



Pengaruh Pemberian Promosi Jabatan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Indomarco Prismatama Cabang Tangerang 2 Area Ciledug

The Effect Of Promotion And Compensation On Employee Performance Of PT Indomarco Prismatama Tangerang 2 Branch Ciledug Area

Diki Wahyudi¹, Umar Hanis²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email : dikiwahyd98@gmail.com ¹*, dosen2005@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 10-04-2025

Revised : 12-04-2025

Accepted : 14-04-2025

Published : 16-04-2025

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of job promotion and compensation on employee performance at PT Indomarco Prismatama Branch Tangerang 2 Area Ciledug. This research model uses a quantitative research method that is associative. The sample used in this study is a saturated sample technique totaling 60 employees. Data analysis techniques use descriptive statistics, validity tests, reliability tests, normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, autocorrelation tests, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient test analysis, determination coefficient analysis, t test and f test. The results of the study indicate that partially Job Promotion (X1) has a positive and significant effect on employee performance (Y) at PT Indomarco Prismatama Branch Tangerang 2 Area Ciledug with the value of the t test results obtained $t_{count} 8.031 > 1.67155$ and a significant value of $0.000 < 0.05$. Partially shows that Compensation (X2) partially has a significant effect on Employee Performance (Y) of PT Indomarco Prismatama Branch Tangerang 2 Area Ciledug with the value of the t-test results obtained $t_{count} 1.912 > 1.67155$ and a significant value of $0.000 < 0.05$. Simultaneously Job Promotion (X1) and Compensation (X2) have a positive and significant effect on Employee Performance (Y) of PT Indomarco Prismatama Branch Tangerang 2 Area Ciledug with the value of the f-test results (simultaneous) obtained $f_{count} > f_{table} (59.877 > 3.159)$ and significant $0.000 < 0.05$. Based on the value of the Determination Coefficient Test indicated by the R Square value of 0.678, which means that simultaneously the Job Promotion variable (X1) and the Compensation variable (X2) contribute to the Employee Performance variable (Y) by 67.8%, while the remaining 32.2% is influenced by other factors

Keywords: *Job promotion, compensation, and employee performance*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Indomarco Prismatama Cabang Tangerang 2 Area Ciledug. Model penelitian ini yaitu menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh yang berjumlah 60 karyawan. Teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis uji koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Promosi Jabatan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Indomarco Prismatama Cabang Tangerang 2 Area Ciledug dengan nilai hasil uji t diperoleh $t_{hitung} 8,031 > 1,67155$ serta nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Secara parsial menunjukkan bahwa untuk Kompensasi (X2) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) PT Indomarco Prismatama Cabang Tangerang



2 Area Ciledug dengan nilai hasil uji t diperoleh $t_{hitung} 1,912 > 1,67155$ serta nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Secara simultan Promosi Jabatan (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Indomarco Prismatama Cabang Tangerang 2 Area Ciledug dengan nilai hasil uji f (simultan) diperoleh $f_{hitung} > f_{tabel} (59,877 > 3,159)$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan nilai Uji Koefisien Determinasi yang ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,678 yang artinya, secara simultan variabel Promosi Jabatan (X1) dan variabel Kompensasi (X2) memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 67,8 % sedangkan sisanya 32,2 % dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Kata Kunci : Promosi jabatan, kompensasi, dan kinerja karyawan

PENDAHULUAN

PT Indomarco Prismatama adalah perusahaan retail yang menjual barang kebutuhan sehari-hari, seperti makanan serta minuman, lalu barang kebutuhan rumah tangga. Seperti perusahaan lainnya, PT Indomarco Prismatama memiliki kebutuhan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat mencapai tujuan bisnis yang diinginkan. Promosi jabatan adalah proses dimana seorang individu dipindahkan atau dinaikkan ke posisi atau tingkat jabatan yang lebih tinggi dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Promosi jabatan sering kali diberikan kepada karyawan yang telah menunjukkan kinerja yang baik, memiliki kualifikasi yang sesuai, dan telah memberikan kontribusi yang berarti terhadap kesuksesan perusahaan.

