



POLITEKNIK UNGGUL LP3M MEDAN

**JURNAL
BISMAN INFO**



ISSN :2355-1500

PENGARUH INFORMASI ARUS KAS DARI AKTIVITAS OPERASI, INVESTASI DAN PENDANAAN TERHADAP HARGA SAHAM PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA (BEI)
Zulia Rifda Daulay, Lina Arliana Nur Kadim

PELAKSANAAN PENGELOLAAN PERSEDIAAN BARANG UNTUK KEPERLUAN UNIT ANJING PELACAK DI KANTOR WILAYAH DJBC SUMATERA UTARA
Khairatun Nazah

PERANCANGAN SISTEM INFORMASI PEMESANAN LAPANGAN FUTSALBERBASIS WEB PADA JM FUTSAL
Sondang, Yuniar Andi Astuti

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU PADA SEKOLAH SMA NEGERI 5 MEDAN
Zulia Rifda Daulay, Ahmad Rivai

PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PERKEBUNAN NUSANTARA III
Ratih Amelia, Ballian

THE CORRELATION BETWEEN STUDENTS' PERCEPTION ON NATIONAL EXAMINATION AND THE STUDENTS' ACHIEVEMENT IN ENGLISH AT SMA TARBİYAH ISLAMİYAH HAMPARAN PERAK
Roni Juliansyah

ANALISIS PENGARUH SISTEM PENGEMBANGAN KARIR DAN PELATIHAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT.MASAJI KARGOSENTRA TAMA
Anggiat Sinaga

ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN VISIONER, KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SMA NEGERI DI KABUPATEN DELI SERDANG PROVINSI SUMATERA UTARA
Sungguh Ponten Pranata

TINJAUAN TEOLOGIS TERHADAP PENDERITAAN
Tumini Sipayung, Roma Sihombing

FORECAST PENJUALAN ROTI VANHOLLANO BAKERY PADA PT. CITRA ANUGERAH TETAP SEJAHTERA TAHUN 2017 MEDAN
Indra Fauzi

OPTIMALISASI KINERJA PEGAWAI MELALUI GAYA KEPEMIMPINAN
((Studi Pada Kantor Camat Pancur Batu Deli Serdang Sumatera Utara)
Toni Hidayat

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN DIVISI PEMASARAN BANK XYZ REGIONAL MEDAN
Jasa Ginting, Rebulina Bangun

PENGARUH KOMPENSASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
Cut Ermia

**Diterbitkan Oleh :
LPPM-Politeknik Unggul LP3M Medan**

**Volume 6 No. 3
Oktober 2019**

**DEWAN REDAKSI JURNAL BISMAN INFO
POLITEKNIK UNGGUL LP3M MEDAN**

Pelindung

Direktur Politeknik Unggul LP3M Medan

Penanggung Jawab

Ketua Program Studi Manajemen Informatika
Ketua Program Studi Komputerisasi Akuntansi
Ketua Program Studi Sekretari
Ketua Program Studi Manajemen Pemasaran
Ketua Program Studi Akuntansi

Ketua Redaksi

Martin, S.E., M.M

Wakil Ketua Redaksi

Nasib, S.Pd., M.M.

Sekretaris Redaksi

Srie Hartati, S.Psi., M.Psi.

Pelaksana Redaksi

Beru Pilihen, S.E., M.Ak
Dina Octavia, S.Sos., M.I.Kom
Diana Suksesiwaty Lubis, S.E., M.M.
Sujarwo, S.Si., M.Kom
Yuniar Andi Astuti, S.kom, M.kom
Jakaria Sembiring, S.Kom., M.Kom

Pelaksana Tata Usaha/Sirkulasi

Muhammad Fathoni, S.Si, M.Si

Alamat Redaksi/Penerbit

Politeknik Unggul LP3M Medan
Jln. Iskandar Muda No. 3 CDEF Medan,
Telp. (061) 4156355, 4155515
Website : www.politeknikunggul.ac.id
Email : lppm_lp3m@yahoo.com

KATA PENGANTAR

Assalaamu'alaikum wr. wb.

Berkat Rahmat dan Karunia Allah SWT kita berjumpa lagi pada edisi Vol. 6 No. 3 jurnal BISMAM INFO tahun 2019. Oleh karena itu perlu kita bersyukur kepadaNYA sang maha pencipta yang maha pengasih serta maha penyayang.

Di tahun 2019 ini dengan semangat untuk terus mempublikasikan karya ilmiah meski masih dalam skala ISSN, Bismam Info terus berusaha mengajak kita agar senantiasa menulis karya ilmiah di lingkungan LP3M, itulah sebuah motivasi yang terus disampaikan pada setiap kesempatan penerbitan.

