

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam perkembangan perusahaan manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting bagi kemajuan suatu perusahaan dan organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan dan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusianya yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat, kreativitas, dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan. Sumber daya manusia tentunya lebih berharga dari pada aset-aset perusahaan yang lain. Perusahaan yang mengalami kemunduran sudah dipastikan ada sumber daya manusia yang tidak mampu mengeluarkan kemampuan terbaiknya. Sudah menjadi tanggung jawab perusahaanlah untuk dapat lebih mengerti tentang kebutuhan karyawan adalah sesuatu hal yang mutlak dan wajib jika perusahaan ingin terus mampu bersaing di era global seperti ini.

Dalam setiap organisasi atau perusahaan, hasil kinerja tidak mungkin dapat dicapai sendiri oleh pemimpin, mereka memerlukan bantuan dan dukungan dari orang lain, terutama dari bawahannya dan anggota timnya, namun tidak semua bawahan atau anggota mempunyai kompetensi, perilaku, dan keterampilan yang memadai untuk menjalankan pekerjaannya. Maka dari itu, kewajiban seorang pemimpin untuk membantu bawahannya dalam meningkatkan kemampuannya sehingga dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Promosi jabatan adalah suatu kenaikan pada posisi seorang karyawan dari posisi sebelumnya ke posisi yang lebih tinggi, promosi tersebut bisa berupa kenaikan jabatan dari rendah ke posisi yang lebih tinggi. Promosi dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang yang telah menunjukkan prestasi kerja yang tinggi dalam bekerja. Oleh sebab itu promosi jabatan dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena karyawan akan termotivasi dalam bekerja untuk mendapat pengakuan dari organisasi sebagai dasar dalam promosi jabatan. Dan yang terpenting adalah promosi harus diberikan kepada orang-orang yang berkompoten, agar kinerja karyawan dalam perusahaan akan meningkat, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kemudian faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Menyadari betapa pentingnya sumber daya manusia yang berharga, maka perusahaan perlu memperhatikan kompensasi sebagai imbalan yang layak untuk sebuah penghargaan yang telah dikerjakan karyawan. Kompensasi sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerja karyawan karena semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan dari perusahaan maka kesejahteraanpun meningkat. Hal ini memotivasi karyawan untuk melaksanakan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan begitu pula sebaliknya jika kompensasi yang diterima rendah maka kesejahteraan karyawan pun berkurang dan mengakibatkan menurunnya semangat kerja, sehingga hal ini yang menyebabkan kerugian kepada perusahaan dan tujuan perusahaan tidak tercapai maksimal.

Kompensasi berupa upah, gaji, atau dalam bentuk lainnya untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari atau kebutuhan ekonominya. Dengan

kompensasi yang layak yang diberikan perusahaan kepada karyawannya maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Melihat pentingnya kedudukan sumber daya manusia dalam perusahaan, maka layak bagi perusahaan untuk memberikan perhatian yang lebih melalui kebijakan-kebijakan yang diambil. Salah satu wujud kebijakan yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah promosi jabatan dan kompensasi. Karena penghargaan atas prestasi kerja karyawan akan memotivasi kinerja karyawan untuk bekerja lebih efektif demi kemajuan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk meneliti judul **“Pengaruh Promosi Jabatan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti dapat merumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut:

- a. Apakah Promosi Jabatan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo?
- b. Apakah Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo?
- c. Apakah Promosi Jabatan Dan Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada diatas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

- a. Untuk Mengetahui Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.
- b. Untuk Mengetahui Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.
- c. Untuk Mengetahui Pengaruh Promosi Jabatan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian yang akan dilakukan di harapkan dapat memberikan manfaat untuk :

1.4.1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran, menjadi referensi atau masukan, serta menambah wawasan pengetahuan bagi perkembangan sumber daya manusia dan menambah ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai promosi jabatan, kompensasi, dan kinerja karyawan. Diharapkan juga dapat bermanfaat dan memperkaya bahan pustaka serta dapat dijadikan bahan rujukan serta masukan bagi peneliti selanjutnya pada masa yang akan datang.

1.4.2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pembaca

Sebagai sumbangan pemikiran ataupun ilmu pengetahuan serta memberikan informasi mengenai pengaruh promosi jabatan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo, bagi instansi pemerintah, perusahaan, masyarakat, dan mahasiswa/i yang berminat melakukan penelitian selanjutnya.

b. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil terhadap penelitian ini dapat memberikan pertimbangan dan sumbangan pemikiran sebagai tolak ukur dan menentukan arah kebijakan perusahaan dan organisasi dalam mengambil keputusan. Dan sebagai bahan masukan bagi PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

1.5 Ruang Lingkup Dan Batasan Penelitian

Ruang lingkup dan batasan penelitian yaitu:

- a. Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja kerja karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo yang sangat banyak, dalam penelitian ini dibatasi pada tiga faktor sebagai variabel yang diteliti yaitu promosi jabatan, kompensasi, dan kinerja karyawan.
- b. Data penelitian tentang promosi jabatan, kompensasi, dan kinerja karyawan.
- c. Tempat penelitian ini pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Promosi Jabatan

2.1.1 Pengertian Promosi Jabatan

Giawa (2018) menyatakan bahwa “promosi jabatan merupakan perubahan posisi ke tingkat yang lebih tinggi, adanya perubahan tersebut menimbulkan tanggung jawab, hak, status, dan wewenang yang meningkat, serta statusnya semakin besar dan pendapatannya pun semakin besar yang disertai peningkatan fasilitas lainnya”.

Dengan adanya promosi jabatan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, promosi jabatan merupakan hasil penilaian kinerja individu karyawan atas pelaksanaan pekerjaannya selama ini baik dilihat dari segi kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu, setiap perusahaan pastinya menginginkan seluruh karyawan agar terus meningkatkan kinerja agar tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan optimal (Saing et al., 2021). Menurut Ardana et al. (2012) “promosi jabatan adalah suatu proses perubahan dari suatu pekerjaan ke suatu pekerjaan yang lain dalam hirarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi ketimbang dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepada diri tenaga kerja pada waktu sebelumnya”.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa promosi jabatan adalah perubahan posisi seorang karyawan kepada posisi yang lebih tinggi lagi dari posisi sebelumnya, diikuti dengan tanggung jawab, kewajiban, wewenang, hak, dan status seorang karyawan yang lebih besar lagi, situasi

tersebut juga menyebabkan tugas-tugas dan kewajiban yang sebelumnya menjadi lebih besar pula, disertai dengan penambahan gaji dan fasilitas yang lebih, yang sesuai dengan tugas baru tersebut.

2.1.2 Tujuan Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan (2002) tujuan promosi jabatan yaitu:

1. Untuk memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja lebih tinggi.
2. Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang semakin tinggi, dan penghasilan yang semakin besar.
3. Untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi, dan memperbesar produktivitas kerja.
4. Untuk menjamin stabilitas kepegawaian dengan direalisasikan promosi kepada karyawan dengan dasar dan pada waktu yang tetap serta penilaian yang jujur.
5. Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai (multiplier effect) dalam perusahaan karena timbul lowongan berantai.
6. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreatifitas dan inovasi yang lebih.
7. Untuk menambah/memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan.
8. Untuk mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti, agar jabatan tidak kosong maka dipromosikan karyawan baru.