PT. Indomarco Prismatama Cabang Tangerang 2 Area Ciledug memiliki karyawan pada bagian toko Indomaret sebanyak 60 orang . Adapun karyawan bagian Indomaret dapat dijelaskan seperti yang ditunjukkan dalam tabel 1.1 :

Tabel 1.1

Karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Tangerang 2 Area Ciledug

Nama Toko	Jumlah Karyawan
Indomaret Wahid Hasyim	6
Indomaret Wahid Hasyim 2	8
Indomaret Cipadu	5
Indomaret Cipadu Jaya	5
Indomaret Cipadu Jaya 2	6
Indomaret Taman Asri Lama	6
Indomaret Pajak Raya	7
Indomaret Prof. Dr. Hamka	5
Indomaret Ciledug Larangan	5
Indomaret Gladiola	7

Sumber : Data berasal dari Personalita PT. Indomarco Prismatama

Pemberian promosi jabatan dan kompensasi adalah salah satu dari cara umum digunakan bisnis untuk mendorong karyawan meningkatkan kinerja mereka. Promosi jabatan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperoleh posisi yang lebih tinggi dalam hierarki perusahaan, sementara kompensasi memberikan imbalan finansial yang lebih besar.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh selama pelaksanaan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan selama jangka waktu tertentu yang ditunjukkan oleh proses atau metode kerja dan hasil yang dicapai.

Oleh karena itu, kinerja karyawan memengaruhi posisi jabatan seseorang sehingga mereka merasa mendapat perhatian perusahaan dalam mencapai rencana karir yang diinginkan dan menempatkan mereka pada posisi yang tepat.

Permasalahan kinerja yang terjadi di PT. Indomarco Prismatama diantaranya ketidakpuasan kerja dalam menjalankan tugas beban kerja yang berlebihan. Konflik antar karyawan dan management dapat mengganggu kerjasama yang efektif dan mempengaruhi produktivitas.



Kurangnya dukungan atau tidak memiliki tujuan yang jelas, bisa membuat kinerja mereka menurun. Berdasarkan observasi di tempat penelitian maka terdapat data yang menunjukkan kinerja di PT Indomarco Prismatama, sebagai berikut:

Tabel 1.2
Data Penilaian Kerja

No	Jenis Penilaian Kerja	2019	2020	2021	2022
1	Mengerjakan Tugas dengan Efektif	Baik	Baik	Baik	Baik
2	Penyelesaian Tugas Sesuai dengan Tujuan Perusahaan	Baik	Baik	Baik	Baik
3	Melakukan Tugas Sesuai dengan SOP	Baik	Baik	Kurang Baik	Kurang Baik
4	Kerjasama Antar Karyawan	Baik	Baik	Kurang Baik	Kurang Baik
5	Menyelesaikan Tugas Tepat Waktu	Baik	Baik	Kurang Baik	Kurang Baik
6	Memiliki Pengetahuan Lama	Baik	Baik	Kurang Baik	Kurang Baik
7	Melakukan Tugas Sesuai dengan <i>jobdesk</i>	Baik	Baik	Baik	Baik

Sumber : Data berasal dari Personalia PT. Indomarco Prismatama

Berdasarkan tabel 1.2 pada tahun 2019 hingga tahun 2020 menunjukkan bahwa penilaian kinerja kerja tergolong baik begitu juga di tahun 2021 hingga tahun 2022 menunjukkan bahwa penilaian kerja tergolong baik mulai dari mengerjakan tugas dengan efektif dan penyelesaian tugas sesuai dengan tujuan perusahaan.

Namun pada tahun 2021 hingga tahun 2022 penilaian kinerja mulai menurun dari tahun sebelumnya mulai dari melakukan tugas sesuai dengan SOP, kerjasama antar karyawan, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan memiliki pengetahuan lama. Hal ini disebabkan tidak memberikan pemberian promosi jabatan pada karyawan serta pemberian kompensasi pada perusahaan yang dapat memacu karyawan bekerja lebih giat, berusaha keras dan efektif agar menurunnya tingkat kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama.

Berdasarkan masalah diatas, penulis menyatakan bahwa batasan umum yaitu kualitas, kuantitas, kerjasama antar karyawan dan pengawasan, adalah komponen yang sangat penting untuk mencapai tingkat kinerja optimal dan efisien.

