

# PENGARUH KOMPENSASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.ANGKASA PURA II (PERSERO). DI BAGIAN ADM.ADMINISTRASI

Bustanil Aripin

Abstraction

*This research of leadership style and work performance assessment on productivity of employees in PT Angkasa Pura II (PERSERO).*

*The purpose of this research was to determine how much influence job leadership style and work performance assessment on the productivity of employees working in PT Angkasa Pura II (PERSERO).*

*The method used is a casual comparative research. Samples taken by researchers amounted to 0 respondents based on the solving the theory, using with the value of  $e=10\%$ . In the method of data collection techniques the author uses observation, interview and questionnaires. In statistical analysis the authors use the program SPSS (Statistical package for the Social Sciences) 17 to search for validity, reliability, coefficient of multiple correlation, multiple determination, multiple regression analysis, T test and F test, with significance level  $= 5\%$ .*

*Data processing performed by SPSS (Statistical package for the Social Sciences) 17, then the obtained  $r=0.684$ , with double determination of the remaining 35.4% and 64,6% show the contribution of other factors. Regression value obtained for  $= 9,941 + 0.156X_1 + 0.619X_2$  and for the Ftest with  $= 5\%$  obtained  $F_{count}$  value of 9,656 and  $F_{table}$  value of 3.285 which means  $F_{count} > F_{table}$ , then  $H_0$  is rejected and  $H_a$  accepted that meaning of leadership style (Variable  $X_1$ ) and work performance assessment ( $X_2$ ) significantly affect productivity employees working (Variable Y) in the PT Angkasa Pura II (PERSERO).*

*Keyword :The Influence Of Compensation And Promotion to Employee, Performance*

## **Pendahuluan**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perusahaan dalam menjalankan usahanya terus didukung oleh sumber daya manusia yaitu karyawan-karyawan yang sebagai sumber daya manusia merupakan faktor yang penting menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi sehingga pelaksanaan kerja karyawan sangat mempengaruhi tujuan organisasi secara keseluruhan, oleh karena itu agar tujuan organisasi

dan sasaran organisasi dapat dicapai, perlu adanya perhatian yang lebih dari organisasi terhadap masing-masing karyawan dan kesejahteraannya. Disamping melakukan pemeliharaan lingkungan kerja, sasaran, dan prasarana serta proses produksi, betapa baiknya sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi. Sumber daya manusia merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian atas tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan

pemutusan hubungan kerjadengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat. Karyawan adalah salah satu sumber daya yang bersifat dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang perlu mendapatkan perhatian dari pihak perusahaan. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui arti penting karyawan bagi perusahaan. Hal ini didukung pendapat HRD (Human Resources Development). Dalam pemberian kompensasi dapat meningkatkan terhadap kineja karyawan, adapun dengan jalan lain akan membawa hasil yang lebih baik kepada perusahaan, dengan adanya promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi diharapkan kinerja karyawan tersebut semakin meningkat dan mampu menanganitugas-tugas yang lebih tinggi dan rumit sehingga sasaran perusahaan mampu dicapai

Demikian juga pada perusahaan PT. Angkasa pura II (PERSERO). Dalam kesejahtraan karyawaannya pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi maupun kepuasan kerja yang diterima para karyawanya sebagai balas jasa atas kerja mereka sistem penggajian merupakan suatu faktor yang perlu

diperhatikan oleh perusahaaa. Selain berkaitannya dengan kompensasi promosi jabatan juga berperan dalam miningkatkan kinerja karyawan , promosi akan selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi dari pada jabatan yang diduduki sebelumnya

### **C. Rumusan Masalah**

1. Apakah ada pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Angkasa Pura II (PERSERO) Jakarta
2. Apakah ada pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Angkasa Pura II (PERSERO) Jakarta
3. Apakah ada pengaruh Kompensasi dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Angkasa Pura II (PERSERO) Jakarta

### **D. Tujuan Penelitian**

Dalam penelitian ini tujuan yang ingin dicapai yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Angkasa Pura II (PERSERO) Jakarta.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaru promosi jabatan

terhadap kinerja karyawan pada efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat PT.Angkasa Pura II (PERSERO) Jakarta.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh kompensasi dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT.Angkasa Pura II (PERSERO) Jakarta.