Redaksi mengucapkan terima kasih kepada para dosen junior dan senior yang telah berpartisipasi dalam edisi penerbitan kali ini untuk itu apresiasi yang tak terhingga semoga kita selalu diberikan kemudahan dalam mempublikasikan tulisan ilmiah.

Pada nomor penerbitan ini juga LPPM LP3M Politeknik Unggul LP3M bergembira karena Jurnal ini tetap konsisten keberadaan penerbitannya dan pada kesempatan ini tim redaksi telah mendapatkan jurnal sebelum dead line tanggal penerimaan jurnal. Beberapa dosen baru telah berkontribusi dalam mempublikasikan karya ilmiahnya. Pada penerbitan kali ini Jurnal yang dinyatakan layak untuk diterbitkan yang telah dilakukan evaluasi oleh tim editor redaksi hingga dinyatakan layak dan selanjutnya dilakukan editing oleh dewan redaksi

Akhirnya kepada Allah SWT kita berserah diri dan berterima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan berbagai bantuan, motivasi, saran, kritikan demi kesempurnaan jurnal ini pada masa mendatang.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Medan, Oktober 2019

Ketua Redaksi

DAFTAR ISI

PENGARUH INFORMASI ARUS KAS DARI AKTIVITAS OPERASI, INVESTASI DAN PENDANAAN TERHADAP HARGA SAHAM PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA (BEI) Zulia Rifda Daulay, Linar Arliana Nur Kadim	1
PELAKSANAAN PENGELOLAAN PERSEDIAAN BARANG UNTUK KEPERLUAN UNIT ANJING PELACAK DI KANTOR WILAYAH DJBC SUMATERA UTARA Khairatun Nazah	7
PERANCANGAN SISTEM INFORMASI PEMESANAN LAPANGAN FUTSALBERBASIS WEB PADA JM FUTSAL Sondang, Yuniar Andi Astuti	14
PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU PADA SEKOLAH SMA NEGERI 5 MEDAN Zulia Rifda Daulay, Ahmad Rivai	19
PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PERKEBUNAN NUSANTARA III Ratih Amelia, Ballian	26
THE CORRELATION BETWEEN STUDENTS' PERCEPTION ON NATIONAL EXAMINATION AND THE STUDENTS' ACHIEVEMENT IN ENGLISH AT SMA TARBIYAH ISLAMIYAH HAMPARAN PERAK Roni Juliansyah	31
ANALISIS PENGARUH SISTEM PENGEMBANGAN KARIR DAN PELATIHAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT.MASAJI KARGOSENTRA TAMA Anggiat Sinaga.	42
ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN VISIONER, KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SMA NEGERI DI KABUPATEN DELI SERDANG PROVINSI SUMATERA UTARA Sungguh Ponten Pranata	51
TINJAUAN TEOLOGIS TERHADAP PENDERITAAN Tumini Sipayung, Roma Sihombing.	57
FORECAST PENJUALAN ROTI VANHOLLANO BAKERY PADA PT. CITRA ANUGERAH TETAP SEJAHTERA TAHUN 2017 MEDAN Indra Fauzi	65
OPTIMALISASI KINERJA PEGAWAI MELALUI GAYA KEPEMIMPINAN (Studi Pada Kantor Camat Pancur Batu Deli Serdang Sumatera Utara) Toni Hidayat	74
ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN DIVISI PEMASARAN BANK XYZ REGIONAL MEDAN Jasa Ginting, Rehulina Bangun.....	82
PENGARUH KOMPENSASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN Cut Ermianti	90

PENGARUH KOMPENSASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Cut Ermia
Manajemen, Universitas Negeri Medan
email: c.ermia@gmail.com

Abstrak

Permasalahan utama dalam penelitian ini yaitu kurang maksimalnya kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kompensasi dan promosi jabatan. Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan di CV. Global Medan. Metode penelitian dalam penelitian ini yaitu kuantitatif. Dimana populasi dalam penelitian yaitu karyawan CV. Global Medan yang berjumlah 48 responden sedangkan teknik penentuan dengan sampel jenuh. Adapun sumber data dalam penelitian ini dari data primer dan data sekunder. Dimana data primer dari observasi, wawancara dan kuesioner. Sedangkan data sekunder dapat dari data yang sudah didokumentasikan. Sedangkan teknik analisa data yang digunakan yaitu analisa regresi linier berganda.

