

**PENGARUH KOMPENSASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN HOTEL GRAND  
IMPRESSION MEDAN**

Oleh:

**Elmon Tampubolon, S.Pd., MM**  
**Dosen STIE Indonesia Medan**

**ABSTRAK**

Hotel Grand Impression Medan adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perhotelan. Permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah kompensasi dan promosi jabatan secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan parsial Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Hotel Grand Impression Medan. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi besarnya adjusted R square sebesar 0.868 hal ini berarti 86,8% variasi Kepuasan Kerja yang bisa dijelaskan dengan variabel independen Kompensasi dan Promosi Jabatan, sedangkan sisanya (100% - 86,8% = 13,2%) dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya seperti pemberian insentif, gaya kepemimpinan, lingkungan dan lain-lainnya. Berdasarkan hasil uji F pada tabel anova menunjukkan menghasilkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 168.029 dengan tingkat signifikan 0,00. Karena  $F_{hitung} 168.029 > F_{tabel} 3,19$  dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,00 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa Kompensasi dan Promosi Jabatan secara serempak dan signifikan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Persamaan Regresi Linier Berganda adalah  $Y = -0,475 + 0.194 X1 + 0.803 X2$ . Konstanta sebesar -0,475 menyatakan jika tidak ada variabel bebas (bernilai 0) maka variabel terikat tetap diversifikasi Kompensasi (X1) sebesar 0.194, Promosi Jabatan (X2) sebesar 0.803 dapat disimpulkan hipotesis diterima. Pada uji parsial, Variabel kompensasi nilai  $t_{hitung} 4.099 > t_{tabel} 1.676$  dengan signifikan  $0,000 < 0,050$ , artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja. Variabel promosi Jabatan nilai  $t_{hitung} 13.944 > t_{tabel} 1,676$  dengan signifikan  $0,000 > 0,050$ , artinya secara parsial terdapat pengaruh dan signifikan dari Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja

**Kata Kunci : Kompensasi, Promosi Jabatan Dan Kepuasan Kerja**

**PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang Masalah**

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan karyawan dalam memandang pekerjaan mereka.

Dalam arti kata bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Secara teoritis, kepuasan kerja akan menimbulkan perasaan positif pada diri karyawan, sehingga dapat menjadi motivasi untuk melakukan

kinerja terbaiknya. Sebaliknya, apabila karyawan merasakan ketidakpuasan dalam bekerja, maka situasi negatif yang ditimbulkannya akan cenderung menurunkan kinerja perusahaan, karena perilaku dan tindakan karyawan yang malas-malasan dan tidak memiliki gairah untuk menyelaraskan dirinya dengan tujuan besar perusahaan.

Menurut Yuwono dan Khajar (2015:75-89), kepuasan kerja ditentukan oleh beberapa faktor yaitu pertama, pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan yang dapat memuaskan karyawan adalah pekerjaan yang memberikan status pada karyawannya. Karyawan cenderung menyukai pekerjaan yang menawarkan bermacam tugas dan tantangan yang dapat mengembangkan potensi dirinya. Kedua, kesempatan mendapat promosi. Promosi jabatan bagi karyawan mempunyai dampak yang positif terhadap kepuasan kerja. Perubahan tingkat pekerjaan karyawan akan mempengaruhi kepuasan kerja. Seorang karyawan yang naik ke jabatan yang lebih tinggi cenderung akan menjadi lebih puas dengan pekerjaannya. Ketiga, kolega kerja dan supervisi. Seorang karyawan tidak hanya mempunyai kebutuhan akan uang dan prestasi saja, karyawan juga mempunyai kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain atau karyawan lain. Keempat, imbalan yang

dipersepsikan adil menurut karyawan akan menyebabkan kepuasan kerja pada karyawan tersebut.

Dari informasi yang didapatkan bahwa karyawan Hotel Grand Impression Medan mengalami kepuasan kerja yang rendah walaupun perusahaan menaruh perhatian yang lebih terhadap karyawannya. Kepuasan kerja yang rendah ditunjukkan dengan kelambanan dalam pembuatan laporan kerjanya yang dipengaruhi oleh kompensasi. Para karyawan merasa kompensasi yang terima tidak sesuai dengan harapan karyawan.

Kebanyakan dari karyawan merasa kompensasi yang berupa gaji dan bonus diberikannya tidak sesuai dengan harapan para karyawan. Dalam hal tersebut karyawan akan merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Perusahaan memberikan kompensasi berupa tunjangan pensiun hanya diberikan kepada karyawan tetap.

