memenuhi kriteria *composite reliability* dan setiap konstruk dalam penelitian ini memiliki nilai reliabilitas yang tinggi.

Uji reliabilitas juga diperkuat dengan nilai *Cronbach's Alpha*. Berikut merupakan hasil uji reliabilitas dengan *Cronbach's Alpha* :

Tabel 4. 5 *Cronbach's Alpha*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Prestasi Kerja	0,827	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,897	Reliabel
Promosi Jabatan	0,899	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,847	Reliabel

Sumber : Output SmartPLS 3.0, data primer diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai *cronbach's alpha* semua konstruk $> 0,6$ yang berarti semua konstruk memenuhi kriteria *cronbach's alpha* dan setiap konstruk dalam penelitian ini memiliki nilai reliabilitas yang tinggi.

4.6.4 Analisa Inner Model

Setelah melakukan uji validitas dan uji reliabilitas, maka dapat dilanjutkan dengan melakukan pengujian *model structural* atau *inner model*. *Analisa Inner Model* dapat dinilai melalui uji *R-Square*. Berikut merupakan nilai *R-Square* penelitian ini :

Tabel 4. 6 *R-Square*

Variabel	<i>R-Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kepuasan Kerja (Y)	0,399	0,379

Sumber : Output SmartPLS 3.0, data primer diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, dihasilkan nilai *R-Square* sebesar 0,399 dapat dijelaskan bahwa pengaruh variabel prestasi kerja (X1), komitmen organisasi (X2), dan promosi jabatan (Z) terhadap kepuasan kerja (Y) memberi nilai sebesar 0.399, dengan interpretasi bahwa variabel konstruk kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel prestasi kerja, komitmen organisasi, dan promosi jabatan dengan variabel promosi jabatan sebagai variabel mediasi antara prestasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dengan presentase yaitu sebesar 39,9%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 60,1% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

4.6.5 Analisa Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel *Path Coefficient* yang berfungsi untuk menguji apakah suatu hipotesis dapat diterima atau ditolak. Kriteria *Path Coefficient* yaitu sebesar 5%, $t = 1,96$. Apabila nilai t-statistik lebih besar ($>1,96$), maka hipotesis tersebut signifikan atau H_0 ditolak dan H_a diterima. Tabel *Path Coefficient* penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 7 *Path Coefficient*

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Prestasi Kerja - >Kepuasan Kerja	0,147	0,147	0,190	0,773	0,440
Komitmen Organisasi- >Kepuasan Kerja	0,052	0,057	0,149	0,345	0,731
Promosi Jabatan - >Kepuasan Kerja	0,482	0,487	0,180	2,673	0,008
Prestasi Kerja->Promosi Jabatan	0,551	0,559	0,112	4,903	0,000
Komitmen Organisasi - >Promosi Jabatan	0,286	0,279	0,130	2,191	0,029

Sumber : Output SmartPLS 3.0, data primer diolah (2024)

Hipotesis 1

Besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel Prestasi Kerja (X1) - >Kepuasan Kerja memiliki nilai 0,773 maka dinyatakan **tidak signifikan** (t tabel signifikan 5% = 1,96) atau dapat dinyatakan bahwa **Ho1 diterima dan Ha1 ditolak**.

Hipotesis 2

Besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel Komitmen Organisasi (X2) -> Kepuasan Kerja memiliki nilai 0,345 maka dinyatakan **tidak signifikan** (t tabel signifikan 5% = 1,96) atau dapat dinyatakan bahwa **Ho2 diterima dan Ha2 ditolak**.

Hipotesis 3

Besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel Promosi Jabatan (Z) - >Kepuasan Kerja memiliki nilai 2,673 maka dinyatakan **signifikan** (t tabel signifikan 5% = 1,96) atau dapat dinyatakan bahwa **Ho3 ditolak dan Ha3 diterima**.

