

SKRIPSI

**PENGARUH *PROMOTION*, *LEADERSHIP BEHAVIOUR* SERTA
ADANYA *REWARD* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* PT.
SPARTAN E-SPORTS DENGAN *JOB SATISFACTION* SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI**



DIAJUKAN OLEH: RICKO

RICARDO (115180475)

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA
MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

JAKARTA

2022

SKRIPSI

**PENGARUH *PROMOTION*, *LEADERSHIP BEHAVIOUR* SERTA
ADANYA *REWARD* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* PT.
SPARTAN E-SPORTS DENGAN *JOB SATISFACTION* SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI**



DIAJUKAN OLEH: RICKO

RICARDO (115180475)

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA
MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

JAKARTA

2022


**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : Ricko Ricardo
NIM : 115180475
PROGRAM / JURUSAN : S1 / Manajemen
KONSENTRASI : Sumber Daya Manusia
JUDUL SKRIPSI : **“PENGARUH *PROMOTION, LEADERSHIP BEHAVIOUR* SERTA ADANYA *REWARD* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* PT. SPARTAN E-SPORTS DENGAN *JOB SATISFACTION* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI”**

Jakarta, 29 Desember 2022

Pembimbing,



(Yanuar Drs., M.M., Dr.)

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

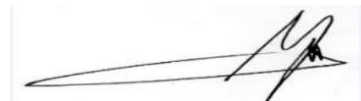
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : Ricko Ricardo
NIM : 115180475
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
JUDUL SKRIPSI : **“PENGARUH *PROMOTION, LEADERSHIP BEHAVIOUR* SERTA ADANYA *REWARD TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE* PT. SPARTAN E-SPORTS DENGAN *JOB SATISFACTION* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI”**

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 11 Januari 2023 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : CARUNIA MULYA FIRDAUSY, Ir., M.ADE., Ph.D., Prof.
2. Anggota Penguji : M. TONY NAWAWI, Drs., M.M.

Jakarta, 30 Januari 2023
Pembimbing,



(Dr. Yanuar;SE;MM)

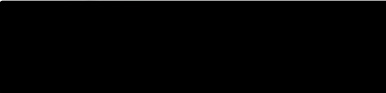

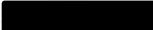
SURAT PERTANYAAT TIDAK PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : *Riko Ricardo*
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : *115 180 475*
Program Studi : *Manajemen bisnis*
Alamat : 
Telp. 
HP. 

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 3 Januari 2027



Nama Lengkap Mahasiswa
Riko Ricardo

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

ABSTRACT

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

JAKARTA

- A. RICKO RICARDO (115180475)
- B. PENGARUH PROMOTION, LEADERSHIP BEHAVIOUR SERTA ADANYA REWARD TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE PT. SPARTAN E-SPORTS DENGAN JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
- C. xiii + 99 Halaman, 2019, 20 tabel, 8 gambar, 7 lampiran
- D. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
- E. ***Abstract:** The purpose of this study was to examine the effect of promotion, leadership behaviour, and reward on the performance of employees of PT. Spartan with job satisfaction as a mediating variable. Employee performance is an important asset for the company because employees are the key to success for every company, there is no company that does not rely on the performance of its employees, therefore special attention is needed in improving the performance of employees of a company. The sample obtained is 55 respondents. Data processing using Smart-PLS software. The results showed that promotion had a significant negative effect on employee performance. Leadership behaviour and rewards have a significant positive effect on employee performance. Promotion has no significant positive effect on job satisfaction. Leadership behaviour and rewards have a significant positive effect on job satisfaction. Promotion has an insignificant negative effect on employee performance through job satisfaction as a mediation. Leadership behaviour and rewards have a significant positive effect on employee performance through job satisfaction as a mediation.*
- Keywords :** *Promotion, Leadership Behaviour, Reward, employee performance, job satisfaction.*
- F. Daftar Acuan 75 acuan (1964-2021)
- G. Yanuar Drs., M.M., Dr.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh promosi, perilaku kepemimpinan, dan penghargaan terhadap kinerja karyawan PT. Spartan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Kinerja karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan karena karyawan merupakan kunci sukses bagi setiap perusahaan, tidak ada perusahaan yang tidak bergantung pada kinerja karyawannya, oleh karena itu diperlukan perhatian khusus dalam meningkatkan kinerja karyawan suatu perusahaan. Sampel yang diperoleh adalah 55 responden. Pengolahan data menggunakan software Smart-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Perilaku kepemimpinan dan reward berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Promosi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Perilaku kepemimpinan dan reward berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Promosi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai mediasi. Perilaku kepemimpinan dan reward berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai mediasi.