Hotel Grand Impression Medan adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perhotelan dalam melaksanakan kegiatan usahanya masih menemukan beberapa fenomena yang antara lain Yang masih perlu untuk dilakukan perbaikan oleh manajemen dalam aspek kompensasi adalah masalah pemberian gaji pokok. Meskipun rata-rata sudah cukup memuaskan, hasil ini masih dirasakan kurang aman untuk menyatakan bahwa karyawan telah puas dengan gaji

pokok yang diberikan perusahaan, namun juga hendaknya memperhatikan kemampuan perusahaan dalam memperoleh laba operasional. dalam melaksanakan promosi jabatan.

Untuk memberikan promosi jabatan kepada karyawan sebaiknya ditingkatkan oleh pihak manajemen dengan cara memberikan kesempatan untuk mengisi jabatan yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki karyawan dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang mempunyai prestasi kerja. Karyawan Hotel Grand Impression Medan berdasarkan kebutuhan perusahaan, apabila perusahaan membutuhkan karyawan untuk ditempatkan di posisi baru atau tinggi maka perusahaan akan mencari potensi-potensi terlebih dahulu dari karyawan di perusahaan itu sendiri.

Pelaksanaan promosi pada Hotel Grand Impression Medan adalah atas dasar prestasi dan senioritas. Namun promosi yang lebih sering digunakan yaitu atas dasar senioritas (pengalaman) dengan alasan karyawan yang memiliki senioritas (pengalaman) yang lebih dianggap memiliki ketrampilan dan pengalaman yang lebih dalam bekerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis merasa tertarik mengadakan penelitian dengan judul ***Pengaruh Kompensasi Dan Promosi Jabatan Terhadap***

### ***Kepuasan Karyawan Hotel Grand Impression Medan.***

#### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

- a. Para karyawan merasa kompensasi yang terima tidak sesuai dengan harapan karyawan.
- b. Ketidakpuasan atas pemberian kompensasi yang diterima oleh karyawan, secara langsung atau tidak langsung berdampak terhadap proses aktivitas kerja, yang mempengaruhi kegiatan pelaksanaan kerja sehari-hari.
- c. Pelaksanaan promosi atas dasar prestasi dan senioritas. Namun promosi yang lebih sering digunakan yaitu atas dasar senioritas dengan alasan karyawan yang memiliki senioritas yang lebih dianggap memiliki ketrampilan dan pengalaman yang lebih dalam bekerja.

#### **C. Rumusan masalah**

Berdasarkan identifikasi dan batasan masalah, maka dapat dirumuskan masalah berikut :

1. Apakah Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan Hotel Grand Impression Medan
2. Apakah Promosi Jabatan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan

Karyawan Hotel Grand Impression Medan

3. Apakah Kompensasi Dan Promosi Jabatan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan parsial Terhadap Kepuasan Karyawan Hotel Grand Impression Medan

#### D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk menguji dan mengevaluasi apakah Kompensasi Dan Promosi Jabatan berpengaruh secara simultan Terhadap Kepuasan Karyawan Hotel Grand Impression Medan
- b. Untuk menguji dan mengevaluasi apakah Kompensasi Dan Promosi Jabatan berpengaruh secara parsial Terhadap Kepuasan Karyawan Hotel Grand Impression Medan

#### TINJAUAN PUSTAKA

##### A. Landasan Teori

##### 1. Kompensasi

##### a. Pengertian Kompensasi

Pengertian kompensasi secara umum merupakan balas jasa yang diberikan atas hasil kerja dan kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan oleh karyawan. Karyawan yang telah melakukan pekerjaan dengan baik di perusahaan pantas untuk

mendapatkan suatu balas jasa dari perusahaan.

Malayu S.P. Hasibuan (2015:118). Perusahaan memiliki harapan atas kompensasi yang telah dibayarkan kepada karyawan akan meningkatkan prestasi kerja yang dapat menguntungkan perusahaan.

Notoadmojo (2013:153) berpendapat bahwa kompensasi yang diterima karyawan adalah sebuah balas jasa atas hasil dari kerja mereka.

Berdasarkan pengertian – pengertian yang telah dikemukakan oleh para ahli, maka peneliti mencoba untuk menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh sebuah perusahaan kepada karyawan baik itu berbentuk finansial maupun barang dan jasa agar karyawan yang ada di perusahaan merasa dihargai atas kontribusi yang telah diberikan untuk perusahaan tersebut. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi.

