

**PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi pada Giant Ekstra Nangka Pekanbaru)**

By :

Novita Yendri herman¹ & Suryalena²

Email : Novitayendriherman@gmail.com

¹Mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau

²Dosen Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau

Business Administration Programme-Faculty of Social and Political Sciences-
University of Riau, Bina Widya Campus
Jl. H. R Soebrantas KM.12,5 Simpang Baru Panam, Pekanbaru 28293

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of position promotions and compensation on employee performance partially and simultaneously. This study uses questionnaires as a means of collecting data distributed to 93 employees in Giant Ekstra Nangka Pekanbaru. The data from the questionnaire was further processed using descriptive analysis and statistical analysis using SPSS 17.0 by performing validity test, reliability test, simple linear analysis, multiple linear analysis, determination analysis (R^2) and hypothesis test with t test (partial) and F (Simultaneous).

The results showed that the results of the first hypothesis testing of position promotion employee performance is $t_{hitung} (10,637) > t_{tabel} (1,986)$, meaning that position promotions variables significantly affect employee performance. Both compensation on employee performance is $t_{hitung} (10,637) > t_{tabel} (1,986)$, meaning compensation has a significant effect on employee performance. The result of F test of position promotions and compensation on employee performance is $F_{hitung} (76,603) > F_{tabel} (3,100)$, meaning position promotions and compensation simultaneously have a significant effect on employee performance.

Keywords: Position Promotion, Compensation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Persaingan dalam era globalisasi semakin hari dirasakan semakin ketat. Persaingan bisnis yang semakin hari semakin cepat mengalami kemajuan mendorong pelaku bisnis agar dapat tetap bertahan untuk mampu bersaing. Menghadapi hal tersebut perlu sumber daya manusia yang berkualitas untuk mampu mewujudkan tujuan perusahaan. Agar bisa menjaga keberhasilan dan keberlangsungan hidup perusahaan maka seorang pemimpin selalu menjaga dan meningkatkan sumber daya yang dimiliki termaksud didalamnya meningkatkan kinerja karyawannya. Tujuan perusahaan akan tercapai apabila pengelolannya dilakukan secara efektif dan efisien. Dan dalam hal ini aset perusahaan yang paling berharga adalah sumber daya manusianya.

Hal ini didukung oleh pendapat ahli yang menyatakan bahwa manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu, pelaku, dan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan sekaligus menentukan maju mundurnya perusahaan (Hasibuan, 2005). Dari pernyataan ini dapat dikatakan bahwa titik tumpu keberhasilan sebuah perusahaan terletak pada kecakapan sumber daya manusia yang dimilikinya.

Sebuah perusahaan yang sukses tidak lepas dari kinerja karyawan yang berkerja pada perusahaan tersebut. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009). Pendapat lain memandang kinerja sebagai hasil kerja seseorang karyawan, sebuah proses manajemen secara keseluruhan, dimana hasil kerja seseorang tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (Sedermayanti, 2011).

Salah satu jalur utama pengembangan SDM adalah pengembangan karier karyawan di tempat kerja. Dalam menempuh pengembangan karier karyawan, perusahaan dapat menerapkan promosi jabatan. Promosi jabatan merupakan perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi dan biasanya disertai dengan peningkatan gaji/upah lainnya (Edwin B. Flipo dalam Hasibuan 2005).

Pelaksanaan promosi jabatan dimaksudkan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan agar mau bekerja dengan perilaku kerja yang baik sesuai dengan yang dikehendaki oleh perusahaan guna meningkatkan produktivitas kerja perusahaan dan menjamin keberhasilan perusahaan tersebut di dalam mencapai sasarannya, dimana harus terdapat keseimbangan antara faktor individu dan faktor organisasi yang menjadi tempat bagi pegawai tersebut bernaung dan bekerja. Apabila kinerja pegawai tinggi, maka dengan sendirinya akan berpengaruh pada kinerja perusahaan atau organisasi, dengan demikian perusahaan atau organisasi dapat bersaing dalam dunia kerja yang semakin ketat

seperti sekarang ini. Masalah promosi jabatan tidak lepas dari perhatian seorang pimpinan atau atasan. (Mangkunegara, 2009).

Seorang pemimpin dapat memberikan penghargaan untuk pelaksanaan kerja yang baik bahkan lebih baik dari sebelumnya dengan kenaikan jabatan, karena dengan adanya promosi jabatan yang diberikan seorang pimpinan atau atasan berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang, organisasi atau masyarakat dalam mencapai tujuannya.