9. Karyawan yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat, semangat kesenangan, dan ketenangannya dalam bekerja semakin meningkat sehingga kinerjanya semakin meningkat.
10. Untuk mempermudah penarikan pelamar, sebab dengan adanya kesempatan promosi merupakan daya pendorong serta perangsang bagi pelamar untuk memasukan lamarannya.
11. Promosi akan memperbaiki status karyawan dari karyawan sementara menjadi karyawan tetap setelah lulus dari masa percobaannya.

2.1.3 Indikator-Indikator Promosi Jabatan

Menurut Nitisemito dan Alex,s (1996) menguraikan indikator promosi jabatan, yaitu :

1. Pengalaman, dengan pengalaman yang lebih banyak diharapkan kemampuan yang lebih tinggi, ide yang lebih banyak dan sebagainya.
2. Tingkat pendidikan, bahwa dengan pendidikan yang lebih tinggi dapat diharapkan pemikiran yang lebih baik.
3. Loyalitas, dengan loyalitas yang tinggi dapat diharapkan tanggung jawab yang lebih besar.
4. Kejujuran, masalah kejujuran merupakan syarat yang penting, misalnya kasir pada umumnya syarat kejujuran merupakan syarat umum yang harus diperhatikan.
5. Tanggung jawab, kadang-kadang suatu perusahaan diperlukan suatu tanggung jawab yang cukup besar, sehingga masalah tanggung jawab merupakan syarat utama untuk promosi.

6. Kepandaian bergaul, untuk promosi jabatan tertentu mungkin diperlukan kepandaian bergaul, sehingga persyaratan kemampuan bergaul dengan orang lain perlu dibutuhkan untuk promosi jabatan tersebut.
7. Prestasi kerja, pada umumnya setiap perusahaan selalu mencantumkan syarat-syarat untuk prestasi kerjanya dan ini dapat dilihat dari catatan-catatan prestasi yang telah dikerjakan.
8. Inisiatif dan kreatif, syarat tingkat inisiatif dan kreatif merupakan syarat yang harus diperhatikan. Hal ini disebabkan karena untuk jabatan tersebut sangat diperlukan inisiatif dan kreatif, meskipun demikian tidak setiap perusahaan menentukan hal itu sebagai syaratnya.

2.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan (2005) promosi jabatan dipengaruhi oleh beberapa hal, yaitu:

1. Prestasi kerja, karyawan itu mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggung jawabkan kualitas maupun kuantitas, dan dapat bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan itu dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alat-alat dengan baik.
2. Disiplin, karyawan itu harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun kebiasaan. Disiplin karyawan sangat penting karena hanya dengan disiplin ini memungkinkan perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal.
3. Kecakapan, karyawan itu cakap, kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatan tersebut dengan baik. Karyawan harus bisa bekerja

secara mandiri dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik, tanpa mendapat bimbingan yang terus menerus dari atasannya.

4. Pendidikan, karyawan harus memiliki pengetahuan serta pendidikan formal yang sesuai dengan spesifikasi dari jabatannya.
5. Kejujuran, karyawan itu harus jujur terutama pada dirinya sendiri dan orang lain.
6. Loyalitas, karyawan itu harus loyal dalam membela perusahaan atau korp, dari tindakan yang merugikan perusahaan atau korpsnya. Ini menunjukkan bahwa karyawan ikut berpartisipasi aktif terhadap perusahaan atau korpsnya.
7. Kepemimpinan, pimpinan harus mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerjasama secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaan. Pimpinan harus dapat menjadi panutan bagi bawahannya.
8. Kerjasama, karyawan itu dapat bekerjasama secara harmonis dengan sesama karyawan baik horizontal maupun vertikal dalam mencapai sasaran perusahaan. Dengan demikian akan tercipta suasana hubungan kerja yang baik di antara semua karyawan.
9. Komunikatif, karyawan harus dapat berkomunikasi secara efektif dan mampu menerima atau mempersepsikan informasi dari atasan maupun dari karyawan lainnya.

2.2 Kompensasi

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Hasibuan (2008) menyebutkan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan

sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Edy Rahardja (2018) menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan suatu biaya yang harus dikeluarkan atau dibayarkan perusahaan kepada pegawainya atas segala usaha serta prestasi kerja yang telah dilakukan pegawai untuk perusahaan.

Menurut Handoko (2008) “yang dimaksud dengan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”. Dessler (2010) “kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari diperkerjakannya karyawan itu”.

Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan balas jasa bagi setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikirannya kepada suatu organisasi atau perusahaan) lalu memperoleh balas jasa atas tanggung jawab dan tugas-tugas yang telah dikerjakan, sesuai dengan peraturan atau perjanjian yang telah di ketahui dan di setujui sebelumnya.

2.2.2 Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Sihombing et al.(2015) Tujuan kompensasi yang efektif meliputi hal-hal berikut:

1. Memperoleh personal yang berkualitas, kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik bagi para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsif terhadap suplai dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan.

2. Mempertahankan karyawan yang ada, para karyawan akan keluar jika mendapatkan pembayaran yang tidak kompetitif dan akibatnya akan menyebabkan terjadinya perputaran karyawan yang semakin tinggi.
3. Menjamin keadilan, manajemen kompensasi berusaha keras agar keadilan internal dan eksternal terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan kisaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain di pasar kerja.
4. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan, pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku dimasa depan.
5. Mengendalikan biaya, sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan.
6. Mengikuti aturan hukum, sistem gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.
7. Memfasilitasi pengertian, sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis sumber daya manusia, manajer operasi dan para karyawan.

8. Meningkatkan efisiensi administrasi, program pengupahan dan penggajian hendaknya dirancang untuk dapat dikelola dengan efisien, membuat sistem informasi SDM yang optimal.

2.2.3 Indikator-Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2015) indikator-indikator kompensasi adalah :

1. Upah dan Gaji

Upah dan Gaji adalah bayaran yang sering kali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan.

3. Tunjangan

Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pension, liburan yang ditanggung perusahaan dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan kepegawaian.

Fasilitas

Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

2.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Hasibuan (2008) antara lain sebagai berikut:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja, jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil.
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan, apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar.
3. Serikat buruh/organisasi karyawan, apabila serikat buruh kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi akan semakin besar.
4. Produktivitas kerja karyawan, jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar.
5. Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum.
6. Biaya hidup, apabila biaya hidup didaerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar.
7. Posisi jabatan karyawan, karyawan yang menduduki jabatan yang lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar.
8. Pendidikan dan pengalaman kerja, jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar.
9. Kondisi perekonomian nasional, apabila kondisi perekonomian nasional.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Robert L. Mathis dalam Mangkunegara (2004) berpendapat bahwa “kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Duha (2014) bahwa “kinerja sebagai cara atau kemampuan individu dalam bekerja untuk dapat memberikan hasil yang memuaskan ditempatnya bekerja dalam satu paket atau bagian pekerjaan tertentu atau pada suatu periode waktu tertentu”.

