

**PENGARUH KOMPENSASI DAN PROMOSI JABATAN  
TERHADAP KEPUASAAN KERJA PEGAWAI  
PT ASURANSI INDONESIA AMERIKA  
CABANG MAKASSAR**

Diajukan Oleh :  
Nurhikma  
4518012064



**SKRIPSI**  
**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan**  
**Guna Memperoleh Gelar**  
**Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS BOSOWA**  
**MAKASSAR**  
**2022**

## HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Kompensasi dan Promosi Jabatan  
Terhadap Kepuasan Kerja pegawai PT  
Asuransi ndonesia Amerika Cabang  
Makassar

Nama Mahasiswa : Nurhikma  
Stambuk / NIM : 4518012064

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen

Telah Disetujui :

Pembimbing I

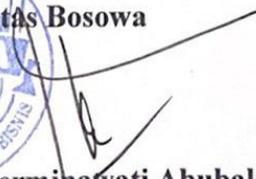
Pembimbing II

Dr.A. Arifuddin Mane, SE.,M.Si., MH  
NIDN. 0907077003

Dr. Miah Said, SE., M.Si  
NIDN. 0909076702

Mengetahui dan Mengesahkan :

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Bosowa  


Dr.Hj. Herminawati Abubakar, S.E.,MM  
NIDN. 0924126801

Ketua Program Studi  
Manajemen

  
Ahmad Jumardin.S.E.MM  
NIDN. 0915119002

Tanggal Pengesahan :

## PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nurhikma

Nim : 4518012064

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Judul : Pengaruh Kompensasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT Asuransi Indonesia Amerika Cabang Makassar

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya dalam naska skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain , kecuali secara tertulis dikutip dalam naska ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka

Demikian pernyataan ini yang saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali

Makassar, 25 Mei 2022



Nurhikma

**PENGARUH KOMPENSASI DAN PROMOSI JABATAN  
TERHADAP KEPUASAAN KERJA PEGAWAI  
PT ASURANSI INDONESIA AMERIKA  
CABANG MAKASSAR**

Oleh :

Nurhikma  
Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Bosowa

**ABSTRAK**

Nurhikma. 2022.Skripsi. Pengaruh Kompensasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT. Asuransi Indonesia Amerika Cabang Makassar di Bimbing Oleh Dr.A. Arifuddin Mane, SE.,M.Si., MH dan Dr. Miah Said, SE., M.Si.

Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui dalam Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Asuransi Indonesia Amerika Cabang Makassar, Apakah promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Asuransi Indonesia Amerika Cabang Makassar

Penelitian ini menggunakan teori manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kompensasi, promosi, kepuasan kerja dan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan promosi terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT Asuransi Indonesia Amerika Cabang Makassar. Disamping itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui pengaruh dominan antar kompensasi dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pegawai

Penelitian ini menggunakan pendekatan dekuantitatif kuantitatif, jenis penelitian studi kasus yang didukung survey. Jumlah sampel yang di gunakan sebanyak 35 orang . data di kumpul menggunakan kuesioner, wawancara dan observasi . variable yang diteliti di ukur dengan skala likert. kuisisioner diuji terlebih dahulu dengan pengujian validasi dan reliabilitas instrument

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan promosi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja, digunakan analisis berganda yang di bantu dengan SPSS. Teknik analisis regresi berganda untuk menguji hipotesis, uji F untuk uji serempak

Hasil uji F fanuji menunjukkan bahwa kompensasi dan promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT Asuransi Indonesia Amerika Cabang Makassar. Promosi jabatan merupakan variable dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Kata kunci : Kompensasi, Promosi jabatan, Kepuasan Kerja

***EFFECT OF POSITION COMPENSATION AND  
PROMOTION ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION  
PT INSURANCEINDONESIA AMERICA  
MAKASSAR BRANCH***

*By :  
Nurhikma  
Management Study Program  
faculty of Economics and Business  
Bosowa University*

***ABSTRACT***

*Nurhikma. 2022.Thesis. The Effect of Compensation and Position Promotion on Employee Job Satisfaction at PT. Indonesian American Insurance Makassar Branch Guided By Dr.A. Arifuddin Mane, SE., M.Sc., MH and Dr. Miah Said, SE., M.Sc.*

*The purpose of this research is to find out whether compensation has a positive and significant effect on job satisfaction at PT Asuransi Indonesia Amerka Makassar Branch, whether job promotion has a positive and significant effect on job satisfaction at PT Asuransi Indonesia Amerka Makassar Branch.*

*This study uses human resource management theory related to compensation, promotion, job satisfaction and this study aims to determine the effect of compensation and promotion on employee job satisfaction at PT Asuransi Indonesia Amerka Makassar Branch. In addition, this study also aims to determine the dominant influence between compensation and job promotion on employee job satisfaction*

*This study uses a quantitative descriptive approach, the type of case study research supported by a survey. The number of samples used as many as 35 people. data were collected using questionnaires, interviews and observations. The variables studied were measured using a Likert scale. the questionnaire is tested first by testing the validation and reliability of the instrument*

*To find out the effect of compensation and promotion together on job satisfaction, multiple analysis was used which was assisted by SPSS. Multiple regression analysis technique to test hypotheses, F test to test simultaneously*

*Fanuji's F test results show that compensation and promotion have a positive effect on employee job satisfaction at PT Asuransi Indonesia Amerka Makassar Branch. Promotion is the dominant variable affecting job satisfaction*

*Keywords: Compensation, Promotion, Job Satisfaction*

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji dan syukur Alhamdulillah penulis hanturkan khadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-nya, dan teriringi salam dan shalawat hanya tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penelitian dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Bosowa Makassar, dengan ini mengambil judul “Pengaruh Kompensasi dan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT Asuransi Indonesia Amerika Cabang Makassar “

Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

1. Pertama-tama, ucapan terima kasih penulis berikan kepada Rektor Universitas Bosowa Bapak Prof. Ir. Dr. Batara Surya, S.T., M.Si.
2. Ibu Dr. Hj. Herminawati Abubakar, S.E.,MM Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar
3. Ibu Indrayani Nur, S.Pd, SE.,M.Si Selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa.
4. Bapak Ahmad Jumardin.S.E.,MM Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa.
5. Kepada Bapak Dr.H.A. Arifuddin Mane, SE, M.Si, SH., MH dan Ibu Dr . Miah Said, SE., M.Si sebagai dosen pembimbing atas waktu yang telah diluangkan untuk membimbing, memberi motivasi dan memberi bantuan literatur, serta diskusi-diskusi yang dilakukan dengan penulis.
6. Seluruh dosen Universitas Bosowa yang telah memberikan ilmu dan pendidikannya kepada penulis sehingga wawasan penulis bisa bertambah beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa, Terima kasih atas bantuannya dalam mengurus Administrasi.
7. Direktur utama PT Asuransi Indonesia Amerika cabang Makassar beresta stafnya, atas pemberian izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian di perusahaan beliau.

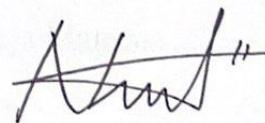
8. Kepada Ibu tercinta yang telah memberikan dukungan dan kasih sayang kepada penulis, Ayah, Saudara penulis yaitu kakak Rahman, Kakak Sudirman, Kakak Arman yang telah memberikan perhatian, dukungan, dan semangat kepada penulis.
9. Kepada sahabat-sahabat penulis yang tidak bisa di sebutkan satu persatu atas semua dukungan yang membangun dalam penulisan skripsi ini
10. Kepada keluarga KKN BONE, Angkatan 51 yang selama ini telah membantu dan mendukung dalam penulisan skripsi ini.

Sebagai manusia biasa penulis menyadari penyusunan skripsi ini jauh dari kata sempurna karena keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan yang dimiliki penulis oleh karenanya atas kesalahan dan kekurangan dalam penulisan skripsi ini, kebaikan yang telah diberikan oleh semua pihak mendapat pahala di sisi Allah SWT, Aamiin Yaa Rabbal Alamiin.