Dengan adanya promosi jabatan diharapkan dapat berjalan sesuai dengan paradigma kepangkatan dalam kedinasan serta menghindari adanya status kekerabatan yang mengarah pada kesenjangan kerja dan jabatan yang ditempati bukan pada pegawai yang dipromosikan tetapi pada orang yang memiliki kepentingan individual.

Selain itu dalam usaha mencapai tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi semakin kompleks seiring perkembangan teknologi di era globalisasi ini. Salah satu cara untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, perusahaan bisa memberikan kompensasi kepada karyawan, karena kompensasi merupakan hubungan timbal balik antara perusahaan dengan karyawan .

Variabel kompensasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada organisasi **Rivai (2005)**. Untuk menyusun sistem pemberian kompensasi yang adil, manajemen perlu melakukan

“evaluasi pekerjaan”. Dengan evaluasi, manajemen berupaya mempertimbangkan dan mengukur masukan karyawan (keterampilan, usaha, tanggung jawab dan sebagainya) untuk menetapkan kinerja minimum dan merubah ukuran dalam satuan uang. Kompensasi juga merupakan pendorong utama karyawan untuk bekerja, karena dengan kompensasi berupa Financial para karyawan dapat memenuhi kebutuhannya. Sehingga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Giant Ekstra Nangka Pekanbaru adalah sebuah bisnis retail modern yang beroperasi dibawah bendera bisnis jaringan ritel raksasa, PT. Hero Supermarket Tbk. Eksistensi Giant Saat ini tidak dapat terlepas dari sejarah panjang usaha dan pendiri Giant itu sendiri, keberhasilan dan keberadaannya yang telah dikenal di indonesia merupakan rangkaian sejarah panjang yang berawal dari sebuah usaha kecil atau dirintis sejak dari usaha kecil hingga telah tersebar berbagai cabang-cabang di indonesia.

Giant Nangka Pekanbaru merupakan salah satu cabang atau bagian dari perusahaan Hero Group yang terdiri dari beberapa format outlet diantaranya : *Hypermarkets, Super Stores, Supermarkets, Health & Beauty, Convenience Store (mini)*. Giant Ekstra Nangka Pekanbaru di buka sejak tahun 2013, yang mana dibangun setelah Giant Ekstra Panam Pekanbaru pada tahun 2009.

Agar Giant Ekstra Nangka Pekanbaru dapat bertahan ditengah banyaknya saingan, perusahaan harus mampu meningkatkan kualitas kerja

dan kualitas sumber daya manusianya. Untuk itu promosi jabatan dan kompensasi merupakan hal dasar yang harus dilakukan perusahaan untuk menyokong peningkatan kinerja karyawan. Adapun tingkatan jabatan yang ada di Giant Ekstra Nangka Pekanbaru adalah sebagai berikut:

1. Top Manager/ Manager
2. Manager Oportunity/ Divisi Manager
3. Department Head
4. SPV

Secara harfiah status yang disandang oleh karyawan merupakan status yang menuntun mereka untuk selalu melakukan pekerjaan sesuai porsinya, dan terkadang hal itulah yang selalu membayangi karyawan untuk selalu berusaha mencapai ruang gerak jabatan yang lebih tinggi lagi. Peningkatan kualifikasi jabatan ini sangat penting dilakukan oleh setiap karyawan agar mereka memiliki kegairahan untuk selalu berlomba mencapai kinerja maksimalnya. Dengan kinerja yang baik, tim manajemen akan mempertimbangkan kelayakan karyawan untuk dapat dipromosikan.

Ketatnya persaingan dalam promosi jabatan akan menimbulkan kegairahan tersendiri didiri karyawan untuk berlomba menjadi yang terdepan disetiap moment pekerjaan. Kebijakan promosi jabatan yang dilakukan oleh manajemen Giant Ekstra Nangka Pekanbaru tidak dilakukan berdasarkan periode-periode tertentu, melainkan berdasarkan prestasi yang dicapai oleh karyawan tersebut. Hal ini baik dilakukan agar karyawan bersaing untuk meningkatkan kinerjanya.