##### b. Jenis – Jenis Kompensasi

Sofyandi (2013:159-160) berpendapat bahwa kompensasi tidak selalu berbentuk uang tetapi dapat juga berupa bukan uang. Kompensasi dapat dikategorikan menjadi dua, yaitu:

- 1) Kompensasi langsung (*direct compensation*)
- 2) Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*)  
Kompensasi tidak langsung diberikan pada karyawan didasarkan pada keanggotaannya sebagai pegawai di perusahaan, bukan berdasarkan kinerja pegawai tersebut secara langsung (Efendi, 2015:245).

#### c. Tujuan Kompensasi

Sofyandi (2013:162) berpendapat bahwa terdapat tujuan diadakannya pemberian kompensasi sebagai berikut:

- 1) Untuk menjalin ikatan kerja sama antara pimpinan dengan karyawan.
- 2) Memberikan kepuasan kepada karyawan.
- 3) Untuk memotivasi karyawan dalam bekerja.
- 4) Untuk menciptakan disiplin kerja bagi karyawan.

#### d. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Sofyandi (2013:162) berpendapat bahwa dalam mempengaruhi perusahaan terdapat beberapa faktor dalam pemberian kompensasi sebagai berikut:

- 1) Adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja
- 2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan membayar
- 3) Serikat buruh atau organisasi karyawan
- 4) Produktivitas kerja/prestasi kerja karyawan

- 5) Biaya hidup/*living cost*
- 6) Posisi atau jabatan karyawan
- 7) Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja
- 8) Sektor pemerintah.

#### h. Indikator Kompensasi

Menurut Henry Simamora (2014:74), indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut:

1. Upah dan gaji,
2. Insentif,
3. Tunjangan,
4. Fasilitas,

#### 2. Promosi Jabatan

##### a. Pengertian Promosi Jabatan

Menurut Nitisemito (2011:81) "Promosi adalah proses pemindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi yang selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi pula dari jabatan yang diduduki sebelumnya."

Menurut Siagian (2014:169) promosi adalah perpindahan pegawai dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatan hirarki jabatannya lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula.

Dari pernyataan-pernyataan diatas maka dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan ditandai dengan adanya perubahan posisi ke tingkat yang lebih tinggi. Adanya perubahan tersebut menimbulkan tanggung jawab, hak, status, dan

wewenang yang meningkat, serta statusnya semakin besar dan pendapatannyapun semakin besar yang disertai peningkatan fasilitas lainnya.

**b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Promosi Jabatan**

Untuk mencapai tujuan promosi, maka hendaknya promosi jabatan dilakukan berdasarkan azas-azas promosi jabatan sebagaimana Malayu S.P. Hasibuan (2015:108-109) mengemukakan bahwa :

- 1) Kepercayaan
- 2) Keadilan
- 3) Formasi

**c. Indikator-Indikator Promosi Jabatan**

dikemukakan oleh Nitisemito (2012:112-113) indikator-indikator dalam promosi jabatan pada umumnya yaitu :

- 1) Pengalaman
- 2) Tingkat pendidikan
- 3) Loyalitas
- 4) Kejujuran
- 5) Tanggung jawab
- 6) Kepandaian bergaul
- 7) Prestasi kerja
- 8) Inisiatif dan kreatif

**3. Kepuasan Kerja**

**a. Pengertian Kepuasan Kerja**

Manusia dalam hidup mempunyai kebutuhan mendasar yang tidak mungkin dapat dihilangkan, karena kebutuhan tersebut mendasari perilaku seseorang.

Menurut Handoko (2010:132) bahwa : "Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka."

Menurut yang dikutip oleh Mangkunegara (2011:231) adalah : "Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyongkong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya."

Definisi - definisi dapat menggambarkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap pribadi seseorang terhadap pekerjaannya yang timbul dari lingkungan kerjanya berdasarkan persepsi terhadap pekerjaannya dan aspek yang terlibat dalam pekerjaan tersebut.

**b. Indikator-Indikator Kepuasan Kerja**

Adapun indikator-indikator kepuasan kerja menurut Hariandja (2010:93-99) antara lain:

1. Kesetiaan
2. Kemampuan
3. Kejujuran
4. Kreatifitas
5. Kepemimpinan
6. Tingkat Gaji
7. Kompensasi tidak langsung
8. Lingkungan Kerja