Kata Kunci : Promosi, Perilaku Kepemimpinan, Hadiah, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja.

HALAMAN MOTTO

*Sometimes life is risking everything for a dream,
no one can see but you.*

*When the pain of an obstacle is too great,
challenge yourself to be stronger.*

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya sederhana ini saya persembahkan untuk:

Orang tua dan saudara yang saya cintai
dan seluruh teman-teman yang saya kasihi

KATA PENGANTAR

Pertama, saya mengucapkan puji dan syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan anugerah-Nya yang melimpah senantiasa menyertai penulis dalam pembuatan skripsi ini sehingga dapat menyelesaikan karya tulis ini tepat pada waktunya. Saya memberi karya tulis ini dengan judul “Pengaruh *Promotion, Leadership Behaviour*, serta adanya *Reward Terhadap Employee Performance* PT. Spartan E-Sports dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Mediasi”. Karya tulis ini dibuat sebagai salah satu prasyarat guna mendapatkan gelar sarjana.

Pelaksanaan pembuatan karya tulis ini memakan waktu hampir 6 bulan lamanya. Pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan di satu sumber data yaitu di wilayah Jakarta. Karena fokusnya terhadap karyawan PT.Spartan E-Sports di Taman Surya, maka dari itu saya meneliti para karyawan perusahaan tersebut sebagai subjek penelitian dan sumber data. Saya melengkapi data dengan beberapa data dari jurnal mengenai promotion, leadership behaviour, reward, employee performance, dan job satisfaction. Setelah informasi lengkap, baru saya mulai mengerjakan penulisan laporan hingga selesai sampai sekarang.

Dalam penyusunan skripsi ini, banyak bantuan, bimbingan, motivasi, perhatian, canda maupun dukungan semangat dari berbagai pihak, sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik, yaitu kepada terhormat:

1. Bapak Yanuar Drs., M.M., Dr., sebagai dosen pembimbing yang telah bersedia memberikan waktu, tenaga, motivasi, dan pengarahan sangat bermanfaat dan membantu penulis dalam penulisan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widodoatmodjo, S.E., M.M., MBA selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Frangky Slamet, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Segenap dosen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Tarumanagara, yang telah bersedia memberikan pengetahuan dan pembelajaran selama

perkuliahan berlangsung, dan tidak lupa juga kepada seluruh staf dan karyawan yang telah membantu penulis dalam segala hal.

5. Hendra Lukman dan Aiti selaku ayah dan ibu kandung saya yang tidak pernah lelah memberikan dukungan berupa doa, motivasi, dan kasih sayang yang berlimpah dan berharga sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
6. Cindy Caroline selaku saudari kandung saya yang telah membantu menyemangati saya ketika saya kelelahan.
7. Kepada, Symon Manggala, Injilika Jilly, Elizabeth Michelle, Marshel Samuel, Luigi Susanto, dan Syane Kristiana yang telah membantu saya dan memberikan semangat pada saat saya menyelesaikan skripsi ini.
8. Kepada Stefanus, Fernando, Michael, Owen Kie, dan Michelle Oudrin teman seperjuangan dalam menyelesaikan skripsi.
9. Kepada Rizki Setaiawan, Donal Andartama, Cherry, Kireyne Tezal, dan Justin Harsono yang sudah menghibur saya disaat saya mengerjakan skripsi.
10. Kepada Fhelia Gabriele teman satu bimbingan yang selalu memberikan arahan dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan baik dalam isi, tata bahasa, dan penyusunan, mengingat kemampuan penulis yang terbatas. Oleh karena itu kritik dan saran dari pembaca akan bermanfaat bagi penulis. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembacanya. Terima Kasih.

DAFTAR ISI

SKRIPSI.....	i
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERTANYAAN TIDAK PLAGIAT	iv
ABSTRACT.....	v
ABSTRAK.....	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. PERMASALAHAN	1
1. Latar Belakang Masalah	1
2. Identifikasi Masalah	3
3. Batasan Masalah.....	3
4. Rumusan Masalah	4
B. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN	4
1. Tujuan Penelitian.....	4
2. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II LANDASAN TEORI.....	6
A. GAMBARAN UMUM TEORI.....	6
B. DEFINISI KONSEPTUAL VARIABEL	13
C. KAITAN ANTAR VARIABEL	20
D. PENELITIAN YANG RELEVAN	27
E. KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS.....	34
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	37
A. DESAIN PENELITIAN	37
B ANALISIS VALIDITAS DAN RELIABILITAS	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	47