Terakhir, harapan penulis semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi siapa saja yang membacanya

Makassae, 11 Juni 2022

Penulis



Nurhikma

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN KOERSINILAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	3
1.3 Tujuan Penelitian .....	4
1.4 Manfaat Penelitian .....	4
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kerangka Teori.....	5
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	5
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	6
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	7
2.2 Kompensasi .....	10
2.2.1 Pengertian Kompensasi .....	10
2.2.2 Jenis Dan Tujuan Kompensasi .....	11
2.2.3 Manfaat Kompensasi .....	16
2.2.4 Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi .....	20
2.2.5 Indikator Kompensasi .....	20
2.3 Promosi Jabatan .....	22
2.3.1 Pengertian Promosi Jabatan .....	22

2.3.2 Manfaat Promosi Jabatan .....	22
2.3.3 Indikator Promosi Jabatan .....	25
2.4 Kepuasan Kerja .....	25
2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja .....	25
2.4.2 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja....	26
2.4.3 Manfaat Kepuasan Kerja .....	27
2.4.4 Indikator Kepuasan Kerja .....	28
2.5 Kerangka Pikir .....	31
2.6 Hipotesis.....	31

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian .....	32
3.2 Jenis Dan Sumber Data .....	32
3.2.1 Jenis Data .....	32
3.2.2 Sumber Data .....	32
3.3 Populasi Dan Sampel .....	33
3.4 Metode Pengumpulan Data .....	34
3.5 Metode Analisis .....	34
3.6 Definisi Operasional .....	35

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	37
4.1.1 Sejarah Perusahaan .....	37
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	39
4.1.3 Struktur Organisasi .....	40

4.2 Deskripsi Data.....	40
4.2.1 Karakteristik Responden .....	40
4.2.2 Tanggapan Responden .....	42
4.3 Deskripsi Data.....	46
4.3.1 Analisis Desriktif .....	46
4.3.2 Analisis Regresi Linear Berganda.....	49
4.4 Pembuktian Hipotesis.....	51
4.4.1 Hasil Uji t (persial).....	51
4.4.2 Hasil Uji F (Simultan).....	52
4.5 Pembahassan dan hasil penelitian .....	54
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan .....	58
5.2 Saran .....	58
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

No	Judul	Halaman
2.2	Hubungan Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja.....	14
2.3	Komponen Program Kompensasi.....	15
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	41
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	42
4.3	Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kompensasi ( $X_1$ )...	43
4.4	Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Variabel Promosi Jabatan( $X_2$ )	44
4.5	Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kepuasan Kerja ( Y)	45
4.6	Uji Validitas Kompensasi $X_1$ .....	46
4.7	Uji Validitas Promosi Jabatan $X_2$ .....	47
4.8	Uji validitas Kepuasan Kerja Y .....	47
4.9	Hasil Uji Reliabilitas .....	48
4.10	Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	49
4.11	Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	50
4.12	Hasil Uji t (persial).....	52
4.13	Hasil Uji F.....	53

## DAFTAR GAMBAR

<b>No</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
2.1	Kerangka Konseptual .....	10
2.5	Kerangka Pikir.....	31
4.1.3	Gambar stuktur Organisasi Perusahaan .....	40

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Bisnis jasa asuransi kerugian merupakan bisnis kepercayaan, dimana perusahaan asuransi memberikan janji kepada pemegang polis asuransi atas dasar pembayaran premi asuransi untuk memberikan ganti rugi atas harta-benda yang menjadi miliknya terhadap kemungkinan-kemungkinan tidak pasti yang mengakibatkan kerugian.

PT Asuransi Indonesia Amerika Cabang Makassar adalah salah satu perusahaan asuransi di Indonesia yang bergerak dibidang jasa asuransi kerugian. perusahaan harus mempersiapkan sumber daya manusia yang merupakan faktor terpenting di dalam upaya memperoleh premi asuransi dan memberikan pelayanan yang baik kepada pemegang polis asuransi. Bisnis asuransi yang bergerak dibidang jasa, memerlukan sumber daya manusia yang handal di dalam memasarkan asuransi maupun sumber daya manusia dibidang administrasi.

Adanya sumber daya manusia yang handal merupakan kelebihan yang dimiliki perusahaan untuk bersaing. Dukungan sumber daya manusia yang handal diperlukan perusahaan untuk mencapai kinerja yang baik dan memperoleh laba optimal. Manajemen sumber daya manusia menstimulasi pegawai agar dapat meningkatkan kontribusi bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu indikator yang dapat meningkatkan kontribusi pegawai melalui manajemen sumber daya manusia didalam upaya menstimulasi pegawai untuk bekerja secara maksimal adalah dengan lebih memperhatikan kepuasan kerja pegawai sehingga perusahaan dapat mengatasi pemberdayaan sumber daya manusia menuju tercapainya tujuan perusahaan. Kepuasan kerja pegawai didalam bekerja pada salah satu perusahaan sangat mempengaruhi sikap dari pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, sikap ini akan menentukan dedikasi, loyalitas dan prestasi terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai .

Tidak mengherankan bila perhatian menejemen pada kepuasan kerja pegawai sangat diperlukan, karena dalam perusahaan jasa asuransi faktor manusia lebih banyak berperan aktif di dalam melakukan aktivitas-aktivitas bisnisnya. Kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya merupakan masalah yang menjadi perhatian khusus menejemen, dimana kelanjutan hal ini berdampak sangat besar dalam mengoptimalisasi pelayanan kepada pelanggan yang menjadi prioritas perusahaan dalam menjalankan bisnis asuransi.

Bertumpunya manajemen terhadap pegawai dalam kelangusngan bisnis asuransi membuat perusahaan perlu untuk memenuhi kepuasan kerja pegawainya. Salah satu maksud orang bekerja di suatu perusahaan adalah untuk ikut berpartisipasi dalam mengimplementasikan kompetensi dan komitmennya secara maksimal dengan mendapatkan kompensasi. Hal ini karena manusia dikendalikan oleh keinginan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan mendapatkan kompensasi sebagai balas jasa

implementasi kompetensi dan komitmennya. Penerapan system kompensasi yang diberlakukan perusahaan merupakan masalah yang harus diperlihatkan oleh manajemen, dimana pegawai masih merasakan apayang telah diterima mereka dalam bentuk kompensasi financial dan non financial masih jauh dari seperti yang diharapkan

Di samping masalah kompensasi tersebut, perusahaan juga belum menetapkan syarat-syarat promosi bagi pegawai. Hal ini penting untuk diketahui oleh setiap pegawai perusahaan agar mereka termotivasi untuk menunjukkan prestasi kerja yang tinggi sekaligus sebagai pengakuan atas kemampuan dan potensi pegawai untuk menduduki posisi yang lebih tinggi perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk meneliti jauh dalam bentuk skripsi dan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensi dan Promosi Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Asuransi Indonesia Amerika”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis paparkan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Asuransi Indonesia Amerika Cabang Makassar
2. Apakah promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Asuransi Indonesia Amerika Cabang Makassar

### **1.3 Tujuan Penelitian**

**Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis :**

1. Pengaruh Terhadap kompensasi kepuasan kerja pada PT. Asuransi Indonesia Amerika Cabanag Makassar
2. Pengaruh terhadap promosi jabatan kepuasan kerja pada PT. Asuransi Indonesia Amerika Cabanag Makassar

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini dapat memberikan manfaat

1. Bagi penulis

Menambah wawasan penulis secara ilmiah dalam bidang manajemen sumber daya khususnya yang berkaitan dengan masalah kompensasi, promosi dan kepuasan kerja.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai informasi dan evaluasi kebijakan perusahaan di dalam upaya mencapai tujuan perusahaan dengan dukungan sumberdaya manusia yang optimal.

3. Bagi Mahasiswa

Untuk memberikan sumbangan pemikiran / masukan kepada manajemen pada PT Asuransi Indonesia Amerika Cabang Makassar dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berkaitan dengan kompensasi, promosi dan kepuasan kerja.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kerangka Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut *Hasibuan* (2017, 10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut *Kasmir* (2016:25), manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah “Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

Menurut *Arif Yusuf Hamali* (2018, 2) menyatakan bahwa “Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya”.

Menurut *Bintoro dan Daryanto* (2017:15) mengatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia yang disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau bagaimana cara mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individual secara efektif dan juga efisien serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapainya tujuan Bersama perusahaan dan karyawan menjadi maksimal”.

Menurut *Arifuddin Mane dan Herminawaty Abubakar (2020)* Mengatakan bahwa manajemen Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi dengan skala besar maupun kecil, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan organisasi karena pengembangan kualitas pelayanan akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas

### **2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Memahami fungsi manajemen akan memudahkan pula untuk memahami fungsi manajemen sumber daya manusia, berikut ini fungsi manajemen sumber daya manusia. Berikut ini fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Menurut Handoko (2011:3) yaitu :

Menurut para ahli manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut: Menurut Handoko (2011:3), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

1. Penarikan adalah proses, cara, perbuatan menarik. Penarikan berasal dari kata dasar tarik.
2. Seleksi adalah suatu proses pencocokan kebutuhan dan persyaratan organisasi terhadap keterampilan dan kualifikasi para pelamar kerja.
3. Pengembangan adalah suatu proses yang dipakai untuk mengembangkan dan memvalidasi produk pendidikan. Penelitian ini mengikuti suatu langkah-langkah secara siklus.

4. Pemeliharaan adalah semua aktivitas yang dilakukan untuk mempertahankan kondisi sebuah item atau peralatan, atau mengembalikannya ke dalam kondisi tertentu
5. Penggunaan memiliki arti proses, cara perbuatan memakai sesuatu, atau pemakaian. dalam menggunakan atau memakai sesuatu seperti sarana atau barang.
6. Kesesuaian antara keperibadian seseorang pegawai dengan pekerjaan menimbulkan kepuasan kerja seseorang

Namun demikian tingkat kepuasan masing-masing individu dalam organisasi tempat mereka kerja berbeda-beda ketergantungan sifat kebutuhan masing-masing individu yaitu segala sesuatu yang ingin dimilikinya, dicapai dan dinikmati

### **2.2.3 Tujuan sumber daya Manusia**

menurut menurut Sedarmayanti (2017:9) bahwa tujuan MSDM adalah sebagai berikut.

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.

4. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

Menurut *Rival* (2017), Kepuasan kerja merupakan sesuatu individual setiap individual memiliki tingkat kepuasan berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya sendiri. Kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Kompensasi diartikan sebagai bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan perusahaan kepada pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan perusahaan melalui kegiatan yang disebut bekerja.

