

Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Promosi Jabatan Pegawai PT Astra Internasional Daihatsu

Khamo Waruwu^{1*}, Elyani Elyani², Mhd Anggi Syahputra³

^{*1,2,3}Universitas Tjut Nyak Dhien, Medan, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Promosi Jabatan Karyawan pada PT Astra Internasional Daihatsu Medan secara parsial dan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Kompensasi secara simultan terhadap Promosi Jabatan Karyawan pada PT Astra Internasional Daihatsu Medan. Penelitian ini dilakukan di PT Astra Internasional Daihatsu Medan dengan populasi 85 karyawan PT Astra Internasional Daihatsu Medan. Dengan menggunakan analisis data dari kuesioner. Kesimpulan penelitian ini adalah Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Promosi Kerja karyawan PT Astra Internasional Daihatsu Medan, Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Promosi Kerja dan merupakan variabel dominan yang berpengaruh signifikan terhadap Promosi Kerja karyawan PT Astra Internasional Daihatsu Medan. PT Astra Internasional Daihatsu Medan. Variabel bebas penelitian memberikan kontribusi yang besar dalam menjelaskan kenaikan pangkat sebesar 77,90% sedangkan sisanya 22,10% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci: Kompensasi, Kompetensi, Promosi

Abstract

This study aims to determine the effect of competence and the effect of Compensation on Employee Position Promotion at PT Astra International Daihatsu Medan partially and to determine the effect of Competence and Compensation simultaneously on Employee Position Promotion at PT Astra International Daihatsu Medan. This research was conducted at PT Astra International Daihatsu Medan with a population of 85 employees of PT Astra International Daihatsu Medan. By using data analysis from the questionnaire. The conclusion of the research is that Competence partially has a significant effect on Job Promotion of employees of PT Astra International Daihatsu Medan, Compensation partially has a significant effect on Job Promotion and is the dominant variable that has a significant effect on Job Promotion of employees of PT Astra International Daihatsu Medan. The independent variable of the study made a major contribution in explaining the promotion of 77.90% while the remaining 22.10% was influenced by other factors.

Keywords: Compensation, Competence, Promotion

1. Introduction

Speaking Memasuki era pertumbuhan industri yang saat ini semakin berkembang telah membangun iklim persaingan bisnis menjadi lebih ketat diantara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Persaingan yang terjadi tersebut merupakan suatu hal yang tidak dapat dihindari, terutama dalam dunia bisnis atau perusahaan. Dengan kondisi seperti ini, perusahaan dituntut untuk dapat bertahan dan mempunyai keunggulan lebih dibanding pesaingnya guna memenangkan persaingan tersebut.

Perusahaan otomotif sebagai salah satu perusahaan yang mengalami peningkatan terutama pada penjualan mobil dengan berbagai varian, memiliki peluang usaha yang baik, karena mobil merupakan

salah satu alat transportasi yang telah menjadi kebutuhan sehari-hari, sehingga perkembangan industri otomotif tumbuh sedemikian pesatnya dan membuat tingkat persaingan semakin ketat. Berdasarkan survei awal penelitian melalui wawancara pada bulan Februari 2021 dengan bagian personalia diketahui beberapa pegawai merasa kurang puas dengan pelaksanaan promosi jabatan yang dilakukan PT Astra International Daihatsu Medan. Hal ini dirasakan oleh pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan SMK, karena selama ini perusahaan hanya mengutamakan pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan yang lebih tinggi (S1) walaupun pegawai tersebut belum memiliki kompetensi yang sesuai seperti dalam hal pelatihan yang diterima maupun pengalaman kerja pegawai tersebut.

Fenomena lain yang dirasakan pegawai yaitu adanya peraturan yang membahas mengenai promosi jabatan dan rotasi yang akan dilakukan setiap 2 sampai 5 tahun sekali dilihat dari kinerja pegawai dan kebutuhan perusahaan. Akan tetapi, realitanya adalah lebih dari 20 orang pegawai yang telah bekerja di atas 10 tahun belum pernah mendapat promosi maupun rotasi jabatan. Selain itu, kriteria promosi jabatan cenderung kurang adil karena mengutamakan pendekatan kekerabatan maupun perkenalan dan bukan karena prestasi kerja maupun hasil evaluasi kerja yang dilakukan bagian *human resources*.