Berdasarkan uraian teoritis di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu wujud atau keberhasilan pekerjaan seorang karyawan dimana karyawan tersebut mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik dan memberikan hasil yang memuaskan untuk perusahaan, dinilai dari tanggung jawab, kriteria yang memenuhi, dan hasil kerja karyawan tersebut dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja.

2.3.2 Tujuan Penilaian Kerja Karyawan

Menurut Chung & Megginson dalam Gomes (2002) “penilaian kinerja adalah suatu cara mengukur kontribusi-kontribusi dari individu-individu anggota organisasi kepada organisasinya”.

Menurut Chusminah & Haryati (2019) tujuan penilaian kinerja pada dasarnya meliputi :

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.

2. Pemberian Imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok dan intensif.
3. Pengembangan SDM yang masih dapat di bedakan lagi kedalam :
 - a. Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan.
 - b. Promosi, kenaikan jabatan.
 - c. Trainning atau latihan.
4. Meningkatkan motivasi kerja dan etos kerja.
5. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, kair dan keputusan perencanaan sukses.
6. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja serta membantu dan mendorong karyawan untuk mengabil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.

2.3.3 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan merupakan ukuran dari kinerja, yang berkaitan dengan hasil yang didapatkan atas dasar perilaku yang dapat diamati. Bernardin, dalam Robbins (2006), menguraikan indikator kinerja pegawai/karyawan, yaitu:

1. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akandapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.
6. Komitmen kerja, merupakan suatu tingkat dimana komitmen mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggungjawab pegawai terhadap kantor.

2.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain dikemukakan oleh Prawirosentono dalam Sutrisno (2010) yaitu, sebagai berikut:

1. Efektifitas dan Efisiensi; dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektifitas dan efisiensi.
2. Otoritas dan Tanggung jawab; dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.
3. Disiplin, secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

4. Inisiatif, inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Selanjutnya, Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2012), yaitu sebagai berikut:

1. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekansekerja.
4. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Kontextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Metode penelitian	Variabel	Hasil
1.	M. Fizardan Arismunandar, Hazmanan Khair(2020). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.	Kuantitatif	Kompensasi (X_1), Analisis Jabatan (X_2), Pola Pengembangan Karir (X_3) Dan Kinerja Karyawan (Y)	Menunjukkan bahwa kompensasi, analisis jabatan dan pola pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Karyawan.
2.	Asep Kurniawan(2021). Pengaruh Insentif Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan.	Kuantitatif	Insentif (X_1) Promosi Jabatan (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y)	Menunjukkan bahwa variabel insentif dan promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3.	Ilma(2020). Pengaruh Kompensasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Mandiri Utama Finance Kota Palopo	Kuantitati	Kompensasi (X_1) Promosi Jabatan (X_2) dan Produktivitas Kerja karyawan (Y)	Menunjukkan bahwa Kompensasi dan promosi jabatan berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
4.	Abdul Fatah, Raudatul Janah(2020). Pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Cilegon.	Deskriptif Kuantitatif	Kompensasi (X_1) Promosi Jabatan (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y)	Menunjukkan bahwa, kompensasi dan promosi jabatan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
5.	Bungaran Saing, Ery Teguh Prasetyo, Muhamad Adnan Solihin(2021). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT Federal International Finance.	Kuantitatif	Promosi Jabatan (X) dan Kinerja (Y)	Menunjukkan bahwa promosi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

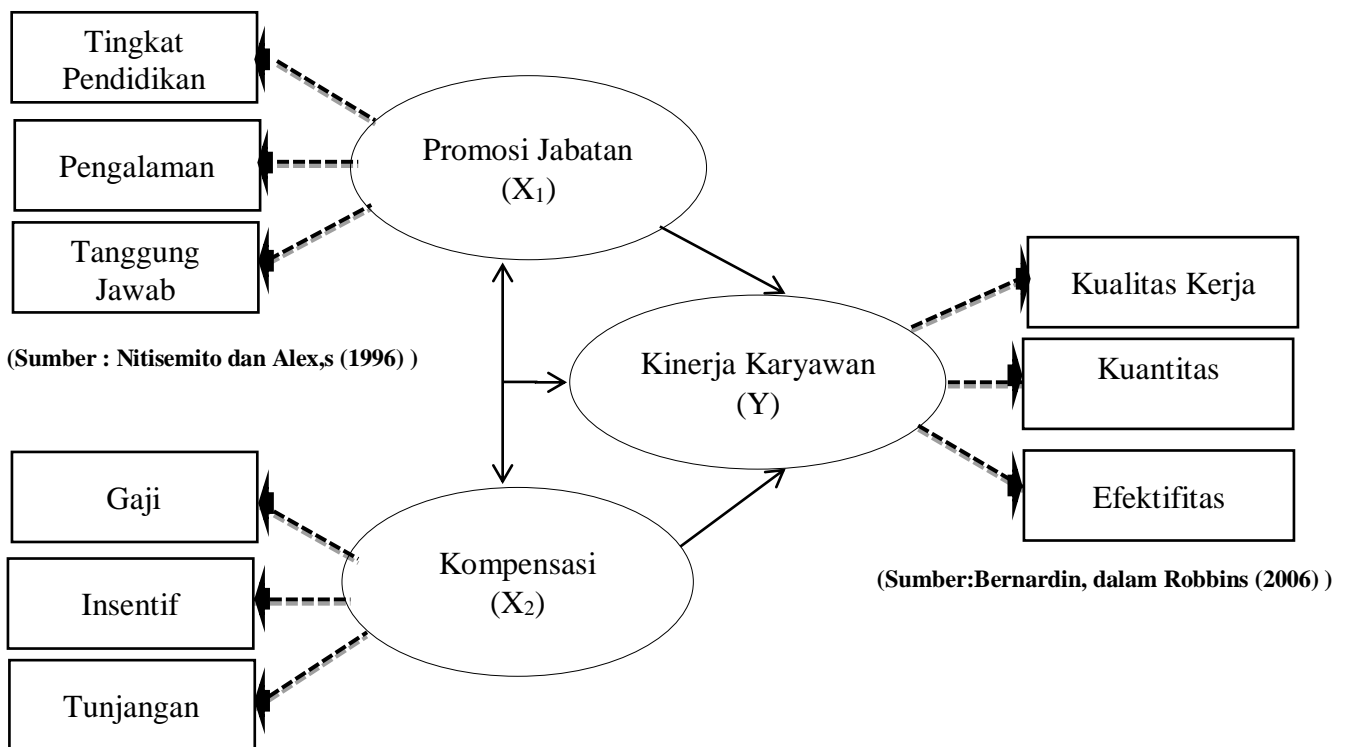
6.	Arie Afrizal Futa(2021). Pengaruh Promosi Jabatan, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan Pt Bank Btpn Syariah Cabang Palembang.	Kuantitatif	Promosi Jabatan (X_1), Kompetensi (X_2), Kompensasi (X_3), dan Motivasi Karyawan (Y)	Menunjukkan bahwa promosi jabatan, kompetensi, dan kompensasi berpengaruh terhadap motivasi Karyawan.
7.	Asep Sulaeman, N. Lilis Suryani, Lili Sularmi, Muhammad Guruh(2021)Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa Di Jakarta	Kuantitatif	Pomosi Jabatan (X_1) Kompensasi (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y)	Menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.
8.	Mitha Khoerunnissa(2020). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Guru (Studi Kasus Di Smas Pasundan Cikalongkulon Cianjur).	Kuantitatif	Promosi Jabatan (X_1) Kompensasi (X_2) dan Kepuasan Kerja (Y)	Menunjukkan bahwa promosi jabatan dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