**d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

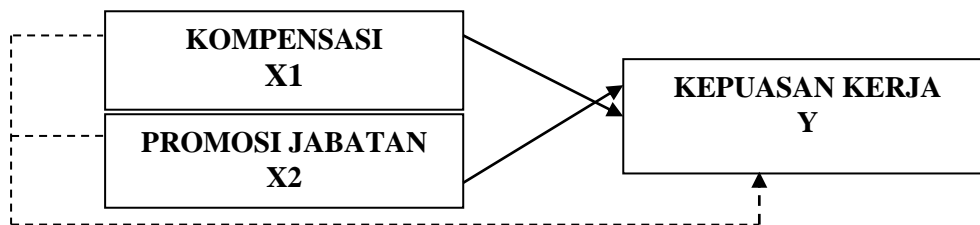
Berdasarkan ini menurut Hariandja (2012:109)

mengklasifikasikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berkaitan dengan beberapa aspek, yaitu :

1. Gaji,
2. Pekerjaan itu sendiri,
3. Rekan sekerja,
4. Atasan,
5. Promosi,
6. Lingkungan kerja,

### B. Kerangka Konseptual

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Keterangan :

- = Berpengaruh secara simultan
- = Berpengaruh secara parsial

### D. Hipotesis

Hipotesis atau hipotesa adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya (Rusiadi, 2013:79).

Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis membuat hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan Hotel Grand Impression Medan
2. Promosi Jabatan berpengaruh secara positif dan signifikan

Kerangka konsep membahas ketergantungan antar variabel atau visualisasi hubungan yang berkaitan atau dianggap perlu antara satu konsep dengan konsep lainnya atau variabel satu dengan variabel lainnya untuk melengkapi dinamika situasi atau hal yang sedang atau akan diteliti.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dibuat kerangka penelitian berikut ini :

terhadap Kepuasan Karyawan Hotel Grand Impression Medan

3. Kompensasi Dan Promosi Jabatan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan parsial Terhadap Kepuasan Karyawan Hotel Grand Impression Medan

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan asosiatif, karena adanya variabel-variabel yang akan ditelaah hubungannya serta tujuannya untuk

menyajikan gambaran secara terstruktur, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan antar variabel yang diteliti. Sugiyono (2014:53).

## B. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Hotel Grand Impression Medan

## C. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Grand Impression Medan yang berjumlah 52 orang

### 2. Sampel

penulis mengambil sampel populasi seluruh karyawan Hotel Grand Impression Medan yang berjumlah 52 orang

## D. Definisi Operasional Variabel Penelitian

### 1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 2 (tiga) variabel bebas yaitu: Kompensasi ( $X_1$ ), Promosi Jabatan ( $X_2$ ), dan 1 (satu) variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja ( $Y$ ).

### 2. Definisi operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Definisi

operasional sebaiknya berasal dari konsep teori dan definisi atau gabungan keduanya yang ada dilapangan.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner
2. Observasi
3. Wawancara

Untuk menghindari jawaban bias karena responden cenderung memilih alternatif yang ada ditengah, maka hanya digunakan 4 pilihan jawaban responden dengan menghilangkan pilihan "netral" dalam kuesioner. Sehingga Instrumen pertanyaan atau pernyataan ini akan menghasilkan total skor bagi tiap anggota sampel yang diwakili oleh setiap nilai skor seperti instrumen di bawah ini :

SS = Sangat setuju diberi skor 5

S = Setuju diberi skor 4

KS = Kurang Setuju skor 3

TS = Tidak setuju diberi skor 2

STS = Sangat tidak setuju diberi skor 1

## F. Teknik Analisa Data

Dalam penelitian kualitatif sumber data dipilih dan disesuaikan dengan tujuan penelitian adalah :

### 1. Uji Validitas

### 2. Uji Reliabilitas

### 3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, lebih dulu diuji kelayakan model Regresi Berganda (*Multiple regression*) agar perkiraan menjadi



tidak bias, maka dilakukan beberapa uji asumsi klasik yang harus dipenuhi yaitu:

- a. Uji Normalitas
- b. Uji Multikolinearitas
- c. Uji Heteroskedastisitas

#### 4. Model Analisis Regresi Berganda

Model analisis data yang digunakan persamaanya adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Dimana :

Y	=	Kepuasan Kerja
$\alpha$	=	Intercept
$\beta_1, \beta_2$	=	Koefisien Regresi
$X_1$	=	Kompensasi
$X_2$	=	Promosi Jabatan
$\epsilon$	=	Kesalahan

Pengganggu/*Error Term*

#### 5. Pengujian Hipotesis

- a. Uji F
- b. Uji
- c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

#### Sejarah Hotel Grand Impression Medan

Hotel ini beralamat di Jalan Setia Budi No. 159, Simpang Sei Asahan Kel. Tanjung Rejo. Hotel ini pertama kali di kelola oleh management Zharys selama November 2014 sampai dengan Desember 2016 dengan ketua oleh Bapak Muhammad Zakaria lalu pada Januari 2017 hotel ini di kelola oleh management asatel dengan ketua

oleh Bapak Hasan Hasni Yaputra sampai dengan sekarang.