Beberapa pegawai kurang dapat mengadaptasikan diri dengan prosedur promosi jabatan yang dilakukan perusahaan dan merasa harapannya tidak sesuai dan tidak terpenuhi akan manfaat yang diperoleh serta masih kurangnya dukungan yang diberikan perusahaan, sehingga terjadi ketertarikan dan beralih kerja ke perusahaan kompetitor lain yang menawarkan penghargaan yang lebih baik.

Adapun level kompetensi yang dimiliki seorang pegawai pada umumnya berupa keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), konsep diri (*self-concept*), pandangan terhadap diri sendiri (*self-image*), karakter (*trait*) dan dorongan (*motive*). masih banyak pegawai yang belum mampu menghasilkan prestasi kerja misalnya penjualan yang melebihi target, ketrampilan bagian teknisi juga masih standar karena waktu untuk service kendaraan masih lama, selain itu kompetensi pengetahuan yang dimiliki pegawai bidang khusus (tertentu) juga sangat terbatas misalnya pegawai yang menguasai bahasa Inggris dan Mandarin maupun bahasa pemrograman komputer (bahasa yang dapat dimengerti komputer) untuk mobil elektrik.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Syahrir, Nasruddin, Mansur Azis, Khamo Waruwu, dkk dan dipublikasikan pada prosiding menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam pembangunan di Dinas Pariwisata Kabupaten Bantaeng dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan pegawai dan secara substansial berdampak pada kinerja pegawai di Kabupaten Bantaeng Dinas Pariwisata.

Selain itu tingkat kompetensi pendidikan pegawai rata-rata SMK sederajat dan Diploma, masih sedikit tingkat pendidikan Sarjana (S1) dari berbagai disiplin ilmu, beberapa pegawai Sarjana memiliki jabatan yang tidak sesuai pendidikan masih sering terjadi, kemampuan teknis pegawai relatif rendah yaitu aspek pengetahuan teknis dan keahlian namun mendapat jabatan yang strategis karena unsur kedekatan/kenalan dan kesukuan. Kompetensi pegawai yang relatif baik maupun pegawai berprestasi patut mendapat promosi jabatan namun hal ini belum diterapkan dalam promosi jabatan bagi pegawai PT Astra Internasional Daihatsu Medan. Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian personalia diperoleh fenomena tentang kompensasi yang diterima pegawai masih rendah yaitu pegawai merasa kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan harapan pegawai seperti pembagian diskon harga ataupun bonus yang diterima bila target perusahaan tercapai dirasa tidak adil sehingga timbul rasa tidak puas dengan pekerjaannya.

2. Tinjauan Pustaka

Pengertian Promosi Jabatan

Setiap karyawan pasti ingin memperoleh kesempatan untuk mendapatkan promosi karena promosi jabatan dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang dalam mencapai hasil kinerja yang

baik sekaligus sebagai pengakuan atas prestasi kerjanya sehingga karyawan berhak menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi. Menurut ahli menyatakan bahwa yang dimaksud dengan promosi adalah, seorang karyawan yang berpindah jabatan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan yang lebih tinggi yang tentunya diikuti dengan tanggungjawab dan penghasilan yang lebih besar pula (Siagian, 2015) Sedangkan pendapat lain mengemukakan promosi jabatan merupakan perpindahan seorang karyawan yang memperbesar wewenang dan tanggungjawab pada jabatan yang lebih tinggi dalam satu organisasi sehingga mengakibatkan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang semakin besar semakin besar (Hasibuan, 2016). Promosi dianggap sangat penting bagi setiap karyawan, karena dengan promosi karyawan merasa ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan yang bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian, promosi akan memberikan status sosial, wewenang (*authority*), tanggung jawab (*responsibility*), serta penghasilan (*outcomes*) yang semakin besar bagi karyawan (Hasibuan, 2016:108). Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa promosi jabatan adalah suatu perpindahan jabatan dari jabatan yang rendah ke jabatan yang lebih tinggi yang tentunya diikuti dengan tugas, wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar pula.