A. DESKRIPSI SUBJEK PENELITIAN	47
B. DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN	49
C. HASIL ANALISIS DATA	58
D. PEMBAHASAN	72
BAB V PENUTUP.....	76
A. KESIMPULAN.....	76
B. KETERBATASAN DAN SARAN	78
DAFTAR PUSTAKA.....	81
LAMPIRAN.....	91
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	110
HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN	111

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Kpi	2
Tabel 2.1 Promosi Jabatan	27
Tabel 2.2 Perilaku Kepemimpinan	29
Tabel 2.3 Reward	30
Tabel 2.4 Kepuasan Kerja.....	32
Tabel 3.1 Indikator <i>Promotion</i>	38
Tabel 3.2 Indikator <i>Leadership Behaviour</i>	39
Tabel 3.3 Indikator <i>Reward</i>	40
Tabel 3.4 Indikator <i>Employee Performance</i>	41
Tabel 3.5 Indikator <i>Job Satisfaction</i>	42
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Umur	47
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	48
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	49
Tabel 4.5 Tanggapan Responden atas <i>Promotion</i>	50
Tabel 4.6 Tanggapan Responden atas <i>Leadership Behaviour</i>	51
Tabel 4.7 Tanggapan Responden atas <i>Reward</i>	53
Tabel 4.8 Tanggapan Responden atas <i>Employee Performance</i>	55
Tabel 4.9 Tanggapan Responden atas <i>Job Satisfaction</i>	56
Tabel 4.10 Hasil Convergent Validity (Outer Loadings)	58
Tabel 4.11 Hasil Average Variance Exctracted.....	60
Tabel 4.12 Hasil Discriminant Validity (Cross Loadings)	61
Tabel 4.13 Hasil <i>Cronbach's Alpha</i>	62
Tabel 4.14 Hasil Composite Reliability	62
Tabel 4.15 Hasil R ² Square.....	63
Tabel 4.16 Hasil Q ² Square (Predictive Relevance)	64
Tabel 4.17 Hasil Pengujian <i>Effect Size</i> (F ²).....	64
Tabel 4.18 Hasil uji <i>path coefficient</i>	66
Tabel 4.19 Hasil Pengujian <i>Bootstrapping</i>	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	35
Gambar 4.1 Hasil Pengujian <i>Validity</i> dan <i>Reliability</i>	65
Gambar 4.2 Hasil Pengujian <i>Bootstrapping</i>	67

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner	91
Lampiran 2 : Hasil Kuisisioner.....	98
Lampiran 3 : Hasil Uji Validitas dan Realibilitas	106
Lampiran 4 : Hasil Pengujian Inner Model	108

BAB I PENDAHULUAN

A. PERMASALAHAN

1. Latar Belakang Masalah

Studi mengenai kinerja karyawan merupakan hal yang banyak dilakukan penelitian dalam guna untuk meningkatkan kinerja karyawan (Yanuar, 2017). Karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan karena karyawan menjadi kunci keberhasilan setiap perusahaan (Steffens et al., 2014). Untuk memacu semangat kinerja karyawan maka perusahaan memerlukan strategi manajemen sumber daya manusia untuk memaksimalkan kinerja karyawan. Meninjau dan mengevaluasi kinerja karyawan bisa dibidang salah satu yang paling penting tugas untuk manajer, karena keputusan penting (promosi, perilaku kepemimpinan, *reward*) bergantung pada penilaian yang akurat dari perilaku karyawan (Mcafee et al., 2013). Kondisi internal dan dalam perusahaan tentu menjadi hal utama dalam meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan. Oleh karena itu setiap individu kinerja karyawan menjadi roda penggerak bagi perusahaan agar tetap maju (Rinny et al., 2020).

Namun menurut hasil penelitian beberapa ahli menunjukkan bahwa promosi, perilaku kepemimpinan dan *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, berikut pendapat beberapa ahli yang bertentangan. Menurut (Paraskevas Petrou, Machteld Van den Heuvel, 2018) promosi jabatan bisa berdampak buruk bagi karyawan yang belum siap atau belum mendapatkan training untuk ke tahap selanjutnya sehingga akan berdampak pada kinerja dibawah naungan karyawan yang di promosi tersebut. (Choi et al., 2020) mengatakan bahwa perilaku kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena karyawan sendiri yang menentukan kinerjanya dengan kata lain semuanya balik lagi kepada diri kita sendiri apakah kita ingin berubah untuk menjadi lebih baik atau tidak. (Bishop, 1987) hasil penelitian yang di lakukan menunjukkan bahwa *reward* tidak selalu berdampak positif bagi karyawan namun adanya *reward* dapat mmbahayakan

kinerja karyawan karena peneliti telah mempelajari tentang kinerja karyawan dan menemukan pengakuan itu dimana penghargaan atas kinerja karyawan dapat menyebabkan diferensiasi antara produktivitas karyawan dengan karyawan lainnya.