## **LANDASAN TEORI**

### **1. Pengertian Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Menurut Simamora (2005:10) : “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Simamora (2005:10) : “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar

efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat

Menurut Dessler, Garry, (2008:2). *“Human Resources Manajement is the policies and practices in carrying out the people or human resources aspects of a management position, including recruiting, training, and appraising.*Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kebijakan dan praktek-praktek dalam menjadikan orang atau sumber daya manusia pada posisi manajemen, termasuk merekrut, pelatihan, dan penilaian

### **2. Pengertian Kompensasi**

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan.Perusahaan mengharapkan pengeluaran dan biaya kompensasi inimeroleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawansupaya perusahaan tersebut mendapatkan laba yang terjamin.Adabeberapa pendapat ahli tentang pengertian kompensasi yang dapatdiberikan.

Menurut Hasibuan (2005 : 118), kompensasi adalah: Semuapendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidaklangsung yang

diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan.

Menurut Dessler (2005 : 390), “Kompensasi adalah segala bentuk dari pengembalian financial dan balas jasa serta keuntungan-keuntungan pekerja dapatkan sebagai bagian dari hubungan kerja

### 3. Promosi Jabatan

Flippo yang dikutip oleh H. Malayu S.P Hasibuan (2005 ; 108 ) menyatakan bahwa Promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan kejabatan yang lain yang mempunyai status yang lebih tinggi. Suatu promosi jabatan pada umumnya didambakan oleh setiap anggota organisasi. Oleh karena itu suatu program promosi perlu diadakan Perpindahan seseorang pada jabatan baru dapat juga terjadi apabila organisasi yang bersangkutan mengalami ekspansi ataupun karena adanya lowongan yang harus segera diisi.

### 4. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau individu.

Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan individu. Oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan individu. Menurut Mangkunegara (2006:67) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

Pengertian kinerja (prestasi) adalah hasil kinerja secara kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Peningkatan kinerja adalah suatu kegiatan jangka panjang dan berkesinambungan (*sustainability activities*), direncanakan secara sistematis termasuk prioritasnya, diterapkan secara bertahap sesuai kondisi organisasi serta melibatkan banyak orang. Hasilnya sering tidak dapat dirasakan dalam waktu pendek, namun bila dilaksanakan dengan baik dapat mengubah budaya kerja dan pada gilirannya budaya perusahaan

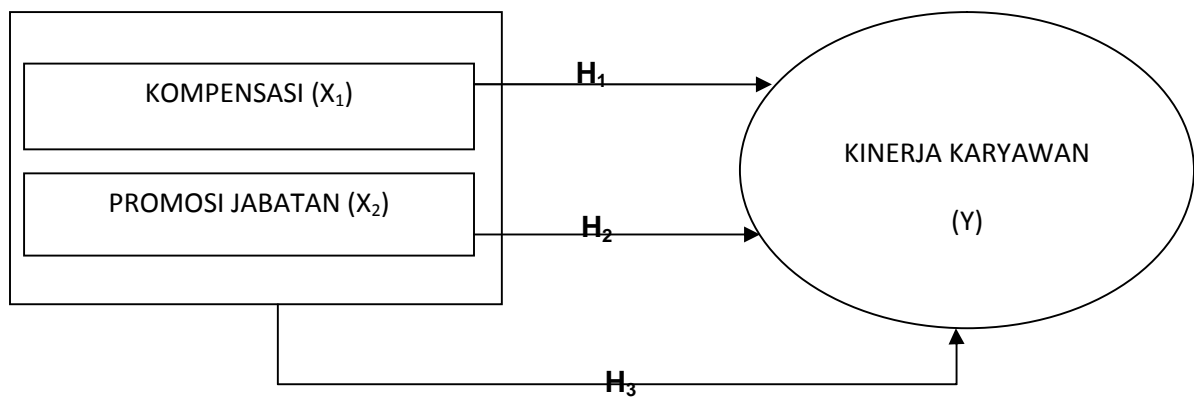
Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam melakukan kerja pegawainya. Tujuan dilakukan penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan *feedback* kepada pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan kinerja organisasi, dan secara khusus dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijakan

terhadap pegawai seperti itu untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan

Sehingga penilaian kinerja dapat menjadi landasan untuk penilaian kinerja dapat menjadi landasan untuk penilaian sejauh mana kegiatan manajemen sumberdaya manusia seperti sistem penggajian dapat sesuai dengan prosedur ukuran sukses dan bagian-bagian mana yang dianggap

penting dalam suatu pekerjaan memang sulit untuk ditentukan, karena berbagai jenis pekerjaan yang beragam mempunyai ukuran yang berbeda-beda.

### B. Kerangka Pemikiran



Gambar 1  
Kerangka Pemikiran

### C. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Adapun hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

**H<sub>1</sub>** : Ada pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. ANGKASA PURA II (Persero)

**H<sub>2</sub>** : Ada pengaruh Promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. ANGKASA PURA II (Persero).

**H<sub>3</sub>** : Ada pengaruh Kompensasi dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. ANGKASA PURA II (Persero).

### METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung dari objeknya dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan, Misalnya data hasil wawancara dan data dari daftar pertanyaan.

## **B. Definisi Operasional Variabel**

### **1. Variabel Bebas**

Variabel X adalah variabel yang berdiri sendiri yang tidak dipengaruhi oleh variable lainnya. Dalam penelitian ini variabel bebas yang pertama adalah Kompensasi ( $X_1$ ) yang terdiri dari beberapa indikator yaitu gaji, komisi dan intensif. Dan penelitian ini penelitian variable bebas yang kedua adalah Promosi Jabatan (variabel  $X_2$ ) yang meliputi Prestasi kerja, kejujuran, kecakapan bekerja dan sebagainya

### **2. Variabel Terikat**

Variabel terikat (Y) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variable bebas. Variabel terikat merupakan variabel yang menjadi akibat karena variable bebas. Dalam penelitian ini indikasi

variabel terikat yang digunakan adalah Kinerja Karyawan

## **C. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut: Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) dengan membaca dan mempelajari buku - buku keuangan, dan jurnal - jurnal pendahulu yang mempunyai kaitan dengan masalah yang diteliti dan Penelitian Lapangan (*Field Research*) dilakukan penulis dengan cara berkunjung langsung ke perusahaan yang menjadi obyek penelitian untuk mendapatkan data- data yang diperlukan.

Adapun teknik pengumpulan datanya dilakukan dengan cara penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan metode kuesioner (*Questionnaire*) dari karyawan PT.ANGKASA PURA II (Persero)

## **D. Penentuan Ukuran Sampel**

Menurut Sugiyono (2007), "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (hal. 73). Sampel merupakan bagian kecil dari populasi yang menjadi

objek penelitian. Di dalam penelitian ini yang akan dijadikan sampel sebagai responden adalah para karyawan Pt.XYZ bagian perakitan. dimana peneliti menggunakan penentuan ukuran sampel dengan menggunakan **Rumus Slovin (1960).Rumus Slovin :**

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

Dimana :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Konstanta (%tingkat kesalahan standar yang dapat ditoleransi untuk suatu penarikan sample, dalam hal ini menggunakan tingkat kesalahan sebesar 10%)

## E. Metode Analisis Data

### 1. Uji Kualitas Data

Teknik yang digunakan penulis dalam pengujian reliabilitas adalah *teknik Alpha Cronbach*, menurut **Umar Husein (2003)** “*Teknik Alpha Cronbach digunakan untuk instrumen yang skornya berupa rentangan antara beberapa nilai, misalnya 0-10 atau 1-3 atau 1-5 dan seterusnya*”(hlm. 125).