Dasar-dasar Promosi Jabatan

Promosi jabatan dilaksanakan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, selain itu promosi jabatan bertujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia dalam organisasi demi kelangsungan organisasi tersebut. Penilaian prestasi kerja terhadap pegawai merupakan tolak ukur utama dalam pengembangan Sumber Daya Manusia.

Dengan adanya target promosi, pegawai akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh atasan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (*output*) yang tinggi. Dalam pelaksanaan pedoman yang dijadikan dasar untuk mempromosikan karyawan adalah (Hasibuan, 2016:108): 1) Pengalaman (senioritas) yaitu promosi jabatan didasarkan pada lamanya pengalaman kerja karyawan. Karena pertimbangan promosi adalah pengalaman kerja, sehingga orang yang terlalu lama bekerja dalam perusahaan mendapat prioritas pertama dalam tindakan promosi dengan alasan bahwa dengan pengalaman seseorang akan dapat mengembangkan kemampuan diri sehingga karyawan akan tetap betah bekerja pada perusahaan dengan harapan suatu waktu ia akan dipromosikan (Hasibuan, 2016:109). Alasan yang menjadi dasar senioritas ini adalah seorang karyawan yang telah lama bekerja akan mencerminkan kesetiaan mereka kepada perusahaan. Dasar pengukuran dengan senioritas adalah hal yang paling mudah dan objektif (Priyono dan Marnis, 2014). 2) Kecakapan (*ability*) yaitu promosi jabatan yang didasarkan pada penilaian kecakapan karyawan karena kecakapan juga merupakan pertimbangan suatu perusahaan untuk melaksanakan promosi jabatan. Dengan alasan seseorang yang cakap dalam pekerjaannya akan menghasilkan kinerja yang baik dan bisa dipertanggung jawabkan. Kecakapan merupakan kumpulan pengetahuan (tanpa memperhatikan cara mendapatkannya) yang meliputi: a) Kecakapan dalam pelaksanaan prosedur kerja yang praktis, teknik-teknik khusus dan disiplin ilmu pengetahuan. b) Kecakapan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat dalam penyusunan kebijaksanaan dan didalam situasi manajemen. Kecakapan dibidang ini bisa digunakan untuk pekerjaan konsultasi atau pekerjaan pelaksanaan. Kecakapan ini mengkombinasikan elemen-elemen dari perencanaan, pengorganisasian, pengaturan, penilaian dan pembaruan. c) Kecakapan dalam memberikan motivasi secara langsung. 3) Kombinasi kecakapan dan pengalaman Kombinasi pengalaman dan kecakapan yaitu promosi jabatan didasarkan pada lamanya pengalaman dan kecakapan. Pertimbangan promosi adalah berdasarkan lamanya dinas, ijazah pendidikan formal yang dimiliki, dan hasil ujian kenaikan golongan. Cara ini adalah dasar promosi yang terbaik dan paling tepat karena mempromosikan orang yang paling berpengalaman dan cakap.

Indikator-Indikator Promosi Jabatan

Sebuah standar dapat dianggap sebagai pengukur yang ditetapkan, sesuatu yang harus diusahakan, untuk diperbandingkan. Secara umum standar berarti apa yang akan dicapai sebagai ukuran untuk penilaian. Promosi jabatan merupakan kesempatan untuk berkembang dan maju yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi atau perusahaan. Adapun indikator promosi jabatan adalah berikut: Kejujuran dalam bekerja; Ketaatan terhadap peraturan organisasi; Kehadiran; Pencapaian hasil kerja; Kerjasama antar pegawai; Kerjasama dengan pimpinan; Pengetahuan yang mendukung pelaksanaan tugas; Bekerja secara total untuk organisasi; Kemampuan membentuk team work; Pendidikan pegawai (Hasibuan. 2016).

Pengertian Kompetensi

Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Selain motivasi yang tinggi dari para pegawainya, pencapaian tujuan organisasi juga dipengaruhi oleh kompetensi kerja dari para pegawainya. Jika pegawainya memiliki kompetensi kerja yang tinggi, maka organisasi tidak akan mengalami kesulitan di dalam mencapai tujuannya, namun jika kompetensi kerja para pegawainya rendah, maka hal ini akan menjadi “batu sandungan” bagi organisasi di dalam mencapai tujuannya. Pengertian kompetensi di paparkan oleh ahli mengatakan bahwa: “Kompetensi menunjukkan terdapatnya pencapaian dan pemeliharaan suatu tingkatan pemahaman dan pengetahuan yang memungkinkan seseorang anggota untuk memberikan jasa dengan kemudahan dan kecerdasan (Robbin dan Coulter. 2015) dan menurut pendapat lain ”Pengertian dan arti kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu (Moeheriono. 2013) diperkuat dengan pendapat lain bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo. 2014).