Melihat hasil penelitian yang dilakukan oleh para ahli dimana dikatakan bahwa variabel-variabel tersebut tidak memiliki pengaruh yang signifikan maka pada penelitian kali ini peneliti ingin membuktikan apakah promosi, perilaku kepemimpinan dan juga adanya *reward* berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan dan juga peneliti menambahkan variabel mediasi yaitu kepuasan kerja karena menurut peneliti kepuasan kerja sangat berdampak besar bagi kinerja karyawan dan dengan itu maka peneliti akan melakukan penelitian untuk mengetahui apakah masing-masing variabel saling berpengaruh signifikan atau tidak antara satu dengan yang lainnya.

Pada kesempatan kali ini penelitian akan dilakukan di PT. Spartan *E-sports* dimana spartan didirikan pertama kali pada tahun 2019, dan berlokasi di Tangerang. Perusahaan ini bergerak di bidang *event organizer* dan juga ada berbagai tim dari berbagai *game* yang sedang ramai dimainkan.

Berikut adalah data tabel KPI (*key performance indicator*) kinerja PT. Spartan *E-sports* dari 2020 sampai dengan 2022

Tabel 1.1 Data KPI

<i>KPI</i>	<i>2020</i>	<i>2021</i>	<i>2022</i>
<i>Performance</i>	51,37	58,24	53,31
<i>Discipline</i>	10,98	11,84	10,67
<i>Handling Problems</i>	9,32	9,71	8,92
TOTAL	71,67	79,79	72,90

Dimana bisa dilihat bahwa adanya peningkatan kinerja karyawan dari tahun 2020 sampai 2021, namun hal tersebut tidak bertahan lama karena seperti yang tertulis pada tabel di atas menunjukkan bahwa adanya penurunan kinerja karyawan. Hal tersebut terjadi karena adanya pertukaran sebagian besar karyawan yang terjadi

pada tahun 2022 dimana karyawan yang memiliki kinerja terbaik di perusahaan tersebut secara tiba-tiba banyak yang mengundurkan diri.

Peneliti ingin mengetahui apa sebenarnya penyebab penurunan dan pengunduran diri ini bisa terjadi apakah karena promosi? Perilaku kepemimpinan? Ataukah karena ada atau tidak adanya *reward* yang membuat karyawan tidak bersemangat untuk menunjukkan performa terbaiknya dan apakah kepuasan kerja juga menjadi faktor pendukung menurunnya kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, dalam mencari adanya pengaruh promosi jabatan, perilaku kepemimpinan dan juga adanya reward terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, maka judul penelitian ini adalah *PENGARUH PROMOTION, LEADERSHIP BEHAVIOUR SERTA ADANYA REWARD TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE PT. SPARTAN E-SPORTS DENGAN JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL MEDIASI.*

2. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang sudah dijelaskan di atas, maka dapat saya identifikasi permasalahan sebagai berikut :

- a) Pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan.
- b) Pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- c) Pengaruh adanya reward terhadap kinerja karyawan.
- d) Kepuasan kerja menjadi mediasi kinerja karyawan
- e) Kinerja karyawan menjadi peran penting bagi keberhasilan suatu perusahaan.

3. Batasan Masalah

Berdasarkan penjabaran latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka peneliti melakukan penelitian terhadap beberapa faktor yang diindikasikan

memiliki pengaruh yang paling signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Spartan *E-sports*. Menggunakan tiga variabel independen, yaitu *Promotion*, *Leadership behaviour* serta adanya *reward* dan ada satu variabel mediasi yaitu *Job Satisfaction* serta satu variabel dependen yaitu *Employee Performance*.

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah yang dibahas sebelumnya, maka masalah yang akan diteliti dalam jurnal ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a) Apakah terdapat pengaruh kinerja karyawan dengan adanya promosi jabatan?
- b) Apakah terdapat pengaruh kinerja karyawan dengan perilaku kepemimpinan?
- c) Apakah terdapat pengaruh kinerja karyawan dengan adanya reward yang diberikan?
- d) Apakah kepuasan kerja memediasi kinerja karyawan?

B. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja dan cara PT. Spartan *E-sports* dalam meningkatkan kinerja karyawan selaku perusahaan besar, apakah ada penguat yang signifikan dari variabel-variabel seperti *promotion*, *leadership behaviour*, dan *reward* yang menjadi acuan penelitian saya. Dan juga bisa menjadi penemu permasalahan dan jalan keluar bagi perusahaan tersebut agar dapat terus berkembang kedepannya.