*Mathis dan Jackson* (2011) Menyatakan bahwa, kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi yang lainnya. Perusahaan harus cukup kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk mempekerjakan, mempertahankan dan memberi imbalan terhadap kinerja setiap individu di dalam organisasi.

Menurut *Rivai* (2017), jenis kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi finansial langsung, meliputi gaji, upa, insentif bonus, komisi
2. Kompensasi finansial tidak langsung, berupa tunjangan asuransi, pensiun, cuti, fasilitas rumah, kendaraan.

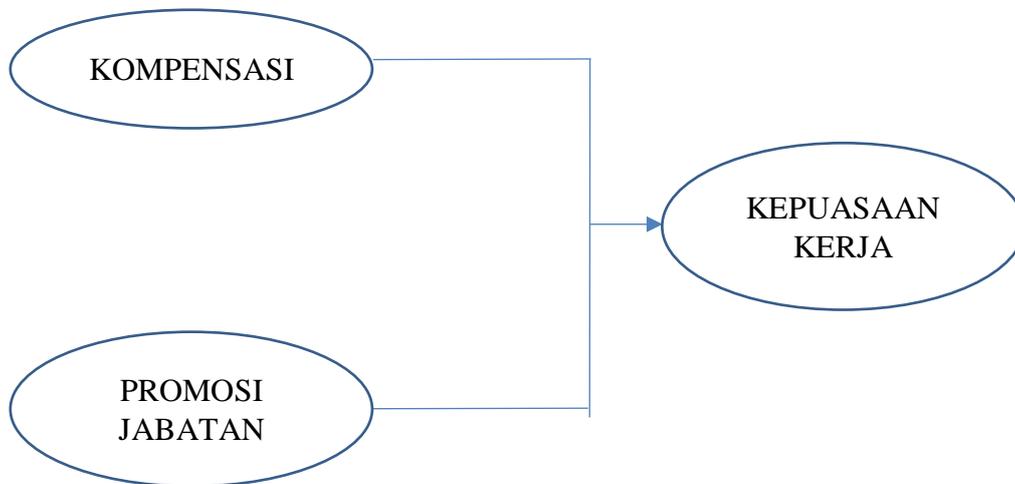
3. Kompensasi non finansial , berupa pujian, peluang promosi.

*Mangkunegara* (2017), menyatakan bahwa kompensasi yang di berikan kepada pegawai sangat berpengaruh atas motivasi dan hasil kerja pada tingkat kepuasan kerja.

Menurut *Sastohadiwiryo* (2019), Promosi dapat diartikan sebagai proses perubahan dari suatu pekerjaan kepekerjaan lain dalam hirarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi daripada wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada tenaga kerja pada waktu sebelumnya. Dalam rangka pelaksanaan program promosi perlu di tetapkan kreteria promosi sebagai acuan dalam menetapkan siapa yang berhak untuk mempromosikan. Kriteria-kriteria umum yang dipertimbangkan dalam ragka promosi antara lain senioritas, kualifikasi pendidikan, prestasi kerja, karsa dan daya cipta, loyalitas , kejujuran, supelitas.

Menurut *Hasibuan* (2018), salah satu tujuan promosi adalah untuk menimbulkan kepuasan dan kebanggan pribadi, status social yang semakin tinggi dan penghasilan yang semakin besar.

Berdasarkan kajian teori yang dikemukakan di atas, maka dapat saya simpulkan bahwa kompensasi dan promosi merupakan beberapa factor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai untuk memperjelas hubungan variabel-variabel tersebut dapat di gambarkan model hubungan tersebut sebagai berikut :



Gambar 2.1, Kerangka Konseptual

## 2.2 Kompensasi

### 2.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan masalah yang penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, juga mempunyai pengaruh yang besar terhadap semangat dan kegairahan kerja. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan karyawan yang potensial keluar dari perusahaan.

Istilah kompensasi sering digunakan untuk hal-hal yang berkaitan dengan administrasi gaji dan upah, padahal sesungguhnya istilah kompensasi merupakan konsep yang lebih luas

*Rivai* (2017), menyatakan bahwa kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya

Manusia yang berhubungan dengan semua jenis penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

### **2.2.2 Jenis Dan Tujuan Kompensasi**

Sistem kompensasi yang memadai dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan, mempertahankan karyawan yang potensial, serta merupakan faktor yang dapat menarik calon karyawan yang berkualitas untuk bergabung.

Menurut *Milkovich* dan *Newman* (2019) kompensasi berbeda oleh 4 (empat) kelompok yaitu :

#### 1. Kelompok Masyarakat

Kelompok ini memandang kompensasi sebagai ukuran keadilan, misalnya pertandingan gaji karyawan laki-laki dan perempuan. Kelompok pelanggan menganggap bahwa kompensasi karyawan perusahaan bukanlah tanggung jawab mereka.

#### 2. Kelompok Pemegang Saham

Para pemegang saham mempunyai ketertarikan khusus pada kompensasi para eksekutif, yang rata-rata percaya untuk mengaitkan gaji para eksekutif dengan kinerja keuangan perusahaan.

#### 3. Kelompok Karyawan

Karyawan menganggap bahwa kompensasi merupakan pertukaran atas jasa yang di berikan atau imbalan atas pekerjaan yang dilakukan dengan baik. Bagi beberapa karyawan, kompensasi merefleksikan nilai kemampuan dan keadilan mereka, atau pengembalian untuk pendidikan dan pelatihan yang telah mereka dapatkan.

#### 4. Kelompok manajer

Para manajer mempunyai 2 (dua) kepentingan dan kompensasi :

- a. Sebagai biaya yang besar yang disebabkan karena tekanan dalam persaingan.  
Dari penelitian di banyak perusahaan, biaya SDM mencapai lebih dari 50% dari biaya soal yang dikeluarkan oleh perusahaan, bahkan di perusahaan jasa angka ini dapat lebih besar.
- b. Sebagai suatu pengaruh atas sikap kerja dan tingkah laku karyawan dan kinerja organisasi mereka

Menurut *Nawawi* (2018 ), kompensasi bagi organisasi / perusahaan berarti penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui kegiatan yang di sebut bekerja.

Dari pengertian tersebut segera terlihat adanya dua pihak yang memikul kewajiban dan tanggung jawab yang berbeda, tetapi saling mempengaruhi dan saling menentukan. Pihak pertama ada para pekerja yang memikul kewajiban dan tanggung jawab memberikan penghargaan atau ganjaran atas pelaksanaan pekerja oleh pihak pertama.kewajiban dan tanggung jawab itu muncul karena antara kedua belah pihak terdapat hubungan kerja didalam sebuah organisasi/ perusahaan. Dari sisi lain terlihat juga dalam pengertian tersebut bahwa pekerjaan yang dilaksanakan itu harus relevan, sehingga merupakan kontribusi dalam usaha mewujudkan tujuan organisasi / perusahaan.

Apapun padangan masing-masing kelompok dalam kompensasi mengacu pada semua bentuk finansial. Pemberian imbalan yang tampak yang di dapatkan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian, Tujuan dan system kompensasi itu

sendiri adalah dengan menggunakan biaya secara efektif, menarik karyawan baru, dan memotivasi karyawan untuk mencapai kemampuan bersain.

Menurut *Robbins* (2017) jenis kompensasi yang di distribusikan pada karyawan terisi dari :

1. Imbalan intrinsic

Imbalan yang diterima individu untuk diri mereka sendiri. Imbalan ini sebagian besar merupakan kepuasan pekerja itu atas pekerjaannya.

2. Imbalan Ekstrinsik, mencakup

- a. Kompensasi langsung (Gaji/Bonus)
- b. Kompensasi tidak langsung (Ruang Kerja yang luas, tempat parkir khusus, pujian dari atasan).

Pendapat yang sama juga di dapat dari *Simamora* (2019) yang lebih jauh menjelaskan dua tipe dasar dari imbalan tersebut :

1. Imbalan intrinsic

Merupakan imbalan yang dinilai dalam dan dari karyawan sendiri, Karena imbalan itu melekat pada aktivitas karyawan dan pemberiannya tidak tergantung dengan tindakan orang lain, terdiri dari :