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Kompetensi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti yang dijelaskan berikut ini ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi, yaitu: 1) Keyakinan dan Nilai-nilai, keyakinan seseorang terhadap dirinya dan orang lain akan sangat mempengaruhi perilakunya sehari-hari. Apabila orang tersebut memiliki pikiran yang positif tentang dirinya maupun orang lain maka akan menjadi seseorang yang memiliki ciri orang yang berpikir ke depan. 2) Keterampilan, keterampilan memainkan peran pada kebanyakan kompetensi. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individu. 3) Pengalaman, pengalaman merupakan elemen kompetensi yang diperlukan dalam dunia kerja, tetapi untuk menjadi ahli tidak cukup hanya dengan pengalaman. 4) Karakteristik Kepribadian, dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya untuk berubah, tetapi kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kepribadian seseorang dapat berubah kapan saja apabila ia berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya. 5) Isu Emosional, hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut untuk membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai semuanya cenderung membatasi inisiatif dari seorang pegawai. 6) Kemampuan Intelektual, kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis (Wibowo. 2014)

Indikator-Indikator Kompetensi

Peningkatan kompetensi kerja pegawai dalam suatu organisasi yang memadai berperan serta dalam kinerja pegawai yang nantinya dapat meningkatkan kinerja organisasi. Kompetensi kerja yang tinggi,

seorang pegawai akan mampu berbuat banyak bagi organisasi, sebaliknya dengan kompetensi yang rendah seorang pegawai tidak akan dapat menyelesaikan tugasnya dengan sebaik-baiknya, yang akhirnya akan menghambat pencapaian tujuan organisasi. Adapun indikator dalam kompetensi diuraikan sebagai berikut: 1) Dorongan untuk lebih melatih karakteristik mental pegawai; 2) Dorongan dalam bekerja agar dapat lebih giat lagi dalam bekerja; 3) Dorongan untuk berpenampilan, tutur bahasa, dan perilaku yang baik; 4) Dorongan untuk dapat memperluas pengetahuan tentang pekerjaan; 5) Dorongan untuk memiliki keterampilan agar mendapatkan hasil kerja yang baik (Moeheriono. 2013).

Pengertian Kompensasi

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan pada abad ke XXI ini. Kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan. Suatu cara departemen personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi. Banyak definisi yang dikemukakan oleh para ahli terkait dengan kompensasi. Kompensasi (compensation) merupakan imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian (Simamora. 2014). Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Definisi kompensasi adalah merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka terhadap perusahaan. (Vetizhal, 2014:541). Pendapat menyatakan “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan” (Hasibuan. 2016). Berdasarkan beberapa pendapat dari ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi yaitu segala sesuatu baik berupa materi maupun non materi yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada pegawai sebagai imbalan dari hasil kerja mereka yang sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati sebelumnya.