Namun begitu kesempatan promosi jabatan yang terjadi di Giant Ekstra Nangka relatif kecil hanya sedikit tersedia posisi/ jabatan yang lowong dikarenakan perusahaan-perusahaan melakukan efisiensi penggunaan tenaga kerja. Fenomena di lapangan menunjukkan dalam rentang tahun 2013-2016 karyawan yang mendapatkan promosi jabatan hanya berjumlah 2 orang yaitu pada tahun 2015 (sumber : wawancara dengan HRD Giant Ekstra Nangka Pekanbaru). Dari informasi tersebut dapat dilihat tingkat promosi jabatan karyawan di Giant Ekstra Nangka Pekanbaru relatif sangat kecil

Giant Ekstra Nangka Pekanbaru juga menerapkan sistem kompensasi yang bertujuan agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Adapun jenis-jenis kompensasi yang di berikan oleh Giant Ekstra Nangka Pekanbaru, antara lain: Gaji, Cuti Tahunan, THR, Uang Lembur, Jaminan Kesehatan, Asuransi kecelakaan (sumber : wawancara dengan HRD Giant Ekatra Nangka Pekanbaru)

Dengan adanya promosi jabatan dan kompensasi di harapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan teori **Kadarisman (2012)** yang menyatakan bahwa jika karyawan dipromosikan berdasarkan azaz keadilan dan objektivitas, karyawan akan memperoleh kompensasi yang lebih tinggi dan terdorong berkerja lebih giat untuk dapat meningkatkan kinerja, sehingga sasaran perusahaan dapat dicapai.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung terhadap pelaksanaan pekerjaan-pekerjaan yang

dilakukan oleh sumber daya manusianya yang terampil. Sumber daya manusia yang terampil sangat dibutuhkan untuk kelangsungan hidup perusahaan. Oleh sebab itu, setiap periode kerja perusahaan akan melakukan penerimaan karyawan untuk menyaring bakat-bakat yang ada sehingga dapat diperkerjakan di perusahaan. Namun hal itu tidak berbanding positif dengan kenyataan yang terjadi, perusahaan kerap sekali mengalami permasalahan terhadap karyawan yang menurut perusahaan mengalami penurunan kinerja yang akhirnya berimbas terhadap pengurangan karyawan di setiap periode kerja. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja karyawan pada perusahaan. Untuk mengetahui hal tersebut dapat dilihat dan dibandingkan dari data tingkat keluar masuk karyawan (labour turnover) dari tahun ke tahun. Adapun data mengenai labour turnover dari tahun 2013-2016 mengalami fluktuasi tiap tahunnya hal tersebut bisa mempengaruhi menurunnya kinerja pada perusahaan.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis promosi jabatan (studi pada karyawan Giant Ekstra Nangka Pekanbaru).
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi pada (studi karyawan Giant Ekstra Nangka Pekanbaru).
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja (studi pada Giant Ekstra Nangka Pekanbaru).
4. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja

karyawan(studi pada Giant Ekstra Nangka Pekanbaru)

5. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan (studi pada Giant Ekstra Nangka Pekanbaru)
6. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada (studi Giant Ekstra Nangka Pekanbaru)

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

Ha 1 : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara promosi jabatan terhadap kinerja karyawan

Ha 2: Diduga ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Ha 3 : Diduga promosi jabatan dan kompensasi kerja dan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut **Hasibuan, (2008)** promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar.

Menurut **Siagian (2010)** Promosi adalah apabila seseorang dipindahkan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatan hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar.

Dari pernyataan-pernyataan di atas maka dapat disimpulkan bahwa

promosi jabatan ditandai dengan adanya 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.

Dalam mempromosikan karyawan, harus sudah dipunyai syarat-syarat tertentu yang telah direncanakan dan dituangkan dalam program promosi perusahaan. Syarat-syarat promosi harus diinformasikan kepada semua karyawan, agar mereka mengetahuinya secara jelas. Hal ini penting untuk memotivasi karyawan untuk mencapai syarat-syarat promosi tersebut. Persyaratan promosi menurut **Hasibuan (2008)** tidak selalu sama tergantung kepada perusahaan masing-masing. Syarat-syarat promosi pada umumnya meliputi:

a. Disiplin

Karyawan harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya, serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun kebiasaan. Disiplin karyawan sangat penting karena hanya dengan kedisiplinan memungkinkan perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal.

b. Prestasi Kerja

Karyawan mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alat-alat dengan baik.

c. Kecakapan

Karyawan itu cakap, kreatif, dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatan tersebut dengan baik. Dia bisa bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tanpa mendapat bimbingan yang terus menerus dari atasannya.

e. Pendidikan

Karyawan harus telah memiliki ijazah dari pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatan.