Tabel 1.3
Data Jumlah Promosi Jabatan

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Karyawan yang mendapatkan Promosi Jabatan (orang)
2019	59	5
2020	53	4
2021	57	2
2022	56	0

Sumber : Data berasal dari Personalia PT. Indomarco Prismatama

Berdasarkan tabel 1.3 pada tahun 2020 hingga 2022 secara keseluruhan menunjukkan bahwa tingkat promosi jabatan yang diberikan oleh perusahaan mengalami penurunan disebabkan belum optimalnya karyawan dikarenakan kurang kesadaran atas pekerjaan dan kurang melaksanakan tanggung jawab atas pekerjaannya.

Jika hal tersebut dibiarkan secara terus menerus maka para karyawan tidak lagi bekerja dengan baik dan menurunnya semangat dalam bekerja. Promosi jabatan dalam perusahaan memiliki



tanggung jawab yang harus dilakukan agar terciptanya karyawan yang bertanggung jawab terhadap tugas yang telah diberi.

Tabel 1.4
Pemberian Kompensasi

Jenis Kompensasi	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022
Gaji	Memenuhi	Memenuhi	Memenuhi	Memenuhi
Jaminan Kesehatan	Memenuhi	Memenuhi	Memenuhi	Memenuhi
Jaminan Ketenagakerjaan	Memenuhi	Memenuhi	Memenuhi	Memenuhi
THR (Tunjangan Hari Raya)	Memenuhi	Memenuhi	Memenuhi	Memenuhi
Insentif	Memenuhi	Memenuhi	Tidak Memenuhi	Tidak Memenuhi
Upah Lembur	Memenuhi	Memenuhi	Tidak Memenuhi	Tidak Memenuhi
Cuti Tahunan	Memenuhi	Memenuhi	Memenuhi	Memenuhi

Sumber : Data berasal dari Personalia PT. Indomarco Prismatama

Berdasarkan Tabel 1.4 pada tahun 2019 hingga tahun 2020 menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tergolong baik begitu juga di tahun 2021 hingga tahun 2022 menunjukkan bahwa kompensasi tergolong baik mulai dari Gaji, Jaminan Kesehatan, Jaminan Ketenagakerjaan, dan THR (Tunjangan Hari Raya).

METODE PENELITIAN

1. Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:125) “Uji validitas digunakan untuk menguji apakah suatu pertanyaan (kuesioner) layak digunakan sebagai instrument penelitian”.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:130) “Uji reliabilitas merupakan instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”.

2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2018:159) “Untuk menentukan ketepatan model perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yaitu, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi”.

3. Uji Regresi Linier

Hubungan linier antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) dikenal sebagai analisis regresi linier sederhana. Dengan menggunakan analisis ini, dapat mengetahui arah dari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, dan juga dapat memprediksi nilai variabel terikat jika nilai variabel bebas meningkat atau menurun. Regresi linier berganda merupakan teknik statistic yang menggunakan beberapa variabel penjelas untuk memprediksi hasil dari variabel terikat

4. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2017:231) “Teknik ini digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variabel berbentuk interval atau rasio dan sumber data dari dua variabel lebih tersebut adalah sama”.



5. Uji Koefisien Determinasi (R2)

Uji koefisien determinasi ini bertujuan untuk mengevaluasi kemampuan model untuk menjelaskan variasi dari variabel-variabel. Adanya nilai R² yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variasi dependen sangat terbatas.

6. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan sebuah proses untuk melakukan evaluasi kekuatan bukti dari sampel dan memberikan dasar untuk membuat keputusan terkait dengan populasinya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation	r _{tabel}	Ket
Promosi jabatan	X1 1	0,665	0,2542	Valid
	X1 2	0,757		Valid
	X1 3	0,760		Valid
	X1 4	0,743		Valid
	X1 5	0,810		Valid
	X1 6	0,558		Valid
	X1 7	0,757		Valid
	X1 8	0,769		Valid
	X1 9	0,651		Valid
	X1 10	0,664		Valid
Kompensasi	X2 1	0,686	0,2542	Valid
	X2 2	0,808		Valid
	X2 3	0,779		Valid
	X2 4	0,549		Valid
	X2 5	0,691		Valid
	X2 6	0,772		Valid
	X2 7	0,830		Valid
	X2 8	0,803		Valid
	X2 9	0,707		Valid
	X2 10	0,522		Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,646	0,2542	Valid
	Y2	0,803		Valid
	Y3	0,780		Valid
	Y4	0,748		Valid
	Y5	0,661		Valid
	Y6	0,668		Valid
	Y7	0,758		Valid
	Y8	0,754		Valid
	Y9	0,621		Valid
	Y10	0,612		Valid