Tujuan dan Fungsi Pemberian Kompensasi

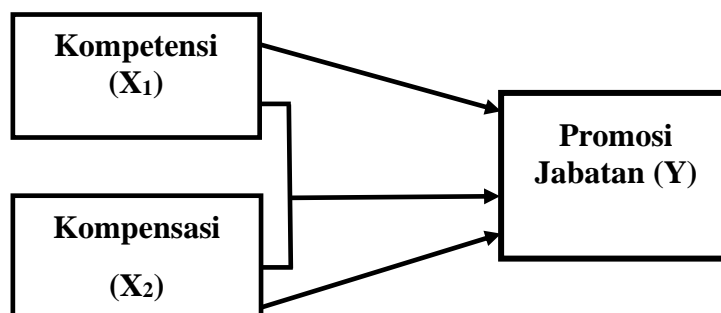
Pemberian kompensasi bagi karyawan dapat memicu semangat dan merasa dihargai sehingga muncul rasa kesetiaan terhadap pekerjaannya dan loyal kepada perusahaan. Adapun tujuan manajemen kompensasi efektif meliputi: 1) Memperoleh SDM yang berkualitas; Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk pemberian daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsif terhadap penawaran dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapat karyawan yang diharapkan. 2) Mempertahankan karyawan yang ada; Para karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akan berakibat akan menimbulkan perputaran karyawan yang sangat tinggi. 3) Menjamin Keadilan; Manajemen kompensasi selalu berupaya agar keadilan internal dan eksternal dapat terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan yang lain di pasar kerja. 4) Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan; Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku di masa depan, rencana kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab dan perilaku-perilaku lainnya. 5) Mengendalikan Biaya; Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan. Tanpa manajemen kompensasi efektif, bisa jadi pekerja dibayar dibawah atau diatas standar. 6) Mengikuti Aturan Hukum; Sistem gaji dan upah yang sehat mempertingkatkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan. 7) Memfasilitasi Pengertian; Sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis SDM, manajer operasi dan para karyawan. 8) Meningkatkan Efisien Administrasi; Program

pengupahan dan penggajian hendaknya dirancang untuk dapat dikelola dengan efisien, membuat sistem informasi SDM optimal, meskipun tujuan ini hendaknya sebagai pertimbangan sekunder dibandingkan dengan tujuan-tujuan lain (Veitzhal. 2014). Program kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan dan pemerintah/masyarakat. Agar tujuan tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar. Program kompensasi harus dapat menjawab pertanyaan apa yang mendorong seseorang bekerja dan mengapa ada orang yang bekerja keras, sedangkan orang lain bekerjanya sedang-sedang saja.

Indikator-Indikator Kompensasi

Dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi. Indikator dalam pemberian kompensasi untuk karyawan tentu berbeda-beda secara umum indikator kompensasi, yaitu: 1) Gaji merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya; 2) Upah merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja; 3) Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. 4) Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya; 5) Fasilitas merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi (Hasibuan. 2016).

Dengan demikian indikator kompensasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah gaji merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya, upah merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja, insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan, tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya dan fasilitas merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi. Promosi Jabatan bagi pegawai yang berprestasi diberikan bagi pegawai PT Astra Internasional Daihatsu Medan akan tercapai bila didukung faktor yang mempengaruhi. Dalam penelitian ini faktor yang diangkat antara lain kompetensi dan kompensasi kerja, sehingga dapat digambarkan kerangka konseptual penelitian, pada Gambar 1 berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Hipotesis didefinisikan sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis diantara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam pernyataan yang dapat diuji (Sekaran. 2010). Hipotesis pada penelitian ini adalah berikut:

- a. Kompetensi mendapat pengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan Pegawai pada PT Astra Internasional Daihatsu Medan.

- b. Kompensasi mendapat pengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan Pegawai pada PT Astra Internasional Daihatsu Medan.
- c. Kompetensi dan Kompensasi secara simultan mendapat pengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan Pegawai pada PT Astra Internasional Daihatsu Medan.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bersifat membuktikan dan menemukan hubungan anatara dua atau lebih (Sugiyono. 2014). Objek penelitian dilakukan di PT Astra Internasional Daihatsu Medan sebanyak 85 orang sebagai responden. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan mengumpulkan Sumber data yang berkaitan dengan penelitian yaitu: 1) Data primer, dimana data primer dapat diperoleh dari wawancara (interview) kepada pihak yang berwenang memberikan informasi dan data serta profil perusahaan, studi pustaka, literature, jurnal dan media internet. 2) Data skunder, Sedangkan data skunder didapatkan dengan mengumpulkan data dari hasil penyebaran kuesioner sebagai instrumen penelitian, yang diberikan kepada responden untuk memberikan bobot pada setiap butir pertanyaan yang ada dalam kuesioner tersebut. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis linier berganda, dengan melakukan uji kualitas instrument yakni, uji validitas dan uji reliabilitas, dilanjutkan dengan melakukan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas data, uji multikolinieritas data dan uji heterokedastisitas data. Setelah uji asumsi klasik maka dilakukan uji hipotesis yakni uji secara parsial dan uji secara simultan sedangkan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui dengan melihat nilai dari koefisien determinasi.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil yang didapatkan dari olah data SPSS maka ditemukan tabel dan gambar berikut ini:

- a. Berdasarkan data hasil statistik pada SPSS, variabel Kompetensi (X_1) memiliki *mean* yaitu 19,4350 dengan nilai standar deviasi sebesar 2,62970. Nilai *mean* ini memiliki nilai yang lebih tinggi dari nilai minimum yang ditentukan yaitu 15,00. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi yang dimiliki pegawai relatif sudah baik namun masih perlu dibenahi sehingga tercapai kompetensi pegawai yang maksimal pada PT Astra Internasional Daihatsu Medan.
- b. Variabel Kompensasi (X_2) memiliki *mean* yaitu 20,6353 dengan nilai standar deviasi sebesar 3,41860. Nilai *mean* ini memiliki nilai yang lebih tinggi dari minimum yang ditentukan yaitu 25,00. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima pegawai PT Astra Internasional Daihatsu Medan cenderung sudah sesuai namun masih perlu untuk dievaluasi agar pegawai merasa adil dalam pembagian kompensasi.
- c. Variabel Promosi Jabatan (Y) memiliki *mean* yaitu 41,9294 dengan nilai standar deviasi sebesar 5,01851. Nilai *mean* ini memiliki nilai yang lebih tinggi dari nilai minimum yang ditentukan yaitu 31,00. Hal ini menunjukkan bahwa promosi jabatan yang diterima pegawai cenderung belum sesuai dalam pelaksanaan yang berlaku pada PT Astra Internasional Daihatsu Medan.

Berdasarkan data yang peroleh dari pengolahan SPSS maka, maka nilai pada *colom corrected item total correlation* yang merupakan nilai r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} Adapun pada $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $df = 85$, sehingga $r_{alpha (0,05:85)}$, diperoleh r_{tabel} adalah 0,210. Melalui pengolahan data yang dilakukan menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan valid, karena nilai *corrected item total correlation* seluruh variabel bernilai lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0,210 sehingga kuisisioner dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

Tabel 1. Nilai *Reliability* Variabel Kompetensi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha ^a	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items ^a	N of Items
.709	.705	5

Tabel 2. Nilai *Reliability* Variabel Kompensasi

Reliability Statistics

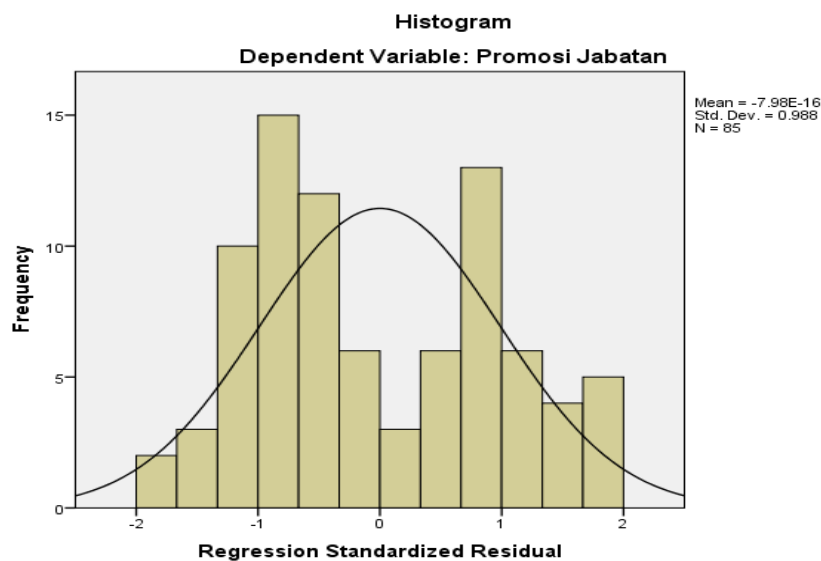
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.845	.844	5

Tabel 3. Nilai *Reliability* Variabel Promosi Jabatan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.825	.814	10

Berdasarkan data pada Tabel 1, Tabel 2, dan Tabel 3, diketahui bahwa nilai validitas atau nilai r_{alpha} variabel dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha* masing-masing sebesar 0,709; 0,845 dan 0,825 dimana r_{tabel} sebesar 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai r_{alpha} positif dan lebih besar dari r_{tabel} (0,709; 0,845 dan 0,825 > 0,60) maka kuesioner tersebut dinyatakan *reliabel* dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.