- a) Untuk mengetahui pengaruh adanya promosi jabatan pada kinerja karyawan.
- b) Untuk mengetahui pengaruh perilaku kepemimpinan pada kinerja karyawan.
- c) Untuk mengetahui pengaruh adanya reward pada kinerja karyawan.

- d) Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja memediasi kinerja karyawan
- e) Untuk mengetahui seberapa pentingnya menjaga kinerja karyawan guna mencapai keberhasilan suatu perusahaan.

2. Manfaat Penelitian

Peneliti berkeinginan agar penelitian ini memiliki manfaat dari aspek teoritis maupun aspek praktis.

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat dapat memberikan manfaat dalam pengembangan ilmu ekonomi pada bidang manajemen sumber daya manusia mengenai hal promosi jabatan, perilaku kepemimpinan dan adanya reward terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam sebuah perusahaan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat memperluas wawasan penulis dengan menambah dan mengembangkan pengetahuan sehingga penulis dapat menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh ke dalam dunia kerja yang realistis.

b. Bagi Mahasiswa

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan atau saran bagi Mahasiswa yang berminat untuk meningkatkan kinerja karyawan, serta dapat bermanfaat sebagai referensi penelitian selanjutnya yang serupa.

c. Bagi PT. Spartan *E-sports*

Melalui penelitian ini di harapkan dapat menjadi sebuah acuan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan bisa menjadi referensi bagi perusahaan untuk menyelesaikan masalah terkait dengan dumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, R. S., & Helms, M. M. (2001). Reward Practices and Organizational Performance. *Solutions*, 329–354. <https://doi.org/10.4324/9781315609850-26>
- Appelbaum, S., Bartolomucci, N., Beaumier, E., Boulanger, J., Corrigan, R., Doré, I., Girard, C., & Serroni, C. (2004). Organizational citizenship behavior: A case study of culture, leadership and trust. *Management Decision*, 42(1), 13–40. <https://doi.org/10.1108/00251740410504412>
- Aprima, D. D. (2012). *PENGARUH PENILAIAN KINERJA DAN SISTEM PEMBERIAN HADIAH (REWARD) SERTA HUKUMAN (PUNISHMENT) TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PT.FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE (FIF) CABANG JEMBER.*
- Ardi, R. P., & Sukmasari, N. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Promosi Jabatan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rembang. *Jurnal Ebbank*, 7(2), 105–110. <http://ebbank.stiebbank.ac.id/index.php/EBBANK/article/view/98>
- Arifiani, R. S., Astuti, E. S., & Ruhana, I. (2016). Organizational Citizenship Behavior dan Kepuasan Kerja (Studi pada Tenaga Perawat RSUD. Dr. Saiful Anwar Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 33(1), 127–135.
- Armstrong, M. (2006). Handbook of human resources management. In *Handbook of Human Resources Management*. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-44152-7>
- Ashforth, B. E., & Saks, A. M. (1996). Socialization tactics: Longitudinal effects on newcomer adjustment. *Academy of Management Journal*, 39(1), 149–178. <https://doi.org/10.2307/256634>
- Ayu Putu Widani Sugianingrat, I., Rini Widyawati, S., Alexandra de Jesus da Costa, C., Ximenes, M., Dos Reis Piedade, S., & Gede Sarmawa, W. (2019). The employee engagement and OCB as mediating on employee performance.

- International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(2), 319–339. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2018-0124>
- Becker, G. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education*. 208–209.
- Bishop, J. (1987). The Recognition and Reward of Employee Performance. *Journal of Labor Economics*, 5(4, Part 2), S36–S56. <https://doi.org/10.1086/298164>
- Blau, F. D., & Devaro, J. (2007). New evidence on gender differences in promotion rates: An empirical analysis of a sample of new hires. *Industrial Relations*, 46(3), 511–550. <https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.2007.00479.x>
- Brief, A. P. (1998). *Attitudes In and Around Organizations*. SAGE Publications. <https://us.sagepub.com/en-us/nam/attitudes-in-and-around-organizations/book6250#:~:text=Attitudes In and Around Organizations provides a concise summary of,attitudes in and around organizations.>
- Brotheridge, M., & Lee, R. T. (2003). *Development and validation of the Emotional Labour Scale*. 365–379.
- Choi, D., Cheong, M., & Lee, J. (2020). Leadership influences? It depends on followers! The relationship between the Ohio State leader behaviors, employee self-regulatory focus, and task performance. *Personnel Review*, 49(2), 491–515. <https://doi.org/10.1108/PR-10-2018-0386>
- Daft, R. L., & Lane, P. G. (2008). *The Leadership Experience Fourth Edition*. In *Marketing Communications*.
- Dayaran, K. (2010). “*Leadership and vision: involving strategies*”, *SCMS Journal of Indian Management*. 4.
- De Gieter, S., De Cooman, R., Pepermans, R., & Jegers, M. (2010). The psychological reward satisfaction scale: Developing and psychometric