9.	Kadek Restu Sidiarta(2020). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Di Kabupaten Buleleng.	Kuantitatif	Promosi Jabatan (X_1) Kompensasi (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y)	Menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari promosi jabatan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
10.	Sulthan Muhammad Fauzan, Fetty Poerwita Sary (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Bjb Cabang Utama Bandung).	Deskriptif Kuantitatif	Kompensasi (X) dan Kinerja Karyawan (Y)	Menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

2.5 Kerangka Konseptual

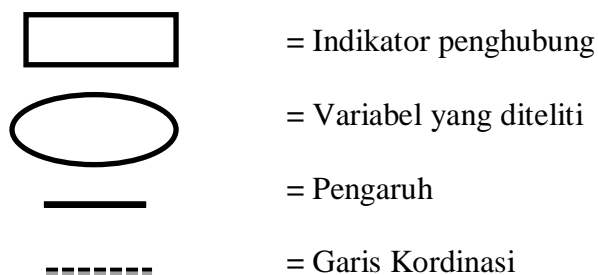
Menurut Kusumayati (2009) bahwa kerangka konseptual merupakan hubungan antara konsep yang dibangun sebagai pedoman dalam melakukan penelitian

Berdasarkan uraian teori dan rumusan masalah, maka dapat digambarkan pengaruh antara promosi jabatan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan gambar :



2.6 Hipotesis

Hipotesis atau anggapan dasar merupakan jawaban sementara dari masalah-masalah yang masih bersifat praduga masih harus dibuktikan kebenarannya dengan menggunakan data yang telah dikumpulkan melalui penelitian. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan Sugiyono (2008).

Berdasarkan perumusan masalah uraian teoritis diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini yakni:

- a. Diduga promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.
- b. Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.
- c. Diduga promosi jabatan dan kompensasi berpengaruh secara bersama sama terhadap kinerja karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Kota palopo.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan (X_1) dan kompensasi (X_2) sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Penelitian ini termasuk pada penelitian kuantitatif, dengan sumber data yang diambil berupa data primer dan data sekunder. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2012). Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

3.2 Lokasi dan Waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo, berlokasi di Jl. Pongsimpin No.22, Kota Palopo, Sulawesi Selatan. Dan waktu penelitian kurang lebih tiga bulan, dimulai dari bulan April-juni 2022.

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). Berdasarkan definisi tersebut yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh

karyawan tetap yang ada pada PAM Tirta Mangkialuku Kota Palopo yang berjumlah 235 orang karyawan.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2012). Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan Jumlah sampel harus representative agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun mudah dilakukan. Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel/responden

N = Jumlah populasi

e = Marjin kesalahan/batas toleransi kesalahan

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 235 orang karyawan, sehingga marjin toleransi kesalahannya adalah 10% atau 0,10. Maka untuk mengetahui jumlah sampel dalam penelitian ini, dengan perhitungan sebagai berikut :

$$n = N / (1 + (N \times e^2))$$

$$n = ?$$

$$N = 235$$

$$e = 0,10$$

Sehingga:

$$n = 235 / (1 + (235 \times 0,10^2))$$

$$n = 235 / (1 + (235 \times 0,01))$$

$$n = 235 / (1 + 2,35)$$

$$n = 235 / 3,35$$

$$n = 70,14$$

Berdasarkan perhitungan diatas banyaknya jumlah sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 70,14 yang di bulatkan menjadi 70 orang responden Pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

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 yang ada di perusahaan tersebut 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:

1. Data primer, yaitu data yang dikumpulkan secara langsung dari sumbernya oleh orang yang melakukan penelitian.
2. 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

Menurut Sugiyono (2014), kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara peneliti memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan yang tertulis untuk dijawab oleh responden. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pembagian kuesioner secara langsung.

3.5.2 Observasi

Observasi adalah salah satu metode pengumpulan data dengan mengamati atau meninjau secara langsung pada PAM Tirta Mangkialuku Kota Palopo.

3.6 Defenisi Operasional Variabel

3.6.1 Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini variabel independen adalah Kompensasi dan Promosi Jabatan. Sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan.

3.6.2 Defenisi Operasional

a. Promosi Jabatan (X_1)

Promosi jabatan adalah perubahan posisi seorang karyawan kepada posisi yang lebih tinggi lagi dari posisi sebelumnya pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

b. Kompensasi (X_2)

Kompensasi adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaga atau jasanya lalu memperoleh balasa atas jasa, tanggung jawab serta tugas-tugas yang telah dikerjakan Pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

c. Kinerja (Y)

Kinerja adalah wujud keberhasilan pekerjaan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik dan memberikan hasil yang memuaskan Pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

3.6.3 Defenisi Teori

Tabel 3.1 Defenisi Teori Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi Teori	Indikator
Promosi Jabatan (X_1) Hasibuan (2013)	Promosi jabatan adalah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi.	a. Kejujuran b. Disiplin c. Prestasi Kerja d. Kerja Sama e. Kecakapan f. Loyalitas g. Pendidikan
Kompensasi (X_2) Simamora (2004)	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan.	a. Upah dan gaji b. Insentif c. Tunjangan d. Fasilitas
Kinerja karyawan (Y) Robbins (2016)	Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.	a. Kualitas Kerja b. Kuantitas c. Ketepatan Waktu d. Efektifitas e. Kemandirian

3.6.4 Skala Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan skala likert. Riduwan (2002) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapatan dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dengan skala likert variabel variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator variabel tersebut digunakan untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pertanyaan atau pernyataan dengan variabel yang akan ukur, dijabarkan menjadi indikator variabel

Sugiyono (2004). 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 uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan mampu mengukur apa yang diukur (Sitinjak, 2006). Ghozali (2009) menyatakan bahwa “uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut”.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari perubahan atau konstruk (Ghozali, 2009). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu tes yang merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel.

3.8 Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2016) analisis deskriptif adalah “Mengalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisas”. 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).

Menurut Sugiyono (2014), “Analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator dimanipulasi

(dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2”.

Sugiyono (2014) persamaan regresi linier berganda ditetapkan dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$b_1 - b_2$ = Koefisien Regresi yang akan dihitung

X_1 = Promosi Jabatan

X_2 = Kompensasi

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

1. Uji Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Dengan mencari t hitung pada koefisien dari output SPSS 22, dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_1 dan H_2 diterima, artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

- b. Apabila, $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_1 dan H_2 ditolak, artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

2. Uji Simultan (uji f)

Uji f dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama (simultan). Pengujian dapat dicari dengan melihat F_{hitung} dari tabel anova, dengan kriteria sebagai berikut:

- c. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_3 diterima. Artinya ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan.
- d. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_3 ditolak, artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah (PAM) Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo

Awalnya PAM Tirta Mangkaluku didirikan oleh bangsa belanda yang tinggal dan bermukim di tanah luwu dan sadar akan pentingnya nilai air bersih, maka pada tahun 1941 mereka mendirikan pengolahan air sederhana dengan nama Water Leideng Afdeling. Daerah yang menjadi sumber air baku adalah Sungai Mangkaluku (kini masuk wilayah Kelurahan Murante, Kecamatan Mungkajang, Kota Palopo).