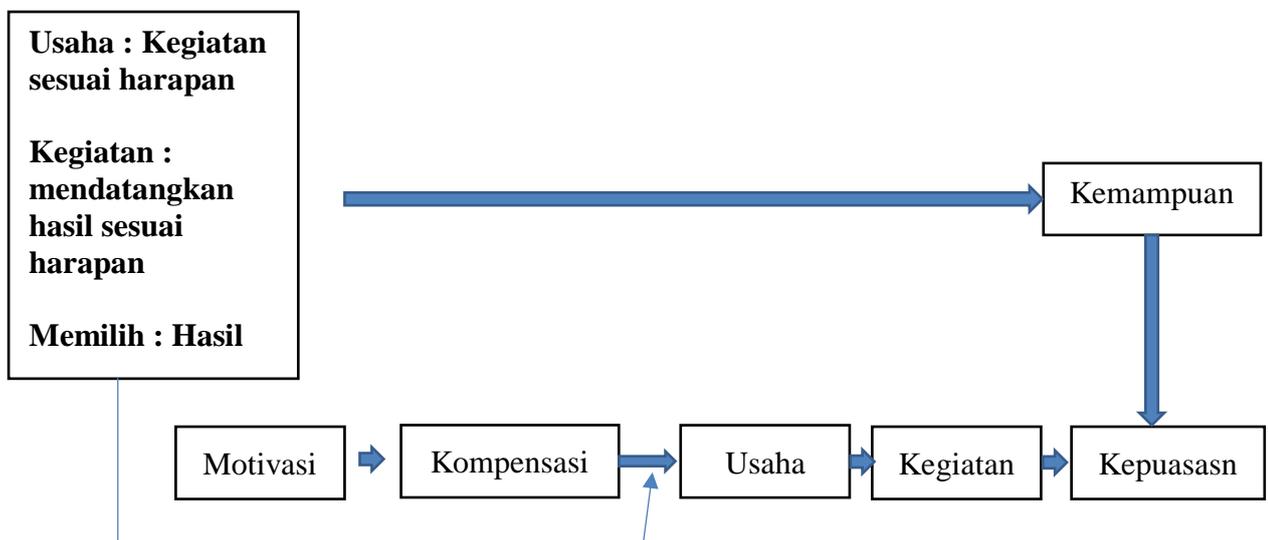
- a. Perasaan orang akan kemampuan pribadi atau pelaksanaan pekerjaan dengan baik.
- b. Perasaan penyelesaian/pencapaian pribadi dengan memperoleh tujuan/sasaran.

- c. Perasaan kebebasan dari pengarahan dan tanggung jawab pribadi yang meningkat karena diberikan ekonomi berkenaan dengan pelaksanaan suatu pekerjaan.
- d. Perasaan pertumbuhan pribadi akibat kesuksesan dalam bidang upaya pribadi yang baru dan menantang.

## 2. Imbalan Ekstinsik

Merupakan imbalan yang di hasilkan oleh sumber-sumber eksternal untuk seseorang, dalam hal in perusahaan sebagai sumber ekstrnal dan memberikan imabaln kepada karywan-karyawannya tergantung pada kinerja karyawan

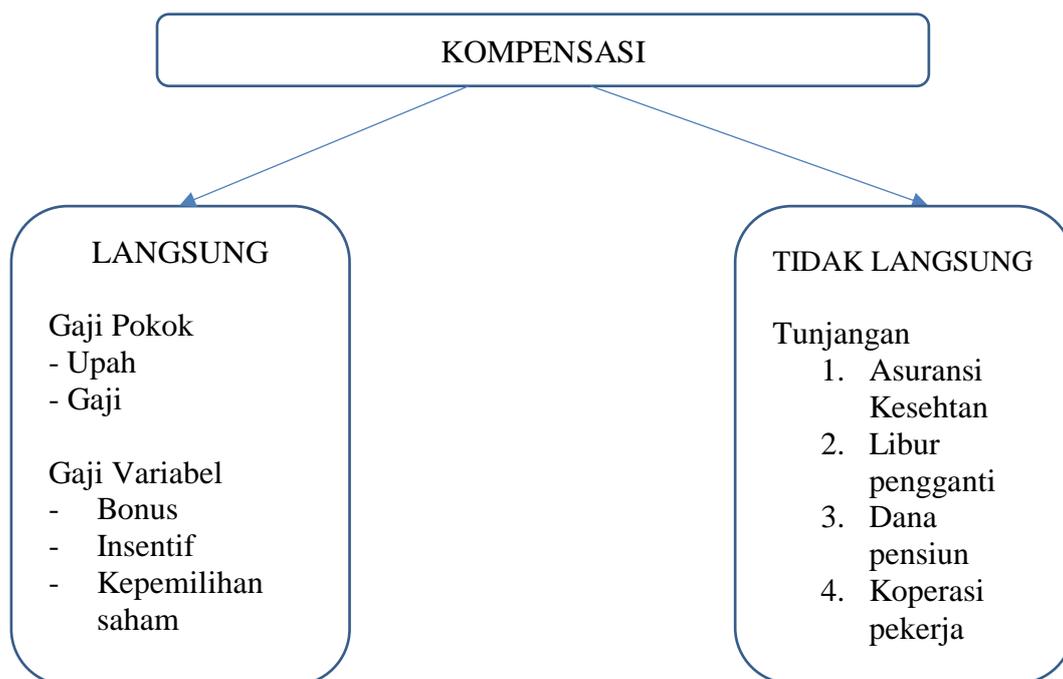
*Nawawi* (2018) menunjukan hubungan antara imbalan dengan kepuasan kerja sebagai berikut :



Gambar 2.2 Hubungan Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja

Menurut Mathis dan Jackson (2011), menyatakan bahwa imbalan dapat berbentuk intrinsic (Internal) atau ekstrinsik (Eksternal), imbalan intrinsic antara

lain termasuk pujian yang di dapatkan untuk penyelesaian suatu proyek atau berhasil memenuhi beberapa tujuan kinerja. Efek psikologis dan social yang lain dari kompensasi juga merupakan gambaran dari jenis intrinsic. Imbalan ekstrinsik bersifat terukur, memiliki bentuk imbalan moneter maupun non-moneter. Komponen terukur dari program kompensasi bersifat langsung, imbalan moneter di berikan oleh pengusaha gaji pokok dan gaji variable merupakan bentuk paling umum dari kompensasi langsung ini. Kompensasi tidak langsung biasanya terdiri dari tunjangan karyawan



Gambar 2.3 Komponen Program Kompensasi

Penyusunan sistem kompensasi yang adil bersaing merupakan pertimbangan penting untuk mempermudah perekrutan pegawai dalam suatu

perusahaan dan system kompensasi yang baik dapat pula di berikan untuk memotivasi pegawai agar kinerjanya meningkat.

### **2.2.3 Manfaat Kompensasi**

#### **A. Manfaat Dasar Kompensasi**

Menurut Schuler dan Jackson, pemberlakuan kompensasi menjadi nilai lebih bagi perusahaan, khususnya pada beberapa hal sebagai berikut:

1. Menarik calon karyawan dan karyawan potensial atau berkualitas untuk bergabung dan bertahan di perusahaan. Penting bagi perusahaan untuk memberikan kompensasi yang sesuai dengan ketentuan, kelayakan dan rasa kemanusiaan yang berlaku saat ini.
2. Keberadaan kompensasi diharapkan dapat menjadikan daya tarik atau pengikat karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan.
3. Secara kompetitif perusahaan akan unggul dari pesaingnya di pasaran.
4. Mampu menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan untuk dapat meningkatkan produktivitas serta dedikasi kerja yang lebih tinggi.
5. Memperluas sasaran pasar yang menjadi target perusahaan. Dengan adanya kompensasi maka sebuah perusahaan akan mampu menerapkan strategi pasar berbasis karyawannya. Dengan karyawan yang berkualitas diharapkan kinerja perusahaan dapat dimaksimalkan.
6. Memperkuat kondisi perusahaan, sehingga dengan adanya kompensasi kondisi, struktur hingga finansial perusahaan akan ditunjang dengan semangat kerja masing-masing karyawannya. Kekuatan finansial yang bagus yaitu dengan memperhatikan kinerja secara umum perusahaan.

Salah satu manfaat kompensasi yang berada di luar jangkauan yaitu dengan tujuan merekrut orang-orang baru atau karyawan baru yang berkualitas, karena dengan pandangan bahwasanya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tersebut tinggi maka hanya orang-orang berkualitas saja yang akan terpilih. Secara otomatis hal ini akan memperkuat perusahaan dalam menata karyawannya. Dengan demikian, perusahaan akan mendapatkan karyawan yang kompetitif sesuai dengan harapan serta mampu meningkatkan produktivitas perusahaan.

#### B. Manfaat Umum Bagi Pekerja

Menurut beberapa tokoh diantaranya Gomez-Mejia, Schuler dan Jackson serta Luthans (2006), alasan pemberian kompensasi yaitu (1) perlindungan umum, contohnya jaminan sosial, pengangguran dan cacat; (2) perlindungan pribadi, contohnya dana pensiun, tabungan, pesangon tambahan dan asuransi; (3) pembayaran saat tidak bekerja, contohnya mengikuti pelatihan, cuti kerja, sakit, saat liburan, dan acara pribadi; (4) tunjangan siklus hidup, contohnya seperti bentuk bantuan hukum, perawatan orang tua, perawatan anak, program kesehatan, dan konseling.

Penerapan pemberian kompensasi pada kenyataannya tidak dapat diterapkan pada masing-masing jenis dari pemberian kompensasi. Karena kemampuan perusahaan terbatas pada finansial dan perekonomian perusahaan itu sendiri. Dengan demikian, perusahaan tidak mampu memenuhi semua jenis kompensasi, namun karyawan membutuhkan kompensasi yang langsung berhubungan dengan hajat hidup seseorang itu sendiri.

Dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan diharapkan mampu mewakili berbagai jenis kompensasi yang layak diberikan kepada karyawan. Sehingga penting bagi perusahaan untuk melakukan analisa mengenai apa yang paling dibutuhkan oleh karyawannya. Misalnya, karyawan tersebut membutuhkan dukungan kemudahan anaknya sekolah, maka perusahaan memberikan tunjangan atau kompensasi yang berhubungan dengan kemudahan bersekolah anak dari karyawan tersebut.