Validitas adalah kerangka dari suatu konsep dan merupakan tolok ukur dari operasional. Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian, validitas yang digunakan adalah validitas konstruk yaitu untuk mengukur ketepatan dalam membuat konsep. Untuk mengetahui valid atau tidak suatu data yang didapat dari kuesioner, perlu dilakukan penghitungan korelasi dari beberapa responden(J.Anton Nugroho, 2011 :129)

## 2. Metode Statistik

Penelitian ini menggunakan Teknik analisis data yang lebih banyak menggunakan angka-angka atau penghitungan (kuantitatif).

## 3. Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Adalah indeks atau angka yang digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara 3 (tiga) variabel atau lebih. Koefisien korelasi berganda untuk 3 (tiga) variabel dirumuskan sebagai berikut:

$$r_{X_1X_2Y} = \frac{b_1 \cdot \sum X_1Y + b_2 \cdot \sum X_2Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan :

$r_{X_1X_2Y}$  = Koefisien Korelasi antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  secara bersama-sama dengan variabel  $Y$ .

$b_1$  dan  $b_2$  = Koefisien Regresi

$X_1Y$  = Jumlah antara  $X_1$  dan  $Y$

$X_2Y$  = Jumlah antara  $X_2$  dan  $Y$

$Y^2$  = Jumlah  $Y^2$

= Kesalahan Pengganggu (artinya,

nilai-nilai dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam persamaan; nilai ini biasanya tidak dihiraukan dalam perhitungan)

Nilai dari koefisien  $a$ ,  $b_1$  &  $b_2$ , dapat ditentukan dengan beberapa cara sebagai berikut :

#### 4. Koefisien Regresi Berganda

Adalah regresi dimana variabel terikatnya ( $Y$ ) dihubungkan atau dijelaskan lebih dari 1 variabel mungkin 2, 3, dan seterusnya, variable bebas ( $X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$ ) namun masih menunjukkan diagram hubungan yang linear.

Penambahan variabel bebas ini diharapkan dapat lebih menjelaskan karakteristik hubungan yang ada walaupun masih saja ada variabel yang terabaikan. Bentuk umum persamaan regresi linier berganda dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X + b_2X_2 +$$

Keterangan :

$Y$  = Variabel Terikat (Target Kualitas Produksi)

$a$  = Konstanta (*Intercept*)

$b_1$  &  $b_2$  = Koefisien Regresi

$X_1$  = Variabel bebas (Kompensasi)

$X_2$  = Variabel bebas (Promosi Jabatan)

$n$  = Banyaknya observasi

$$b_1 = \frac{(\sum X_2^2)(\sum X_1Y) - (\sum X_2Y)(\sum X_1X_2)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1X_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum X_1^2)(\sum X_2Y) - (\sum X_1Y)(\sum X_1X_2)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1X_2)^2}$$
$$a = \frac{(\sum Y) - (b_1 \cdot \sum X_1) - (b_2 \cdot \sum X_2)}{n}$$

Keterangan :

$n$  = Jumlah subjek penelitian / jumlah sampel

#### 5. Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Untuk melakukan uji normalitas regresi dapat digunakan P-P plot dari regresi residual yang distandarisi untuk menguji normalitas, dengan variable uji jika banyak data yang diplot disekitar garis normal (diagonal) maka regresi memenuhi asumsi normalitas.

##### b. Uji Multikolinieritas



Kolinieritas antar variabel dapat diidentifikasi dengan menggunakan nilai collinearity statistics-tolerance dan variance inflation factor (VIF). Tolerance memiliki rentang nilai dari 0 sampai 1, jika nilainya kecil (mendekati 0), maka variable tersebut merupakan kombinasi linier dari variable independent yang lain berarti terjadi multikolinier, maka perkiraan koefisien regresi variabelnya tidak stabil. Sedangkan nilai VIF adalah resiprok / kebalikan dari toleransi ( $VIF = 1/\text{toleransi}$ ).