Sumber : Data diolah penulis 2024

Berdasarkan tabel 4.8 yang diperoleh bahwa seluruh *r_{hitung}* lebih besar *r_{tabel}*. Sehingga pernyataan pada instrument penelitian ini dapat dikatakan valid

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	RTabel	Keterangan
Promosi Jabatan (X ₁)	0,920	0,60	Reliabel
Kompensasi (X ₂)	0,925	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,921	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah penulis 2024



Dengan mempertimbangkan hasil dari tabel 4.9 diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel sistem promosi jabatan, kompensasi, dan kinerja karyawan semuanya memiliki cronbach's alpha > 0,60. Dengan demikian, variabel-variabel ini dapat dianggap dapat diandalkan untuk tujuan penelitian lanjutan

2. Uji Asumsi Klasik
a. Uji Normalitas

Tabel 4.10

Hasil uji Kolmogrov-Smirno

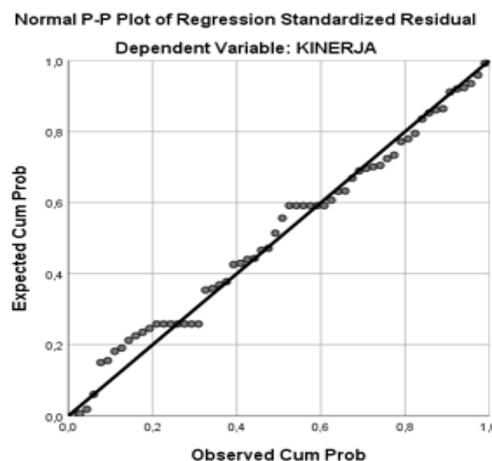
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,05326900
Most Extreme Differences	Absolute	,079
	Positive	,062
	Negative	-,079
Test Statistic		,079
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data diolah penulis 2024

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa data residual nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200. Karena signifikan lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa residual terdistribusi normal.

Gambar 4. 2

Populasi terdistribusi normal.

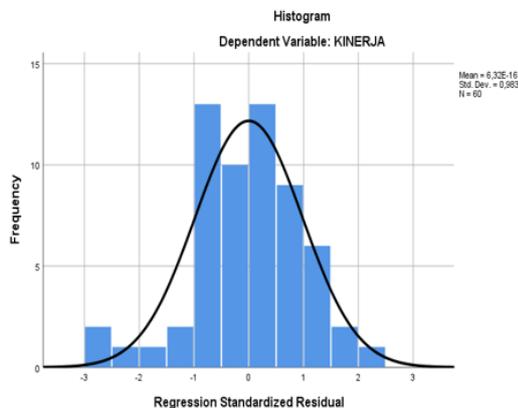


Sumber : Data diolah penulis 2024

Dari gambar 4.2 diperoleh hasil bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal, dimana data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa data berasal dari populasi terdistribusi normal.



Gambar 4.3
Hasil pengujian grafik histogram



Sumber : Data diolah penulis 2024

Berdasarkan gambar 4.3 hasil pengujian grafik histogram menunjukkan bahwa data yang diteliti memberikan pola lonceng terbalik sehingga disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi uji normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.11
Hasil dari uji multikolinearitas

Model		Unstandardized		Standardize	T	Sig.	Collinearity	
		Coefficients		d			Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Toleranc	VIF
1	(Constant)	12,949	2,865		4,519	,000		
	PROMOSI	,604	,075	,718	8,031	,000	,708	1,413
	JABATAN							
	KOMPENSASI	,122	,064	,171	1,912	,061	,708	1,413

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah penulis 2024

Berdasarkan hasil tabel 4.11, bahwa pada variabel promosi jabatan dan kompensasi masing-masing variabel memiliki nilai toleransi yaitu 0,708 dimana lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yaitu 1,413 lebih kecil dari 10.