### C. Manfaat Umum Bagi Perusahaan

Kompensasi merupakan kewajiban lain yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas prestasi (masa kerja) yang telah diraih oleh karyawan tersebut. Menurut Sadili Samsudin (2006), kompensasi juga dapat diartikan sebagai balas jasa yang diterima oleh karyawan baik berupa uang maupun berupa penghargaan, misalnya pemberian kendaraan bermotor, fasilitas kesehatan, fasilitas pendidikan para putra pekerja, dan lainnya.

Secara ringkas, keberadaan kompensasi akan memberikan manfaat yang baik kepada kinerja karyawan, yaitu: 6 Perusahaan akan mendapat dan menjaga keberadaan karyawan dengan kualitas yang baik. Perusahaan dapat memacu kinerja karyawan agar lebih bekerja dengan lebih baik lagi. 4 Perusahaan dapat memilah ataupun membuat calon karyawan yang berkualitas untuk melamar kerja di perusahaan tersebut. Perusahaan dan karyawan akan mudah dalam kepengurusan administrasi, entah yang berkaitan dengan perusahaan ataupun yang berkaitan dengan non perusahaan. Perusahaan akan memiliki karyawan yang

loyalitas, yang setia kepada perusahaan dan akan mampu mengungguli para pesaing.

#### D. Ketenangan Bekerja

Dengan demikian perusahaan dalam memberikan kompensasi erat kaitannya dengan dalih adanya kinerja, sistem dan kualitas karyawan yang mendapatkan kompensasi. Dalam hal ini kompensasi lebih diartikan sebagai imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Yang kemudian sistem pemberian kompensasi, reward dan kinerja karyawan tidak dapat saling dipisahkan. Sementara itu menurut Rivai, ia menyatakan bahwa kompensasi merupakan suatu pengganti dari kontribusi atas jasa yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan ditempatnya bekerja.

Kompensasi dalam pelaksanaannya dapat menjadi sebuah langkah yang tepat dalam memacu kinerja karyawan agar mampu berbuat semaksimal mungkin bagi perusahaan. Dengan demikian, kompensasi diharapkan dapat menaikkan kinerja karyawan. Dan darisisi perusahaan dapat memberikan efisiensi keuangan, karena tidak perlu mengeluarkan uang lebih karena harus melakukan seleksi karyawan baru, dan dengan adanya pemberian kompensasi ini maka akan memberikan stimulus rasa memiliki yang lebih dari seorang karyawan kepada perusahaannya.

Beberapa faktor yang patut menjadi pertimbangan dalam memberikan kompensasi yaitu: adanya permintaan serta penawaran tenaga kerja yang terjalin antara perusahaan dan karyawannya. Kemampuan keuangan atau finansial yang dimiliki oleh perusahaan. Kemudian adanya dorongan dari serikat buruh yang ada.

Posisi dalam jabatan yang diberikan, kondisi ekonomi nasional, produktivitas dan kemampuan karyawan itu sendiri, hingga tingkat pendidikan dan faktor pengalaman yang dimiliki oleh karyawannya itu sendiri.

#### **2.2.4 Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi**

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi tersebut di antaranya adalah sebagai berikut:

- Tingkat biaya hidup
- Tingkat Kompensasi yang berlaku di perusahaan lain.
- Tingkat Kemampuan perusahaan.
- Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab.
- Peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- Peranan Serikat Buruh.

#### **2.2.5 Indikator Kompensasi**

Indikator Kompensasi Sumber daya manusia merupakan orang-orang yang menjalankan aktivitas dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kemampuan sumber daya manusia merupakan kunci utama perusahaan dalam menghadapi era globalisasi. Oleh karena itu perusahaan selayaknya memberikan timbal balik bagi karyawan dalam bentuk kompensasi. Kompensasi selain memberikan imbalan atas pekerjaan yang dilakukan merupakan suatu cara yang efektif untuk mempertahankan karyawan Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak hanya berbentuk uang dapat juga dalam bentuk lain tergantung kemampuan dari perusahaan tersebut. Setiap kompensasi dibentuk oleh beberapa indikator.

Menurut Simamora (2015:445) indikator kompensasi adalah

#### 1. Upah dan Gaji

Upah dan Gaji Upah adalah bayaran yang sering kali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tariff gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

#### 2. Insentif

Insentif Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan.

#### 3. Tunjangan

Tunjangan Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pension, liburan yang ditanggung perusahaan dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan kepegawaian.

#### 4. Fasilitas

Fasilitas Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

Kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunannya maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Besarnya kompensasi harus ditetapkan berdasarkan analisis pekerjaan, posisi jabatan, konsistensi eksternal, serta berpedoman kepada keadilan dan undang-undang perburuhan. Dengan kebijaksanaan ini, diharapkan

akan terbina kerjasama yang serasi dan memberikan kepuasan kepada semua pihak.

Besarnya balas jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa atau kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan digunakan karyawan beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang akan diterima dan dinikmati oleh karyawan dan keluarganya. Jika balas jasa yang diterima semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerjanya juga semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).

## **2.3 Promosi Jabatan**

### **2.3.1 Pengertian Promosi Jabatan**

Promosi Jabatan adalah pemindahan karyawan dari suatu posisi atau jabatan, ke posisi atau jabatan lebih tinggi dengan gaji, fasilitas, tanggung jawab, dan peluang lebih besar.

Menurut Siagian dalam Faysica, Tewel, & Walangitan, (2016) promosi jabatan adalah pemindahan pegawai atau karyawan, dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang di duduki sebelumnya.

### **2.3.2 Manfaat Promosi Jabatan**

Promosi jabatan pada dasarnya adalah pemindahan karyawan dari posisi lama ke posisi atau jabatan yang lebih tinggi. Tentunya promosi jabatan juga diiringi dengan kenaikan gaji, fasilitas, tanggung jawab, serta peluang yang jauh lebih besar. Biasanya kesempatan untuk melakukan promosi jabatan adalah ketika sebuah perusahaan melakukan perluasan kegiatan, atau bisa juga ketika ada karyawan yang pensiun. Namun tak jarang ada pula karyawan yang dipromosikan ke jabatan yang sengaja diciptakan, karena kemampuan khusus yang dimilikinya.

Manfaat promosi karyawan pun ternyata sangat beragam. Berikut ini adalah manfaat-manfaat promosi karyawan:

1. Meningkatkan Produktivitas Karyawan

Manfaat promosi karyawan yang pertama adalah untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan jabatan yang lebih tinggi, maka pegawai diberikan kesempatan untuk berpikir secara lebih kreatif dan dituntut untuk dapat bekerja dengan lebih produktif.

2. Kepuasan Kerja Karyawan

Manfaat promosi kedua dari promosi karyawan adalah meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya promosi, karyawan akan merasa sangat dihargai dan puas akan hasil kerja yang baik selama ia bekerja. Hal ini mendorong karyawan tersebut untuk bekerja dengan lebih giat lagi.

3. Meningkatkan Pengetahuan Karyawan

Selain membangun produktivitas dan kepuasan kerja, manfaat promosi karyawan lainnya adalah untuk meningkatkan pengetahuan karyawan. Dengan

jabatan yang lebih tinggi, maka pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan pun perlu ditingkatkan sesuai levelnya.

#### 4. Meningkatkan Moral Karyawan

Manfaat promosi karyawan yang terakhir adalah untuk meningkatkan moral karyawan. Tujuan promosi karyawan adalah untuk saling membangun motivasi kerja antara karyawan yang dipromosikan dengan karyawan lainnya. Secara umum, biasanya moral karyawan juga akan meningkat ketika promosi dilakukan perusahaan secara tepat.

### **2.3.2 Indikator Promosi**

Indikator-indikator Promosi Jabatan Menurut Hasibuan dalam Jurnal Akbar H (2017:18-20), merumuskan indikator-indikator umum yang diperhitungkan dalam proses promosi jabatan, yaitu: 18

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

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

3. Kecakapan Karyawan itu cakap, kreatif, dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatan tersebut dengan baik. Karyawan harus

bisa bekerja secara mandiri dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik, tanpa mendapat bimbingan yang terus menerus dari atasannya.

4. Pendidikan Karyawan harus memiliki pengetahuan serta pendidikan formal yang sesuai dengan spesifikasi dari jabatannya

## **2.4 Kepuasan Kerja**

### **2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja telah dikemukakan oleh beberapa ahli. Salah satunya yaitu menurut Sudaryo, Agus & Nunung (2018) kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi.

Menurut Lidia Resti dalam Arifuddin Mane (2018) kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang cukup kompleks. Reaksi emosional ini memperlihatkan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan pegawai akan pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan pegawai, sehingga menimbulkan suatu reaksi emosional yang berwujud mengenai perasaan senang, perasaan puas, ataupun perasaan tidak puas

### **2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Faktor- faktor yang menentukan kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

#### **1. Pekerjaan yang secara mental menantang**

Pegawai cenderung menyukai pekerjaan yang memberikan peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuannya serta menawarkan sejumlah tugas yang bervariasi, kebebasan, serta umpan balik mengenai seberapa baik mereka bekerja. Pekerja dengan tantangan yang kecil menimbulkan kebosanannya dapat

menimbulkan frustrasi dan perasaan gagal dengan tantangan yang sesuai kondisi mereka, memberikan pengaruh senang dan puas

## 2. Ganjaran yang pantas Pegawai

Menginginkan sistem pengajian dan kebijakan promosi yang adil, tidak ambisius, dan sesuai dengan harapan mereka. Kepuasan kerja akan terwujud apabila pengajian dirasakan adil, sesuai kebutuhan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengajian yang umum.