Pada awalnya, Water Leideng Afdeling diperuntukkan untuk memenuhi kebutuhan air bersih komunitas belanda di tanah luwu. Lalu berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Luwu Nomor : 12 tahun 1985 dan Surat Keputusan Menteri Pekerjaan Umum Nomor : 66-KPTS-1991 tanggal 2 Desember 1991, tentang penyerahan pengelolaan prasarana dan sarana penyediaan air bersih di luwu kepada Gubernur Sulawesi Selatan. Maka pada tanggal 9 Desember 1991 Badan Pengelolaan Air Minum (BPAM) Luwu dialih statuskan menjadi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Luwu. Sebelum bernama PAM Tirta Mangkaluku, perusahaan ini beberapa kali berganti nama akibat adanya perubahan.

Dengan berita acara penyerahan pengelolaan dari Ditjen Cipta Karya yang diwakili oleh direktur air bersih kepada Gubernur Sulawesi Selatan yang diwakili oleh Wakil Gubernur, maka pada tahun 1977-1980 dilaksanakan rehabilitasi pada

instalasi. Melalui proyek peningkatan prasarana air bersih (PPSAB) Sulawesi Selatan (sekarang P3P). Sesuai surat keputusan menteri pekerjaan umum nomor : 128/KPTS/CK/XII/1980 tanggal 12 desember 1980. Unit pelayanan air minum beralih status menjadi BPAM Luwu yang secara efektif beroperasi pada tahun 1981. Berdasarkan peraturan daerah kabupaten luwu nomor : 12 tahun 1985 dan surat keputusan menteri pekerjaan umum nomor : 66-KPTS-1991 tanggal 2 desember 1991. Tentang penyerahan pengelolaan prasarana dan sarana penyediaan air bersih di Luwu kepada Gubernur Sulawesi Selatan. Maka pada tanggal 9 Desember 1991 BPAM Luwu dialih statuskan menjadi PDAM Luwu. Dengan berita acara penyerahan pengelolaan dari Ditjen Cipta Karya yang diwakili oleh direktur air bersih kepada Gubernur Sulawesi Selatan yang diwakili oleh Wakil Gubernur.

Dengan diberlakukannya UU Nomor 11 tahun 2002 tentang Pembentukan Kabupaten Mamasa dan Kota Palopo di Provinsi Sulawesi Selatan maka PDAM Luwu berubah status menjadi PDAM Kota Palopo. Perubahan ini ditetapkan melalui peraturan daerah kota palopo nomor 08 tahun 2005 tentang pendirian PDAM Kota Palopo yang kini menjadi PAM Tirta Mangkaluku. Saat ini PAM Tirta Mangkaluku memiliki pelanggan sekitar 32.000.

4.1.2 Visi dan Misi

Adapun visi dan misi PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo :

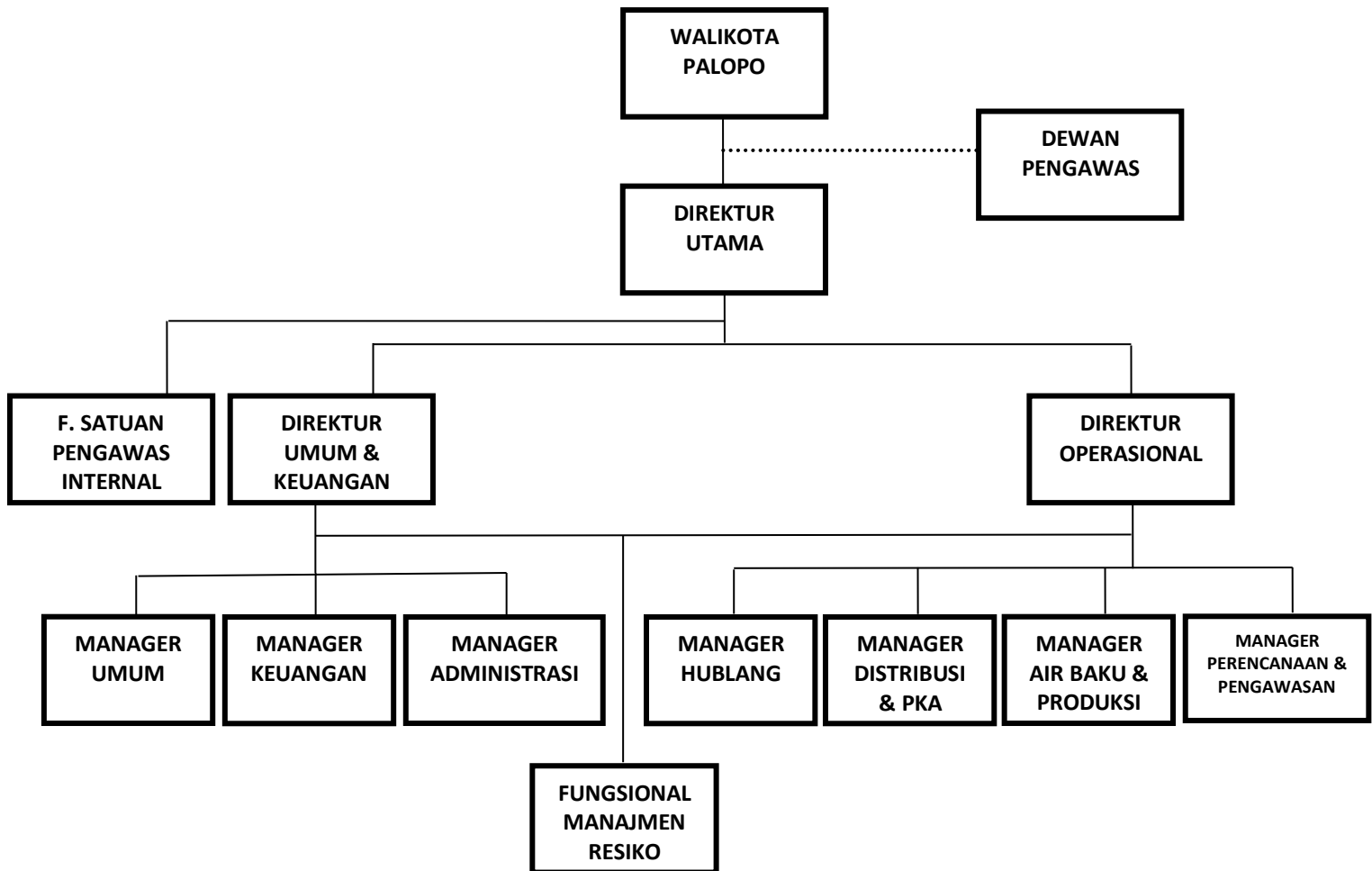
a. Visi :

1. Menjadikan Perumda Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo sebagai salah satu BUMD ternama di Indonesia.

b. Misi

1. Dinamis kuantitas karyawan menuju profesional yang beriman dan bertaqwa, handal, serta loyal.
2. Mewujudkan suasana kerja yang harmonis dan sinergis.
3. Optimalisasi penyediaan seluruh sumber daya lainnya untuk pengembangan kinerja.
4. Meningkatkan pendapatan perusahaan dan kesejahteraan karyawan
5. Menjalin hubungan sehat dan konstruktif dengan owner, customer, stakeholders dan shareholders.

4.1.3 Struktur Organisasi PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo

4.2 Analisis Deskriptif Data

Analisis statistik deskriptif bertujuan menjelaskan karakteristik responden dalam penelitian ini yang meliputi umur/usia, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja. Responden yang digunakan merupakan seluruh karyawan tetap pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Pada penelitian ini, peneliti memperoleh data dari penyebaran kuesioner yang dilakukan pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

4.2.1 Analisis Karakteristik Responden

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1.	20-30 Tahun	19	27%
2.	31-40 Tahun	31	44%
3.	41-50 Tahun	20	29%
Total		70	100%

Sumber: Data Responden yang diolah (2022)

Dapat dilihat dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan usia diatas, diketahui bahwa responden yang berusia 20-30 tahun berjumlah 19 orang atau 27%, responden yang berusia 31-40 tahun berjumlah 31 orang atau 44% dan responden yang berusia 41-50 tahun berjumlah 20 orang atau 29%.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase(%)
1.	Laki-laki	34	49%
2.	Perempuan	36	51%
Total		70	100%

Sumber: Data Responden yang diolah(2022)

Dapat dilihat dari tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diatas, diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 34 orang responden atau 49% sedangkan, responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 36 orang responden atau 51%.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1.	1 Tahun	7	10%
2.	2 Tahun	9	13%
3.	3 Tahun	14	20%
4.	4Tahun	17	24%
5.	5 Tahun	13	19%
6	6 Tahun	10	14%
Total		70	100%

Sumber: Data Responden yang diolah(2022)

Dapat dilihat dari tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan masa kerja diatas, diketahui bahwa jumlah seluruh responden sebanyak 70 orang, dimana responden dengan masa kerja 1 tahun sebanyak 7 (10%) responden. Responden dengan masa kerja 2 tahun sebanyak 9 (13%) responden. Responden dengan masa kerja 3 tahun sebanyak 14 (20%) responden. Responden dengan masa kerja 4 tahun sebanyak 17 (24%) responden. Responden dengan masa kerja 5 tahun sebanyak 13 (19%) responden. Dan responden dengan masa kerja 6 tahun sebanyak 10 (14%) responden.

4.3 Uji Instrumen

Instrumen penelitian yang digunakan di dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan skala likert, Ada 5 alternatif jawaban untuk kriteria evaluasi pernyataan dengan nilai STS=1, TS=2, N=3, S=4, SS=5. Berikut sajian data rentang skala likert :

Tabel 4. 4 Deskriptif Responden Variabel (X₁) Promosi Jabatan

Item	Skor					Jumlah
	STS	TS	N	S	SS	
X _{1.1}	0	0	8	35	27	70
X _{1.2}	0	0	15	32	23	70
X _{1.3}	0	0	11	34	25	70
X _{1.4}	0	0	18	34	18	70
X _{1.5}	0	0	19	33	18	70

Sumber: Lampiran Hasil Uji Analisis Statistik (2022)

Berdasarkan hasil dari tabel variabel promosi jabatan diatas terdapat 70 orang responden yang memberikan jawaban pernyataan bahwa pada item X_{1. 1} sebanyak 0 responden yang menjawab sangat tidak setuju, sebanyak 0 responden yang menjawab tidak setuju, sebanyak 8 responden yang menjawab netral, sebanyak 35 responden yang menjawab setuju, dan sebanyak 27 responden menjawab sangat setuju.

Untuk unit item X_{1.2} terdapat 70 responden yang memberikan jawaban sebanyak 0 responden yang menjawab sangat tidak setuju, sebanyak 0 responden yang menjawab tidak setuju, sebanyak 15 responden yang menjawab netral,

sebanyak 32 responden yang menjawab setuju, dan sebanyak 23 responden menjawab sangat setuju.

Untuk unit item X_{1.3} terdapat 70 responden yang memberikan jawaban. sebanyak 0 responden yang menjawab sangat tidak setuju, sebanyak 0 responden yang menjawab tidak setuju, sebanyak 11 responden yang menjawab netral, sebanyak 34 responden yang menjawab setuju, dan sebanyak 25 responden menjawab sangat setuju.

Untuk unit item X_{1.4} terdapat 70 responden yang memberikan jawaban sebanyak 0 responden yang menjawab sangat tidak setuju, sebanyak 0 responden yang menjawab tidak setuju, sebanyak 18 responden yang menjawab netral, sebanyak 34 responden yang menjawab setuju, dan sebanyak 18 responden menjawab sangat setuju.

Untuk unit item X_{1.5} terdapat 70 responden yang memberikan jawaban sangat sebanyak 0 responden yang menjawab sangat tidak setuju, sebanyak 0 responden yang menjawab tidak setuju, sebanyak 19 responden yang menjawab netral, sebanyak 33 responden yang menjawab setuju, dan sebanyak 18 responden menjawab sangat setuju.

Tabel 4.5 Deskriptif Responden Variabel (X₂) Kompensasi

Item	Skor					Jumlah
	STS	TS	N	S	SS	
X _{2.1}	0	2	30	33	5	70
X _{2.2}	0	0	24	41	5	70
X _{2.3}	0	0	25	33	12	70
X _{2.4}	0	0	33	25	12	70
X _{2.5}	1	0	33	29	7	70

Sumber: Lampiran Hasil Uji Analisis Statistik (2022)

Berdasarkan hasil dari tabel variabel kompensasi diatas terdapat 70 orang responden yang memberikan jawaban pernyataan bahwa pada item X_{2.1} sebanyak 0 responden yang menjawab sangat tidak setuju, sebanyak 2 responden yang menjawab tidak setuju, sebanyak 30 responden yang menjawab netral, sebanyak 33 responden yang menjawab setuju, dan sebanyak 5 responden menjawab sangat setuju.

Untuk unit item X_{2.2} terdapat 70 responden yang memberikan jawaban sebanyak 0 responden yang menjawab sangat tidak setuju, sebanyak 0 responden yang menjawab tidak setuju, sebanyak 24 responden yang menjawab netral, sebanyak 41 responden yang menjawab setuju, dan sebanyak 5 responden menjawab sangat setuju.

Untuk unit item X_{2.3} terdapat 70 responden yang memberikan jawaban. sebanyak 0 responden yang menjawab sangat tidak setuju, sebanyak 0 responden yang menjawab tidak setuju, sebanyak 25 responden yang menjawab netral,

sebanyak 33 responden yang menjawab setuju, dan sebanyak 12 responden menjawab sangat setuju.

