

## **PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN KOMPENSASI**

### **TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**(Studi Pada PT. Polowijo Gosari Gresik )**

Oleh :

Nur Atika Zuchruffillah\*)

Abd. Kodir Djaelani\*\*)

A. Agus Priyono\*\*\*)

Email : atika120396@gmail.com

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Malang

#### **Abstract**

*The study aims is to determine the effect of promotion and compensation to employees performance. The sample in this study amounted to 104 respondents employees of PT. Polowijo Gosari Gresik. Method data analysis used is quantitative analysis by using test descriptive statistics, normality test, classical assumption test, linear regression analysis multiple and hypothesis testing.*

*The results of this study showed that the effects of promotion and compensation to employees performance at PT. Polowijo Gosari Gresik partially effect on the performance of employees at PT. Polowijo Gosari Gresik*

*Keyword: employees performance, promotion, compensation*

#### **PENDAHULUAN**

Dalam perkembangan perusahaan manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting. Manajemen sumber daya manusia menjadi faktor yang tidak bisa ditinggalkan dalam perusahaan guna mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia mengatur segala aspek yang berhubungan dengan perusahaan mulai dari perusahaan itu sendiri hingga pada karyawan.

Aktivitas dalam perusahaan tergantung pada manajemen sumber daya manusia. Dengan memanfaatkan manajemen sumber daya manusia dengan sebaik mungkin maka operasional perusahaan akan berjalan dengan baik. Tenaga kerja akan menjalankan aktivitas perusahaan dengan baik sehingga akan berpotensi dalam perusahaan.

Kinerja karyawan menjadi tolak ukur untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain sarana dan prasarana karyawan merupakan salah satu faktor keberhasilan dalam perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik maka akan meningkatkan produktivitas yang ada dalam perusahaan.

---

Mangkunegara (2004;67), “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Melihat pentingnya kedudukan sumberdaya manusia dalam perusahaan, maka layak bagi perusahaan untuk memberikan perhatian yang lebih melalui kebijakan- kebijakan yang diambil. Salah satu wujud kebijakan yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah promosi jabatan dan kompensasi.

Menurut Samsudin (2006;264), “promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan kejabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi”. Oleh sebab itu, apabila terjadi promosi jabatan maka akan selalu diikuti dengan tanggung jawab baru sesuai dengan jabatan yang ditempatinya.

Promosi jabatan yang dilakukan oleh perusahaan merupakan sarana untuk meningkatkan kinerja karyawan. Setiap karyawan yang mempunyai kemampuan atau memiliki prestasi kerja maka akan dipromosikan untuk kenaikan jabatan. Promosi jabatan dalam perusahaan mempunyai syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh karyawannya, agar perusahaan mampu secara adil untuk mempromosikan jabatan. Apabila dalam suatu perusahaan tidak diadakan promosi jabatan maka karyawan akan kehilangan semangat untuk bekerja karena tidak memiliki alasan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Apabila karyawan mengetahui adanya promosi jabatan maka para karyawan akan saling berlomba untuk meningkatkan kinerja mereka guna mendapatkan promosi.

Promosi jabatan merupakan suatu imbalan yang ingin diterima karyawan ketika karyawan telah melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik dan ikut mencapai tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2003;118), “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Menurut Salam (2008;162), “mengemukakan bahwa tujuan pemberian kompensasi dapat memenuhi kebutuhan ekonomi. Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji, atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari atau kebutuhan ekonominya”. Dengan kompensasi yang layak yang diberikan perusahaan kepada karyawannya maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Apabila kompensasi sesuai yang mereka harapkan maka mereka akan bekerja lebih giat karena mereka merasa tidak sia-sia. Perusahaan yang berkembang dapat dilihat dari kompensasi yang diberikan dimana perusahaan besar akan berani mengeluarkan kompensasi yang besar pula. Dimana kompensasi tersebut menunjukkan tingkat kesuksesan dalam perusahaan.