Maka dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa pada variabel promosi jabatan dan kompensasi tidak terjadi gejala multikolinearitas dan model regresi dikatakan layak dan dapat digunakan untuk persamaan regresi.

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4.13
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	,823 ^a	,678	,666	3,106	1,852	

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, PROMOSI JABATAN
 b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

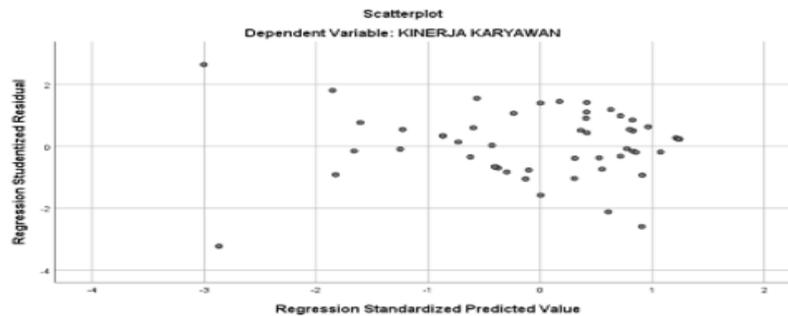
Sumber : Data diolah penulis 2024



Berdasarkan tabel 4.13 di atas dapat diketahui bahwa nilai Durbin-Watson 1,852. Maka dapat disimpulkan nilai Durbin-Watson tidak ada autokorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4. 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah penulis 2024

Berdasarkan hasil gambar 4.4 titik-titik pada grafik scatter plot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu.

Dengan demikian disimpulkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4.16

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance
1	(Constant)	12,949	2,865		4,519	,000	
	PROMOSI JABATAN	,604	,075	,718	8,031	,000	,708 1,413
	KOMPENSASI	,122	,064	,171	1,912	,061	,708 1,413

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

- a. Dengan konstanta a = 12,949, dapat disimpulkan bahwa nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 12,949 satuan jika variabel Pomosi Jabatan (X1) dan Kompensasi (X2) tetap, atau konstan, dan tidak mengalami perubahan atau peningkatan.
- b. Dengan koefisien (b1) = 0,604, dapat disimpulkan bahwa nilai kinerja karyawan (Y) akan meningkat 0,604 satuan jika variabel promosi jabatan (X1) meningkat satu-satuan.
- c. Dengan koefisien (b2) = 0,122, dapat disimpulkan bahwa jika variabel Kompensasi (X2) meningkat satu-satuan, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0,122 satuan

4. Analisis Koefisiensi Korelasi

Tabel 4.17

Hasil uji koefisien korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			
						F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,823 ^a	,678	,666	3,106	,678	59,877	2	57	,000

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, PROMOSI JABATAN
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah penulis 2024



Hasil uji koefisien korelasi adalah 0,823, nilai R, berdasarkan tabel 4.17. Sesuai dengan sayarat interval koefisien, hasil penelitian menunjukkan bahwa korelasi berada diantara 0,80 dan 0,99, yang menunjukkan bahwa tingkat keeratan korelasi antar variabel sangat kuat.

5. Analisis Koefisiensi Determinasi

Tabel 4.20

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) X1 dan X2 Terhadap Y

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,823 ^a	,678	,666	3,106
a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, PROMOSI JABATAN				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

Sumber : Data diolah penulis 2024

Berdasarkan tabel 4.20 menunjukkan nilai Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,678 atau sebesar 67,8 % . Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan (Y) dipegaruhi sebesar 67,8% oleh variabel Promosi Jabatan (X1) dan Kompensasi (X2). Faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini juga dipengaruhi sebesar 33,2%.