Hasil analisis regresi berganda yaitu $Y = 12,703 + 1,099X_1 + 0,520X_2 + e$ yang menunjukkan kompensasi dan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil uji (t) atau uji parsial menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana dapat dilihat nilai $t_{hitung} 5,820 > t_{tabel} 2,014$ serta variabel promosi jabatan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana dapat dilihat nilai $4,671 > t_{tabel} 2,014$. Hasil koefisien determinasi dengan nilai regresi korelasi sebesar 0,783 artinya secara bersama-sama Kompensasi dan Promosi jabatan Terhadap Kinerja karyawan CV. Global Medan memiliki kontribusi pada taraf yang erat dan positif. Dimana nilai (R^2) sebesar 0,724 (72,4%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 72,4% variasi variabel terikat yaitu Kompensasi dan Promosi Jabatan pada model dapat menjelaskan variabel Kinerja Pada CV. Global Solusindo sedangkan sisanya sebesar 27,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Kata Kunci : Kompensasi, Promosi Jabatan, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

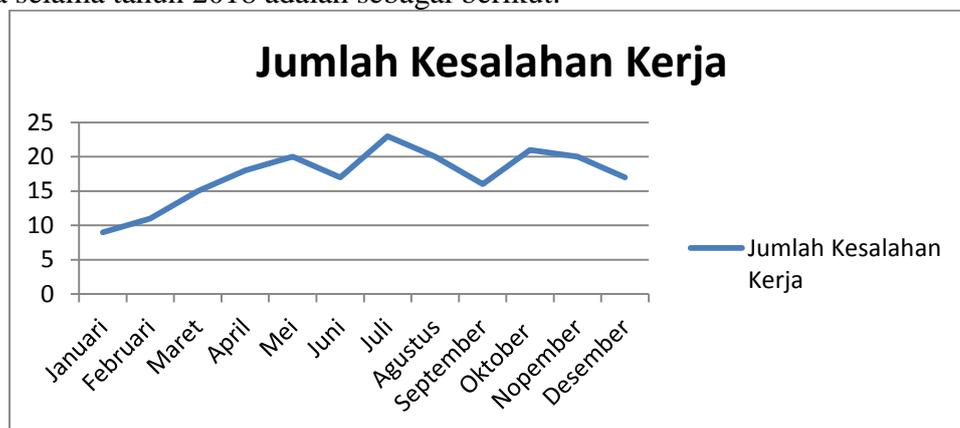
Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting, terutama bagi suatu organisasi atau perusahaan, baik yang bergerak dalam bidang produksi barang maupun dalam bidang pelayanan jasa. Setiap organisasi pemerintah maupun swasta dituntut bekerja lebih cepat, efektif dan efisien. Oleh karena itu ketertiban tenaga kerja dalam aktifitas perusahaan perlu dilengkapi kemampuan dalam hal pengetahuan maupun ketrampilan. Untuk itu, faktor Sumber Daya Manusia perlu mendapat prioritas utama dalam pengelolaannya agar pemanfaatan sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan tersebut dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Karyawan merupakan salah faktor yang paling dominan dalam mencapai terealisasinya tujuan perusahaan. Secanggih apapun teknologi dan fasilitas yang dimiliki perusahaan semua tidak akan maksimal bermanfaat jika tidak didukung dengan karyawan. Karyawan yang bekerja dengan kinerja yang baik, merupakan harapan pimpinan perusahaan. Untuk itu sangat baik jika tercapainya tujuan perusahaan sangat memperhatikan kinerja yang ada. Penilaian kinerja karyawan harus dilakukan perusahaan. Penilaian diperlukan agar perusahaan mengetahui dengan baik, karyawan mana yang memang bekerja dengan kinerja maksimal. Sehingga dapat diambil langkah apakah karyawan yang bekerja dengan kinerja kurang maksimal mendapatkan kesempatan dalam mendapatkan kesejahteraan yang lebih

dibandingkan karyawan lain. Upaya untuk memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi harus dilakukan. Tujuannya yaitu karyawan tidak berpindah ke perusahaan lain mencari tambahan kesejahteraan yang ia inginkan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Diantara faktor tersebut yaitu kompensasi yang diberikan. Besar tidaknya kompensasi juga akan mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Ketepatan dalam waktu pembayaran juga harus diperhatikan agar karyawan tidak merasa kecewa dengan komitmen perusahaan. Faktor selanjutnya yaitu promosi jabatan. Promosi jabatan merupakan kesempatan pemberian karyawan untuk menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi dari jabatannya saat ini. Promosi jabatan tentunya akan membuat karyawan lebih terpacu untuk mendapatkan kesempatan tersebut. Bagi karyawan dengan motivasi yang tinggi tentunya promosi jabatan merupakan kesempatan untuk membuktikan diri memaan lebih baik dibandingkan dengan karyawan lainnya.