Menurut Hasibuan (2001) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Dessler , (2006) menyatakan kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari diperkerjakannya karyawan itu. Kompensasi mempunyai dua aspek. Pertama pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, insentif, komisi, dan bonus. Kedua, pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan, seperti asuransi dan uang liburan yang dibayarkan perusahaan.

Kompensasi adalah seluruh balas jasa baik berupa uang, barang ataupun kenikmatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kinerja yang disumbangkan kepada perusahaan. (**Gorda, 2006**).

Dari beberapa kutipan di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi mengandung pengertian tentang semua bayaran yang diberikan oleh suatu instansi pemerintah atau swasta, sebagai

imbalan atau balas jasa pegawai. Diman para pegawai dapat melaksanakan perkerjaannya dengan lancar apabila mereka menerima kompensasi yang dianggap sesuai dan memuaskan daengan jasa yang mereka berikan.

Menurut **Gorda (2006)** terlihat ada tiga wujud kompensasi, yaitu : 1) kompensasi yang berbentuk uang seperti upah dan gaji, bonus, uang lembur, tunjangan pangan yang dibayar dengan uang, dan sebagainya, 2) kompensasi yang berwujud barang seperti tunjangan pangan yang dibayar dengan beras, tunjangan lauk-pauk yang dibayar dengan lauk-pauk dan sebagainya, 3) kompensasi berwujud kenikmatan seperti penghargaan (pengakuan pencapaian hasil kerja), promosi, perumahan dengan sewa murah, transportasi dengan sewa murah, pelayanan kesehatan gratis, dan sebagainya, Dari pendapat tersebut dapat dinyatakan bahwa kompensasi bukan hanya berbentuk uang tapi juga dalam bentuk tunjangan dan penghargaan seperti yang dikemukakan oleh Gorda dapat dipakai acuan dalam penelitian ini.

Menurut **Mangkunegara (2005)** kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan hasil perkerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi (**Amstrong**

dan Baron yang dikutip oleh Wibowo:2010)

Menurut Moeheriono (2012) Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja karyawan merupakan istilah yang berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik dari kualitas atau kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja keryawan adalah hasil pengukuran kerja karyawan secara kualitas maupun kuantitas dalam satu periode waktu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penilaian kinerja dapat digunakan sebagai media untuk menekan perilaku yang tidak semestinya dan merangsang serta menegakkan perilaku yang semestinya, melalui umpan balik yang dihasilkan kinerja pada waktunya serta pemberian penghargaan, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik.

Mengingat feedback (umpan Balik) dari kinerja yang baik yaitu untuk memperoleh laba. Menurut **Simmammora, (2004)** indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan

3. Ketepatan waktu kerja

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

METODE PENELITIAN

a. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Giant Ekstra Nangka Pekanbaru yang terletak JL. Nangka, Tuanku Tambusai No. 27 Tangkerang Barat,

b. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Giant Ekstra Nangka Pekanbaru yang berjumlah 93 orang.

2. Sampel

Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah sensus. Sensus adalah suatu cara pengumpulan data kalau seluruh elemen (populasi) diselidiki satu persatu (supranto, 1989) sampel dalam penelitian ini adalah 93 orang yang merupakan jumlah keseluruhan populasi.

c. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data yang diperoleh dari hasil wawancara langsung dengan karyawan ataupun data berupa pernyataan karyawan serta hasil pengisian kuesioner. Ada pun yang menjadi sumber informan dari pihak perusahaan yaitu Human Research Development (HRD) dan Resepsionis dalam Giant Ekstra Nangka Pekanbaru.

2. Data Sekunder

Data mengenai tingkat kehadiran, data mengenai jumlah karyawan, sejarah, struktur organisasi dan data lain yang berbentuk laporan atau tabel yang diperoleh dari Giant Ekstra Nangka Pekanbaru.

d. Teknik Pengumpulan data

1. Wawancara

Berupa keterangan-keterangan atau informasi yang diperoleh dari pihak perusahaan tentang masalah yang diteliti pada PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru.

b. Angket (*Questioner*)

memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

e. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Alat uji statistik menggunakan SPSS 17 yaitu uji validitas, uji realibilitas, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi (R^2), uji parisial/ uji t, uji simultan/ uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengujian hipotesis 1 (H1)

Hasil output uji hipotesis Promosi Jabatan menggunakan uji t diperoleh hasil diketahui

$t_{hitung} (10,637) > t_{tabel} (1,986).$

Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternative (H_a) diterima. Artinya variabel Promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Studi pada Giant Ekstra Nangka Pekanbaru).