### B. Pembahasan Hasil Penelitian

#### 1. Penyajian Data

Data yang diperoleh selama penelitian akan disajikan sebagai hasil penyebaran angket kepada responden yaitu karyawan Hotel Grand Impression Medan sebanyak 60 orang. Dengan jumlah seluruh dari pertanyaan sebanyak 30 item, terdiri dari item pertanyaan Variabel  $X_1$  (Kompensasi), Variabel  $X_2$  (Promosi Jabatan) dan Variabel Y (Kepuasan Kerja Karyawan)

#### 2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

##### a) Uji Validitas

Pengertian validitas adalah ketepatan (*appropriateness*), kebermaknaan (*meaningfull*) dan kemanfaatan (*usefulness*) dari sebuah kesimpulan yang didapatkan dari interpretasi skor tes. Kusaeri (2012:75)

Uji validitas adalah untuk mengetahui kelayakan dari butir-butir daftar pertanyaan (angket) yang telah diberikan kepada responden maka diperlukan uji validitas untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner.

Apabila setiap pertanyaan bernilai  $> 0,30$  maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid (sah).

Tabel Hasil Uji Validitas

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	74.62	622.712	.678	.	.957
X1.2	74.69	625.943	.702	.	.957
X1.3	74.48	629.117	.663	.	.957
X1.4	74.79	630.837	.630	.	.958
X1.5	74.21	636.445	.592	.	.958
X1.6	75.00	637.216	.569	.	.958
X1.7	74.44	633.232	.607	.	.958
X1.8	74.77	621.122	.786	.	.956
X1.9	74.98	626.843	.732	.	.957
X1.10	74.10	642.363	.529	.	.958
X2.1	74.92	633.759	.572	.	.958
X2.2	74.58	637.033	.552	.	.958
X2.3	75.00	630.000	.674	.	.957
X2.4	75.04	636.038	.590	.	.958
X2.5	74.25	651.250	.395	.	.959
X2.6	75.10	631.187	.708	.	.957
X2.7	75.08	623.210	.840	.	.956
X2.8	75.31	626.884	.860	.	.956
X2.9	74.75	639.446	.549	.	.958
X2.10	75.04	646.508	.470	.	.959
Y1	75.42	634.484	.772	.	.957
Y2	75.23	625.005	.800	.	.956
Y3	74.27	639.416	.560	.	.958
Y4	74.71	633.347	.650	.	.958
Y5	74.50	640.294	.499	.	.959
Y6	75.38	624.594	.847	.	.956
Y7	74.83	630.656	.716	.	.957
Y8	75.19	623.021	.826	.	.956
Y9	74.63	642.825	.465	.	.959
Y10	74.85	630.486	.708	.	.957

Sumber pengolahan spss versi 19.00, .

Pada Tabel terlihat diatas, nilai koefisien korelasi produk moment produk skor masing-masing butir pertanyaan dengan total kesemua butir pertanyaan terlihat pada kolom *corrected item total correlation*.

Dari data didapat semua nilai koefisien melebihi angka 0,30 hal ini dapat dinyatakan bahwa semua butir

pertanyaan dan skor yang didapat adalah valid (sah).

#### b) Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya. Dinyatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek sama diperoleh hasil yang tidak berbeda. Uji reliabilitas akan dapat menunjukkan konsistensi

dari jawaban-jawaban responden yang terdapat pada kuisioner. Uji ini dilakukan setelah uji validitas dan yang diuji merupakan pertanyaan yang sudah valid.

Uji reliabilitas (kehandalan) juga untuk mengetahui kestabilan dan

konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan kostruk pertanyaan yang disusun dalam suatu bentuk kuisioner. Reliabilitas suatu kostruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

**Tabel Hasil Uji Reliabilitas**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.959	.960	30

*Sumber pengolahan spss versi 19.00, .*

Pada Tabel terlihat diatas, terdapat *cronbach's alpha* sebesar 0,975 yang mana nilai lebih besar > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa kostruk pertanyaan yang telah disajikan pada responden yang terdiri dari 40 item, baik didalam variabel Gaya Kepemimpinan Otokratip, Kompetensi, Kompensasi dan prestasi kerja adalah *reliable* atau bisa diterima dan dikatakan handal.