Gambar 2. Grafik Histogram

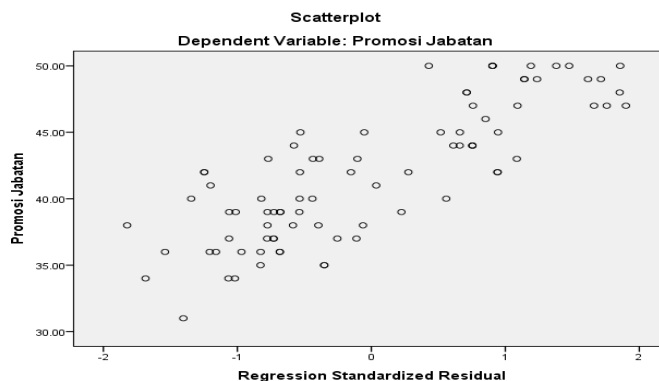
Berdasarkan data pada Gambar 2 grafik histogram, residual data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk lonceng sempurna.

Tabel 4. Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompetensi	.994	1.006
	Kompensasi	.994	1.006

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Berdasarkan data pada Tabel 4 memperlihatkan bahwa semua nilai variabel independen memiliki nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10,0 dimana nilai Tolerance dari variabel Kompetensi dan Kompensasi masing-masing sebesar (0,994 > 0,10) dan (0,994 > 0,10) sedangkan nilai VIF dari variabel Kompetensi dan Kompensasi masing-masing sebesar (1,006 < 10,00) dan (1,006 < 10,00), hal ini berarti dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.



Gambar 3. Pengujian Heteroskedastisitas

Berdasarkan data pada Gambar 3 diketahui bahwa titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hasil analisis data menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi adanya heteroskedastisitas pada model. Hal ini tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memperdiksi pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap Promosi Jabatan pegawai PT Astra Internasional Daihatsu Medan merupakan variabel independen.

Tabel 5. Model Summary Goodness of Fit (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.883 ^a	.779	.736	4.18074

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Berdasarkan data pada Tabel 5, diketahui nilai R_{Square} yaitu 0,779 atau $R^2 \times 100\%$ sebesar 77,90%, artinya variabel bebas penelitian memberikan sumbangsih besar dalam menjelaskan tentang Promosi Jabatan sebesar 77,90% sedangkan sisanya 22,10% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini; Berdasarkan analisis statistik pengolahan data yang telah dilakukan terhadap masing-masing variabel

penelitian maka peneliti melakukan pembahasan terhadap permasalahan yang dibahas di dalam penelitian ini yaitu: 1) Pengaruh Kompetensi Terhadap Promosi Jabatan pegawai PT Astra Internasional Daihatsu Medan. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui nilai thitung variabel Kompetensi adalah 5,715 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,988 (dalam rumus Excel =TINV(0.05,83) dengan ketentuan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig_{hitung} < sig_{tabel}$ atau $(5,715 > 1,988)$ dan $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian, variabel Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan (Y) pegawai PT Astra Internasional Daihatsu Medan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Diastri Dwi Prasetyo (2018) dimana hasil penelitian diketahui terdapat korelasi yang kuat antara Kompetensi karyawan dengan Promosi Jabatan di PT.Bank CIMB Niaga Tbk Bintaro Griya Niaga, dimana koefisien korelasi sebesar 0,711, kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan di PT BANK CIMB Niaga Tbk Bintaro Griya Niaga. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini yaitu Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan (Y) pegawai PT Astra Internasional Daihatsu Medan, dapat diterima dan terbukti kebenarannya dengan tingkat pengaruh yang signifikan. 2) Pengaruh Kompensasi Terhadap Promosi Jabatan pegawai PT Astra Internasional Daihatsu Medan. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui nilai t_{hitung} variabel Kompensasi adalah 2,975 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,988 (dalam rumus Excel =TINV(0.05,83) dengan ketentuan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig_{hitung} < sig_{tabel}$ atau $(2,975 > 1,988)$ dan $(0,004 < 0,05)$. Dengan demikian variabel Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan (Y) pegawai PT Astra Internasional Daihatsu Medan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Yakup (2016) dimana hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Edy Teguh Prasetio (2019) kompetensi berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan, prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan pada PDAM Tirta Uli Cabang I Pematang Siantar.

Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan (Y) pegawai PT Astra Internasional Daihatsu Medan, dapat diterima dan terbukti kebenarannya dengan tingkat pengaruh yang signifikan. 3) Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Promosi Jabatan pada PT Astra Internasional Daihatsu Medan. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui nilai F_{hitung} variabel Kompetensi dan Kompensasi adalah 19,519 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,714 (dalam rumus Excel =FINV(0.05,3,83) dengan ketentuan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $sig_{hitung} < sig_{tabel}$ atau $(19,519 > 2,714)$ dan $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian, kompetensi dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan (Y) pegawai PT Astra Internasional Daihatsu Medan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Fikky Chandra Silaban (2016), hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif antara kompetensi pegawai (X_1) dan penilaian prestasi kerja (X_2) terhadap promosi jabatan (Y). Hasil analisis korelasi dengan nilai $r = 0,630$ terdapat hubungan yang kuat dan positif antara kompetensi dan penilaian prestasi kerja pegawai dengan promosi jabatan. Baik tidaknya promosi jabatan dapat dijelaskan sebesar 39,7%. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini yaitu Kompetensi dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan pegawai PT Astra Internasional Daihatsu Medan, dapat diterima dan terbukti kebenarannya dengan tingkat pengaruh yang sangat signifikan.

5. Kesimpulan

Setelah dianalisis dari semua hasil yang sudah diolah maka menghasilkan suatu kesimpulan bahwa, 1) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan dan merupakan variabel dominan mempengaruhi Promosi Jabatan pegawai PT Astra Internasional Daihatsu Medan, hal ini dapat dilihat dari nilai sig lebih kecil dari 0,05. 2) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan pegawai PT Astra Internasional Daihatsu Medan, hal ini dapat dilihat dari nilai sig lebih kecil dari 0,05. 3) Kompetensi dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan pegawai PT Astra Internasional Daihatsu Medan, hal ini dapat dilihat dari nilai sig lebih kecil dari 0,05. 4) Nilai RSquare yaitu 0,779 atau $R^2 \times 100\%$ sebesar 77,90%, artinya variabel bebas penelitian memberikan sumbangsih besar dalam menjelaskan tentang Promosi Jabatan sebesar 77,90% sedangkan sisanya 22,10% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian.

Referensi

- Diastri Dwi Prasetyo (2018). *Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Bank CIMB Niaga Tbk Bintaro Griya Niaga*. Widya Cipta Vol II No. 1 Maret 2018.
- Edy Teguh Prasetio (2019). *Pengaruh Kompetensi Dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada (PDAM) Tirtauli Cabang I Pematangsiantar*. SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan ISSN : 2338-4328 Vol. 7, No. 1, Juni 2019.
- Fiky Chandra Silaban (2016). *Pengaruh Kompetensi Dan Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Cabang Pematangsiantar*. Jurnal SULTANIST ISSN : 2338-4328 Vol. 5, No. 2, Desember 2016.
- Hasibuan, Melayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moehariono. (2013). *Pengukuran Kinerja Berbasis Komperensi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Priyono dan Marnis, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Robbins, Stephen P, Coulter Mary. (2015). *Manajemen*. Jilid 1 Edisi 13. Alih Bahasa: Bob Sabran dan Devri Bardani P. Jakarta: Erlangga.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. (2015). *Research Method For Business: A Skill Building Approach*. Edisi 5. New York: John Wiley @ Sons.
- Simamora Henri. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Syahrir, Nasruddin, Mansur Azis, Khamo Waruwu, dkk. (2021). *Effect of Compensation and Competence on Employee Performance through Employee Development. Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Sao Paulo, Brazil, April 5 - 8, 2021*. IEOM Society International. ISSN: 2169-8767 ISBN: 978-1-7923-6125-8.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Veithzal Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Yakup (2016). *Pengaruh Kompensasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Journal of Management Small and Medium Entreprises (SME's) Vol. 2, No. 1, Mei 2016 ISSN: 2502-2385.