6. Uji hipotesis

Tabel 4.21

Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
		1	(Constant)	14,488	2,812		5,152	,000
	PROMOSI JABATAN	,682	,065	,810	10,536	,000	1,000	1,000
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN								

Sumber : Data diolah penulis 2024

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
		1	(Constant)	27,836	3,162		8,803	,000
	KOMPENSASI	,400	,078	,559	5,135	,000	1,000	1,000
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN								

Sumber : Data diolah penulis 2024

Menurut tabel diatas, menunjukkan bahwa variabel promosi jabatan memiliki nilai *thitung* 10,536 nilai signifikansi 0,000 dan nilai *t* tabel sebesar 1,67155. Karena nilai *thitung* > *t* tabel (10,536 > 1,67155) dan nilai signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



Variabel Kompensasi memiliki nilai *thitung* 5,135, nilai signifikansi 0,000 dan nilai *ttabel* 1,67155. Karena nilai *thitung* > *ttabel* (5,135 > 1,67155) dan nilai signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 4.22
Hasil Uji Hipotesis (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1155,575	2	577,788	59,877	,000 ^b
	Residual	550,025	57	9,650		
	Total	1705,600	59			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, PROMOSI JABATAN

Data : diolah oleh penulis 2024

Ada kemungkinan bahwa variabel independen Promosi Jabatan (X1) dan Kompensasi (X2) mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y) secara bersamaan (simultan), seperti yang ditunjukkan oleh hasil tabel 4.22. Oleh karena itu, nilai *fhitung* > *ftabel* (59,877 > dari 3,159) dan nilai signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05).

KESIMPULAN

Menurut hasil dan diskusi penelitian yang dilakukan di PT Indomarco Prismatama Cabang Tangerang 2 Area Ciledug, yang menggunakan variabel Promosi Jabatan dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan, kesimpulan penelitian adalah sebagai berikut

1. Kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Tangerang 2 Area Ciledug sangat dipengaruhi oleh promosi jabatan (X1). Hasil uji regresi linier sederhana dapat digunakan untuk membuktikan hal ini. Nilai persamaan regresi adalah $Y = 14,488 + 0,682 X_1$, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta adalah 14,488, yang menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan (Y) akan tetap sama dengan 14,488 pada saat ini karena promosi jabatan (X1) tidak naik atau tidak meningkat. Dengan demikian, koefisien regresi sebesar 0,682 menunjukkan bahwa ada pengaruh yang searah, yang berarti bahwa se Nilai *thitung* uji t adalah 8,031, dan nilai tabel distribusi adalah 1,67155, jadi *thitung* 8,031 sama dengan *ttabel* 1,67155 dengan taraf sig < 0,05 yaitu 0,000. Dengan kata lain, kinerja karyawan dipengaruhi positif oleh promosi jabatan.
2. Kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Tangerang 2 Area Ciledug dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Kompensasi (X2). Hasil uji regresi linier sederhana dapat digunakan untuk membuktikan hal ini. Nilai persamaan regresi adalah $Y = 27,836 + 0,400 X_2$, dan nilai konstanta adalah 27,836, yang akan menunjukkan bahwa kinerja karyawan (Y) akan tetap sama dengan nilai nol atau tidak berubah. Koefisien regresi adalah 0,400 yang menunjukkan pengaruh yang searah, yang berarti bahwa kinerja akan meningkat sebesar 0,400 dengan setiap kenaikan kompensasi satu-satuan. Nilai *thitung* t adalah 1,912, dan nilai tabel distribusi adalah 1,67155 pada 5%. Oleh karena itu, nilai *thitung* 1,912 dan nilai *ttabel* 1,67155 sama, dengan taraf sig < 0,05 yaitu 0,061. Dengan kata lain, kompensasi berdampak positif pada kinerja karyawan.
3. Kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Tangerang 2 Area Ciledug sangat dipengaruhi oleh promosi jabatan dan kompensasi yang diberikan secara bersamaan. Hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan nilai persamaan regresi adalah $Y = 12,949 + 0,604 X_1 + 0,122 X_2$, dengan nilai konstanta sebesar 12,949 menunjukkan bahwa nilai Kinerja Karyawan