## 3. Kondisi kerja yang mendukung Lingkungan kerja

Pegawai di perhatikan, baik kenyamanannya, maupun fasilitas kerja yang baik. Studi menunjukkan bahwa pegawai memilih fasilitas sekelilingnya tidak berbahaya atau nyaman, suhu udara dan penerangan baik

## 4. Dukungan rekan kerja

Orang bekerja lebih dari hanya mendapatkan uang, prestasi atau materi. Sebagian besar orang bekerja juga untuk kebutuhan interaksi social

## 5. Kecocokan antara keperibdian dan pekerjaan

Kesesuaian antara keperibdian seorang pegawai dengan pekerjaan menimbulkan kepuasan seseorang.

Namun demikian tingkat kepuasan masing-masing individu dalam organisasi tempat mereka kerja berbeda-beda ketergantungan sifat kebutuhan masing-masing individu yaitu segala sesuatu yang ingin dimilikinya, dicapai dan dinikmati.

### **2.4.3 Manfaat Kepuasan Kerja**

Tingkat kepuasan kerja karyawan dapat mendatangkan sejumlah manfaat untuk perusahaan. Adapun beberapa manfaatnya sebagai berikut:

### 1. Meningkatkan Produktivitas

Seorang pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya, bisa dipastikan memiliki produktivitas kerja maksimal. Bila perusahaan Anda mampu menjaga kadar kepuasan kinerja untuk para pegawai, maka bukan tidak mungkin produktivitas seluruh divisi dapat terus meningkat dari hari ke hari.

### 2. Menumbuhkan Sikap Loyalitas

Rasa puas karyawan tumbuh karena kebutuhan emosional mereka terpenuhi. Lingkungan yang nyaman dan membantu perkembangan seorang pekerja akan menimbulkan kesenangan untuk bekerja dalam diri. Berangkat dari rasa senang tersebut, kesetiaan karyawan pun kian tumbuh. Alhasil, perusahaan akan memiliki para pekerja terbaiknya untuk jangka waktu yang lama.

### 3. Menurunnya Tingkat Ketidakhadiran

Jika karyawan tidak merasa nyaman dan tertekan dalam kantor, tentu keinginan untuk absen akan timbul. Akibatnya, karyawan akan berusaha untuk tidak hadir dengan berbagai alasan. Namun, bila perusahaan dapat memberikan lingkungan kerja yang positif, tentu karyawan akan betah berada di kantor. Alhasil, tingkat ketidakhadiran akan menurun.

### 4. Meningkatkan Pelayanan Perusahaan Pada Pelanggan atau Klien

Ketika perusahaan mampu memberikan lingkungan kerja yang kondusif, karyawan tentu dapat bekerja dengan lebih kolaboratif. Selain itu, kadar kepuasan kerja para pegawai pun kian tumbuh. Pada akhirnya karyawan yang bekerja dalam bidang pelayanan juga akan semakin baik. Pada akhirnya, pelanggan pun puas dengan layanan perusahaan

#### **2.4.4 Manfaat Kepuasan Kerja**

Indikator kepuasan kerja berperan sangat penting bagi karyawan. Karena indikator kepuasan kerja merupakan salah satu aspek yang diketahui karyawan dari segi apa karyawan merasakan puas atau tidaknya dalam bekerja.

Menurut Badriyah (2015: 241), mengidentifikasi indikator kepuasan kerja ada beberapa aspek yaitu sebagai berikut:

##### **1. Upah**

Upah Karyawan yang mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik akan mendapatkan imbalan dengan upah yang diterima dan adanya kenaikan gaji yang sesuai dengan kinerjanya

##### **2. Promosi**

Promosi Aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan karyawan sehubungan dengan kebijaksanaan promosi, kesempatan untuk mendapatkan promosi. Kebijaksanaan promosi harus dilakukan secara adil, yaitu setiap karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi.

##### **3. Supervisi**

Supervisi Aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. Karyawan lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersifat mendukung, penuh pengertian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan, dan memusatkan perhatian kepada karyawan daripada bekerja pada atasan yang bersifat acuh tak acuh, kasar, dan memusatkan pada pekerjaan.

#### 4. Benefit

Benefit Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterima dari perusahaan. Tunjangan tambahan diberikan kepada karyawan secara adil dan sebanding.

#### 5. *Contingent rewards*

*Contingents rewards* Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Setiap individu ingin usaha kerja keras dan pengabdian yang dilakukan karyawan untuk kemajuan perusahaan dihargai dan juga mendapat imbalan uang yang semestinya

#### 6. *Operating procedur*

*Operating prosedurs* Aspek yang mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja. Hal-hal yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja mempengaruhi kepuasan kerja seorang individu, seperti biokrasi dan beban kerja.

#### 7. *Co-workes*

*Co-workers* Aspek ini mengukur kepuasan berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja. Misalnya, rekan kerja yang menyenangkan hubungan dengan rekan kerja yang rukun dan saling melengkapi.

#### 8. *Nature of work*

*Nature of work* Aspek yang mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri.

#### 9. *Communication*

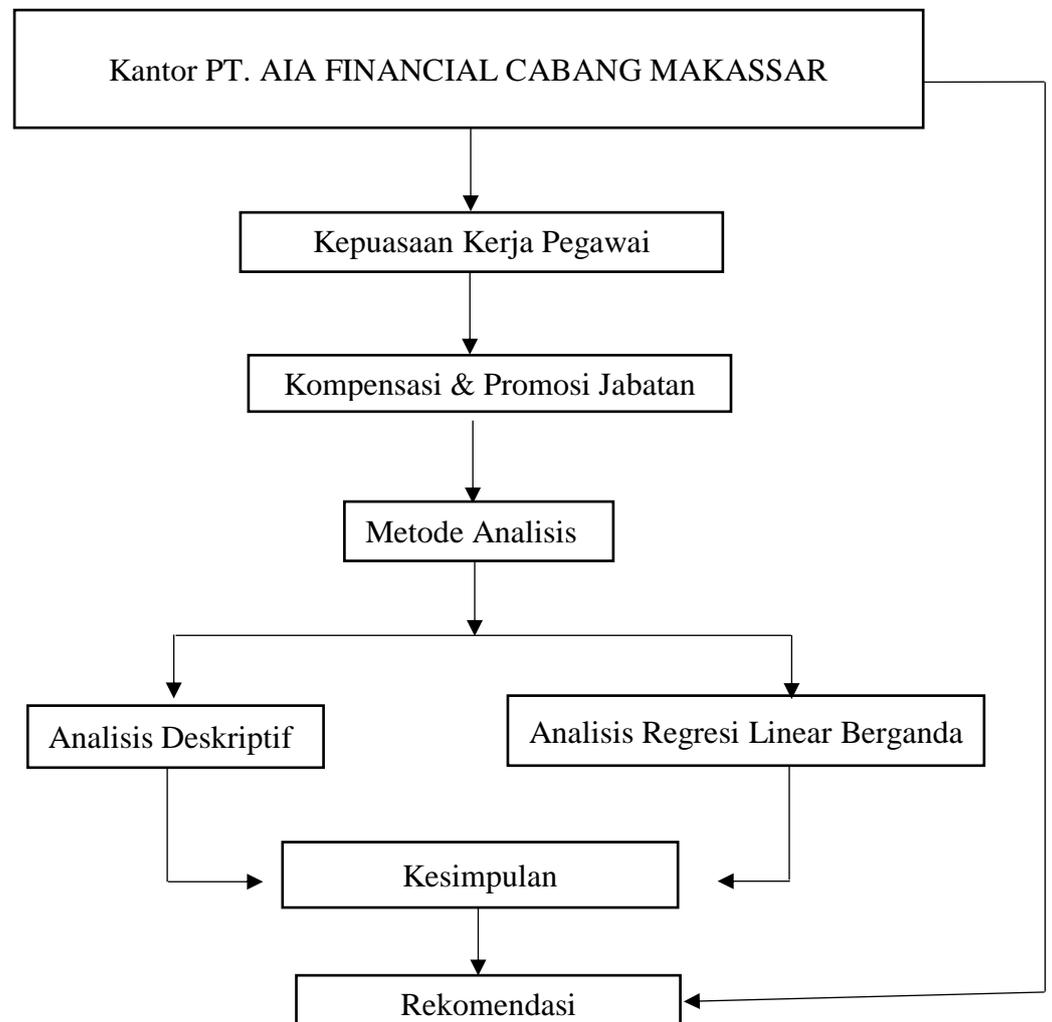
*Communication* Berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam

perusahaan. Dengan komunikasi yang terjalin lancar dalam suatu perusahaan, karyawan menjadi lebih paham terhadap tugas-tugas, kewajiban-kewajiban dan segala sesuatu yang terjadi dalam perusahaan. Dengan komunikasi yang terjalin lancar dalam suatu perusahaan, karyawan menjadi lebih paham terhadap tugas-tugas, kewajiban-kewajiban dan segala sesuatu yang terjadi dalam perusahaan.