Alasan dipilihnya perusahaan PT. Polowijo Gosari Gresik karena Perusahaan PT. Polowijo Gosari Gresik berperan cukup besar dalam penyerapan tenaga kerja serta perusahaan yang memiliki pembagian struktur organisasi yang jelas dalam kegiatan perusahaan seperti kegiatan produksi, kegiatan keuangan, kegiatan administrasi, kegiatan pemasaran dan kegiatan pengelolaan sumber daya

manusia. Untuk itu diperlukan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang profesional maka keberadaan promosi jabatan serta kompensasi yang baik akan mendorong peningkatan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis menyusun tugas akhir dengan mengambil judul **“Pengaruh Promosi Jabatan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. POLOWIJO GOSARI GRESIK”**.

### **1.1 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka peneliti dapat merumuskan beberapa masalah yaitu sebagai berikut :

1. Apakah pengaruh variabel promosi jabatan terhadap kinerja karyawan PT. Polowijo Gosari Gresik?
2. Apakah pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Polowijo Gosari Gresik?

### **1.2 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan PT. Polowijo Gosari Gresik.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Polowijo Gosari Gresik.

### **1.3 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari peneliti ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi peneliti  
Untuk menambah pengetahuan, wawasan dan pemahaman mengenai masalah yang diteliti serta dapat membandingkan hasil teori dengan praktek pada perusahaan mengenai pengaruh promosi jabatan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti lainnya  
Dapat menjadi bahan pembantu, bahan referensi atau sebagai bahan perbandingan dan dasar pengembangan penelitian selanjutnya yang bersifat sejenis.
3. Bagi perusahaan  
Dapat memberikan informasi dan masukan sebagai tolak ukur dalam mengambil keputusan, serta untuk mengetahui apakah pelaksanaan program promosi jabatan dan kompensasi yang berjalan dapat peningkatan.

## **TINJAUAN TEORI**

### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2000;10), “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, dan masyarakat”.

### **2. Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2004;67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### 3. Promosi Jabatan

Samsudin (2006;264) mengemukakan bahwa promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggungjawab yang lebih tinggi. Dengan demikian, promosi akan selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Promosi jabatan diadakan guna untuk kemajuan para karyawan. Karyawan yang berprestasi dalam perusahaan akan dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya.

### 4. Kompensasi

Menurut Panggabean (2004;75), kompensasi adalah balas jasa atas tanggung jawab yang diterima oleh karyawan dalam bentuk penghargaan”.

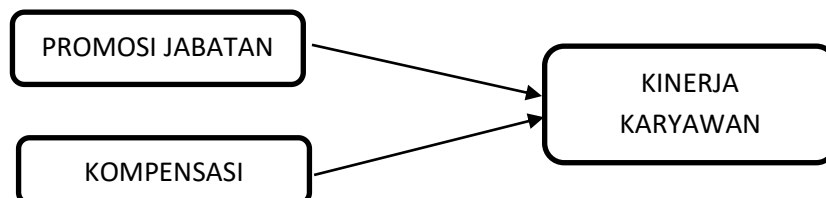
### 5. Hubungan variabel Promosi Jabatan dengan Kinerja Karyawan

Hasibuan (2002;107) mengatakan, jika ada kesempatan bagi setiap karyawan dipromosikan, maka akan terdorong bekerja dengan giat, bersemangat, berdisiplin, dan berprestasi kerja sehingga sasaran perusahaan secara optimal dapat dicapai.

### 6. Hubungan variabel Kompensasi dengan Kinerja Karyawan

Samsudin (2006;186-187) mengatakan, “Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terdapat pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun”.

## Kerangka Konseptual



Gambar Kerangka Konseptual

## METODOLOGI PENELITIAN

### Jenis Penelitian

“Berdasarkan jenis dan data analisisnya, penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif karena penelitian ini menekankan pada pengujian teori-teori, dan atau hipotesis-hipotesis melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dalam angka (*Quantitative*) dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik dan atau permodelan matematis (Sujoko, 2008;72)”.

Penelitian ini merupakan penelitian kausal komparatif dengan cara menyebar kuesioner di PT. Polowijo Gosari Gresik.

### Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Independent Variabel (variabel bebas/ tidak terikat) yaitu variabel yang menjadi pengaruh atau yang menyebabkan perubahan terhadap variabel dependen (terikat). Penelitian ini variabel bebasnya adalah:
  1. Promosi Jabatan (X1)
  2. Kompensasi (X2)
- b. Dependent Variabel (variabel terikat) yaitu variabel yang mengakibatkan adanya variabel independen (bebas). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y).

## HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan untuk melihat karakteristik sampel dan memberikan informasi mengenai variabel-variabel penelitian. Berikut disajikan deskripsi statistik :

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PROMOSI JABATAN	104	15	23	19,00	1,790
KOMPENSASI	104	16	25	20,41	1,888
KINERJA KARYAWAN	104	17	24	21,05	1,776
Valid N (listwise)	104				

Sumber : Data Primer

Tabel 4.1 Descriptive Statistics

Berdasarkan tabel tersebut, data yang dilakukan terhadap 104 responden yang memenuhi kriteria sebagai berikut:

1. Promosi Jabatan  
Berdasarkan data tersebut, promosi jabatan mempunyai Nilai Minimum sebesar 15, Nilai Maksimum sebesar 23, Nilai Mean sebesar 19,00 dan Nilai Standart Deviasi sebesar 1,790. Nilai Maksimum yang terjadi pada Promosi Jabatan adalah 23 dimana nilai tersebut berada di atas rata-rata sehingga dengan nilai tersebut menunjukkan penelitian yang sangat baik. Nilai standar deviasi 1,790 yang menunjukkan bahwa fluktuasi dari penilaian responden terhadap Promosi Jabatan adalah  $\pm 1,790$  dari 104 responden yang diamati.
2. Kompensasi  
Berdasarkan data tersebut, Kompensasi mempunyai Nilai Minimum sebesar 16, Nilai Maksimum sebesar 25, Nilai Mean sebesar 20,41 dan Nilai Standart Deviasi sebesar 1,888. Nilai Maksimum yang terjadi pada Kompensasi adalah 25 dimana nilai tersebut berada di atas rata-rata sehingga dengan nilai tersebut menunjukkan penelitian yang sangat baik. Nilai standar deviasi 1,888 yang menunjukkan bahwa fluktuasi dari penilaian responden terhadap Kompensasi adalah  $\pm 1,888$  dari 104 responden yang diamati.
3. Kinerja Karyawan

Berdasarkan data tersebut, kinerja karyawan mempunyai Nilai Minimum sebesar 17, Nilai Maksimum sebesar 24, Nilai Mean sebesar 21,05 dan Nilai Standart Deviasi sebesar 1,776. Nilai Maksimum yang terjadi pada Kinerja Karyawan adalah 24 dimana nilai tersebut berada di atas rata-rata sehingga dengan nilai tersebut menunjukkan penelitian yang sangat baik. Nilai standar deviasi 1,776 yang menunjukkan bahwa fluktuasi dari penilaian responden terhadap Promosi Jabatan adalah  $\pm 1,776$  dari 104 responden yang diamati.

### Uji Normalitas

Hasil dari pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

		Unstandardized Residual
N		104
Normal Parameters(a,b)	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,76005789
Most Extreme Differences	Absolute	,095
	Positive	,044
	Negative	-,095
Kolmogorov-Smirnov Z		,972
Asymp. Sig. (2-tailed)		,301

Tabel 4.2 Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Berdasarkan hasil pengujian Uji Normalitas tersebut, nilai uji *Kolmogorov Smirnov Z* menunjukkan hasil dengan nilai signifikansi sebesar  $0,972 > 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa model terdistribusi normal.

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini terdapat tiga uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

#### Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel tersebut, maka dapat diketahui:

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	PROMOSI JABATAN	,999	1,001
	KOMPENSASI	,999	1,001

Tabel 4.3 Hasil Uji Multikolinieritas

a. Promosi Jabatan

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas tersebut, promosi jabatan mempunyai nilai *Tolerance* sebesar 0,999 dan nilai VIF sebesar 1,001. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gangguan multikolinieritas karena nilai *Tolerance* diperoleh sebesar  $0,999 > 0,1$  dan nilai VIF sebesar  $1,001 < 10$ .

b. Kompensasi

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas tersebut, Kompensasi mempunyai nilai *Tolerance* sebesar 0,999 dan nilai VIF sebesar 1,001. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gangguan multikolinieritas karena nilai *Tolerance* diperoleh sebesar  $0,999 > 0,1$  dan nilai VIF sebesar  $1,001 < 10$ .