### c. Uji Heteroskedastisitas

Salah satu cara mendeteksi Heteroscedastisitas adalah dengan melihat grafik *scatterplots of residuals*. Jika dalam regresi grafik *scatterplots of residuals* tidak membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar, kemudian menyempit, pola linier atau kuadratis), maka dalam regresi asumsi heteroskedastisitas tidak terjadi.

### d. Uji Autokorelasi

Autokorelasi dilakukan untuk menghindari terjadinya hasil bias perhitungan korelasi dan regresi ganda. **Imam Ghazali (2006)** menjelaskan, **“Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara**

**kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya)” (hlm. 95).** Sedangkan **Duwi Priyatno (2010)** berpendapat, **“Autokorelasi adalah hubungan yang terjadi antara residual dari pengamatan satu dengan pengamatan yang lain. Model regresi yang baik mensyaratkan ada tidaknya autokorelasi” (hlm. 75).** Untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dengan menggunakan uji *Durbin-Watson* sebagai berikut:

a)  $dU < DW < 4-dU$ , Maka  $H_0$  diterima (tidak terjadi autokorelasi)

b)  $DW < dL$  atau  $DW > 4-dL$  maka  $H_0$  ditolak (terjadi autokorelasi)

c)  $dL < DW < 4-dL$  atau diantara  $4-dU$  dan  $4-dL < DW < dU < DW < 4-dL$ , maka tidak ada keputusan yang pasti.

### e. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis determinasi adalah untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel X (Kompensasi dan promosi jabatan) terhadap variabel Y (Kinerja karyawan).

### 6. Pengujian Hipotesis

Hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah, sedangkan secara

statistik hipotesis diartikan sebagai pernyataan mengenai keadaan populasi (parameter) yang akan diuji kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian. Untuk mengetahui kebenaran dari perhitungan analisa korelasi, diperlukan pengujian hipotesis.

Uji ini dilakukan dengan 2 uji signifikansi, yaitu :  
 Uji signifikansi parameter individual (Uji statistik t) Untuk perbandingan  $t_{tabel} = n - 2$  (J Anton Nugroho,2011: 130)

Uji statistik t pada dasarnya adalah menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen (X) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Y). dengan rumus sebagai berikut :

$$t_0 = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

$t_0$  = t Uji

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah Sampel

Formulasi Hipotesis :

Uji Signifikan “t” : Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  : maka  $H_0$  diterima

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Kaidah keputusan  $t_{hitung}$  yang dihasilkan kemudian n dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  pada taraf nyata sebesar 0,05 atau 5%.

Uji signifikan simultan (Uji statistik F)

Untuk perbandingan  $F_{tabel} = n - k - 1$  (J Anton Nugroho,2011:131)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independent yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

$$F_0 = \frac{R^2 / k}{1 - R^2 / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

$F_0$  = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan  $F_{tabel}$

$R^2$  = Koefisien Determinasi

k = Jumlah Variabel Independen

n = Jumlah sampel

Formulasi Hipotesis :

Uji signifikan “F” :

Jika  $F_{hitung} > f_{tabel}$  , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Jika  $F_{hitung} < f_{tabel}$  , maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima.

Untuk dapat menghasilkan derajat ketepatan terhadap pengujian dan analisis data maka

penulis menggunakan alat Bantu *Statistical Package For Social Science* (SPSS) Ver 17.0 for Window.

## ANALISA DAN PEMBAHASAN

### A. Uji Kualitas Instrument

#### 1. Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner melalui perhitungan SPSS 17.0 for windows yang berdasarkan tingkat kepercayaan atau degree of freedom (df)  $\Rightarrow 36 - 2 = 34$  dan tingkat Signifikansi = 5%. Sehingga diperoleh nilai r tabel sebesar 0.329. Dengan cara membandingkan output correctec item-total correlation dengan r-tabel, Dari hasil pengujian diatas menunjukkan bahwa butir-butir pertanyaan pada kuesioner kompensasi, promosi jabatan dan kinerja kerja karyawan kerja menunjukkan r-hitung  $>$  r-tabel maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan adalah valid.