Dari penjelasan mengenai aspek-aspek kepuasan kerja yang telah dikemukakan sebelumnya, maka indikator kepuasan kerja yang terdiri dari gaji, promosi, supervise, tunjangan tambahan, penghargaan, prosedur dan peraturan kerja, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri dan komunikasi. Karena itu pimpinan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai kepuasan kerja seseorang.

## 2.5 Kerangka Pikir

Gambar 2.5 Kerangka Pikir



## 2.6 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka penulis menemukan hipotesis sebagai berikut, diduga bahwa :

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Asuransi Indonesia Amerika Cabang Makassar
2. Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Asuransi Indonesia Amerika Cabang Makassar

# **BAB III**

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada PT Asuransi Indonesia Amerika Cabang Makassar, Jl. Pelita Raya No.67, Makassar Sulawesi Selatan, Adapun waktu penelitian diperkirakan bulan (Maret sampai dengan Mei 2022).

Jenis sumber data adalah :

### **3.2 Jenis dan Sumber Data**

#### **3.2.1 Jenis Data**

##### **1. Kuantitatif**

Penelitian kuantitatif merupakan metode yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan metode pengumpulan data dalam bentuk angket.

##### **2. Kualitatif**

Peneliti kualitatif merupakan penelitian yang digunakan pada kondisi ilmiah (eksperimen) yang dimana peneliti tersebut sebagai instrumen. Penelitian kualitatif ini peneliti harus memiliki kemampuan komunikasi dalam bentuk wawancara yang baik.

#### **3.2.2 Sumber Data**

- 1. Data primer**, data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui kuisioner, wawancara dan observasi
- 2. Data sekunder**, yaitu data- data yang mendukung data primer, yang diperoleh dari peraturan-peraturan dan dokumen-dokumen PT

Asuransi Indonesia Amerika Cabang Makassar.

### **3.3 Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi**

Populasi Dalam pengumpulan data akan selalu dihadapkan dengan objek yang akan diteliti baik itu berupa benda, manusia, aktivitasnya atau peristiwa yang terjadi. Populasi adalah semua subyek atau obyek sasaran penelitian.

Pengertian populasi menurut Sugiyono (2018, hlm. 117) adalah wilayah generalisasi (suatu kelompok) yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Berdasarkan definisi populasi, maka yang dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai PT. Asuransi Indonesia Amerika Cabang Makassar sebanyak 35 orang.

Menurut Arikunto (2017:173) mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian. tetapi jika subjeknya lebih dari 100 maka dapat diambil 10-15% atau 15-25%.

#### **3.3.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2019:127) bahwa semua anggota populasi dijadikan sampel disebut sampling jenuh atau istilahnya lainnya adalah sensus

Oleh karena itu, dalam penelitian ini jumlah sampel yang diteliti sama dengan jumlah populasi dari subjek yang akan di teliti, yaitu sebanyak 35 orang.

### **3.4 Metode Pengumpulan Data**

Adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari : objek maupun subjek yang mempunyai kuantitas Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini , digunakanteknik pengumpulan data dengan :

1. Pengamatan (*Observation*), yaitu pengamatan pada kegiatan PT Asuransi Indonesia Amerika Cabang Makassar
2. Wawancara (*Interview*), dengan yang berhak memberikan informasi data pada PT. Asuransi Indonesia Amerika Cabang Makassar
3. Daftar pertanyaan (*Questionnaire*), yang diberikan kepada pegawai PT Asuransi Indonesia Amerika Cabang Makassar
4. Studi dokumentasi, pengumpulan peraturan-peraturan perusahaan dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan masa yang diteliti

### **3.5 Metode Analisis**

Analisis deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk melakukan analisis data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan bagaimana data yang sudah dikumpul.

Analisis Regresi Linear Berganda Regresi linear berganda digunakan untuk penelitian kali ini karena menggunakan lebih dari satu variabel independen. Menurut Ghozali (2018) mengatakan bahwa analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana arah dan seberapa besar pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen tersebut.

Berdasarkan jenis masalah yang diselidiki, tempat dan waktu yang dilakukan serta teknik dan alat yang digunakan dalam melakukan penelitian,

maka pendekatan yang di gunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan penelitian studi kasus yang didukung dengan survey.

Untuk mengetahui pengaruh dan promosi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja, maka digunakan analisis regresi berganda dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

$b_1, b_2, b_3$  = Koefisien regresi pada masing-masing variable bebas

$X_1$  = Kompensasi

$X_2$  = Promosi Jabatan

e = Error

### 3.6 Defenisi Operasional

Untuk memahami dan pemberian gambaran yang jelas dalam melaksanakan penelitian, diberikan definisi variable-variable yang akan di teliti dalam penelitian yaitu Kompensasi ( $X_1$ ), Promosi Jabatan ( $X_2$ ) sebagai variable bebas dan kepuasan kerja (Y) sebagai variable terikat (*dependent variable* ).

Adapun uraian masing- masing variable adalah sebagai berikut

### 3.7 Kompensasi ( $X_1$ )

Menurut Rivai (2017) Kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa mereka pada perusahaan. pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang

berhubungan dengan semua jenis penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian

### **3.8 Promosi Jabatan (X2)**

Menurut Rivai dan Sagala dalam Priansa (2016:165), menyatakan bahwa promosi jabatan terjadi apabila pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggungjawab, dan atau levelnya.

### **3. Kepuasan Kerja (Y)**

Menurut Sudaryo, Agus & Nunung (2018) Kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Perusahaan**

##### **4.1.1 Sejarah Perusahaan**

AIA Financial merupakan salah satu perusahaan asuransi jiwa terkemuka dan berpengalaman di Indonesia, merupakan anggota dari AIA Group. AIA Financial memiliki agen profesional yang berpengalaman dan merupakan pelopor distribusi *bancassurance*. Saat ini, AIA Financial memiliki kerjasama *bancassurance* dengan beberapa bank yang memberikan akses ke lebih dari 1.000 cabang bank di seluruh Indonesia, yaitu ANZ Panin, Bank bjb, Bank Central Asia (BCA), Bank Danamon, BNI, CIMB Niaga, Commonwealth Bank, DBS Bank, Permata Bank, Visa Card International.

Kepemimpinan ini dibuktikan dengan banyaknya penghargaan yang diterima di bidang industri asuransi jiwa di Indonesia dalam beberapa tahun terakhir ini. AIA Financial menawarkan berbagai produk asuransi termasuk Syariah, mulai dari asuransi jiwa, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan diri dan produk asuransi yang dikaitkan dengan investasi maupun program kesejahteraan karyawan dan program pensiun yang dipasarkan di Indonesia melalui beragam jalur distribusi termasuk lebih dari 7.000 agen profesional. AIA Financial memulai kiprahnya pada 28 Mei 1983 dengan berdirinya PT Asuransi Lippo Jiwa Sakti kemudian berubah nama menjadi PT Asuransi Lippo Life (Lippo Life) pada tahun 1989 dan menjadi pelopor *bancassurance* di Indonesia.

Tahun 1998 atas persetujuan dewan komisaris, manajemen PT Asuransi Lippo Life memindahkan seluruh portofolio ke PT Asuransi Jiwa Lippo Utama (AJLU) termasuk aset, karyawan, dan pemasar yang berjumlah lebih 1200 orang. Di tahun yang sama mendirikan 6 kantor administrasi atau Regional Service Center, yaitu di Jakarta, Karawaci, Bandung, Surabaya, Medan, dan Makasar. Tanggal 9 September 1999 bersinergi dengan PT Pos Indonesia. Pada tanggal 5 Oktober 1999 DPLK Lippo Life menjadi satu-satunya DPLK peraih sertifikat ISO 9001.

Pada tanggal 14 Desember 1999 American International Group, Inc. (AIG) membeli 70 persen saham AJLU dan menjadikannya sebagai perusahaan multinasional dengan nama baru PT Asuransi AIG Lippo Life (AIG LIPPO). Pada 1 September 2000 AIG Lippo resmi dipimpin Robert W. Bush sebagai CEO & President Director, diikuti perubahan logo dan positioning perusahaan, yaitu for a better life. Untuk memperluas penetrasi pasar, pada tanggal 29 Desember 2004 AIG LIPPO berganti nama menjadi AIG LIFE dengan kepemilikan saham 80 persen milik AIA – American International Assurance (Bermuda). Pada 1 Juni 2009 PT AIG LIFE berganti nama menjadi PT AIA Financial. AIA Financial adalah anggota dari AIA Group Limited (“AIA Group”).

Perubahan nama ini untuk memastikan kesesuaian operasi dan bisnis dengan pemegang saham mayoritas, yaitu AIA, di samping untuk lebih fokus dalam memberikan produk dan layanan terbaik kepada masyarakat efektif.