**3. Teknik Analisis Data**

**a. Uji Asumsi Klasik**

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dari penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi berganda dapat digunakan atau tidak.

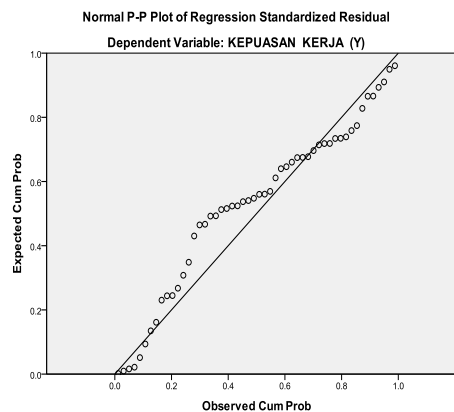
**1) Uji Normalitas**

Menurut Imam Ghozali (2013: 110) tujuan dari uji normalitas adalah sebagai berikut: “Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid dan statistik parametrik tidak dapat digunakan.”

Dasar pengambilan untuk uji normalitas data adalah:

- a) Jika data menyebar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal
- b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal

**Gambar Hasil Uji Normalitas**



Sumber pengolahan spss versi 19.00, .

Berdasarkan Gambar, Terlihat di atas bahwa distribusi dari titik-titik pada Kompensasi ( $X_1$ ), Promosi Jabatan ( $X_2$ ), dan Kepuasan Kerja ( $Y$ ) menyebar disekitar garis diagonal yang dapat disimpulkan bahwa data yang disajikan dapat dikatakan normal

**2) Uji Multikolinieritas**

Tujuan uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Apabila sering terjadi saling korelasi, maka variabel-variabel tersebut tidak

*orthogonal*. Variabel *orthogonal* adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel sama dengan nol.

Tolerance mengukur variabelitas bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF/tolerance$ ).

Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan ada atau tidaknya multikolinieritas adalah :

- VIF > 1 ----- ada multikolinieritas
- Tolerance < 10 ----- tidak ada multikolinieritas

**Tabel. Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	KOMPENSASI ( $X_1$ )	.786	1.272
	PROMOSI JABATAN ( $X_2$ )	.786	1.272

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA (Y)  
Sumber pengolahan spss versi 19.00, .

Berdasarkan Tabel terlihat diatas bahwa angka VIF variabel Kompensasi ( $X_1$ ) adalah 1.272,

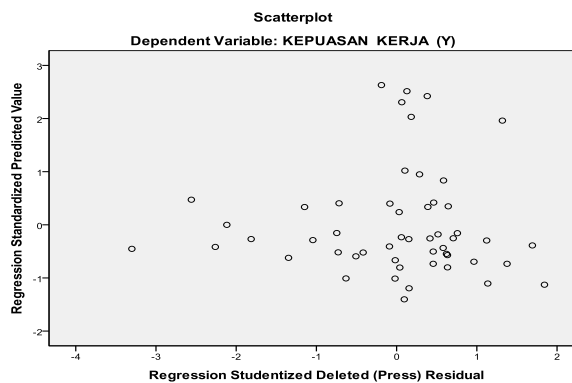
Promosi Jabatan ( $X_2$ ), 1.272 lebih besar dari 1 (satu) maka dapat dikatakan ada multikolinieritas dan

nilai tolerance Gaya Kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 0.786, Promosi Jabatan ( $X_2$ ) sebesar 0.789 lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan model regresi bebas gangguan multikolinieritas.

**3) Uji Heteroskedasitas**

Uji heteroskedisitas menunjukkan adanya nilai varian (*residu*) tidak konstan. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , berarti terjadi heteroskedasitas atau sebaliknya homoskedasitas atau dapat terlihat dari probabilitas signifikan  $> 0,05$ .

**Gambar Hasil Uji Heteroskedasitas**



Sumber pengolahan spss versi 19.00, .

Berdasarkan Gambar terlihat di atas titik-titik secara acak atau tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedasitas pada model regresi, sehingga model regresi ini layak dipakai untuk prediksi produktivitas kerja berdasarkan simpulan variabel.

**4. Analisis dan Evaluasi**

Data yang dikumpul dan disusun, diklasifikasikan, dianalisis dan dievaluasi dan yang terakhir mengambil keputusan atas penelitian tersebut. Hasil pengolahannya adalah :

**Tabel Hasil Nilai Mean, Std Deviasi Masing-Masing Variabel**  
**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
KEPUASAN KERJA (Y)	24.83	9.267	52
KOMPENSASI (X1)	27.77	11.238	52
PROMOSI JABATAN (X2)	24.79	9.249	52

Sumber pengolahan spss versi 19.00, .