- testing two refined subscales for nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 66(4), 911–922. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2009.05199.x>
- Dessler, G. (2011). A framework for human resource management. In *Journal of Physics A: Mathematical and Theoretical* (Vol. 44, Issue 8). <https://doi.org/10.1088/1751-8113/44/8/085201>
- Downey, H. K., Sheridan, J. E., & Slocum, J. W. (1986). Analysis of Relationships Among Leader Behavior, Subordinate Job Performance and Satisfaction: A Path-Goal Approach. In *IEEE Engineering Management Review* (Vol. 5, Issue 3, pp. 40–43). <https://doi.org/10.1109/EMR.1977.4306602>
- Fay, C. H., & Thompson, M. A. (2001). Contextual determinants of reward systems' success: An exploratory study. *Human Resource Management*, 40(3), 213–226. <https://doi.org/10.1002/hrm.1012>
- Gerhart, B. (2001). *Designing reward systems: Balancing results and behaviors*. (Thompson,). New York: Free Press.
- Gibson, J. L. (1997). *Organizations : Behavior, Structure, Processes*. https://www.researchgate.net/publication/46936657_Organizations_Behavior_Structure_Processes
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., James H. Donnelly, J., & Konopaske, R. (2014). Organizations - Behavior, Structure Processes. In *Igarss 2014* (Issue 1).
- Goll, I., & Rasheed, A. A. (2005). The relationships between top management demographic characteristics, rational decision making, environmental munificence, and firm performance. *Organization Studies*, 26(7), 999–1023. <https://doi.org/10.1177/0170840605053538>
- Hair, J., Black, W., Babin, B., & Anderson, R. (2014). *on Multivariate Data Analysis Joseph F . Hair Jr . William C . Black Eight Edition*.
- Hampton, G. M., & Hampton, D. L. (2004). Relationship of professionalism,

- rewards, market orientation and job satisfaction among medical professionals. The case of Certified Nurse-Midwives. *Journal of Business Research*, 57(9), 1042–1053. [https://doi.org/10.1016/S0148-2963\(02\)00356-9](https://doi.org/10.1016/S0148-2963(02)00356-9)
- Han, B., Tösten, R. and Elçiçek, Z. (2022). *Public leadership behaviors of school principals: does it affect teacher motivation and job satisfaction in Turkish culture?*
- Harris, E. G., & Fleming, D. E. (2017). The productive service employee: personality, stress, satisfaction and performance. *Journal of Services Marketing*, 31(6), 499–511. <https://doi.org/10.1108/JSM-11-2015-0347>
- Hirst, G., Mann, L., Bain, P., Pirola-Merlo, A., & Richver, A. (2004). Learning to lead: The development and testing of a model of leadership learning. *Leadership Quarterly*, 15(3), 311–327. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2004.02.011>
- Hofmans, J., De Gieter, S., & Pepermans, R. (2013). Individual differences in the relationship between satisfaction with job rewards and job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 82(1), 1–9. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.06.007>
- Indarti, S., Solimun, Fernandes, A. A. R., & Hakim, W. (2017). The effect of OCB in relationship between personality, organizational commitment and job satisfaction on performance. *Journal of Management Development*, 36(10), 1283–1293. <https://doi.org/10.1108/JMD-11-2016-0250>
- Jacques Warren. (2009). KEY PERFORMANCE INDICATORS (KPI) – DEFINITION AND ACTION Integrating KPIs into your company ’ s strategy. *AT Whitepaper*, 12. www.atinternet.com/wp.../AT_WP_KPI_EN.pdf
- Jufrizen. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1),

34–53.