Hipotesis 4

Besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel Prestasi Kerja (X1) - >Promosi Jabatan memiliki nilai 4,903 maka dinyatakan **signifikan** (t tabel

signifikan 5% = 1,96) atau dapat dinyatakan bahwa **Ho4 ditolak dan Ha4 diterima**.

Hipotesis 5

Besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel Komitmen Organisasi-> Promosi Jabatan memiliki nilai 2,191 maka dinyatakan **signifikan** (t tabel signifikan 5% = 1,96) atau dapat dinyatakan bahwa **Ho5 ditolak dan Ha5 diterima**.

Untuk menguji hipotesa antara variabel Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dimediasi Promosi Jabatan dan variabel Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dimediasi Promosi Jabatan, maka dilakukan uji *Bootstrapping* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 8 *Specific indirect Effects*

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Prestasi Kerja -> Promosi Jabatan -> Kepuasan Kerja	0,266	0,280	0,136	1,949	0,052
Komitmen Organisasi -> Promosi Jabatan -> Kepuasan Kerja	0,138	0,124	0,066	2,078	0,038

Sumber : Output SmartPLS 3.0, data primer diolah (2024)

Hipotesis 6

Besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel Prestasi Kerja (X1) -> Promosi Jabatan -> Kepuasan Kerja memiliki nilai 1,949 maka dinyatakan **signifikan** (t tabel signifikan 5% = 1,96) atau dapat dinyatakan bahwa **Ho6 ditolak dan Ha6 diterima**.

Hipotesis 7

Besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel Komitmen Organisasi (X2) -> Promosi Jabatan -> Kepuasan Kerja memiliki nilai 2,078 maka

dinyatakan **signifikan** (t tabel signifikan 5% = 1,96) atau dapat dinyatakan bahwa **Ho7 ditolak dan Ha7 diterima**.

4.7 Implikasi Hasil Penelitian

4.7.1 Implikasi Hasil Penelitian untuk Teoritis

Berdasarkan hasil pengujian dan pengolahan data yang dilakukan oleh penulis menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0, maka berikut merupakan kesimpulan akhir yang diperoleh untuk setiap hipotesis yang ada dalam penelitian ini :

1. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Prestasi Kerja (X1) **tidak** berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada karyawan PT. Bitang Sukses Energi. Hasil berdasarkan pengujian *path coefficient* pada *inner model* yang menunjukkan hasil t -statistik untuk variabel Prestasi Kerja yaitu sebesar 0,773 dan dinyatakan **tidak signifikan** karena nilai t -statistik $< 1,96$ ($0,773 < 1,96$), maka uji hipotesa 1 dinyatakan bahwa **Ho diterima dan Ha ditolak**. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dalam jurnal Nur Sofyan, dkk (2018) yang menyatakan bahwa prestasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kurangnya kompensasi yang diberikan pada karyawan seperti, tunjangan hari raya,keperluan mendadak dan tunjangan bonus yang diberikan membuat karyawan tersebut kurang memiliki kepuasan dalam bekerja.
2. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X2) **tidak** berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada karyawan PT. Bintang Sukses Energi. Hasil berdasarkan pengujian *path coefficient* pada *inner model* yang menunjukkan hasil t -statistik untuk variabel Komitmen Organisasi yaitu sebesar 0,345 dan dinyatakan **tidak signifikan** karena nilai t -statistik $< 1,96$ ($0,345 < 1,96$), maka uji hipotesa 2 dinyatakan bahwa **Ho diterima dan Ha ditolak**. Dapat diartikan bahwa semakin meningkatnya Komitmen Organisasi tidak berpengaruh pada

Kepuasan Kerja karyawan di PT. Bintang Sukses Energi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dalam jurnal Evi Wulandari (2019) yang menyatakan dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dimana komitmen organisasi yang baik belum tentu memberikan dampak terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan di PT. Bintang Sukses Energi.

3. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Promosi Jabatan (Z) **berpengaruh signifikan** terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada karyawan PT. Bintang Sukses Energi. Hasil berdasarkan pengujian *path coefficient* pada *inner model* yang menunjukkan hasil t-statistik untuk variabel Promosi Jabatan yaitu sebesar 2,673 dan dinyatakan **signifikan** karena nilai t-statistik $>1,96$ ($2,673 > 1,96$), maka uji hipotesa 3 dinyatakan bahwa **Ho ditolak dan Ha diterima**. Dapat diartikan bahwa adanya promosi jabatan yang didapat karyawan berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja karyawan di PT. Bintang Sukses Energi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dalam jurnal Mukrodi (2022) yang menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dimana promosi jabatan meningkatkan motivasi kerja karyawan agar dapat bekerja dengan perilaku yang baik guna tercapai sebuah kepuasan dalam bekerja.
4. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Prestasi Kerja (X1) **berpengaruh signifikan** terhadap Promosi Jabatan (Z) pada karyawan PT. Bintang Sukses Energi. Hasil berdasarkan pengujian *path coefficient* pada *inner model* yang menunjukkan hasil t-statistik untuk variabel Prestasi Kerja yaitu 4,903 dan dinyatakan **signifikan** karena nilai t-statistik $>1,96$ ($4,903 > 1,96$), maka uji hipotesa 4 dinyatakan bahwa **Ho ditolak dan Ha diterima**. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dalam jurnal Amalia Purwaningsih (2017) yang menyatakan prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan dimana karyawan yang memiliki tingkat kerja yang baik dan selalu mengikuti peraturan dalam perusahaan

- menjadi faktor utama untuk mendapatkan promosi jabatan.
5. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X2) **berpengaruh signifikan** terhadap Promosi Jabatan (Z) pada karyawan PT. Bintang Sukses Energi. Hasil berdasarkan pengujian *path coefficient* pada *inner model* yang menunjukkan hasil t-statistik untuk variabel Komitmen Organisasi yaitu 2,191 dan dinyatakan **signifikan** karena nilai t-statistik $>1,96$ ($2,191 > 1,96$), maka uji hipotesa 5 dinyatakan bahwa **Ho ditolak dan Ha diterima**. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dalam jurnal Febriana Irianto Putri (2018) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan.
 6. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Prestasi Kerja (X1) sebelum dimediasi oleh Promosi Jabatan **tidak** berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada karyawan PT. Bintang Sukses Energi dengan nilai t-statistik yaitu sebesar 0,773. Sedangkan hasil berdasarkan pengujian *path coefficient* pada *inner model* t-statistik hipotesa 6 setelah dimediasi oleh Promosi Jabatan yaitu sebesar 1,949 ($1,949 > 1,96$), maka uji hipotesa 6 dinyatakan bahwa **Ho ditolak dan Ha diterima** dan dapat diartikan bahwa nilai pengaruh langsung yaitu sebesar 0,773 dan pengaruh tidak langsung yaitu sebesar 1,949 yang berarti variabel Promosi Jabatan sebagai variabel mediasi **memperkuat** variabel Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan secara **negatif**. Semakin rendah prestasi kerja dan semakin tingginya tingkat promosi jabatan yang dialami karyawan pada PT. Bintang Sukses Energi, maka akan **berpengaruh** terhadap kepuasan kerja karyawan.
 7. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X2) sebelum dimediasi oleh Promosi Jabatan **tidak** berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada karyawan PT. Bintang Sukses Energi dengan nilai t-statistik 0,345. Sedangkan hasil berdasarkan pengujian *path coefficient* pada *inner model* t-statistik hipotesa 7 setelah dimediasi

oleh Promosi Jabatan yaitu sebesar 2,078 ($2,078 > 1,96$), maka uji hipotesa 7 dinyatakan bahwa **Ho ditolak dan Ha diterima** dan dapat diartikan bahwa nilai pengaruh langsung yaitu sebesar 0,345 dan pengaruh tidak langsung yaitu sebesar 2,078 yang berarti variabel Promosi Jabatan sebagai variabel mediasi **memperkuat** variabel Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan.