

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas sumberdaya manusia yang ada pada perusahaan tersebut. Hal ini dimaksudkan agar penggunaan sumberdaya manusia dapat dilakukan secara efektif, yang merupakan kunci tercapainya efisiensi kerja dan peningkatan produktivitas dari karyawan itu sendiri. Salah satu unsur pokok dalam perusahaan adalah kesediaan dan kemauan para karyawan untuk memberikan sebagian daya upaya masing-masing secara nyata pada sistem kerja sama pada perusahaan. Konsep ini memfokuskan bagaimana orang yang bekerja diperlakukan secara manusiawi, bagaimana pemberian kompensasi, dan pelaksanaan promosi yang dilakukan dapat dilaksanakan secara adil dengan mempertimbangkan aspek-aspek pemenuhan persyaratan, yang akhirnya akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang bersangkutan.

Muchdarsah Sinungan (2005) Produktivitas kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang baik dari kualitas maupun kuantitas, ketepatan waktu serta target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Agar tidak terjadi penurunan maka diperlukan kestabilan produktivitas kerja oleh karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Upaya untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja dalam perusahaan adalah melalui pemberian kompensasi, kompensasi bukan hanya penting tetapi juga merupakan pendorong utama seseorang untuk bekerja serta meningkatkan produktivitas, oleh karena itu setiap perusahaan harus menetapkan

kompensasi yang adil dan sesuai bagi setiap karyawan. Gaol (2014: 310) Kompensasi adalah hal yang diterima oleh pegawai, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya pegawai (kontribusi pegawai) yang diberikannya untuk organisasi.

Selain kompensasi promosi jabatan juga berperan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dengan adanya sistem kompensasi dan pelaksanaan promosi jabatan yang adil dan merata maka karyawan beranggapan bahwa mereka juga dapat memiliki kesempatan untuk dipromosikan. Promosi jabatan atau peningkatan karir merupakan suatu imbalan yang diterima oleh karyawan pada saat karyawan telah melaksanakan tanggung jawab serta ikut mencapai tujuan dalam perusahaan. Mathis dan Jacson (2006: 11) Promosi jabatan adalah pemindahan seseorang ketingkat pekerjaan dan kompensasi yang lebih tinggi termasuk dalam proses seleksi.

Isu penurunan produktivitas kerja karyawan yang terjadi pada PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo sering muncul akibat tidak sesuainya harapan dengan kenyataan yang ada. Produktivitas kerja karyawan menurun kemungkinan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, upah yang minim dan juga ketidakpuasan dalam bekerja. Faktor penyebabnya sesuai hasil pengamatan dilapangan antara lain kecemburuan sosial antara para anggotanya, beban kerja yang terlalu tinggi, tuntutan konsumen, peraturan yang sering berubah-ubah, kompensasi yang dirasa kurang adil, serta pelaksanaan promosi jabatan, dari faktor-faktor tersebut peneliti akan memfokuskan pada dua aspek saja yaitu kompensasi dan promosi jabatan yang akan dikaji lebih dalam sebagai faktor utama terjadi produktivitas kerja karyawan.

PT. Mandiri Utama Finance (MUF) berdiri secara resmi pada tanggal 21 Januari 2015. PT.Mandiri Utama Finance Kota Palopo merupakan anak perusahaan salah satu bank terbesar PT. Bank Mandiri (persero) Tbk, yang bergerak dibidang pembiayaan dengan skala yang besar. Segmen pembiayaan PT. Mandiri Utama Finance difokuskan kepada bidang otomotif seperti mobil motor baru, atau mobil motor bekas dan multiguna dengan orientasi bisnis peningkatan volume nasabah, beserta pembiayaan yang signifikan dan didukung oleh produk pembiayaan yang beragam, rate bunga yang kompetitif serta jaringan layanan yang luas.

Sehubungan dengan hal di atas, maka munculah fenomena yang merugikan dan dapat menghancurkan tujuan suatu perusahaan, diantaranya adalah kepuasan kerja, kelambanan kerja, kebosanan kerja, penurunan efisiensi kerja, senioritas, kecemburuan sosial, penurunan semangat kerja dan penurunan produktivitas kerja. Kenyataannya sekarang ini banyak para pekerja atau karyawan yang masuk terlambat, bermalas-malasan dan sebagainya, sehingga bukannya menunjang kemajuan dan pengembangan tetapi akan menghambat kemajuan dan pengembangan dari perusahaan tersebut.

Beberapa penelitian yang mengkaji tentang pengaruh kompensasi dan promosi jabatan terhadap produktivitas kerja karyawan menghasilkan temuan yang berbeda atau adanya hasil penelitian. Hasil penelitian yang dilakukan (Munawir, Abdul Kadir, 2015) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan (Zuchri Abdussamad, 2014) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan (Helisia Margahana, Sri Sarwo Sari,

2018) menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan (Anita, 2017) menyatakan bahwa promosi jabatan tidak berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Promosi Jabatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

- a. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo?
- b. Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo?
- c. Apakah kompensasi dan promosi jabatan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh promosi jabatan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo.

- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan promosi jabatan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini bermanfaat sebagai bahan kajian dalam memberikan ilmu pengetahuan tentang Kompensasi dan Promosi Jabatan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

- a. Bagi penulis untuk menambah wawasan, pengetahuan dan pemahaman mengenai masalah yang diteliti tentang kompensasi dan promosi jabatan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo.
- b. Bagi perusahaan dapat memberikan informasi dan masukan sebagai tolak ukur dalam mengambil keputusan, serta untuk mengetahui apakah pelaksanaan kompensasi dan promosi jabatan yang berjalan dapat peningkatan. Dan sebagai bahan masukan bagi PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo, dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.
- c. Bagi pihak lain dapat menjadi bahan pembantu, bahan referensi atau sebagai bahan perbandingan dan dasar pengembangan penelitian selanjutnya yang bersifat sejenis.

### **1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian**

Ruang lingkup penelitian ini, yaitu:

- a. Faktor-faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo sangat banyak, dalam penelitian ini dibatasi pada tiga faktor sebagai variabel yang diteliti yaitu kompensasi, promosi jabatan dan produktivitas kerja karyawan.
- b. Tempat penelitian ini pada PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo.
- c. Data penelitian tentang kompensasi, promosi jabatan dan produktivitas kerja karyawan.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah penulisan dan pembahasan skripsi ini, maka penulis akan menguraikan kedalam beberapa bab dengan sistematika sebagai berikut:

#### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Pada bab ini membahas tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup dan batasan penelitian serta sistematika penulisan.

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Yang akan dibahas dalam bab ini yaitu teori-teori pendukung diantaranya kompensasi, promosi jabatan dan produktivitas kerja karyawan.

#### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang desain penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional, instrument penelitian dan analisis data.

#### BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang hasil penelitian dan juga analisis pembahasan penelitian skripsi penulis. Dari bab ini pembaca dapat mengetahui apakah penelitian yang dilakukan oleh penulis tersebut logis dan benar-benar dapat diujikan serta dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya.

#### BAB V PENUTUP

Bab akhir ini merupakan kesimpulan, saran-saran yang diusulkan sebagai bahan masukan bagi objek penelitian, sesuai hasil dan temuan penelitian.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kompensasi**

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

Kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berbentuk uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan suatu perusahaan, (Sutrisno 2015).

Hasibuan (2012) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Penjelasan dari kompensasi berupa uang adalah karyawan dibayar dengan jumlah uang, sedangkan kompensasi berupa barang adalah kompensasi yang dibayarkan dengan barang kepada karyawannya.

Sastrohadiwiryono (2005: 181) menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan serta tenaga dan fikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Rivai (2005: 357) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh para tenaga kerja sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Rivai dan Ella (2010: 744-745) Kompensasi dapat digolongkan menjadi dua yaitu:

- a. Kompensasi langsung, yaitu kompensasi yang langsung didasarkan oleh penerimanya seperti gaji, upah, dan insentif.
  - 1) Gaji adalah balas jasa yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.
  - 2) Upah adalah kompensasi yang diterima oleh karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang dihasilkan.
  - 3) Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasinya diatas standar tertentu.
- b. Kompensasi tidak langsung, yaitu kompensasi yang tidak langsung bisa dirasakan oleh karyawan, yaitu *benefit* dan *service* (tunjangan pelayanan). *Benefit* dan *service* adalah kompensasi tambahan (*financial* atau *non financial*) yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka.

### **2.1.2 Tujuan Pemberian Kompensasi**

Kompensasi diberikan kepada karyawan memang bertujuan agar karyawan lebih meningkatkan kualitas kerjanya sehingga tujuan dari pada perusahaan dapat tercapai dengan baik Malayu Hasibuan (2008: 121-122) tujuan pemberian kompensasi yaitu:

- a. Ikatan kerja sama dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antar atasan dengan karyawan biasa. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian disepakati.
- b. Kepuasan kerja dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik dan lainnya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- c. Pengadaan efektif jika program kompensasi ditetapkan cukup besar pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.
- d. Motivasi jika balas jasa yang diberikan cukup besar manajer akan mudah memotivasi karyawannya.
- e. Stabilitas karyawan dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih mudah karena *turnover* relatif kecil.

### **2.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi**

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi sebagai berikut:

- a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
- b. Serikat buruh atau organisasi karyawan
- c. Produktivitas kerja karyawan
- d. Pemerintah dengan undang-undang dan kappres
- e. Biaya hidup atau *cost of living*
- f. Posisi jabatan karyawan
- g. Pendidikan dan pengalaman kerja

- h. Kondisi perekonomian nasional
- i. Jenis dan sifat pekerjaan

#### **2.1.4 Indikator-Indikator Kompensasi**

Simamora (2004: 445) indikator-indikator kompensasi sebagai berikut:

- a. Upah dan gaji, upah biasanya berhubungan tarif gaji per jam. Sedangkan gaji berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan atau bahkan tahunan.
- b. Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.
- c. Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
- d. Fasilitas adalah kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses kepesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

#### **2.1.5 Asas Kompensasi**

Program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta mempertimbangkan undang-undang perburuhan yang berlaku. Karena dengan adanya prinsip adil dan layak harus mendapatkan perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang diberikan dapat merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan, Malayu S.P Hasibuan (2006: 122).

- a. Asas adil besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.

- b. Asas layak dan wajar kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhan pada tingkat *normative* yang ideal.

## **2.2 Promosi Jabatan**

### **2.2.1 Pengertian Promosi Jabatan**

Promosi jabatan adalah perpindahan suatu jabatan kejabatan lainnya dan mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi dari sebelumnya. Promosi jabatan merupakan perkembangan yang positif dari seorang pekerja atau pegawai karena tugasnya dinilai baik oleh pejabat yang berwenang. Oleh karena itu, pemberian tanggung jawab dan kewenangan yang lebih tinggi patut diberikan kepada mereka yang berprestasi, Fathoni (2006).

Promosi yaitu perpindahan dari suatu jabatan kejabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi, (Samsuddin, 2006: 264). Promosi jabatan adalah sebuah pengembangan karier yang dilakukan karyawan, keberhasilan karier seseorang dipengaruhi oleh hal-hal sebagai berikut:

- a. Pendidikan formal
- b. Pengalaman kerja
- c. Sikap atasan
- d. Prestasi kerja
- e. Adanya lowongan jabatan
- f. Produktivitas kerja

### 2.2.2 Tujuan Promosi Jabatan

Tujuan promosi jabatan sebagaimana yang dikemukakan oleh Hasibuan (2008: 113) yaitu:

- a. Untuk memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja lebih tinggi.
- b. Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang semakin tinggi, dan penghasilan yang semakin besar.
- c. Untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi, dan memperbesar produktivitas kerja.
- d. Untuk menjamin stabilitas kepegawaian dengan direalisasikan promosi kepada karyawan dengan dasar dan pada waktu yang tetap serta penilaian yang jujur.
- e. Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai (*multiplier effect*) dalam perusahaan karena timbul lowongan berantai.
- f. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreatifitas dan inovasi yang lebih.
- g. Untuk menambah memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan.
- h. Untuk mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti, agar jabatan tidak kosong maka dipromosikan karyawan baru.
- i. Promosi akan memperbaiki status karyawan dari karyawan sementara menjadi karyawan tetap.

### **2.2.3 Manfaat Promosi Jabatan**

Mangkuprawira (2008: 196) Promosi jabatan yang baik memiliki manfaat baik bagi perusahaan dan karyawan, antara lain:

- a. Promosi dapat memungkinkan perusahaan memanfaatkan kemampuan karyawan untuk memperluas usahanya.
- b. Promosi dapat mendorong tercapainya kinerja karyawan yang baik, karyawan umumnya berupaya melakukan pekerjaan sebaik mungkin jika mereka percaya bahwa kinerja tinggi mengarah pada adanya promosi.
- c. Terdapat korelasi signifikan antara kesempatan untuk kenaikan pangkat dan tingkat kepuasan kerja.

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

Hasibuan (2013: 108) indikator-indikator promosi jabatan sebagai berikut:

- a. Kejujuran (kejujuran dalam bekerja).
- b. Disiplin (ketaatan terhadap peraturan organisasi, dan kehadiran).
- c. Prestasi kerja (pencapaian hasil kerja).
- d. Kerja sama (kerja sama antar pegawai, dan kerja sama dengan pimpinan).
- e. Kecakapan (pengetahuan yang mendukung pelaksanaan tugas).
- f. Loyalitas (bekerja secara total untuk organisasi).
- g. Kepemimpinan (kemampuan membentuk *team work*).
- h. Pendidikan (pendidikan pegawai).

## **2.3 Produktivitas Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja**

Muchdarsah Sinungan (2005) Produktivitas kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang baik dari kualitas maupun kuantitas, ketepatan waktu serta target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan beberapa definisi, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang persatuan waktu baik dari segi kuantitas maupun kualitasnya.

Produktivitas kerja menunjukkan bahwa individu merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian untuk kerja yang maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas dalam waktu tertentu, (Sedermayanti, 2001).

Yuniarsi dan suwatno (2009: 156-157) Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil yang kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok selama satuan waktu tertentu dalam proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi.

Sedermayanti (2004: 57) Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya manusia secara efisien. Produktivitas merupakan suatu pencapaian hasil karya karyawan dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

### **2.3.2 Indikator-indikator Produktivitas Kerja**

Sedermayanti (2004: 59) indikator-indikator produktivitas kerja sebagai berikut:

- a. Efektivitas, merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat dicapai dengan baik secara kualitas ataupun waktu. Kualitas persentase target yang dapat tercapai itu semakin besar, tingkat efektivitas semakin tinggi atau semakin kecil persentase target dapat dicapai, semakin rendah tingkat efektivitasnya.
- b. Efisiensi, merupakan suatu ukuran dalam membandingkan penggunaan masukan yang direncanakan dengan masukan yang sebenarnya terlaksana. Kalau masukan yang sebenarnya digunakan untuk semakin besar penghematnya, tingkat efisiensi semakin tinggi.

### **2.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Sedermayanti (2004: 72) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu:

- a. Sikap mental, sikap mental merupakan motivasi kerja.
- b. Pendidikan, pada umumnya organisasi yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan lebih luas akan arti penting produktivitas.
- c. Keterampilan, pada aspek tertentu apabila karyawan semakin terampil, akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik.
- d. Manajemen, pengertian manajemen dapat berkaitan dengan sistem yang ditetapkan oleh pimpinan untuk mengelola ataupun memimpin serta mengandalkan staf atau bawahannya.

- e. Hubungan Industrial Pancasila yaitu, menciptakan tenaga kerja dan memberikan motivasi kerja secara produktif sehingga produktivitas dapat meningkat, menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis sehingga menimbulkan partisipasi aktif dalam usaha untuk meningkatkan produktivitas dan menciptakan harkat dan martabat pegawai sehingga mendorong diwujudkannya jiwa yang berdekasi dalam upaya peningkatan produktivitas.

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Anoraga (2005: 56-60) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu:

- a. Pekerjaan yang menarik
- b. Upah yang baik
- c. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan
- d. Etos kerja
- e. Lingkungan dan sarana kerja yang baik
- f. Promosi dan perkembangan dari mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan
- g. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi
- h. Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi
- i. Kesetiaan pimpinan pada diri pekerja
- j. Disiplin kerja yang keras

### 2.3.4 Definisi Pengukuran Produktivitas Kerja

Hasibuan dan Sinungan (2003: 23) menyatakan bahwa definisi pengukuran kerja karyawan antara lain:

- a. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
- b. Perbandingan pelaksanaan satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian relatif.
- c. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian, sasaran dan tujuan.

### 2.4 Penelitian Terdahulu

Adapun ringkasan penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

No	Peneliti dan Judul Peneliti	Variabel	Metode yang Digunakan	Hasil Penelitian
1.	Helisia Margahana, Sri Sarwo Sari (2018)  Analisis promosi jabatan	Promosi jabatan (X) Produktivitas kerja (Y)	Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Analisis promosi jabatan terhadap produktivitas kerja karyawan pada P.T FIF Belitang Oku

- terhadap produktivitas kerja karyawan pada P.T. FIF Belitang Oku Timur mempunyai pengaruh yang kuat
2. Zuchri Abdussamad (2014) Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Gorontalo Kompensasi (X) produktivitas kerja (Y) Metode analisis data yang digunakana dalam penelitian ini adalah regresi linear sederhana Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dilingkungan PT. Jiwasraya (persero) Gorontalo berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Kompensasi ini memiliki pengaruh signifikan sebesar (t hitung=6,061)
3. Magdalena Faysica, Prof. Bernhard Tewel, Mac Donald Motivasi kerja (X<sub>1</sub>) kompensasi (X<sub>2</sub>) promosi jabatan (X<sub>3</sub>) Metode analisis data yang digunakana dalam penelitian Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, kompensasi dan

- |   |  |  |   |
|---|--|--|---|
| Walangitan<br>(2016)  | kepuasan kerja<br>(Y)  | ini adalah regresi<br>linear berganda  | promosi jabatan<br>secara simultan<br>berpengaruh<br>signifikan<br>terhadap<br>kepuasan kerja,<br>secara parsial<br>motivasi kerja<br>berpengaruh<br>secara tidak<br>signifikan<br>terhadap<br>kepuasan kerja<br>(Studi Pada<br>Kantor Wilayah<br>Direktorat<br>Jenderal<br>Perbendaharan<br>Sulawesi<br>Utara) |
| Pengaruh<br>motivasi kerja<br>kompensasi<br>dan promosi<br>jabatan<br>terhadap<br>kepuasan kerja<br>karyawan<br>(Studi Pada<br>Kantor<br>Wilayah<br>Direktorat<br>Jenderal<br>Perbendaharan<br>Sulawesi<br>Utara) | Kompensasi<br>(X <sub>1</sub> ) motivasi<br>kerja (X <sub>2</sub> )<br><br>Kepuasan kerja<br>(X <sub>3</sub> )<br>produktivitas<br>kerja (Y) | Metode analisis<br>data yang<br>digunakan<br>dalam penelitian<br>ini adalah regresi<br>linear berganda | Hasil penelitian<br>menunjukkan<br>bahwa dimana<br>masing-masing<br>variabel<br>kompensasi,<br>motivasi kerja<br>dan kepuasan<br>kerja<br>berpengaruh   |

- produktivitas kerja karyawan PTPN VII Unit Kedaton positif terhadap produktivitas kerja pada PTPN VII Unit Kedaton
5. Rustan Ali (2019) Kompensasi ( $X_1$ ) penghargaan ( $X_2$ ) prestasi kerja (Y) Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh positif dan sangat nyata terhadap prestasi kerja karyawan pada Adira Finance Cabang Parepare
6. Desmawaty Hasibuan (2018) Promosi Jabatan ( $X_1$ ) Kompensasi ( $X_2$ ) Kepuasan Kerja (Y) Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda Hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi jabatan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap

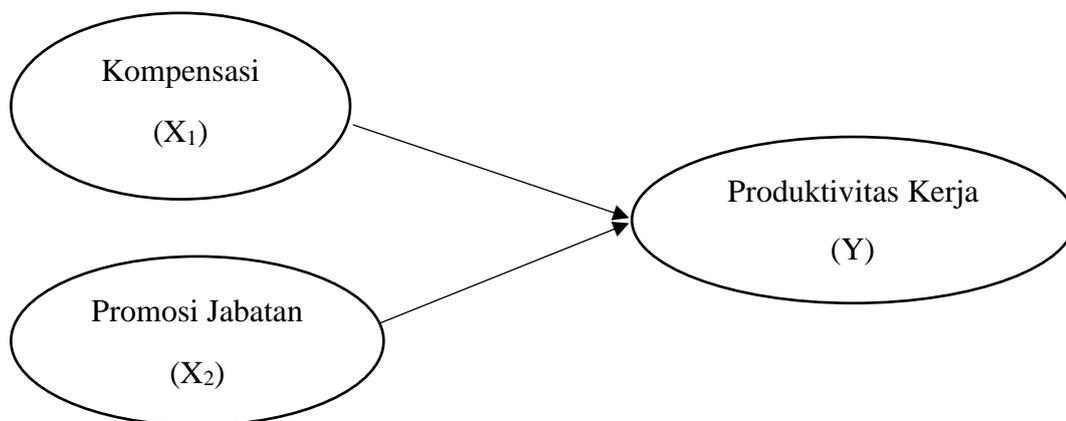
- karyawan Pada  
PT.  
Perkebunan  
Nusantara III  
Labuhan Haji
- kepuasan kerja  
karyawan PT.  
Perkebunan  
Nusantara III  
Labuhan Haji
7. Anrio Muaja, Promosi Jabatan Metode analisis Hasil penelitian  
Sri Murni, (X<sub>1</sub>) Mutasi data yang menunjukkan  
Lucky O.H. Jabatan (X<sub>2</sub>) digunakana bahwa promosi  
Dotulong Kompensasi dalam penelitian jabatan dan  
(2018) (X<sub>3</sub>) Kinerja ini adalah regresi kompensasi  
Karyawan (Y) linear berganda berpengaruh  
positif dan  
signifikan  
terhadap kinerja  
karyawan di PT.  
Hasjrat Abadi  
(Sudirman)  
Manado, sedangkan  
mutasi jabatan  
tidak  
berpengaruh  
positif dan tidak  
signifikan pada  
PT. Hasjrat  
Abadi  
(Sudirman)  
Manado
8. Yakup (2016) Kompensasi Metode analisis Hasil penelitian  
(X<sub>1</sub>) Promosi data yang menunjukkan

- |  |  |   |  |
|--|--|---|--|
| Pengaruh kompensasi dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan   | Jabatan (X <sub>2</sub> )<br>Kepuasan Kerja (Y)  | digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda                           | bahwa kompensasi dan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan   |
| 9. Anita (2017)<br><br>Pengaruh motivasi, insentif dan promosi jabatan terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian penjualan PT. Kapuas Trio Tirta Sari Motor Dikuala Kapuas | Motivasi (X <sub>1</sub> )<br>Insentif (X <sub>2</sub> )<br>Promosi Jabatan (X <sub>3</sub> )<br>Produktivitas Kerja (Y) | Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda | Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan motivasi, insentif dan promosi jabatan berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja karyawan sedangkan secara parsial motivasi, insentif dan promosi jabatan tidak berpengaruh secara positif terhadap |

- produktivitas  
kerja karyawan  
pada bagian  
penjualan PT.  
Kapuas Trio  
Tirta Sari Motor  
Dikuala Kapuas
10. Wahyu Maulana (2019) (2019) Pengaruh promosi jabatan, kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tema (Trijaya Excel Madura) Melalui Kepuasan Kerja
- Promosi Jabatan (X<sub>1</sub>)  
Kompensasi (X<sub>2</sub>)  
Stres Kerja (X<sub>3</sub>)  
Kinerja Karyawan (Y)
- Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda
- Hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi jabatan, kompensasi dan stres kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Tema (Trijaya Excel Madura) Melalui Kepuasan Kerja

## 2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual bertujuan untuk mengidentivikasi variabel yang akan diteliti, yaitu variabel Kompensasi ( $X_1$ ) variabel Promosi Jabatan ( $X_2$ ) dan variabel Produktivitas Kerja ( $Y$ ). Variabel tersebut dapat digambarkan dalam kerangka konseptual sebagai berikut:



**Gambar 2.1** Kerangka Konseptual

## 2.6 Hipotesis

Dalam kaitannya dengan permasalahan yang telah dikemukakan, maka penulis mengemukakan hipotesis atas masalah tersebut yang ada diatas adalah:

H<sub>1</sub>=Diduga bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo.

H<sub>2</sub>=Diduga bahwa promosi jabatan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo.

H<sub>3</sub>=Diduga bahwa kompensasi dan promosi jabatan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi ( $X_1$ ) dan promosi jabatan ( $X_2$ ) sebagai variabel independen terhadap produktivita kerja karyawan ( $Y$ ) sebagai variabel dependen pada PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo. Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif, dengan sumber data yang diambil berupa data primer dan datasekunder. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012: 91). Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

#### **3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo, berlokasi di Jl. Andi Kambo, Salekoe, Wara Timur, Sulawesi Selatan. Dan waktu penelitian kurang lebih 2 (dua) bulan, dimulai dari bulan Agustus sampai Oktober.

#### **3.3 Populasi dan Sampel**

##### **3.3.1 Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012: 90). Populasi

dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo kurang lebih 34 (tiga puluh empat) orang.

### **3.3.2 Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012: 91). Sampel yang diambil di PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo kurang lebih 34 (tiga puluh empat) orang.

## **3.4 Jenis dan Sumber Data**

### **3.4.1 Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka seperti jumlah karyawan serta data lainnya yang berhubungan dengan pokok pembahasan.

### **3.4.2 Sumber Data**

Sumber data merupakan segala sesuatu yang dapat memberikan informasi tentang pokok pembahasan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Data primer, yaitu data yang dikumpulkan secara langsung dari sumbernya oleh orang yang melakukan penelitian.
- b. Data sekunder, yaitu data yang dikumpulkan secara tidak langsung melainkan yang diperoleh dari orang lain atau dokumen-dokumen dan jurnal yang berhubungan dengan penelitian ini.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu:

#### 3.5.1 Kuesioner

Kuesioner adalah cara pengumpulan data dengan daftar pertanyaan atau daftar isian terhadap objek yang akan diteliti dan dibagikan kepada responden untuk diisi.

#### 3.5.2 Observasi

Observasi adalah salah satu metode pengumpulan data dengan mengamati atau meninjau secara langsung pada PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo.

### 3.6 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional

#### 3.6.1 Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini variabel independen adalah Kompensasi dan Promosi Jabatan. Sedangkan variabel dependen adalah Produktivitas Kerja.

#### 3.6.2 Defenisi Operasional

<b>Variabel</b>	<b>Defenisi Operasional</b>	<b>Indikator</b>
Kompensasi ( $X_1$ ) <b>Simamora (2004: 445)</b>	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Upah dan gaji</li> <li>b. Insentif</li> <li>c. Tunjangan</li> <li>d. Fasilitas</li> </ul>

<p>Promosi Jabatan (X<sub>2</sub>)</p> <p><b>Hasibuan (2013: 108)</b></p>	<p>Promosi jabatan adalah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kejujuran</li> <li>b. Disiplin</li> <li>c. Prestasi Kerja</li> <li>d. Kerja Sama</li> <li>e. Kecakapan</li> <li>f. Loyalitas</li> <li>g. Kepemimpinan</li> <li>h. Pendidikan</li> </ul>
<p>Produktivitas Kerja (Y)</p> <p><b>Sedemayanti (2004: 59)</b></p>	<p>Produktivitas kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang baik dari kualitas maupun kuantitas, ketepatan waktu serta target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan beberapa definisi, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang persatuan waktu baik dari segi kuantitas maupun kualitasnya.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Efektivitas</li> <li>b. Efisiensi</li> </ul>

### 3.6.3 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran adalah acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval dalam alat ukur. Dalam hal ini skala yang digunakan adalah skala *Likert*. Riduwan (2002: 13) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapatan dan persepsi

seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Penelitian ini menggunakan skala *likert*. Dengan skala *likert* variabel variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator variabel tersebut digunakan untuk menyusun item-item instrument yang berupa pertanyaan atau pernyataan dengan variabel yang akan diukur, dijabarkan menjadi indikator variabel Sugiono, (2004: 84). Hasil jawaban dari daftar pertanyaan yang diajukan diberi skor pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3.2**  
Instrument Skala *Likert*

No.	Pernyataan	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Netral	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

### 3.7 Instrumen Penelitian

#### 3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Suharsimi, 2013: 211).

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas/keandalan adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrument dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya reliabilitas menyangkut ketepatan (dalam pengertian konsisten) alat ukur (Mustafa, 2009).

## 3.8 Analisis Data

### 3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan suatu cara menganalisis dimana data yang sudah dikumpulkan, dikelompokkan, dianalisis dan diinterpretasikan sehingga diperoleh gambaran yang jelas tentang objek yang diteliti.

### 3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) yang lebih dari 2 (dua) variabel terhadap variabel terikat (Y). Analisis regresi linier berganda menggunakan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerja

a = Konstanta

$b_1 - b_2$  = Koefisien Regresi yang akan dihitung

$X_1$  = Kompensasi

$X_2$  = Promosi Jabatan

e = Standar *error*

### 3.8.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011).

### 3.8.4 Uji Hipotesis

#### a. Uji Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat taraf sig penelitian dan dibandingkan dengan taraf  $\alpha$  0,1 dengan kriteria sebagai berikut:

Apabila  $\alpha < 0,1$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Apabila  $\alpha > 0,1$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

#### b. Uji Simultan (uji f)

Uji f dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Pengujian dapat dilihat dengan membandingkan besarnya angka taraf signifikansi  $\alpha$  penelitian dengan taraf signifikansi 0,1 dengan kriteria sebagai berikut:

Apabila  $\alpha < 0,1$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan.

Apabila  $\alpha > 0,1$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan.

## **BAB 1V**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah Singkat PT. Mandiri Utama Finance (MUF)**

PT. Mandiri Utama Finance (MUF) merupakan anak perusahaan PT. Bank Mandiri (persero) Tbk, yang bergerak disektor pembiayaan multiguna untuk melayani masyarakat Indonesia yang ingin mempunyai kendaraan bermotor dengan cara pembayaran secara cicilan (angsuran) per bulan. PT. Mandiri Utama Finance (MUF) berdiri secara resmi pada tanggal 21 Januari 2015 dan telah terdaftar serta diawasi oleh Regulator Otoritas Jasa Keuangan (OJK) No. 29. PT. Mandiri Utama Finance (MUF) membuka cabang di palopo dan diresmikan pada hari Senin tanggal 18 September 2018, PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo merupakan cabang ke 7 (tujuh) di wilayah Sulawesi yang dibuka setelah Cabang Makassar, Kendari, Pare-pare, Bone, Mamuju, dan Gorontalo. PT. Mandiri Utama Finance berlokasi di Jl. Andi Kambo, Salekoe, Wara Timur, Sulawesi Selatan.

PT. Mandiri Utama Finance (MUF) menargetkan menjadi perusahaan pembiayaan terbesar di tahun 2021. PT. Mandiri Utama Finance (MUF) juga termasuk kelompok perusahaan multifinance besar, karena aset perusahaan yang mencapai satu triliun dan dibiayai oleh salah satu Bank terbesar di Indonesia yaitu Bank Mandiri. Segmen pembiayaannya, bidang otomotif, baik baru ataupun bekas. Orientasi bisnis PT. Mandiri Utama Finance (MUF) pada volume dan didukung oleh otomatisasi sistem yang terintegrasi antara cabang dan kantor pusat. Dalam

mendukung aktivitas operasional, PT. Mandiri Utama Finance (MUF) dibantu dengan total 70 Jaringan Kantor, yang terdiri dari 22 Jaringan Kantor Cabang dan 48 Jaringan Kantor Non Cabang. Dan dari sisi probabilitas, PT. Mandiri utama Finance Kota Palopo pada bulan 2018 telah berhasil membukukan profit lebih dari 7 miliar. Selain itu PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo memiliki karyawan sebanyak 34 (tiga puluh empat) orang.

#### 4.1.2 Visi dan Misi

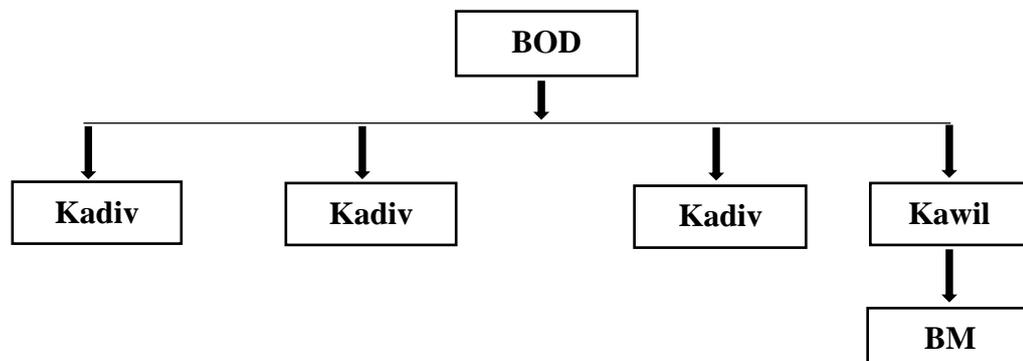
a. Visi

*Build to Compete with The Best, and to be The Most Reputable Company.*

b. Misi

*Brings Tomorrow Today.*

#### 4.1.3 Struktur Organisasi PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo



**Gambar 4.1** Struktur Organisasi MUF

## 4.2 Karakteristik Responden

### 4.2.1 Analisis Deskriptif Responden

Analisis deskriptif responden adalah analisis yang didasarkan pada hasil jawaban yang diperoleh dari responden dimana responden memberikan pernyataan dan penilaian atau pernyataan-pernyataan yang diajukan penulis. Kemudian data yang diperoleh dari jawaban responden atas pernyataan yang diajukan selanjutnya dihitung persentasinya.

#### a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo yang diketahui secara pasti dan yang menjadi sampel sebanyak 34 (tiga puluh empat) orang. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut.

**Tabel 4.1**

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin			
No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1.	Laki-laki	19	56%
2.	Perempuan	15	44%
Jumlah		34	100%

Sumber: Data responden yang diolah, 2020

Dari tabel 4.1 di atas maka dapat dijelaskan bahwa persentase responden dalam penelitian ini didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebanyak 19 orang atau dalam jumlah persentase 56%, sementara responden perempuan sebanyak 15 orang atau dalam persentase 44%. Hal ini dapat dijadikan gambaran bahwa PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo didominasi oleh laki-laki.

b. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

**Tabel 4.2**  
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah Responden	Presentase
1.	1 Tahun	18	53%
2	2 – 3 Tahun	16	47%
Jumlah		34	100%

Sumber: Data responden yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.2 menjelaskan bahwa karyawan yang dijadikan responden pada PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo diukur dari masa bekerjanya yaitu 1 tahun sebanyak 18 orang atau 53%, dan 2 – 3 tahun sebanyak 16 orang atau 47%.

### 4.3 Deskriptif Responden

a. Hasil uji instrumen

Dalam penelitian ini, instrumen penelitian yang digunakan adalah *kuesioner* (angket) dengan skala *likert*. Dinilai konsisten dengan jawaban alternatif yang relevan. Ada 5 (lima) alternatif jawaban untuk kriteria jawaban evaluasi pernyataan, yaitu nilai SS=5, S=4, N=3, TS=2, dan STS=1. Berikut sajian data rentang skala pada model *likert*.

**Tabel 4.3**  
Deskriptif Responden Pada Variabel Kompensasi Skor

Item	SS	S	N	TS	STS	Jumlah
Item X1.1	23	11	0	0	0	34

Item X1.2	18	16	0	0	0	34
Item X1.3	17	17	0	0	0	34
Item X1.4	27	7	0	0	0	34
Item X1.5	13	21	0	0	0	34
Item X1.6	11	21	2	0	0	34
Item X1.7	20	13	1	0	0	34

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan hasil deskriptif responden pada variabel kompensasi di atas terdapat 34 responden yang memberikan pernyataan bahwa item X1.1 yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 responden, setuju sebanyak 11 responden, netral sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Item X1.2 yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 responden, setuju sebanyak 16 responden, netral sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Item X1.3 yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 responden, setuju sebanyak 17 responden, netral sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Item X1.4 yang menjawab sangat setuju sebanyak 27 responden, setuju sebanyak 7 responden, netral sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Item X1.5 yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 responden, setuju sebanyak 21 responden, netral sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Item X1.6 yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 responden, setuju sebanyak 21 responden, netral sebanyak 2 responden, tidak setuju

sebanyak 0 responden, sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Item X1.7 yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 responden, setuju sebanyak 13 responden, netral sebanyak 1 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, sangat tidak setuju sebanyak 0 responden.

**Tabel 4.4**  
Deskriptif Responden Pada Variabel Promosi Jabatan  
Skor

Item	SS	S	N	TS	STS	Jumlah
Item X2.1	12	22	0	0	0	34
Item X2.2	10	24	0	0	0	34
Item X2.3	11	22	1	0	0	34
Item X2.4	9	24	1	0	0	34
Item X2.5	12	9	8	5	0	34
Item X2.6	15	17	1	1	0	34
Item X2.7	8	13	7	4	2	34

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan hasil deskriptif responden pada variabel promosi jabatan diatas terdapat 34 responden yang memberikan pernyataan bahwa item X2.1 yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 responden, setuju sebanyak 22 responden, netral sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Item X2.2 yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 responden, setuju sebanyak 24 responden, netral sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Item X2.3 yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 responden, setuju sebanyak 22 responden,

netral sebanyak 1 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Item X2.4 yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 responden, setuju sebanyak 24 responden, netral sebanyak 1 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Item X2.5 yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 responden, setuju sebanyak 9 responden, netral sebanyak 8 responden, tidak setuju sebanyak 5 responden, sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Item X2.6 yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 responden, setuju sebanyak 17 responden, netral sebanyak 1 responden, tidak setuju sebanyak 1 responden, sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Item X2.7 yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 responden, setuju sebanyak 13 responden, netral sebanyak 7 responden, tidak setuju sebanyak 4 responden, sangat tidak setuju sebanyak 2 responden.

**Tabel 4.5**  
Deskriptif Responden Pada Produktivitas Kerja  
Skor

Item	SS	S	N	TS	STS	Jumlah
Item Y1	11	23	0	0	0	34
Item Y2	18	16	0	0	0	34
Item Y3	21	13	0	0	0	34
Item Y4	14	20	0	0	0	34
Item Y5	18	16	0	0	0	34
Item Y6	20	14	0	0	0	34
Item Y7	22	12	0	0	0	34

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan hasil deskriptif responden pada variabel produktifitas kerja terdapat 34 responden yang memberikan pernyataan bahwa item Y1 sangat setuju sebanyak 11 responden, setuju sebanyak 23 responden, netral sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Item Y2 sangat setuju sebanyak 18 responden, setuju sebanyak 16 responden, netral sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Item Y3 sangat setuju sebanyak 21 responden, setuju sebanyak 13 responden, netral sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Item Y4 sangat setuju sebanyak 14 responden, setuju sebanyak 20 responden, netral sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Item Y5 sangat setuju sebanyak 18 responden, setuju sebanyak 16 responden, netral sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Item Y6 sangat setuju sebanyak 20 responden, setuju sebanyak 14 responden, netral sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Item Y7 sangat setuju sebanyak 22 responden, setuju sebanyak 12 responden, netral sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, sangat tidak setuju sebanyak 0 responden.

#### **4.4 Uji Validitas dan Reliabilitas**

##### **4.4.1 Uji Validitas**

Penelitian ini dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang seharusnya diukur atau mengukur apa yang diinginkan dengan tepat. Dengan kata lain uji

validitas dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketetapan alat ukur (instrumen) yang digunakan dalam mengukur variabel yang diukur. Untuk menentukan nilai validitas dapat dilakukan dengan formula korelasi *product moment pearson correlation*, dengan taraf signifikan 0,05. Jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka data tersebut dikatakan valid dan apabila nilai  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka data tersebut dinyatakan tidak valid.

**Tabel 4.6**  
Hasil Uji Validitas

No.	Variabel dan Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1.	Item X1.1	0,440	0,344	Valid
2.	Item X1.2	0,595	0,344	Valid
3.	Item X1.3	0,698	0,344	Valid
4.	Item X1.4	0,550	0,344	Valid
5.	Item X1.5	0,655	0,344	Valid
6.	Item X1.6	0,655	0,344	Valid
7.	Item X1.7	0,621	0,344	Valid
No.	Variabel dan Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1.	Item X2.1	0,696	0,344	Valid
2.	Item X2.2	0,488	0,344	Valid
3.	Item X2.3	0,608	0,344	Valid
4.	Item X2.4	0,810	0,344	Valid
5.	Item X2.5	0,708	0,344	Valid

6.	Item X2.6	0,435	0,344	Valid
7.	Item X2.7	0,785	0,344	Valid
No.	Variabel dan Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1.	Item Y1	0,513	0,344	Valid
2.	Item Y2	0,533	0,344	Valid
3.	Item Y3	0,690	0,344	Valid
4.	Item Y4	0,585	0,344	Valid
5.	Item Y5	0,670	0,344	Valid
6.	Item Y6	0,588	0,344	Valid
7.	Item Y7	0,712	0,344	Valid

Sumber: Hasil olah data tahun 2020

Berdasarkan uji validitas dengan program SPSS versi 20 dapat dilihat ketiga variabel kompensasi, promosi jabatan dan produktivitas kerja dinyatakan valid karena setiap pernyataan lebih besar dari 0,344 atau  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ .

#### 4.4.2 Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui sejauh mana pengukuran kembali terhadap gejala yang sama maka dalam penelitian ini dilakukan uji reliabilitas. Suatu data atau instrument dikatakan reliable apabila data yang digunakan tersebut beberapa kali diukur dengan objek yang sama menghasilkan jawaban atau data yang sama pula. Dalam uji reliabilitas digunakan teknik *Cronbach's Alpha*. Pengukuran dapat dikatakan reliable apabila *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$  dan nilai *Cronbach's Alpha* dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel. 4.7**

Uji Reliabilitas Untuk Variabel ( $X_1$ ), ( $X_2$ ) dan (Y)			
No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1.	Kompensasi ( $X_1$ )	0,746	Reliable
2.	Promosi Jabatan ( $X_2$ )	0,751	Reliable
3.	Produktivitas Kerja (Y)	0,753	Reliable

Sumber: Hasil olah data tahun 2020

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel diatas, dapat disimpulkan semua variabel yang menjadi instrument dalam penelitian ini dikatakan reliable. Hala ini dapat dilihat pada tingkat reliabilitas yang tinggi dengan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur yang reliable.

#### 4.5 Hasil Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk untuk menganalisis data dan uji menguji perumusan hipotesis. Selain itu analisis regresi linear berganda juga dilakukan untuk menguji sejauh mana pengaruh variabel Kompensasi dan Promosi Jabatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo. Hasil uji yang diperoleh dari proses perhitungan tersebut sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.096	3.495		1.744	.091

Total_X1	.733	.136	.722	5.408	.000
Total_X2	.079	.089	.119	.892	.379

a. Dependent Variable: Total\_Y

Sumber: Hasil olah data tahun 2020

Dalam tabel diatas dapat dirumuskan suatu persamaan yang menggunakan hubungan antara kompensasi dan promosi jabatan terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo, sebagai berikut.

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 6,096 + 0,733 + 0,079$$

- Konstanta sebesar 6,096 artinya jika variabel independen kompensasi dan promosi jabatan sama dengan 0 maka variabel dependen produktivitas kerja karyawan sama dengan 6,096.
- Variabel kompensasi sebesar 0,733 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% variabel kompensasi, maka akan meningkat produktivitas kerja karyawan sebesar 0,733 atau 73,3%.
- Variabel promosi jabatan sebesar 0,079 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% variabel promosi jabatan, maka akan meningkat produktivitas kerja karyawan sebesar 0,079 atau 7,9%.

#### 4.5.1 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi dilakukan mengukur kemampuan variabel-variabel independen yaitu kompensasi dan promosi jabatan terhadap produktivitas kerja karyawan, koefisien determinasi dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.9**  
 Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ )  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.798 <sup>a</sup>	.636	.613	1.352

a. Predictors: (Constant), Total\_X<sub>2</sub>, Total\_X<sub>1</sub>

Sumber: Hasil olah data tahun 2020

Dari tabel diatas terlihat tampilan output SPSS *model summary* nilai *Adjusted R Square* adalah 0,613 menunjukkan bahwa 61,3% variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan promosi jabatan ( $X_2$ ), sedangkan sisanya 38,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

## 4.6 Uji Hipotesis

### 4.6.1 Uji t (parsial)

Pengujian secara parsial (uji t) bertujuan untuk menguji pengaruh dari masing-masing variabel independent secara parsial terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependent dapat dilihat dengan membandingkan nilai probabilitas darimasing-masing variabel dengan tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 0,05. Jika probabilitas  $< 0,05$  maka ini menunjukkan bahwa variabel-variabel independent secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.10**  
 Hasil Uji t (parsial)  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.096	3.495		1.744	.091
1 Total_X <sub>1</sub>	.733	.136	.722	5.408	.000
Total_X <sub>2</sub>	.079	.089	.119	.892	.379

a. Dependent Variable: Total\_Y

Sumber: Hasil olah data tahun 2020

Jika  $T_{hitung} > T_{tabel}$  :  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Jika  $T_{hitung} < T_{tabel}$  :  $H_0$  diterima dan  $H_a$  diterima

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

$H_1$  = Kompensasi ( $X_1$ ) mempunyai nilai t hitung 5,408 > t tabel 1,695 sehingga variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap produktifitas kerja karyawan, jadi  $H_1$  dapat diterima.

$H_2$  = Promosi Jabatan ( $X_2$ ) mempunyai nilai t hitung 0,892 < t tabel 1,695 sehingga variabel promosi jabatan tidak berpengaruh positif terhadap produktifitas kerja karyawan. Jadi  $H_2$  ditolak.

#### 4.6.2 Uji f (simultan)

Uji f digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikan nilai f hitung maka model yang dirumuskan sudah tepat. Jika nilai f hitung > f tabel maka dapat diartikan bahwa model regresi sudah tepat artinya berpengaruh secara bersama-sama.

**Tabel 4.11**  
 Hasil Uji f (simultan)  
 ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	99.133	2	49.566	27.132	.000 <sup>b</sup>
	Residual	56.632	31	1.827		
	Total	155.765	33			

a. Dependent Variable: Total\_Y

b. Predictors: (Constant), Total\_X<sub>2</sub>, Total\_X<sub>1</sub>

Sumber: Hasil olah data tahun 2020

Dari tabel tersebut diketahui nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dan nilai f hitung  $27,132 > f$  tabel 3,30 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi dan promosi jabatan secara simultan atau bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan.

#### 4.7 Pembahasan

Penelitian ini hanya berfokus pada Pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ) dan Promosi Jabatan ( $X_2$ ) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan ( $Y$ ) Pada PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo. Berikut ini adalah pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan sebagai berikut:

a. Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.

Mandiri Utama Finance Kota Palopo

Hipotesis pertama dari penelitian ini adalah untuk menguji apakah terdapat pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo. Dalam pengujian secara parsial (uji t) menunjukkan

bahwa variabel Kompensasi berpengaruh secara positif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo. Hal ini terlihat dari pengujian hipotesis dengan nilai koefisien regresinya ( $\beta_1$ ) adalah sebesar 0,733 dan memiliki nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis diterima atau kompensasi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Munawir, Abdul Kadir, 2015) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

b. Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo.

Hipotesis kedua dari penelitian ini adalah untuk menguji apakah terdapat pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo. Dalam pengujian secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel Promosi jabatan tidak berpengaruh secara positif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo. Hal ini terlihat dari pengujian hipotesis dengan nilai koefisien regresinya ( $\beta_1$ ) adalah sebesar 0,079 dan memiliki nilai signifikan  $0,379 > 0,05$ . Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis ditolak atau promosi jabatan tidak mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Anita, 2017) menyatakan bahwa promosi jabatan tidak berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo merupakan perusahaan yang terbilang baru, karena perusahaan tersebut belum mempertimbangkan dan belum

menerapkan adanya promosi jabatan. Sehingga produktivitas kerja karyawan belum bisa dijadikan tolak ukur untuk melakukan promosi jabatan. Karena karyawan tersebut masih baru dan perusahaan belum bisa membandingkan kinerja karyawannya seperti, karyawan yang bertahan lama diperusahaan, karyawan yang disiplin, berprestasi, loyalitas dalam bekerja, mampu menjaga kerja sama antar pegawai, mempunyai pengetahuan yang mendukung dan sifat yang jujur.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Kompensasi dan Promosi Jabatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo. Maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo. Hipotesis pertama diterima.
- b. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Promosi Jabatan tidak berpengaruh positif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo. Hipotesis kedua ditolak.

#### **5.2 Saran**

Sehubungan dengan keterbatasan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

- a. Untuk pimpinan/Direktur pada PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo agar bisa mempertahankan konsep kompensasi dan promosi jabatan yang selalu dilaksanakan perusahaan untuk karyawan agar para karyawan dapat mempertahankan produktivitas kerja mereka dari tahun ke tahun bisa semakin meningkat.
- b. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat dilanjutkan dan dijadikan sebagai referensi dengan tema kompensasi dan promosi jabatan

terhadap produktivitas kerja karyawan serta menggunakan komponen lain ataupun dimensi dan indikator yang berbeda serta dilandaskan dengan teori-teori terbaru.

- c. Untuk para pembaca, diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran, dan ilmu bagi pihak-pihak ataupun mahasiswa yang mempunyai permasalahan yang sama atau ingin mengadakan penelitian lebih lanjut.

## DAFTAR RUJUKAN

- Abdussamad , Z. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Asuransi Jiwasraya Gorontalo. *Jurnal*, XVIII(3), 458-460.
- Ali , R. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Penghargaan Terhadap Perstasi Kerja Karyawan Pada Adira Finance Cabang Parepare. *Jurnal*, 52-53.
- Almigo , N. (2004). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan . *Jurnal*, 1(1), 51-52.
- Anita, 2017. Pengaruh Motivasi, Insentif dan Promosi Jabatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Penjualan PT. Kapuas Trio Sari Motor Dikuala. *Jurnal*, 3(3), 436-422.
- Anoraga, P. 2005. Psikologi Kerja. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Fathoni, Abdurrahmat. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Rineke Citra: Jakarta.
- Faysica, M., Tewel, P., & Walangitan, M. D. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada Kantor Wilayah Direktorat Jendral Perbendaharaan Sulawesi Utara. *Jurnal*, 16(4), 674-677.
- Gaol, 2014. A to Z Human Capital: Manajemen Sumber Daya Manusia. Grasindo, Jakarta.
- Ghozali, I. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan , D. (2018). Pengaruh Promosi Jabatan, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Labuhan Haji. *Jurnal* , 5(2), 84-85.
- Hasibuan, Malayu SP dan Sinungan, Muchdarsyah. 2003. Produktivitas. Bumi Aksara. Jakarta.
- Lite . (2017). Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Coca-Cola Indonesia. *Jurnal*, 4(2), 33-34.
- Malayu, H S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-16. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkuprawira, Sjafr. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Ghalia Indonesia: Bogor.
- Margahana, H., & Sari, S. S. (2018). Analisis Promosi Jabatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. FIF Belitang Oku Timur. *Jurnal*, 16(1), 2-3.

- Mathis, L. Robert, Jacson, H. John. 2006. Human Resource Manajemen, Manajemen SDM. Jakarta: Salemba.
- Maulana , W. (2019). Pengaruh Promosi Jabatan, Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tema Trijaya Excel Madura Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal*, 2(1), 36.
- Muaja, A., Murni, S., & Dotulong, L. O. (2018). Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi Jabatan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Hasjrat Abadi Sudirman Manado . *Jurnal*, 6(4), 2330-2332.
- Muchdarsyah, Sinungan. (2005). Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Munawir, Abdul Kadir, 2015. Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Victorindo Alam Lestari Kabupaten Padang Lawas. *Jurnal*, 3(2), 133-144.
- Pardomuan, L. R. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PTPN VII Unit Kedaton. *Skripsi*, 18-64.
- Ratnasari , S. L. (2019). Kinerja Karyawan Kompensasi dan Promosi Jabatan. *Jurnal*, 3(2), 221.
- Riduwan, 2002, Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian. Alfabeta, Bandung.
- Rivai, Veithzal, 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit: Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani.2010. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Paktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Samsudin, Sadili. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto B. 2005. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sedermayanti. (2001). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sugiyono.2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabeta, Bandung.
- Suharsimi. A. 2013. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. PT. Rineka Cipta, Jakarta.

- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Utami, N. P. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dsn *Job Insecurity* Terhadap Kepuasan Kerja Serta *Turnover Intention* Pada PT. Mandiri Utama Finance Korwil Jember. *Tesis*, 5-52.
- Yakup . (2016). Pengaruh Kompensasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan . *Jurnal*, 2(1), 95-97.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi Dan Isu Penelitian)*. Bandung, Alfabeta.
- Zainal, Mustafa, 2009. *Mengurai Variabel hingga Instrumentasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Zuchrullah, N. A., Djaelani, A. K., & Priyono, A. A. (2018). Pengaruh Promosi Jabatan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Polowijo Gosari Gresik. *Jurnal*, 1