2. Pengujian hipotesis 2 (H_2)

Hasil output uji hipotesis kompensasi menggunakan uji t diperoleh hasil diketahui t_{hitung} (10,556) > t_{tabel} (1,986). Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternative (H_a) diterima. Artinya variabel Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Giant Ekstra Nangka Pekanbaru.

3. Pengujian hipotesis 3 (H_3)

Hasil output uji hipotesis promosi jabatan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan menggunakan uji F diperoleh hasil F_{hitung} (76,603) > F_{tabel} (3,10). Jadi dengan demikian maka H_0 ditolak dan (H_a) diterima. Artinya Promosi jabatan (X_1) dan Kompensasi (X_2) berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada Giant Ekstra Nangka Pekanbaru yang dilandasi dengan kajian teori dan rumusan masalah yang telah dibahas, selanjutnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil keseluruhan indikator promosi jabatan pada Giant Ekstra Nangka

Pekanbaru dapat disimpulkan bahwa promosi jabatannya tergolong baik berdasarkan indikator prestasi kerja, disiplin, kecakapan dan pendidikan. Namun

perusahaan masih perlu meningkatkan penerapan promosi jabatan yang ada didalam perusahaan agar hasil penerapan promosi jabatan pada Giant Ekstra Nangka Pekanbaru lebih baik lagi.

2. Penerapan kompensasi yang ada pada Giant Ekstra Nangka Pekanbaru sudah dikategorikan baik. Hal ini terlihat dari hasil rekapitulasi indikator kompensasi. Yang mana Giant Nangka Pekanbaru telah menerapkan sistem kompensasi berupa tunjangan, insentif, dan penghargaan, namun pada indikator tunjangan memperoleh hasil cukup baik, untuk itu kompensasi berupa tunjangan perlu ditingkatkan lagi pada Giant Ekstra Nangka Pekanbaru agar karyawan semakin bersemangat dalam berkerja.
3. Kinerja karyawan pada Giant Ekstra Nangka Pekanbaru sudah memberikan hasil yang baik. Terlihat dari hasil rekapitulasi indikator kinerja karyawan dari segi kuantitas dan ketepatan waktu kerja. Dengan kata lain kinerja karyawan memenuhi syarat dan tuntutan perusahaan yang bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan.

4. Promosi Jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Giant Ekstra Nangka Pekanbaru. Karena promosi jabatan diasumsikan dapat meningkatkan kinerja karyawan.. Hal ini terbukti dari hasil penelitian bahwa promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu hasil pengujian hipotesis (uji t).
5. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Giant Ekstra Nangka Pekanbaru. Karena kompensasi yang diberikan perusahaan dapat merangsang kinerja didalam diri kaaryawan. Hal ini berarti bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan atau dengan kata lain tinggi rendahnya kompensasi yang di berikan kepada karyawan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dapat juga dilihat dari hasil penelitian terbukti bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu terlihat dari hasil pengujian hipotesis (uji t).
6. Promosi jabatan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Giant Ekstra Nangka Pekanbaru karena penerapan promosi jabatan dan kompensasi yang baik akan menghasilkan kinerja yang lebih baik pula. Dari hasil penelitian terbukti bahwa

promosi jabatan dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dari hasil uji analisis linear berganda dan uji F/simultan.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka penulis mencoba memberikan saran yang mungkin dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan dimasa yang akan datang. Adapun saran dari penulis sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian promosi jabatan yang ada di Giant Ekstra nangka Pekanbaru tergolong dalam kategori baik, namun begitu kesempatan promosi jabatan yang terjadi di Giant Ekstra Nangka Pekanbaru relatif kecil, karna sedikitnya tersedia jabatan yang lowong akibat perusahaan melakukan efesiensi penggunaan tenaga kerja, untuk itu disarankan agar perusahaan dapat meningkatkan kesempatan bagi karyawannya yang berprestasi untuk mendapatkan promosi jabatan agar kinerja mereka semakin bagus dan meningkatkan kegairahan serta memotivasi karyawan yang lain untuk meningkatkan kinerja mereka.
2. Kompensasi yang diterapkan pada Giant Ekstra Nangka Pekanbaru sudah baik, namun begitu disarankan untuk meningkatkan kompensasi berupa tunjangan, karna dari