#### 2. Reliabilitas

Reliabilitas untuk Variabel Y (Kinerja karyawan) mempunyai nilai  $r_{\alpha}$  sebesar 0.922, Dengan hasil tersebut maka bisa dikatakan bahwa data tersebut adalah sangat reliabel, dengan angka menunjukkan hampir mendekati 1.

Reliabilitas untuk Variabel  $X_1$  (Kompensasi), mempunyai nilai  $r_{\alpha}$  sebesar 0.852. Dengan hasil tersebut maka bisa dikatakan bahwa data tersebut adalah reliabel, dengan angka menunjukkan mendekati 1.

Reliabilitas untuk Variabel  $X_2$  (Promosi Jabatan), mempunyai nilai  $r_{\alpha}$  sebesar 0.851. Dengan hasil tersebut maka bisa dikatakan bahwa data tersebut adalah reliabel, dengan angka menunjukkan mendekati 1..

### C. Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan analisis grafik histogram, analisis grafik *probability plot* dan uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov. Dasar pengambilan keputusan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas adalah jika pada grafik *probability plot* data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau pada grafik histogram tidak menceng ke kiri maupun ke kanan. Sedangkan untuk uji *Kolmogorov-Smirnov Test*, variabel-variabel yang mempunyai *Asymp. Sig ( 2-tailed )* di atas tingkat signifikan (probabilitas  $>$  0,05) diartikan bahwa variabel-variabel tersebut memiliki distribusi

normal.

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas ini digunakan untuk menguji apakah ada ketidaksamaan varian dari residual yang satu dengan residual lainnya (Ghazali : 2000) untuk semua pengamatan pada model regresi. Untuk uji heteroskedastisitas yang dilakukan penulis menggunakan cara dengan melihat grafik Scatter Plot dengan antara nilai prediksi terikat Kinerja kerja (dependen) yaitu SRESID dengan residualnya Proses Kompensasi dan promosi jabatan (independen).

### D. Analisis Variabel

#### a. regresi sederhana

1) Uji Regresi secara Parsial antara Kompensasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Koefisien konstanta 25.323 artinya jika variabel Kompensasi (independen) dianggap konstan, maka Kinerja karyawan akan sebesar 25.323. Koefisien regresi Kompensasi sebesar 0.416 bertanda positif, hal ini berarti bahwa setiap penambahan satu nilai pada Kompensasi sementara variabel lainnya tetap sebesar 0.416 dengan arah yang sama.

2) Uji Regresi secara Parsial antara Promosi jabatan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Hasil analisis menghasilkan persamaan  $= 13.558 + 0.684X_2$ . Persamaan tersebut diatas mempunyai makna Koefisien konstanta 13.558 artinya jika variabel Promosi jabatan (independen) dianggap konstan, maka Kinerja karyawan akan sebesar 13.558. Koefisien regresi Promosi jabatan sebesar 0.684 bertanda positif, hal ini berarti bahwa setiap penambahan satu nilai pada Promosi jabatan sementara variabel lainnya tetap maka perubahan Kinerja karyawan akan mengalami perubahan sebesar 0.684 dengan arah yang sama

#### b. Regresi Linear Berganda

Berdasarkan persamaan regresi dapat dilakukan dengan melihat nilai koefisien beta (*Unstandardized Coefficients B*). Sehingga dihasilkan persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$= a + b_1X_1 + b_2X_2 + \\ = 9,941 + 0,156 X_1 + 0,619 X_2 +$$

Dengan persamaan regresi yang telah dihasilkan, maka dapat di peroleh interpretasi sebagai berikut. Konstan sebesar 9,941 menyatakan bahwa jika kompensasi dan promosi (variabel independen)

dianggap konstan atau nol, maka kinerja sebesar 9,941 Koefisien regresi kompensasi sebesar 0,156 menyatakan setiap kenaikan kompensasi sebesar 1 nilai maka kinerja naik sebesar 0,156. koefisien yang positif artinya mempunyai hubungan yang positif antara kompensasi dengan kinerja, semakin besar kompensasi maka kinerja akan semakin naik. Koefisien regresi promosi 0,619 menyatakan setiap kenaikan promosi sebesar 1 nilai maka kinerja naik sebesar 0,619. koefisien yang positif artinya mempunyai hubungan yang positif antara promosi jabatan dengan kinerja, semakin besar promosi jabatan maka kinerja akan semakin naik.