CV. Global Solusindo bergerak pada distributor Nestle dan Livi. Dengan semakin tingginya persaingan membuat CV. Global Solusindo untuk terus berbenah dari dalam maupun dari luar. Dalam praktiknya berbenah internal dilakukan melalui upaya peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan bahwa kurang maksimalnya kinerja karyawan belum maksimal. Dimana karyawan banyak melakukan kesalahan dalam bekerja selama tahun 2018 adalah sebagai berikut:



Gambar 1: Daftar Kesalahan Kerja Karyawan

Dari daftar gambar di atas, dapat dilihat bahwa tingkat kesalahan kerja terjadi pada bulan Juli sebanyak 23 kesalahan. Adapun kesalahan yang terjadi yaitu karyawan salah dalam mencatat faktur penjualan dan pembelian barang masuk dan keluar, barang tidak sesuai dengan faktur yang diterima. Masalah kesalahan kerja yang terjadi karena kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Selama ini gaji yang dibayarkan sering tidak sesuai dengan yang dijanjikan. Misalnya untuk pembayaran gaji yang seharusnya dibayar di tanggal 5 setiap bulan ini bisa molor sampai tanggal 20. Sehingga hal ini menyebabkan karyawan bekerja dengan tidak penuh semangat. Sehingga berdampak pada tinggi absensi dan telat masuk yang ada. Faktor selanjutnya pemberian promosi jabatan. Promosi jabatan selama ini hanya berdasarkan kedekatan antara pimpinan dengan bawahannya. Sehingga membuat karyawan yang lain merasa kecewa dengan sistem promosi yang ada.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja merupakan hasil akhir kerja dari proses kerja yang telah dilakukan seorang karyawan dalam periode tertentu, dengan menggunakan ide dan usaha untuk mencapai tujuan kerja perusahaan. Kinerja memiliki peran penting bagi kemajuan suatu perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang maksimal tentunya seorang pimpinan akan dengan mudah untuk mengarahkan para bawahannya untuk bekerja sesuai dengan prosedur yang diharapkan.

Sedangkan menurut (Wibowo 2012) Kinerja merupakan tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai oleh pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Sedangkan menurut (Sutrisno 2016) Kinerja adalah bagaimana orang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Kemudian menurut (Mangkunegara 2013) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kompensasi

Perusahaan yang maju tentunya memiliki program kompensasi yang jelas kepada karyawannya. Kompensasi akan memiliki arti yang sangat penting bagi menjaga kinerja karyawan. Untuk sangat penting bagi perusahaan untuk mengetahui sejauh mana program pemberian kompensasi apakah sudah berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Menurut (Malayu Hasibuan 2014) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut (Sedermayanti 2013) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Kemudian menurut Andrew dalam (Mangkunegara 2013) Kompensasi merupakan proses administrasi upah atau gaji (kadang-kadang disebut kompensasi) melibatkan pertimbangan atau keseimbangan perhitungan.

Promosi Jabatan

Promosi jabatan adalah pemindahan pegawai/karyawan, dari satu jabatan/tempat kepada jabatan/tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Dan pada umumnya promosi yang diikuti dengan peningkatan income serta fasilitas yang lain. Penghargaan atas hasil kinerja biasanya dinyatakan dalam bentuk promosi jabatan. Menurut (Rivai 2014) Promosi terjadi apabila seorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab, dan atau level. Lain halnya menurut (Siagian 2015) Promosi ialah apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula.