- (Y) akan meningkat 0,604 satuan jika variabel promosi jabatan (X1) meningkat satu-satuan dan variabel Kompensasi (X2) meningkat satu-satuan. Sebagai hasil dari uji hipotesis simultan, uji F menemukan bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($59,877 > 3,159$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
4. PT. Indomarco Prismatama Cabang Tangerang 2 Area Ciledug, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara promosi jabatan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Ini dapat dibuktikan dengan regresi linier berganda, dimana $Y = 12,949 + 0,604 X_1 + 0,122 X_2$, dengan nilai korelasi sebesar 0,823, nilai koefisien determinasi sebesar 67,8% serta nilai f_{hitung} $59,877 > 3,159 f_{tabel}$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Andrasari, L. (2022). *Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sunlife Financial Indonesia Pada Divisi Telemarketing Jakarta Selatan*. Universitas Pamulang.
- Asep Sulaeman, N. Lilis Suryani, Lili Sularmi, Muhammad Guruh (2021) *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa di Jakarta*
- Basriani, DKK. 2017. *Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tasma Puja di Pekanbaru*. 11(76), Halaman 15-28.
- Darmikayani, L. P., Susila, G. P. A. J., SE, M., & Bagia, I. W. (2016). Pengaruh Promosi Jabatan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).
- Fernanda, M. (2019). *Pengaruh promosi penjualan, daya tarik iklan internet, dan kualitas website terhadap pembelian impulsif*.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Edisi 8. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Herman, Novita. 2017. Pengaruh Promosi Jabatan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. 4 (2), Halaman 1-13.
- Kadek Restu Sidiarta(2020). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Di Kabupaten Buleleng
- M. Fizardian Arismunandar, Hazmanan Khair(2020). *Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu*.
- Mitha Khoerunnissa(2020). *Pengaruh Promosi Jabatan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Guru (Studi Kasus Di Smas Pasundan Cikalongkulon Cianjur)*.
- M. Manullang. 2018. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Muaja, A., Murni, S., & Dotulong, L. O. (2018). Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi Jabatan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Hasjrat Abadi (Sudirman) Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).
- Oktafasari (2017) *pengaruh promosi jabatan, mutasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada bank jatim cabang kediri*.
- Rahayu (2017) *pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Garuda Metalindo*. 5(1), Halaman 59-75
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulthan Muhammad Fauzan, Fetty Poerwita Sary (2020). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Bjb Cabang Utama Bandung)*.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Penerbit Media Group.



- Yani, L. P. D., Susila, G. P. A. J., & Bagia, I. W. (2016). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 4, 1-9.
- Barik barik, Hamid halin, & Luis Marnisah Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Eiger Letkol Iskandar Palembang | Jurnal Bisnis, Manajemen dan Ekonomi*
- Deswita, E., Rivai, A., & Martin, M. (2024). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PERMODALAN MADANI PERSERO. *Jurnal Mahkota Bisnis (Makbis)*, 3(1), 85-96.
- Faradiba, S., & Nurhayaty, E. (2024). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Tata Usaha RRI Jakarta. *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(11), 16-23.
- Farida, S. I., & Hakim, L. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Departement Food And Beverage pada Gran Melia Hotel, Jakarta Selatan. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 5(1), 1-18
- Gunawan, N. (2021). Literature Review Determinasi Motivasi Dan Kinerja: Analisis Kompensasi (Bonus) Dan Promosi Jabatan (Study Pada PT. SDS). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(3), 285-291.
- Hakam, A., & Slamet, A. R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Integrated Service Solution (ISS) Indonesia Surabaya. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 8(16).
- Mandey dan Lengkong (2017) PENGARUH PROMOSI JABATAN, MUTASI JABATAN, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. HASJRAT ABADI (SUDIRMAN) MANADO | *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (unsrat.ac.id)*
- Muaja, A., Murni, S., & Dotulong, L. O. (2018). Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi Jabatan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Hasjrat Abadi (Sudirman) Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).
- Rahayu, S. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Garuda Metalindo. *Jurnal Kreatif*, 5(1), 18-29.
- Sabar, Adolfin, dan Dotulong (2017) PENGARUH PROMOSI JABATAN, MUTASI JABATAN, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. HASJRAT ABADI (SUDIRMAN) MANADO | *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (unsrat.ac.id)*
- Sentanu, I. N. T. M., Mahendra, I. W. E., & Sulasmini, N. M. A. (2022). Pengaruh promosi jabatan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di pizza hut sunset road point: The effect of position promotion and compensation on employee performance at pizza hut sunset road point. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 1(12), 3469-3487.
- Sopiyanti, S., & Nurhidayat, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada McDonald's BSD Sunburst Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 4(4), 941-952.