**b. Koefisien Determinasi Berganda**

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (R Square) adalah sebesar 0,369. Artinya, 36,9% variable dependen Kinerja Karyawan dijelaskan oleh variable independent yang terdiri dari Pemberian Kompensasi dan Promosi Jabatan. Sisanya sebesar 63,1% (100%-36,9%) dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan.

**c. Uji Koefisien Regresi Parsial ( Uji t )**

**1) Pemberian Kompensasi**

Berdasarkan Output SPSS 17, menunjukkan bahwa uji secara parsial menghasilkan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,381 yang lebih besar dari  $r = 0,05$ , atau dengan  $t_{hitung}$  yang diperoleh untuk Pemberian Kompensasi 0,888 (bernilai positif). Tabel distribusi dicari dengan df (n-k) yaitu 34 dan dengan dua sisi ( $\alpha = 0,025$ ) diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,032. Sehingga diketahui bahwa hasil  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan didapat notasi (0,888 < 2,032). jadi dapat dikatakan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Pemberian Kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan

**2). Promosi Jabatan**

Berdasarkan Output SPSS 17 menunjukkan bahwa uji secara parsial menghasilkan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,001 yang jauh lebih kecil dari  $r = 0,05$ , atau dengan  $t_{hitung}$  yang diperoleh untuk Promosi 3,534 (bernilai positif). Tabel distribusi dicari dengan df (n-k) yaitu 34 dan dengan dua sisi ( $\alpha = 0,025$ ) diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,032. Sehingga diketahui bahwa hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan didapat notasi (2,350 > 2,032) jadi dapat dikatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$

diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Promosi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan.

#### **d. Uji Koefisien Regresi Secara Bersama-sama (Uji F)**

Dari hasil uji Anova atau F test pada tabel 4.44 diatas didapat nilai  $F_{hitung}$  sebesar 9.656 dan nilai  $F_{tabel}$  dengan tingkat keyakinan 95% (menggunakan  $\alpha = 5\%$ ),  $df_1$  (jumlah variabel 1) = 2,  $df_2$  (n-k-1) = 33, dan diperoleh hasil  $F_{tabel}$  sebesar 3,285. Maka dapat dikatakan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $9,656 < 3,285$ . Dari tabel diatas diperoleh probabilitas (tingkat signifikansi) 0,000. Oleh karena probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0.05, sehingga dari hasil yang diperoleh dapat dikatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat diartikan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja Karyawan, atau dapat dikatakan bahwa Pemberian kompensasi dan Promosi jabatan (bersama-sama) berpengaruh terhadap Jumlah Kinerja Karyawan

#### **KESIMPULAN DAN SARAN**

1). Pengaruh kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.ANGKASA PURA II (PERSERO).

Dari hasil analisis regresi linear sederhana didapat persamaan  $= 25.323 + 0.416X_1$ , yang artinya bila nilai variabel Pelaksanaan Kompensasi ( $X_1$ ) konstan atau nol, maka rata-rata Kinerja karyawan sebesar **25.323** dan pengaruh kompensasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) positif sebesar 0,416 jika variabel Pelaksanaan Seleksi ( $X_1$ ) naik satu satuan, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,416. Koefisien determinasi menunjukkan hasil 87%. Hal ini berarti bahwa Kinerja Karyawan (Y) dapat ditentukan oleh Pelaksanaan kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 87% sedangkan sisanya 13% ditentukan oleh faktor lain. Dari hasil Uji Hipotesis menunjukkan  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan didapat notasi (0,888 > 2,032). jadi dapat dikatakan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Pemberian Kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2) Pengaruh antara Promosi Jabatan terhadap Kinerja karyawan Karyawan pada PT. ANGKASA PURA II (PERSERO).