- K. Sejjaka, S., & K. Kaawaase, T. (2014). Professionalism, rewards, job satisfaction and organizational commitment amongst accounting professionals in Uganda. *Journal of Accounting in Emerging Economies*, 4(2), 134–157. <https://doi.org/10.1108/jaee-01-2012-0003>
- Kathina, C. (2021). Effects of Recognition and Job Promotion on Employee Performance of Commercial Banks in Kenya. *European Journal of Business and Management*, October. <https://doi.org/10.7176/ejbm/13-8-05>
- Kia, N., Halvorsen, B., & Bartram, T. (2019). Ethical leadership and employee in-role performance: The mediating roles of organisational identification, customer orientation, service climate, and ethical climate. *Personnel Review*, 48(7), 1716–1733. <https://doi.org/10.1108/PR-12-2018-0514>
- Kosteas, V. D. (2011). Job satisfaction and promotions. *Industrial Relations*, 50(1), 174–194. <https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.2010.00630.x>
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2001). *Organizational Behaviour*. New York: Irwin/McGraw Hill.
- Kreitner, R. (2004). *Management*. 9th Ed. New York: Houghton Mifflin Company.
- Kube, S., Maréchal, M. A., & Puppe, C. (2011). The Currency of Reciprocity - Gift-Exchange in the Workplace. *SSRN Electronic Journal*, 377. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1160170>
- Lako, A., & Handoko, M. T. (2004). *Kepemimpinan dan kinerja organisasi : isu, teori dan solusi*. Amara Books.
- Lee, Jay, Ok, C. Michael, & Hwang, J. (2016). International Journal of Hospitality Management An emotional labor perspective on the relationship between customer orientation and job satisfaction. *International Journal of Hospitality Management*, 54, 139–150. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2016.01.008>

- Lee, Soo & Heard, A. (2000). *A managerial perspective of the objectives of HRM practices in Singapore: A exploratory study*. Singapore Management Review.
- Li, Y., Mehmood, K., Zhang, X., & Crossin, C. M. (2018). *CHAPTER 3 A MULTILEVEL STUDY OF LEADERS ' EMOTIONAL LABOR ON SERVANT LEADERSHIP AND JOB SATISFACTION*. 15, 47–67.
<https://doi.org/10.1108/S1746-979120190000015008>
- Marchyta, N. K. (2021). Pengaruh Job Satisfaction Terhadap Employee Performance Melalui Work Motivation Pada Pt Wellgan Gemilang Group. *Agora*, 9(2). <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/11739%0Ahttp://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/viewFile/11739/10340>
- Mcafee, R. B., Champagne, P. J., Mcafee, R. B., & Champagne, P. J. (2013). *Mcafee1993.Pdf*.
- Molleman, E., & Timmerman, H. (2003). *Performance management when innovation and learning become critical performance indicators*. 32(1), 93–113. <https://doi.org/10.1108/00483480310454745>
- Molleman, E., Emans, B., & Turusbekova, N. (2011). How to control self-promotion among performance-oriented employees: The roles of task clarity and personalized responsibility. *Personnel Review*, 41(1), 88–105.
<https://doi.org/10.1108/00483481211189965>
- Monteiro de Castro, M. L., Reis Neto, M. T., Ferreira, C. A. A., & Gomes, J. F. da S. (2016). Values, motivation, commitment, performance and rewards: analysis model. *Business Process Management Journal*, 22(6), 1139–1169.
<https://doi.org/10.1108/BPMJ-09-2015-0132>
- Mulyono, K., Program, M., Doktor, S., & Ekonomi, I. (2013). *Pengaruh Budaya K3 dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Divisi Operasi Tambang Di PT Newmont Nusa Tenggara*.

9(1).

Nonaka, I. (1994). A Dynamic Theory of Organizational Knowledge Creation. In *Knowledge, Groupware and the Internet* (Vol. 5, Issue 1). Butterworth-Heinemann. <https://doi.org/10.1016/B978-0-7506-7111-8.50003-2>

Okpara, J. O. (2006). Gender and the relationship between perceived fairness in pay, promotion, and job satisfaction in a sub-Saharan African economy. *Women in Management Review*, 21(3), 224–240. <https://doi.org/10.1108/09649420610657407>

Paramarta, I. M. S. W. A. (2015). PENGARUH KEBIJAKAN MUTASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA BAGIAN ADMINISTRASI UMUM DAN KEUANGAN DI POLITEKNIK NEGERI BALI. *Jurnal Ilmiah FE-UMM*, 12(2), 1978–6573.

Paraskevas Petrou, Machteld Van den Heuvel, W. S. (2018). The joint effects of promotion and prevention focus on performance, exhaustion and sickness absence among managers and non-managers. *The Electronic Library*, 34(1), 1–5.

Pfeffer, J. (1998). *Seven practices of successful organizations*. California Management Review.