Untuk unit item X_{2.4} terdapat 70 responden yang memberikan jawaban sebanyak 0 responden yang menjawab sangat tidak setuju, sebanyak 0 responden yang menjawab tidak setuju, sebanyak 33 responden yang menjawab netral, sebanyak 25 responden yang menjawab setuju, dan sebanyak 12 responden menjawab sangat setuju.

Untuk unit item X_{2.5} terdapat 70 responden yang memberikan jawaban sangat sebanyak 1 responden yang menjawab sangat tidak setuju, sebanyak 0 responden yang menjawab tidak setuju, sebanyak 33 responden yang menjawab netral, sebanyak 29 responden yang menjawab setuju, dan sebanyak 7 responden menjawab sangat setuju.

Tabel 4.6 Deskriptif Responden Variabel (Y) Kinerja Karyawan

Item	Skor					Jumlah
	STS	TS	N	S	SS	
Y.1	0	0	19	34	17	70
Y.2	0	0	24	32	14	70
Y.3	0	1	20	33	16	70
Y.4	0	0	22	30	18	70
Y.5	0	0	20	25	25	70

Sumber: Lampiran Hasil Uji Analisis Statistik (2022)

Berdasarkan hasil dari tabel variabel kinerja karyawan diatas terdapat 70 orang responden yang memberikan jawaban pernyataan bahwa pada item Y.1

sebanyak 0 responden yang menjawab sangat tidak setuju, sebanyak 0 responden yang menjawab tidak setuju, sebanyak 19 responden yang menjawab netral, sebanyak 34 responden yang menjawab setuju, dan sebanyak 17 responden menjawab sangat setuju.

Untuk unit item Y.2 terdapat 70 responden yang memberikan jawaban sebanyak 0 responden yang menjawab sangat tidak setuju, sebanyak 0 responden yang menjawab tidak setuju, sebanyak 24 responden yang menjawab netral, sebanyak 32 responden yang menjawab setuju, dan sebanyak 14 responden menjawab sangat setuju.

Untuk unit item Y.3 terdapat 70 responden yang memberikan jawaban. sebanyak 0 responden yang menjawab sangat tidak setuju, sebanyak 1 responden yang menjawab tidak setuju, sebanyak 20 responden yang menjawab netral, sebanyak 33 responden yang menjawab setuju, dan sebanyak 16 responden menjawab sangat setuju.

Untuk unit item Y.4 terdapat 70 responden yang memberikan jawaban sebanyak 0 responden yang menjawab sangat tidak setuju, sebanyak 0 responden yang menjawab tidak setuju, sebanyak 22 responden yang menjawab netral, sebanyak 30 responden yang menjawab setuju, dan sebanyak 18 responden menjawab sangat setuju.

Untuk unit item Y.5 terdapat 70 responden yang memberikan jawaban sangat sebanyak 0 responden yang menjawab sangat tidak setuju, sebanyak 0 responden yang menjawab tidak setuju, sebanyak 20 responden yang menjawab

netral, sebanyak 25 responden yang menjawab setuju, dan sebanyak 25 responden menjawab sangat setuju.

4.4 Uji Analisis Data

4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui apakah pernyataan yang diajukan di dalam kuesioner yang kita bagikan tersebut valid atau tidak. Penelitian ini dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total. Data dikatakan valid apabila hasil r hitung $>$ r tabel = valid, dan hasil r hitung $<$ r tabel = tidak valid dengan taraf signifikan 0,05. Dengan Kriteria penilaian menggunakan df (*degrees of freedom*) dimana $df = 70 - 2 = 68$ maka nilai $r_{\text{tabel}} = 0,235$

Berikut adalah hasil uji validitas :

Tabel 4.7 Uji Validitas

NO	Variabel	Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1.	Promosi jabatan	X _{1.1}	0,575	0,235	Valid
		X _{1.2}	0,818	0,235	Valid
		X _{1.3}	0,711	0,235	Valid
		X _{1.4}	0,701	0,235	Valid
		X _{1.5}	0,495	0,235	Valid
2.	Kompensasi	X _{2.1}	0,559	0,235	Valid
		X _{2.2}	0,707	0,235	Valid
		X _{2.3}	0,708	0,235	Valid
		X _{2.4}	0,740	0,235	Valid
		X _{2.5}	0,574	0,235	Valid
3.	Kinerja Karyawan	Y.1	0,718	0,235	Valid
		Y.2	0,727	0,235	Valid
		Y.3	0,650	0,235	Valid
		Y.4	0,749	0,235	Valid
		Y.5	0,768	0,235	Valid

Sumber: Data diolah di SPSS.22 (2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa ketiga variabel promosi jabatan, kompensasi, dan kinerja karyawan dinyatakan valid karena setiap pernyataan dari masing-masing variabel memiliki nilai r-hitung lebih besar dari pada r-tabel.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika *cronbach's alpha* > 0,60 dan dikatakan tidak reliabel jika *cronbach's alpha* < 0,60 Ghozali (2012). Berikut adalah hasil uji reabilitas :

Tabel 4.8 Tabel Hasil Uji Realibilitas

NO	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Realiabel	Keterangan
1.	Promosi Jabatan	0,662	0,60	Reliabel
2.	Kompensasi	0,673	0,60	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan	0,771	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS.22 (2022)

Berdasarkan uji realibilitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa :

1. Promosi Jabatan (X_1) memiliki nilai *cronbach's alpha* 0,662 dimana nilai $0,662 > 0,60$ sehingga variabel X_1 dinyatakan reliabel.
2. Kompensasi Jabatan (X_2) memiliki nilai *cronbach's alpha* 0,673 dimana nilai $0,673 > 0,60$ sehingga variabel X_2 dinyatakan reliabel.
3. Kinerja Karyawan Jabatan (Y) memiliki nilai *cronbach's alpha* 0,771 dimana nilai $0,771 > 0,60$ sehingga variabel Y dinyatakan reliabel.

4.5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini analisis regresi linear berganda digunakan untuk membuktikan hipotesis penelitian mengenai adanya pengaruh parsial maupun simultan variabel promosi jabatan (X_1) dan kompensasi (X_2) sebagai variabel bebas, terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. maka hasil analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

Tabel 4.9 Tabel Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	10.798	3.623		2.981	.004			
	Promosi Jabatan (X_1)	.325	.141	.269	2.298	.025	.283	.270	.267
	Kompensasi (X_2)	.145	.137	.124	1.057	.294	.154	.128	.123

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

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

$$Y = 10,789 + 0,325X_1 + 0,145X_2 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda tersebut dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai 10,789 merupakan konstanta yang artinya jika variabel Promosi Jabatan dan Kompensasi tidak ada maka nilai Kinerja hanya sebesar 10,789.

2. Nilai koefisien Promosi Jabatan (b_1) sebesar 0,325, yang berarti bahwa setiap peningkatan variabel promosi jabatan satu satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,325. Dengan catatan variabel X_2 tetap konstan.
3. Nilai koefisien Kompensasi (b_2) sebesar 0,145, yang berarti bahwa setiap peningkatan variabel kompensasi satu satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,145. Dengan catatan variabel X_1 tetap konstan.

4.6 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besaran pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, yang dilihat pada nilai *R Square*.