Kerangka Pemikiran Teoritis

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

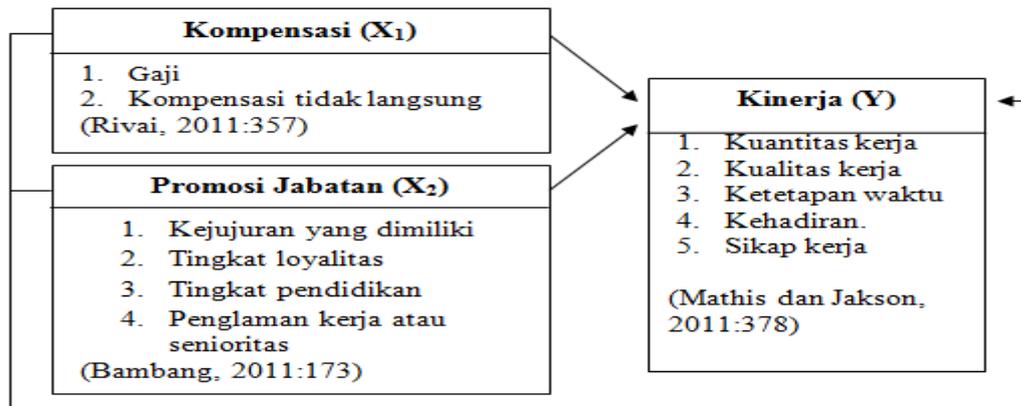
Kinerja tidak sepenuhnya akan naik, bisa saja tahun ini seorang karyawan bekerja maksimal, namun untuk tahun berikutnya sulit dipastikan. Banyak langkah yang dapat dilakukan dalam menjaga stabilitas kinerja karyawan yaitu melalui kompensasi. Kompensasi sering digunakan oleh seluruh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana salah satu bentuk kompensasi yaitu insentif. Menurut (Adnyani 2016) (Lilis Suriani 2018) (Pebri 2020) dengan menambah kompensasi melalui insentif maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ketika kompensasi ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja

Promosi jabatan yang baik tentunya akan membuat seorang karyawan bekerja dengan maksimal, memperoleh apa yang ia wajib dapatkan atas pengorbanan yang selama ini dikerjakannya. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Pebri 2020) (Suparinah 2018) (Hasibuan 2010) yang menyatakan bahwa semakin baik sistem promosi jabatan maka akan berdampak pada peningkatannya kinerja karyawan. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa ketika promosi jabatan ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Adapun kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:



Gambar 2: Kerangka Pemikiran Teoritis

Hipotesis

Berdasarkan pendapat ahli di atas, hipotesis merupakan jawaban sementara yang disusun oleh peneliti, yang kemudian akan diuji kebenarannya melalui penelitian yang dilakukan. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka hipotesis yang dikemukakan oleh peneliti yaitu:

- H₀₁: Tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Global Solusindo
 Ha₁: Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Global Solusindo
- H₀₂: Tidak terdapat pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada CV. Global Solusindo
 Ha₂: Terdapat pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada CV. Global Solusindo
- H₀₃: Tidak terdapat pengaruh kompensasi dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada CV. Global Solusindo
 Ha₃: Terdapat pengaruh kompensasi dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada CV. Global Solusindo

METODE PENELITIAN

Adapun jenis dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiono 2014) Metode kuantitatif adalah metode ilmiah/*scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah yaitu konkrit/emperis, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian yaitu karyawan tetap pada CV. Global Solusindo dimana jumlah karyawan berjumlah 48 orang yang bersumber dari manajemen personalia CV. Global Solusindo. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel secara *Non propability sampling* dengan cara *sampling* jenuh. Menurut Sugiyono (2009:61): *Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 48 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran likert. Kemudian analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambaran umum responden yang ada dalam penelitian ini adalah karyawan pada CV. Global Solusindo sedangkan prosedur dan meminta untuk mengisi kuesioner. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1: Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	(%)
Pria	27	56%
Wanita	21	44%
Total	48	100%

Sumber: Pada CV. Global Solusindo

Berdasarkan tabel dan grafik menunjukkan bahwa responden berdasarkan jenis kelamin pada CV. Global Solusindo yang paling banyak adalah karyawan yang berjenis pria yang berjumlah 27 orang (56%) sedangkan wanita 21 orang (44%).

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Gambaran umum responden yang ada dalam penelitian ini karyawan pada CV. Global Solusindo. berdasarkan tingkat pendidikan, dapat dilihat pada Tabel 2 berikut :

Tabel 2: Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah (Orang)	(%)
SMU	31	65%
DIPLOMA	12	25%
S1	4	8%
S2	1	2%
Jumlah	48	100%

Sumber: Pada CV. Global Solusindo

Berdasarkan tabel dan grafik di atas diketahui bahwa karyawan yang berpendidikan SMU berjumlah 31 orang atau (65%), karyawan yang berpendidikan Diploma berjumlah 12 karyawan atau (25%), karyawan yang berpendidikan S1 berjumlah 4 orang atau (8%) serta karyawan yang berpendidikan S2 berjumlah 1 orang atau (2%).

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Gambaran umum responden yang ada dalam penelitian ini adalah karyawan pada CV. Global Solusindo. Berdasarkan usia, dapat dilihat pada Tabel 3 berikut :

Tabel 3: Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	(%)
<25	12	25%
25-35	21	44%
36-45	10	21%
46-55	5	10%
Jumlah	48	100%

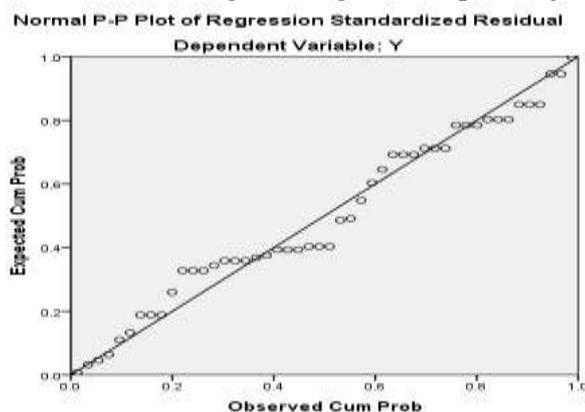
Sumber: CV. Global Solusindo

Berdasarkan tabel dan grafik di atas diketahui bahwa karyawan yang berusia <25 tahun yang berjumlah 12 orang (25%), karyawan yang berusia 25-35 tahun berjumlah 21 orang (44%), karyawan yang berusia 36-45 berjumlah 10 orang (21%) serta karyawan yang berusia 46-55 tahun berjumlah 5 orang (10%).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Sebelum dilakukan pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas data. Uji normalitas data dilakukan untuk menganalisis apakah syarat persamaan regresi sudah dipenuhi atau belum dengan melihat gambar p-plot. *Output* dari uji normalitas data adalah berupa gambar visual yang menunjukkan jauh-dekatnya titik-titik pada gambar tersebut dengan garis diagonal. Jika data berasal dari distribusi normal, maka nilai-nilai sebaran data yang tercermin dalam titik-titik pada *output* akan terletak di sekitar garis diagonal. Sebaliknya, jika data berasal dari distribusi yang tidak normal maka titik-titik tersebut tersebar tidak di sekitar garis diagonal (terpencar jauh dari garis diagonal).



Sumber: Hasil Pengolahan Dengan SPSS Versi 20

Gambar 3: Hasil Uji Normalitas

Gambar 3 di atas menunjukkan bahwa sebaran data pada gambar di atas bisa dikatakan tersebar di sekeliling garis diagonal (tidak terpencar jauh dari garis diagonal). Hasil ini menunjukkan bahwa data yang akan di-regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal atau dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas data bisa dipenuhi.

Uji Multikolinearitas

Dalam model regresi ini, hasil uji multikolinearitas dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4: Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.703	6.396			1.986	.053		
	X1	1.099	.189	.552		5.820	.000	.955	1.047
	X2	.520	.109	.451		4.761	.000	.955	1.047

a. Dependent Variable: Y

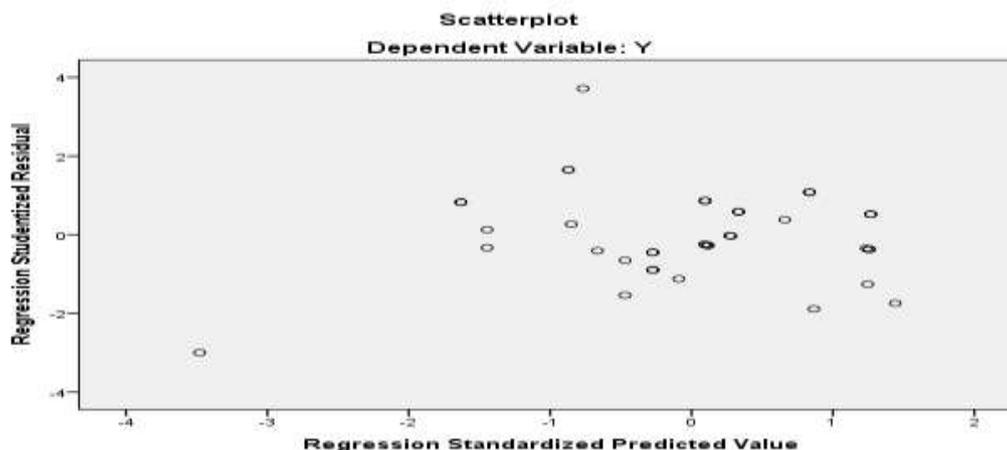
Sumber: Hasil Pengolahan Dengan SPSS Versi 20

Berdasarkan hasil pengolahan pada Table 4 menunjukkan nilai VIF dan *tolerance* semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF ke dua variabel bebas yang besarnya kurang dari 10, dan nilai *tolerance* jauh melebihi angka 0,01. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam model regresi ini seluruh variabel bebas tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur, maka telah terjadi

heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur maka tidak terjadi *heteroskedastisitas*. Hasil dari pelaksanaan uji heteroskedastisitas terlihat pada Gambar 4 berikut ini:



Gambar 4: Hasil Uji Heterokedastisitas

Gambar 4 di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau *trend* garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homokedastis.