Berdasarkan Tabel terlihat di atas, nilai rata-rata dari variabel Kepuasan Kerja (Y) adalah 24.83

dengan standar deviasinya adalah 9.267. Untuk variabel Kompensasi (X1) nilai rata-ratanya adalah 27.77

dengan standar deviasinya adalah 11.238 dan variabel Promosi Jabatan (X2) nilai rata-ratanya adalah 24.79 dengan standar deviasinya adalah 9.249. Sedangkan jumlah responden (N) adalah 52.

**5. Pengujian Hipotesis**

**a) Uji Pengaruh Serempak (simultant)**

Uji  $F_{hitung}$  pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama (serempak) variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

**Tabel Hasil Uji F**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3822.141	2	1911.071	168.029	.000 <sup>a</sup>
	Residual	557.301	49	11.373		
	Total	4379.442	51			

a. Predictors: (Constant), PROMOSI JABATAN (X2), KOMPENSASI (X1)

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA (Y)

Sumber pengolahan spss versi 19.00, .

Berdasarkan Tabel terlihat diatas, bahwa uji F menghasilkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 168.029 dengan tingkat signifikan 0,00. Karena  $F_{hitung}$   $168.029 > F_{tabel}$  3,19 dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05

yaitu  $0,00 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa Kompensasi dan Promosi Jabatan secara serempak dan signifikan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

**Persamaan Regresi Linier Berganda  
Tabel Persamaan Regresi Linier Berganda**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
Model		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-.475	1.500	
	KOMPENSASI (X1)	.194	.047	.236
	PROMOSI JABATAN (X2)	.803	.058	.802

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA (Y)

Sumber pengolahan spss versi 19.00,

Berdasarkan Tabel terlihat diatas, diperoleh persamaan regresinya adalah  $Y = -0,475 + 0.194 X_1 + 0.803 X_2$ . Konstanta sebesar -0,475 menyatakan jika tidak ada

variabel bebas (bernilai 0) maka variabel terikat tetap diversifikasi Kompensasi (X1) sebesar 0.194, Promosi Jabatan (X2) sebesar 0.803 dapat disimpulkan hipotesis diterima.

**b) Uji Pengaruh Parsial**

Hasil uji pengaruh variabel Kompensasi dan Promosi Jabatan secara parsial terhadap Kepuasan

Kerja Karyawan Hotel Grand Impression Medan pada tabel berikut :

**Tabel Hasil Uji-t**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients			
	B	Std. Error		
1 (Constant)	-.475	1.500	-.317	.753
KOMPENSASI (X1)	.194	.047	4.099	.000
PROMOSI JABATAN (X2)	.803	.058	13.944	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA (Y)  
Sumber pengolahan spss versi 19.00, .

Uji-t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. Adapun uji menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :

**a) Uji pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Grand Impression Medan**

Berdasarkan Tabel diatas variabel kompensasi nilai  $t_{hitung}$  4.099 >  $t_{tabel}$  1.676 dengan signifikan 0,000 < 0,050, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.

**b) Uji pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Grand Impression Medan**

Berdasarkan Tabel terlihat diatas, variabel promosi Jabatan nilai  $t_{hitung}$  13.944 >  $t_{tabel}$  1,676 dengan signifikan 0,000 > 0,050, artinya secara parsial terdapat pengaruh dan signifikan dari Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja

**c) Koefisien Determinasi**

variabel dependen (Ghozali, 2011). Hasil uji determinasi (R<sup>2</sup>) dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi pada tabel berikut :

**Tabel Hasil Uji Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.934 <sup>a</sup>	.873	.868	3.372

a. Predictors: (Constant), PROMOSI JABATAN (X2), KOMPENSASI (X1)

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA (Y)

Sumber pengolahan spss versi 19.00, .

Berdasarkan Tabel terlihat di atas bahwa besarnya adjusted R square sebesar 0.868 hal ini berarti 86,8% variasi Kepuasan Kerja yang bisa dijelaskan dengan

variabel independen Kompensasi dan Promosi Jabatan, sedangkan sisanya (100% - 86,8% = 13,2%) dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya seperti

pemberian insentif, gaya kepemimpinan, lingkungan dan lain-lainnya.