Dari hasil analisis regresi linear sederhana didapat persamaan  $= 13.558 + 0.684X_2$ , yang artinya bila nilai variabel promosi jabatan ( $X_2$ ) konstan atau

nol, maka rata-rata kinerja karyawan sebesar 13,558 dan pengaruh promosi jabatan ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) positif sebesar 0,684 jika variabel promosi jabatan ( $X_2$ ) naik satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,684. Koefisien determinasi menunjukkan hasil 35,4% Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan (Y) dapat ditentukan oleh penempatan ( $X_2$ ) sebesar 35,4% sedangkan sisanya 64,6% ditentukan oleh faktor lain. Dari hasil Uji Hipotesis menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan didapat notasi ( $2,350 > 2,032$ ) jadi dapat dikatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Promosi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan.

3). Ada pengaruh antara kompensasi dan promosi Jabatan secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja karyawan Karyawan pada PT. ANGKASA PURA II (PERSERO).

Dari hasil analisis regresi berganda =  $9,941 + 0,156 X_1 + 0,619 X_2$ , yang artinya bila nilai variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan promosi jabatan ( $X_2$ ) konstan atau nol, maka rata-rata kinerja karyawan sebesar 9,941 dan pengaruh kompensasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) positif sebesar

0,156, jika variabel kompensasi ( $X_1$ ) naik satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,156. Pengaruh promosi jabatan ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan karyawan (Y) positif sebesar 0,619 jika variabel penempatan ( $X_2$ ) naik satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,619. Koefisien determinasi menunjukkan hasil 36,9%. Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan (Y) dapat ditentukan oleh Kompensasi ( $X_1$ ) dan Promosi jabatan ( $X_2$ ) secara bersama-sama (simultan) sebesar 36,9% dan sedangkan sisanya 63,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Dari hasil Uji Hipotesis menunjukkan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $9,656 < 3,28$  sehingga  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti bahwa adanya pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ) dan Promosi Jabatan ( $X_2$ ) secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja karyawan (Y).

#### **b. Saran**

1) Penerapan kompensasi yang dilakukan oleh PT.ANGKASA PURA II PERSERO masih harus ditingkatkan lagi agar penerapan pemberian kompensasi lebih efektif sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan

2) Promosi Jabatan yang diterapkan oleh

PT.ANGKASA PURA II (Persero) sudah cukup baik. Promosi yang diterapkan kepada karyawannya mampu memotivasi dan menciptakan semangat kerja sehingga kinerja karyawan semakin membaik dan berhasil mencapai prestasi yang baik.

3). PT. ANGKASA PURA II (Persero) sebaiknya lebih memperhatikan aspek kompensasi yang efektif serta menjaga konsistensi penerapan promosi jabatan agar kinerja karyawan semakin meningkat .

4).Disarankan agar peneliti selanjutnya dapat mengembangkan lebih luas tentang skripsi ini.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku :

- Dessler, Garry. (2005). Human Resources Management, Ninth edition. NewYork : Prentice Hall Inc.
- Ghozali, Imam. (2007). Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS. Semarang : Badan Penerbit-UNDIP
- Handoko, T. Hani. (2001). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuhan, Malayu S.P. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Indriantoro, Nur; Bambang Supomo. (2005). Metdologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen. Yogyakarta : BPFE
- Mangku Negara, A.A.Anwar Prabu. 2006. Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan kedua. Bandung : PT. Refika Aditama
- Martoyo, Susilo. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi keempat. Yogyakarta : BPFE.
- Siagian S.P. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara
- Simamora, Henry. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sugiyono. (2007). Metode Penelitian Bisnis. Bandung: CV. Alfabeta
- Supranto, J. (2009). Statistik teori dan Aplikasi. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Priyanto, Duwi. (2010). Paham analisa statistik data dengan SPSS. Jakarta: Penerbit Mediakom
- Mulyono. Jurnal dengan judul Pengaruh kepemimpinan, komunikasi, motivasi, pengembangan karir dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai kantor secretariat kanu[aten Sukoharjo.