Hasil Analisa Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5: Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.703	6.396		1.986	.053		
	X1	1.099	.189	.552	5.820	.000	.955	1.047
	X2	.520	.109	.451	4.761	.000	.955	1.047

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS (Terlampir)

Berdasarkan Tabel 5 di atas, maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 12,703 + 1,099X_1 + 0,520X_2 + e$$

Hasil dapat dilihat dari keterangan sebagai berikut:

1. Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 12,703 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel diluar model tetap akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 12,703 satu-satuan atau dengan kata lain jika variabel kompensasi dan promosi jabatan tidak ditingkatkan, maka Kinerja sebesar 12,703 satuan.
2. Nilai besaran koefisien regresi b_1 sebesar 1,099 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa ketika Kompensasi mengalami peningkatan satu satuan, maka akan meningkatkan Kinerja sebesar 1,099 satuan.
3. Nilai besaran koefisien regresi b_2 sebesar 0,520 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel promosi jabatan (X_2) sebesar 0,520 yang menunjukkan bahwa

Promosi Jabatan mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,520 satuan.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis pertama secara parsial dapat dilihat pada tabel 6 berikut :

Tabel 6: Hasil Uji t

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.703	6.396		1.986	.053		
	X1	1.099	.189	.552	5.820	.000	.955	1.047
	X2	.520	.109	.451	4.761	.000	.955	1.047

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS (Terlampir)

Berdasarkan tabel 6 di atas diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Nilai signifikansinya untuk variabel Kompensasi(0,045) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 5,820 > t_{tabel} 2,014$ ($n-k=48-3=45$) Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel Kompensasi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada CV. Global Solusindo.
2. Nilai signifikansinya untuk variabel Promosi Jabatan (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 4,671 > t_{tabel} 2,014$ ($n-k=48-3=45$) Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel Promosi Jabatan. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pada CV. Global Solusindo

Uji Simultan (Uji F)

Hasil pengujian uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 7: Hasil Uji F

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1488.000	2	744.000	35.706	.000 ^b
	Residual	937.667	45	20.837		
	Total	2425.667	47			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS (Terlampir)

Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini, diketahui nilai signifikansi 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai $F_{hitung} = 35,706 > F_{tabel} 3,20$ ($df1 = k-1=3-1=2$) sedangkan ($df2 = n - k$ ($48-3=45$)). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu Kompensasi dan Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pada CV. Global Solusindo.

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil Uji determinasi dapat dilihat pada Tabel 8 berikut ini:

Tabel 8: Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	Model Summary ^b				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.783 ^a	.613	.724	4.565	

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 8 diperoleh:

1. Nilai regresi korelasi sebesar 0,783 artinya secara bersama-sama Kompensasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja CV. Global Solusindo memiliki kontribusi pada taraf yang erat dan positif.
2. Untuk variabel bebas lebih dari satu baik menggunakan *adjusted R Square*. Dimana nilai (R^2) sebesar 0,724 (72,4%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 72,4% variasi variabel terikat yaitu Kompensasi dan Promosi Jabatan pada model dapat menjelaskan variabel Kinerja Pada CV. Global Solusindo. Sedangkan sisanya sebesar 27,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Adapun variabel lain yang mempengaruhi Kinerja yakni budaya organisasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan sebagainya.
3. *Standard Error Of The Estimated* adalah ukuran kesalahan prediksi. *Standard Error Of The Estimated* disebut dengan *standard deviasi*, Dalam penelitian ini nilainya sebesar 4,565. Semakin kecil *standard deviasi* berarti model semakin baik.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Adnyani 2016) (Lilis Suriani 2018) (Pebri 2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga ketika kompensasi ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini nilai signifikansinya untuk variabel Kompensasi (0,045) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 5,820$ ($n-k=48-3=45$) $> t_{tabel} 2,014$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel Kompensasi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada CV. Global Solusindo. Adapun upaya yang dapat dilakukan oleh manajemen CV. Global Solusindo dalam meningkatkan kompensasi yaitu dengan membuat program kenaikan gaji. Kenaikkan gaji harus dibuat peraturan yang jelas. Kemudian harus disosialisasikan kepada seluruh karyawan. Tujuannya agar karyawan memiliki pemahaman yang baik mengenai program peningkatan gaji atas balas jasa pekerjaannya. Penelitian ini mendukung (Malayu Hasibuan 2014) dengan pemberian kompensasi akan membuat karyawan termotivasi. Sehingga kinerja karyawan meningkat. Secara umum tujuan kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Keadilan eksternal menjamin bahwa pekerjaan-pekerjaan akan dikompensasi secara adil dengan membandingkan pekerjaan yang sama dipasar kerja. Kadang-kadang tujuan ini bisa menimbulkan konflik satu sama lainnya, dan *trade-offs* harus terjadi.

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja

Penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Pebri 2020) (Suparinah 2018) (Hasibuan 2010) menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga ketika promosi jabatan ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini diketahui bahwa nilai signifikansinya untuk variabel Promosi Jabatan (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 4,671$ ($n-k=48-3=45$) $> t_{tabel} 2,014$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel Promosi Jabatan. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada CV. Global Solusindo.

Adapun upaya yang dapat dilakukan manajemen CV. Global Solusindo dalam meningkatkan promosi jabatan melalui program pengembangan karir karyawan. Pengembangan karir yang dilakukan harus berdasarkan kinerja para karyawan. Selain itu karyawan harus diukur sudah sejauh mana kinerja yang dilakukan. Evaluasi hasil kinerja dapat dijadikan bahwa dalam

pertimbangan pemberian promosi jabatan para karyawan. Penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan (Siagian 2015) ialah yang menyatakan bahwa apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Secara parsial (satu-persatu) didapat pengaruh dari variabel kompensasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dimana variabel kompensasi $t_{hitung} 5,820 > t_{tabel} 2,014$.
2. Secara parsial (satu-persatu) didapat pengaruh dari variabel promosi jabatan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dimana variabel promosi jabatan $t_{hitung} 4,671 > t_{tabel} 2,014$.
3. Secara keseluruhan (simultan) didapat pengaruh dari variabel kompensasi (X_1), dan promosi jabatan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) karena $F_{hitung} = 35,706 > F_{tabel} 3,20$.
4. Hasil determinasi diperoleh kompensasi dan promosi jabatan dapat menunjukkan hubungan taraf yang erat dan positif terhadap kinerja karyawan.

Saran

Adapun saran yang dapat peneliti berikan yaitu:

1. Bagi peneliti selanjutnya mengingat masih ada faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 27,6% maka hal itu dapat dijadikan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya agar lebih diketahui tentang faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Hendaknya manajemen pada CV. Global Solusindo melakukan penelitian lanjutan untuk mencari variabel apa yang dapat mengurangi kinerja karyawan selain dari variabel kompensasi dan promosi jabatan
3. Variabel kompensasi hendaknya terus ditingkatkan melalui upaya kepastian dalam waktu pembayaran. Sehingga diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan.
4. Variabel promosi jabatan ditingkatkan melalui upaya seleksi jabatan dengan terbuka, sehingga karyawan dan mengetahui secara baik proses tersebut. Tujuannya agar menghindari promosi jabatan yang hanya berdasarkan kedekatan antara pimpinan dengan bawahan.

Daftar Pustaka

- Adnyani, Ni Made Nurcahyani; I. G. A. Dewi. 2016. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening." *E-Jurnal Manajemen Unud* 5(1):500–532.
- Hasibuan, Desmawaty. 2010. "Pengaruh Promosi Jabatan, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Labuhan Haji." *Jurnal Ecobisma* 5(2):81–94.
- Lilis Suriani, Adolfina Dan Genita Lumintang. 2018. "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Da Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Transindo Jaya Bahari Maumbi Mando." *EMBA* 6(4):2188–97.
- Malayu Hasibuan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu AA. 2013. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya*

- Manusia*. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- Pebri, Nasib; Abdul Rahmat; Sarinah; Syaifullah; Prianda. 2020. "Performance Optimization By Compensation , Organizational Commitment and Job Promotion Towards Job Satisfaction." *International Journal of Business and Management Invention IJBMI* 9(4):37–42.
- Rivai, Veithzel. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedermayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Repormasi Birokrasi Dana Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- Siagian, Sondang. 2015. *Teori Dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rieneka Cipta.
- Sugiono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparinah, Ela. 2018. "Pengaruh Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Waru Kaltin Plantation Di Penajam Paser Utara." *EJournal Administrasi Bisnis* 6(2):425–38.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Bandung: Prenada Media Group.
- Wibowo, Agung. 2012. *Aplikasi Praktis SPSS Dalam Penelitian*. Yogyakarta: Gava Media.