- 3 indikator kompensasi, pada subindikator tunjanganlah yang memperoleh skor paling sedikit dengan kategori cukup sesuai. Untuk itu disarankan kepada perusahaan agar meningkatkan lagi pemberian kompensasi terutama dalam bentuk tunjangan, baik tunjangan operasional maupun tunjangan kesehatan.
3. Kinerja karyawan pada Giant Ekstra Nangka Pekanbaru perlu dilakukannya peningkatan lagi. Untuk meningkatkan kinerja tersebut pimpinan harus memberikan motivasi berupa dorongan semangat berupa kiat-kiat untuk bekerja lebih baik dan penghargaan (*reward*) kepada karyawan yang bekerja sangat baik berupa jalan-jalan, bonus berupa uang agar karyawan bekerja lebih giat sehingga kinerja yang dihasilkan semakin baik.
 4. Disarankan untuk promosi jabatan perlu adanya kejelasan informasi, karna beberapa karyawan beranggapan bahwa informasi yang diberikan kurang jelas, untuk itu perusahaan hendaknya memberikan kejelasan informasi seperti penyuluhan atau seminar kepada karyawan mengenai promosi jabatan yang ada diperusahaan.
 5. Untuk meningkatkan prestasi kerja dengan pendekatan kompensasi, maka disarankan adanya peningkatan kompensasi kepada para karyawan sehingga mereka dapat meningkatkan semangat kerja dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang didelegasikan kepada mereka dengan baik.
 6. Kinerja karyawan dalam bentuk disiplin kerja perlu ditingkatkan lagi, disarankan perusahaan membuat aturan-aturan tertulis untuk karyawan mengenai peraturan dan tata tertib yang berlaku diperusahaan. Selain itu perusahaan juga sebaiknya memperjelas tentang promosi jabatan yang ada di perusahaan, dan memberikan kesempatan untuk karyawan yang mempunyai keahlian dan prestasi yang bagus untuk dapat dipromosikan, sehingga karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi, sehingga diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gery, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. BPFE, Yogyakarta.
- Djawanto PS. dan Subagyo, Panestu. 2005. *Statistik Induktif*. Edisi Kelima. BPFE. Yogyakarta.
- Fathoni, Abdurahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2006. *Manajemen Sumber daya*

- Manusia*. Cetakan Ke Tiga. Adrabrata Bali. Denpasar.
- Handoko, T Hani. 2001 *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi) PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan S.P. Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Bumi Aksara. Jakarta.
- I Komang Ardana, et al. 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Cetakan 1 .Raja Sravindo Persada. Jakarta.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen kompensasi*.Raja Sravindo Persada. Jakarta.
- Magkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Refika Aditma. Bandung.
- Mangkunegara. A. A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Sumber Daya Manusia*. Revika Aditama. Bandung.
- Mathis, R. L. Jakson, J. H. 2006. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Selemba Empat. Jakarta.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompensasi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Nawawi, H. Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah mada University Press. Yogyakarta.
- Prwisentono, Suryadi. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzail. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Teori Perusahaan dan Praktek*. Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sedermayenti. 2011. *Metodologi Penelitian*. Munandar Maju. Bandung.
- Siagian, Sondang. 2010. *Manajemen SDM. Cet 16*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Simmamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sugiono. 2014. *Metode Penelitian Administrasi*. Cetakan ke22. Alfabeta. Bandung.

Tohardi, Ahamad. 2002. *Pemahaman Praktis Sumber Daya Manusia*. Mandarmaju. Bandung.

Umar, Husein. 2011. *Kinerja (Performance)*. Gramedia. Jakarta.

Wibowo, 2010. *Menajemen Kinerja. Edisi Ketiga*. Rajawali Pers. Jakarta.

Yani, L. P. Darmika. 2016. *Prngaruh Promosi Jabatan dan kompensasi terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Bisma. Vol. 4

Sumber lain:

Jayusman, Hendra dan Khotimah, Siti. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, Pengenmbangan Karir, dan Promosi Jabatan terhadap Pegawai Kantor Sekretariat Daerah kabupaten Kotawangin Barat*. Jurnal spread. Vol 2 (2).

Umam, Moh Khoirul. 2012. *Pengaruh Insentif dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja karyawan PT. BPR Syariah Arta Mas Abadi.Pati*. Universitas Walisongo. Semarang.