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa ke dua variabel bebas dalam penelitian ini mempunyai nilai *Tolerance*  $> 0,1$  dengan nilai VIF  $< 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak melanggar asumsi multikolinieritas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Berikut ini disajikan hasil pengujian heteroskedastisitas yang ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,532	1,462		1,048	,297
	PROMOSI JABATAN	,016	,055	,029	,292	,771
	KOMPENSASI	-,019	,052	-,036	-,363	,717

Tabel 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas berdasarkan data pada tabel tersebut, diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Promosi Jabatan (PJ) sebesar 0,771 dan nilai signifikansi variabel Kompensasi (K) sebesar 0,717. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas, karena tingkat signifikansi semua variabel independen lebih besar dari 0,05.

**Uji Autokorelasi**

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Di dalam penelitian ini, untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi yaitu dengan menggunakan Uji Durbin Watson.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,132(a)	,018	-,002	1,777	2,384

Tabel 4.6 Uji Autokorelasi

Berdasarkan output diatas, diketahui nilai Durbin Watson (DW) yaitu sebesar 2,384. Selanjutnya dicari nilai dU dan d<sub>L</sub>. Dengan n = 104 dan k = 2 diperoleh:

$$d_L = 1,6415$$

$$d_U = 1,7198$$

$$4 - d_L = 4 - 1,6415 = 2,3585$$

$$4 - d_U = 4 - 1,7198 = 2,2802, \text{ Maka DW statistik terletak pada range :}$$

**Tabel 4.7**

**Hasil Pengujian DW Statistik**

	Range	Keterangan
$0 < d < d_L$	$0 < 1,745 < 1,4368$	Tidak Sesuai
$d_L \leq d \leq d_U$	$1,6415 \leq 1,745 \leq 1,7198$	Tidak Sesuai
$4 - d_L < d < 4$	$2,3585 < 1,745 < 4$	Tidak Sesuai
$4 - d_U \leq d \leq 4 - d_L$	$2,2802 \leq 1,745 \leq 2,3585$	Tidak Sesuai
$d_U < d < 4 - d_U$	$1,7198 < 1,745 < 2,2802$	Sesuai

Berdasarkan Hasil Pengujian DW Statistik, DW Statistik terletak pada range  $d_U < d < 4 - d_U$  maka keputusan yang diambil adalah terima  $H_0$  yang menyatakan Tidak ada korelasi positif/negatif, sehingga dapat disimpulkan bahwa model tidak mengalami problem autokorelasi.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda merupakan hubungan antara lebih dari satu variabel independent dengan satu variabel dependent. Hasil analisis linier berganda didalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	21,705	2,611		8,313	,000		
	PROMOSI	,077	,098	,077	,784	,026	,999	1,001
	JABATAN							
	KOMPENSASI	-,104	,093	-,110	-1,117	,001	,999	1,001

Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda tersebut, dapat dibuat sebuah persamaan regresi linier berganda. Berikut persamaan regresi linier berganda tersebut:

$$Y = 21,705 + 0,077 PJ - 0,104K$$

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa :

1. Konstanta sebesar 21,705 artinya jika promosi jabatan dan kompensasi bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 21,705.
2. Promosi Jabatan menggambarkan arah hubungan yang positif, dengan nilai sebesar 0,077 artinya jika promosi jabatan mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,077. Dengan perkiraan promosi jabatan bernilai nol.
3. Variabel kompensasi menggambarkan arah hubungan yang negatif, dengan nilai kompensasi sebesar -0,1104 artinya jika kompensasi



mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar -0,104. Dengan perkiraan kompensasi bernilai nol.

### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan uji t dan koefisien determinasi. Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Sedangkan Koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

#### Hasil Uji t (Pengujian Secara Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian uji t digunakan dengan membandingkan hasil tingkat signifikan pada output SPSS. Bilamana tingkat signifikansi  $> 5\%$ , maka dinyatakan variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Bilamana tingkat signifikansi  $< 5\%$ , maka dinyatakan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Model		t	Sig.
1	(Constant)	8,313	,000
	PROMOSI JABATAN	,784	,026
	KOMPENSASI	-1,117	,001

Tabel 4.9 Hasil Uji t

Berdasarkan hasil uji t (secara parsial) pada tabel 4.9 dapat memberikan beberapa keputusan, antara lain :