## SIMPULAN DAN SARAN

### A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pada pembahasan Bab IV mengenai pengaruh Kompensasi dan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Grand Impression Medan, maka penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan dan memberikan beberapa saran sebagai masukan bagi Hotel Grand Impression Medan, sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi besarnya adjusted R square sebesar 0.868 hal ini berarti 86,8% variasi Kepuasan Kerja yang bisa dijelaskan dengan variabel independen Kompensasi dan Promosi Jabatan, sedangkan sisanya ( $100\% - 86,8\% = 13,2\%$ ) dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya seperti pemberian insentif, gaya kepemimpinan, lingkungan dan lain-lainnya.
2. Berdasarkan hasil uji F pada tabel anova menunjukkan menghasilkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 168.029 dengan tingkat signifikan 0,00. Karena  $F_{hitung}$   $168.029 > F_{tabel}$  3,19 dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,00 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa Kompensasi

dan Promosi Jabatan secara serempak dan signifikan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

3. Persamaan Regresi Linier Berganda adalah  $Y = -0,475 + 0.194 X_1 + 0.803 X_2$ . Konstanta sebesar -0,475 menyatakan jika tidak ada variabel bebas (bernilai 0) maka variabel terikat tetap diversifikasi Kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 0.194, Promosi Jabatan ( $X_2$ ) sebesar 0.803 dapat disimpulkan hipotesis diterima

4. Pada uji parsial,

- a. Uji pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Grand Impression Medan

Variabel kompensasi nilai  $t_{hitung}$   $4.099 > t_{tabel}$  1.676 dengan signifikan  $0,000 < 0,050$ , artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.

- b. Uji pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Grand Impression Medan

variabel promosi Jabatan nilai  $t_{hitung}$   $13.944 > t_{tabel}$  1,676 dengan signifikan  $0,000 > 0,050$ , artinya secara parsial terdapat pengaruh dan signifikan dari Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja

### B. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai Pengaruh



Kompensasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Grand Impression Medan, maka penulis memberi saran sebagai berikut :

1. Menurut hasil pengolahan kuesioner untuk variabel x bahwa perusahaan agar memberikan kompensasi yang sesuai dengan jabatan yang diduduki karyawan, supaya karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga seluruh karyawan akan datang bekerja tepat pada waktunya. Hal tersebut dijelaskan karena, pernyataan tersebut memiliki rata-rata hasil kuesioner yang terendah.
2. Sebaiknya dalam memberi kompensasi, perusahaan memperhatikan prestasi karyawan, keadilan dan kemampuan perusahaan
3. Berdasarkan tanggapan responden mengenai kepuasan kerja, dimensi promosi jabatan memberikan skor yang paling tinggi. Untuk permasalahan ini penulis menyarankan agar pihak manajemen perusahaan memberikan peluang promosi setinggi-tingginya kepada semua karyawan secara adil, adanya promosi yang adil membuat karyawan dapat bersemangat ketika bekerja sehingga kepuasan kerja pun meningkat. Dengan demikian diharapkan kinerja perusahaan menjadi lebih

baik dan meningkat dibandingkan sebelumnya.

4. Bahwa penelitian ini masih dimungkinkan untuk dikembangkan lebih lanjut. Sehingga bagi peneliti, hasil penelitian ini masih dapat dikembangkan lagi dan selanjutnya akan lebih baik dan dengan menambahkan variabel-variabel lain selain yaitu variabel pemberian insentif, gaya kepemimpinan, lingkungan dan lain-lainnya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, 2012, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri, Edisi Keempat. Yogyakarta: Liberti.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima.) Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. 2010. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. BPFE, Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia :Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan PeningkatanProduktivitas Pegawai. Jakarta : Grasindo
- Henry Simamora, 2014, , Manajemen Sumber Daya

- Manusia, Yogyakarta; STIE YKPN
- Irianto, Agus. 2011. Statistik (Konsep Dasar, Aplikasi dan Pengembangannya). Jakarta : Kencana.
- Iskandar, 2014, Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif). Jakarta: GP Press.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung:.
- Malayu S.P. Hasibuan, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Nitisemito, Alex S. 2011. Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nasution, 2010, Metode Research, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Notoadmojo, S. 2013, Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta : Rineka Cipta
- Rivai, Veithzal, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi kedua. Jakarta; PT. Raja Grafindo Persada.
- Setiawan, D. H dan A. Andoko, 2011. Petunjuk Lengkap Budi Daya Karet. Agromedia Pustaka, Jakarta.
- Sofyandi, Herman, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Siagian, Sondang. 2014,, *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*, Jakarta: Penerbit Gunung Agung
- Sugiyono, (2014), *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta. No. 1. Januari. 75-89.