Tabel 4.10 Tabel Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.308 ^a	.095	.068	2.63181	.095	3.523	2	67	.035

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X_2), Promosi Jabatan (X_1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan analisis yang mempengaruhi kinerja karyawan pada tabel hasil uji determinasi menunjukkan nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,068, yang berarti bahwa seluruh variabel bebas promosi jabatan dan kompensasi mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 0,068% terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 99,932% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

4.7 Uji Hipotesis

4.7.1 Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk membuktikan pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen, dimana apa bila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ menunjukkan hipotesis yang diajukan diterima. Nilai t_{hitung} dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai t_{tabel} di dapat melalui sig $\alpha = 0,05$ dengan $df = n-k-1$. $df = 70-3 = 67$ dengan pengujian dua sisi (signifikan = 0,025) maka nilai $T_{tabel} = 1,996$.

Tabel 4.11 Tabel Uji T

Model		Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	10.798	3.623		2.981	.004			
	Promosi Jabatan (X_1)	.325	.141	.269	2.298	.025	.283	.270	.267
	Kompensasi (X_2)	.145	.137	.124	1.057	.294	.154	.128	.123

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Berdasarkan uji t diatas hasil nilai t_{hitung} untuk variabel promosi jabatan (X_1) nilainya sebesar $2,296 >$ nilai t_{tabel} sebesar $1,996$ maka secara parsial variabel independen promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan, dengan demikian maka hipotesis 1 diterima.
2. Berdasarkan uji t diatas hasil nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi nilainya sebesar $1,057 <$ dari nilai t_{tabel} sebesar $1,996$ maka secara parsial variabel

independen kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan, dengan demikian maka hipotesis 2 ditolak.

4.7.2 Uji f (Uji Simultan)

Uji F bertujuan untuk membuktikan adanya pengaruh variabel independen yaitu promosi jabatan dan kompensasi secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Berikut hasil uji f :

Tabel 4. 12. Tabel Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	48.800	2	24.400	3.523	.035 ^b
	Residual	464.071	67	6.926		
	Total	512.871	69			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompesasi (X₂), Promosi Jabatan (X₁)

Berdasarkan uji F pada tabel diatas F_{hitung} adalah sebesar 3,523 dengan tingkat signifikan 0,035 dengan derajat kepercayaan sebesar 95% maka F_{hitung} (3,523) > F_{tabel} (3,13) maka secara besama-sama (simultan) promosi jabatan (X₁) dan Kompensasi (X₂) berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan (Y), dengan demikian hipotesis 3 diterima.

4.8 Pembahasan

Hasil uji Pengaruh Promosi Jabatan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo dijelaskan secara terperinci sebagai berikut :

1. Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

Dilihat dari uji t dimana T_{hitung} untuk variabel X_1 sebesar 2,298 sedangkan T_{tabel} dilihat pada taraf signifikan 0,05 dimana $T_{tabel} = 1,996$. Dengan demikian, diketahui bahwa $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($2,298 > 1,996$) sedangkan hasil signifikan sebesar $0,025 < 0,05$ yang berarti H_1 terima dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Rahayu (2017) yang mengemukakan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

Dilihat dari T_{hitung} untuk variabel X_2 sebesar 1,057. Sedangkan T_{tabel} dilihat pada taraf signifikan 0,05 dimana $T_{tabel} = 1,996$. Dengan demikian, diketahui bahwa $T_{hitung} < T_{tabel}$ ($1,057 < 1,996$) sedangkan nilai signifikan sebesar $0,294 > 0,05$ yang berarti H_2 ditolak dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh

Istiani (2009) yang mengemukakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Promosi Jabatan dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

Dilihat dari F_{hitung} untuk variable kinerja memiliki nilai sebesar 3,523 sedangkan nilai F_{tabel} dilihat pada taraf probabilitas 0,05 dimana $df = \text{jumlah sampel} - 3 = 70 - 3 = 67$ sehingga $F_{tabel} = 3,158$. Dengan demikian diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($3,523 > 3,158$) sedangkan nilai signifikan sebesar $0,035 < 0,05$ yang berarti H_3 diterima dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Promosi jabatan dan Kompensasi berpengaruh secara bersama sama terhadap Kinerja Karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Giawa (2018) yang mengemukakan bahwa Promosi jabatan dan Kompensasi berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan penelitian “Pengaruh Promosi Jabatan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.” yang telah dilakukan, maka penulis menyimpulkan hasil penelitian sebagai berikut :

1. Promosi Jabatan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.
2. Kompensasi (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.
3. Promosi Jabatan (X_1) dan Kompensasi (X_2) berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.
4. Dalam penelitian ini dikatakan signifikan apabila nilai signifikannya $< 0,05$.

5.2 Saran

Adapun saran yang ingin disampaikan oleh penulis berdasarkan kesimpulan diatas adalah :

1. Diharapkan kepada perusahaan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo, mempertahankan serta agar meningkatkan terus promosi jabatan dan kompensasi agar kinerja karyawan lebih meningkat lagi.
2. Diharapkan agar PAM Tirta mangkaluku Kota Palopo lebih memperhatikan terkhususnya pada Kompensasi untuk karyawannya.

3. Peneliti berharap penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber referensi bagi penelitian selanjutnya yang memiliki topik dan tema yang sama dengan penelitian ini.
4. Bagi peneliti selanjutnya agar menambahkan variabel independen lainnya guna melengkapi penelitian ini karena masih banyak variabel-variabel independen lainnya selain promosi jabatan dan kompensasi yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Ardana I Komang, Mujianti , Ni Wawayan Dan Utama, I. W. M. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. yogyakarta: Graha Ilmu.
- Chusminah, C. and Haryati, R. A. (2019) ‘*Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan*’, *Widya Cipta - Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 3(1), pp. 61–70. doi: 10.31294/widyacipta.v3i1.5203.
- Dessler, G. (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Duha, T. (2014) *Perilaku Organisasi*. yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Ghozali, I. (2009) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2012) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Giawa, S. (2018) ‘*Pengaruh Promosi Jabatan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Cmat Gido Kabupaten Nias*’, p. 75383.
- Gomes, F. C. (2002) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, T. H. (2008) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2002) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2005) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2008) *Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Istiani, H. C. (2009) ‘*pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi*’, 2(1), pp. 1–118.
- Kusumayati, A. (2009) *Kerangka Teori, Kerangka Konsep dan Hipotesis*. Depok : Universitas Indonesia.

- Mangkunegara, A. . A. P. (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Nitisemito, A. s (1996) *Manajemen Personalia*. Edisi ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rahayu, S. (2017) ‘*Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Garuda Metalindo*’, *Jurnal KREATIF: Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan*.
- Riduwan (2002) *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P. (2006) *Perilaku organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Saing, B., Prasetyo, E. T. and Solihin, M. A. (2021) ‘*Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT Federal International Finance*’, *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*.
- Sihombing, Sarinah, Gultom, R. Simon Dan Sidjabat, S. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Media Bogor.
- Simamora, H. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.
- Sitinjak, T. J. & S. (2006) *LISREL*. yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono (2008) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2014) *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo (2012) *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.