1. Promosi Jabatan

Dari hasil output tersebut diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,784 dengan tingkat signifikansi t sebesar  $0,026 < 0,05$ , terima  $H_0$  artinya secara parsial promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Kompensasi

Dari hasil output tersebut diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar -1,117 dengan tingkat signifikansi t sebesar  $0,001 < 0,05$ , terima  $H_0$  artinya secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

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

Bertujuan untuk mengetahui keterkaitan antara variabel independen dengan variabel dependen atau dengan menjelaskan secara bersama-sama antara variabel independen dengan variabel dependen. Nilai  $R_2$  terletak antara 1 ( $0 \leq R_2 \leq 1$ ). Berikut hasil koefisien determinasi yang ditunjukkan pada tabel tersebut.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
-------	---	----------	-------------------	----------------------------	---------------

1	,132(a)	,018	,002	1,777	2,384
---	---------	------	------	-------	-------

Tabel 4.10 Hasil Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil koefisien determinasi tersebut, diperoleh nilai Adj R<sup>2</sup> sebesar 0,002 (0,2%) artinya Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi oleh Promosi Jabatan dan Kompensasi sebesar 0,2%, sedangkan sisanya sebesar 99,8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam model.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan di dalam Bab IV yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari promosi jabatan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Polowijo Gosari Gresik, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan. Karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Polowijo Gosari Gresik
2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Polowijo Gosari Gresik.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka saran-saran yang dapat diberikan antara lain sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menggunakan lebih dari dua atau lebih banyak variabel independen lainnya. Dan sampel yang digunakan dapat diperluas atau diperbanyak maupun berkarakteristik.

2. Perusahaan

Untuk PT. Polowijo Gosari Gresik agar dapat mempertahankan dan meningkatkan promosi jabatan dan kompensasi, karena dilihat kedua variabel ini dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan di dalam pengerjaannya, beberapa keterbatasan ini antara lain sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya menggunakan variabel promosi jabatan dan variabel kompensasi, sementara masih banyak variabel-variabel yang lain.
2. Sampel yang digunakan terbatas pada PT. Polowijo Gosari Gresik. Selain itu hasil penelitian ini belum tentu dapat diperoleh hasil yang sama maupun berbeda pada perusahaan yang lainnya.
3. Penelitian ini hanya untuk menguji ada tidaknya pengaruh dari variabel penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. 2008. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

- Augusty, Ferdinand. 2010. *Metode Penelitian Manajemen : Pedoman Pendidikan Penelitian untuk Ilmu Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2*. Jakarta: Prenhallindo.
- Dessler, Gary. 2000. *Human Resource Management 8th Edition*. New Jersey:Prentice-Hall, Inc.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: Andi Offset.
- Ghozali, Imam. 2012. “Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20”. Semarang : UNDIP.
- Hani, Handoko. 1993. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Hani, Handoko. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herman, Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Kusnendi. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PPUT
- Laksmi, Riani Asri. 2011. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Jackson. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Milkovich, George and Jerry Newman. 2008. *Compensation*. USA: Ninth Edition.
- Panggabean, Mutiara S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Panggabean, Mutiara S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta:BPFE.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Teori Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal & Jauvani Ella. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Salam, Abdus. 2008. *Manajemen sumber Daya Insani*. Cirebon: STAIN PRESS.
- Samsudin, Salidin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Tiga*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kesembilan. Penerbit CV Alpha Betha. Bandung.
- Sujoko, Efferin. 2008. *Metode Penelitian Akuntansi Mengungkap Fenomena dengan Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta : Graha Ilmu



- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Suryadibrata, Alamsyah. 2006. Pengaruh Promosi Jabatan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Supra Sumber Cipta Cabang Bandung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol. 1, Nomor 1. Hal. 17-22. Fakultas Ekonomi Universitas Widyatama.
- Sutrisno, Edy, H. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

\*) Nur Atika Zuchruffillah adalah alumnus Fakultas Ekonomi Universitas Islam Malang

\*\*) Abd. Kodir Djailani adalah dosen tetap Universitas Islam Malang

\*\*\*) A. Agus Priyono adalah dosen tetap universitas Islam Malang