Pousa, C., & Mathieu, A. (2010). Sales managers' motivation to coach salespeople : an exploration using expectancy theory. *International Journal of Evidence Based Coaching & Mentoring*, 8(1), 34–51. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&profile=ehost&scope=sit e&authtype=crawler&jrnl=17418305&AN=51701641&h=JNP5yVNmje6Qt 4IYyfveu3BjrPkSyiHyJWgRMBQhyjs2iKZu3qwBZvb6IWx4xVqZ2tXoBy7 2Egelrwd83gkhqg==&crl=c%5Cnhttp://business.brookes.ac.uk/resea>

Rinny, P., Bohlen Purba, C., & Handiman, U. T. (2020). The Influence Of Compensation, Job Promotion, And Job Satisfaction On Employee

- Performance Of Mercubuana University. *Www.Ijbmm.Com International Journal of Business Marketing and Management*, 5(2), 2456–4559.
www.webometrics.info/Asia/Indonesia
- Robbins, S. P. (2003). *Essentials of Organizational Behavior* (7th Edition). In *Prentice Hall* (p. 320).
<http://gen.lib.rus.ec/book/index.php?md5=ce7013298256968f87d73c0251852d7f>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Management* (13th ed.). Pearson Education.
<https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=967767#>
- Robert, A., & John, L. M. (2016). Changing Nature of Human Resource Management After you have read this chapter , you should be able to : HR Management Contributes to. *Workforce*, 156.
- Rollins, T. (2001). *Designing reward systems: How employee dissatisfaction impedes the implementation of reward systems* (M.A. Thomp). New York: Free Press.
- Samad, S. (2011). The effects of job satisfaction on organizational commitment and job performance relationship: A case of managers in Malaysia’s manufacturing companies. *European Journal of Social Sciences*, 18.
- Stark, Mel; McMullen, Tom; Jensen, D. (2007). *The Manager’s Guide to Rewards: What You Need to Know to Get the Best for -- and from -- Your Employees*.
- Steffens, N. K., Shemla, M., Wegge, J., & Diestel, S. (2014). Organizational Tenure and Employee Performance: A Multilevel Analysis. *Group and Organization Management*, 39(6), 664–690.
<https://doi.org/10.1177/1059601114553512>
- Stephanie Lyster. (2006). *199 Pre-Written Employee Performance Appraisals: The Complete Guide to Successful Employee Evaluations And Documentation*.

- Sugiyanta, Y., & Suyono, J. (2021). and Job Promotion on Employee Performance The Mediating Role of Work Environment in Relationship Between Leadership and Job Promotion on Employee Performance. *IEOM Society International*, April, 1–12.
- Syahril, R. R., & Nurbiyati, T. (2016). Pengaruh Reward Ekstrinsik & Intrinsik Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 3(1), 23–37.
<https://doi.org/10.32477/jrm.v3i1.174>
- Tesluk, P. E., & Jacobs, R. R. (1998). Toward an integrated model of work experience. *Personnel Psychology*, 51(2), 321–355.
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1998.tb00728.x>
- Vroom, V. (1964). *Expectancy Theory – Victor Vroom ; 1964 (Process Theory)*
Expectancy Theory – Victor Vroom ; 1964 (Process Theory). 1964, 1–2.
- Wekesa, Jane Nelima; Nyaroo, S. (2013). Secondary School Teachers in Eldoret Municipality. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 3(6), 1–4. www.ijsrp.org
- Wetzels, M., Odekerken-Schröder, G., & Oppen, C. Van. (2009). Assessing Using PLS Path Modeling Hierarchical and Empirical Construct Models : Guidelines. *MIS Quarterly*, 33(1), 177–195.
- Wulandari, D. (2021). *Peran Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Bank Boyolali Ditinjau Dari Aspek Lingkungan Kerja, Promosi Jabatan Dan Motivasi*.
- Yang, H. (2008). Efficiency wages and subjective performance pay. *Economic Inquiry*, 46(2), 179–196. <https://doi.org/10.1111/j.1465-7295.2007.00069.x>
- Yanuar, Y. (2017). Compensation, motivation and performance of employees: Evidence from Indonesia. *International Journal of Economic Perspectives*, 11(4), 486–492.

- Ye, Z., Liu, H., & Gu, J. (2019). Relationships between conflicts and employee perceived job performance: Job satisfaction as mediator and collectivism as moderator. *International Journal of Conflict Management*, 30(5), 706–728. <https://doi.org/10.1108/IJCMA-01-2019-0010>
- Yiing, L. H., & Ahmad, K. Z. Bin. (2009). The moderating effects of organizational culture on the relationships between leadership behaviour and organizational commitment and between organizational commitment and job satisfaction and performance. *Leadership and Organization Development Journal*, 30(1), 53–86. <https://doi.org/10.1108/01437730910927106>
- Yousef, D. A. (2000). Organizational commitment: A mediator of the relationships of leadership behavior with job satisfaction and performance in a non-western country. *Journal of Managerial Psychology*, 15(1), 6–24. <https://doi.org/10.1108/02683940010305270>
- Yuen, C. (1990). *Resource Management in High- and Medium- Technology Companies*.