#### **4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan**

Sebagaimana perusahaan pada umumnya, AIA didirikan dengan visi dan misi yang akan membantu untuk menjaga agar perusahaan tetap berjalan dan bertahan seperti yang diinginkan oleh perusahaan :

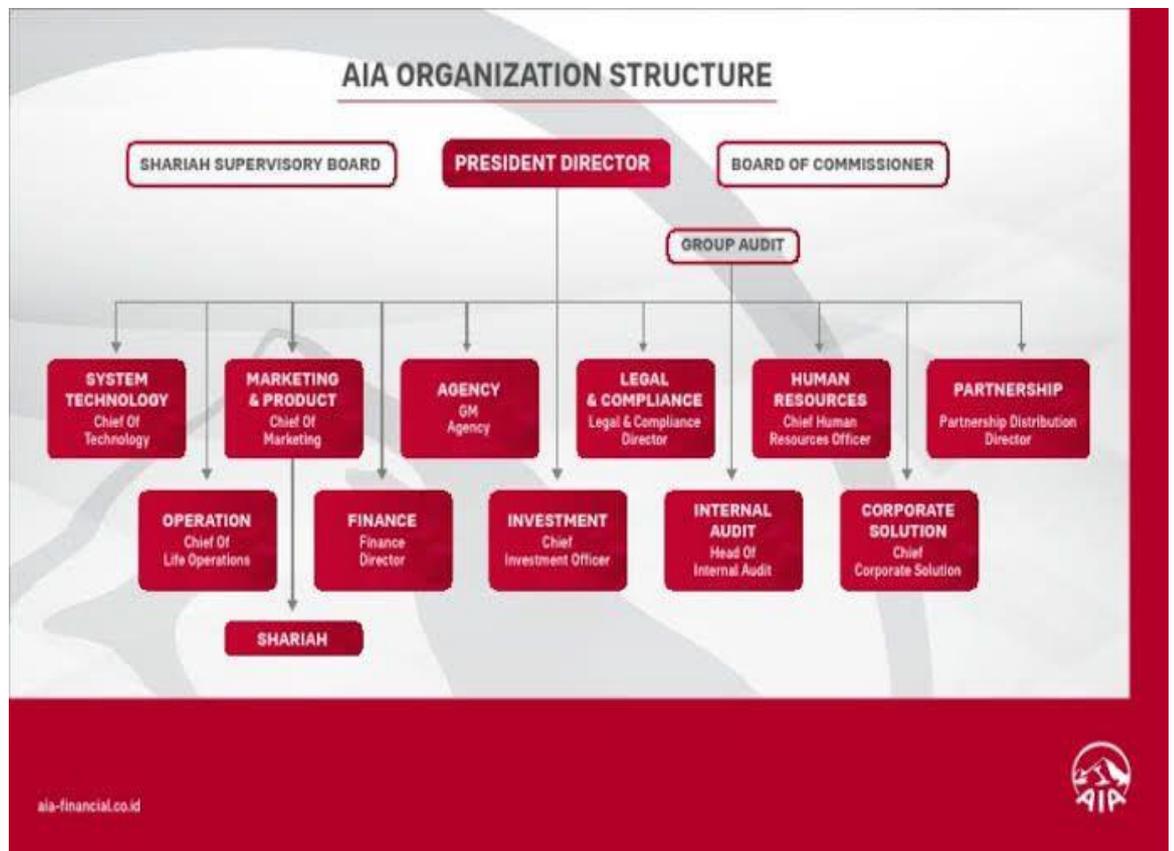
##### **VISI**

Menjadi penyedia jasa keuangan yang paling dibutuhkan dan terpercaya di Indonesia. AIA Financial akan menjadi pemimpin di setiap jalur usaha dengan menawarkan beragam produk dan layanan yang fleksibel, inovatif, dan bernilai tinggi, melalui berbagai jalur distribusi yang terbaik di Indonesia.

##### **MISI**

Meningkatkan kehidupan yang lebih baik bagi masyarakat Indonesia dengan memenuhi kebutuhan finansial mereka yang senantiasa berubah sambil memahami harapan para pemegang polis, mitra perusahaan, dan pemegang saham.

### 4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan



**Gambar 4.1.3** Gambar struktur Organisasi Perusahaan

## 4.2 Deskripsi Data

Penelitian ini mengangkat permasalahan mengenai kompensasi dan promosi terhadap kepuasan kerja perusahaan PT. AIA Financial Cabang Makassar. Responden yang di pakai sebanyak 35 Karyawan. Para responden yang telah melakukan pengisian kousioner kemudian akan dideksripsikan berdasarkan jenis kelamin dan masa kerja.

### 4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan suatu responden untuk disajikan pada penelitian untuk dapat menggambarkan suatu kondisi serta keadaan responden

yang dapat membagikan informasi lebih untuk menguasai hasil pada penelitian. Responden pada penelitian kali ini merupakan karyawan pada PT. Asuransi Indonesia Amerika Cabang yang dimana karyawan yang bekerja sebanyak 35 orang karyawan, sehingga jumlah responden yang ditetapkan sebanyak 35 orang dikarenakan peneliti mengambil 10% dari jumlah populasi karyawan yang ada pada PT. AIA FINANCIAL Cabang Makassar, dan kemudian riset ini jenis kelamin, dan usia. Responden pada penelitian kali ini bisa dijabarkan sebagai berikut :

### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat diuraikan pada tabel berikut ini :

**TABEL 4.1**  
**KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN**  
**JENIS KELAMIN**

NO	Jenis Kelamin	Responden	
		Orang	Persentase %
1	Laki-Laki	16	45,7
2	Perempuan	19	54,3
	<b>Jumlah</b>	35	100

Sumber: Data Diolah 2022

Berdasarkan uraian pada tabel 4.1 di atas maka dapat dilihat bahwa responden yang ada pada penelitian ini sebagian besar merupakan responden laki-laki yaitu 16 orang ataupun 45,7% dan responden perempuan yaitu 19 orang ataupun 54,3%, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan pada PT. AIA FINANCIAL Cabang Makassar Area Penyalur dan Pengatur Beban Sistem Makassar didominasi oleh karyawan laki-laki

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat diuraikan pada tabel berikut ini

:

**TABEL 4.2**  
**KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN USIA**

NO	Usia	Responden	
		Orang	Persentase %
1	21-30 Tahun	13	37,14
2	31-40 Tahun	12	34,28
3	41-50 Tahun	10	28,57
<b>Jumlah</b>		35	100

Sumber: Data Diolah 2022

Berdasarkan pada tabel 4.2 di atas maka dapat diuraikan bahwa dapat diketahui pada penelitian ini jumlah responden yang berusia 21-30 tahun sejumlah 13 orang ataupun 37,14%, umur 31-40 tahun sejumlah 12 orang ataupun 34,28% , dan umur 41-50 tahun sejumlah 10 orang ataupun 28,57%. Sehingga pada penelitian kali ini dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan pada PT. AIA FINANCIAL Cabang Makassar Area Penyalur dan Pengatur Beban Sistem Makassar di dominasi oleh karyawan yang berusia 31-40 tahun.

### 4.2.2 Tanggapan Responden

#### 1. Tanggapan Responden terhadap Variabel Kompensasi ( $X_1$ )

Berikut ini merupakan hasil tanggapan dari responden mengenai variabel kompensasi ( $X_1$ ) sebagai berikut :

**TABEL 4.3**  
**DEKSRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI**  
**VARIABEL KOMPENSASI (X<sub>1</sub>)**

NO	PERTANYAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	N	TS	STS	
1	X1. P1	15	20	-	-	-	35
2	X1. P2	18	17	-	-	-	35
3	X1. P3	16	19	-	-	-	35
4	X1. P4	18	17	-	-	-	35
<b>Jumlah</b>		67	73	-	-	-	140

Sumber: Data Diolah 2022

Hasil tanggapan responden di atas, diketahui terdapat 4 bentuk pernyataan sebagai berikut :

1. Gaji yang karyawan terima sesuai dengan beban tugas yang diberikan kepadanya.
2. Insentif diberikan sesuai dengan prestasi kerja karyawan.
3. Perusahaan memberikan tunjangan (THR) yang membantu memenuhi kebutuhan.
4. Fasilitas kantor (seragam kerja, tempat parker, kantin, tempat ibadah, peralatan kerja) lengkap dan memadai

Diketahui bahwa hasil tanggapan variabel kompensasi X<sub>1</sub> menyatakan hampir semua menjawab sangat setuju , dimana skor totalnya ada 67 yang menjawab sangat setuju, kemudian 73 skor untuk setuju. Sehingga dapat disimpulkan secara umum bahwa jawaban responden terhadap variabel X<sub>1</sub> didominasi setuju dimana nilainya yaitu 73.

## **2. Tanggapan Responden terhadap Variabel Promosi Jabatan (X<sub>2</sub>)**

Berikut ini merupakan hasil tanggapan dari responden mengenai variabel promosi Jabatan (X<sub>2</sub>) sebagai berikut :

**TABEL 4.4**  
**DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI**  
**VARIABEL PROMOSI JABATAN (X<sub>2</sub>)**

NO	PERTANYAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	N	TS	STS	
1	X2. P1	17	18	-	-	-	35
2	X2. P2	19	16	-	-	-	35
3	X2. P3	13	22	-	-	-	35
4	X2. P4	18	17	-	-	-	35
<b>Jumlah</b>		67	73	-	-	-	140

Sumber: DataDiolah 2022

Hasil tanggapan responden diatas, diketahui terdapat 4 bentuk pernyataan sebagai berikut :

1. Berkomunikasi dengan baik adalah sikap yang harus di miliki para pekerja.
2. Penyebaran artikel di public berpengaruh positif terhadap peningkatan kerja
3. Waktu promosi yang dilakukan masih kurang
4. Fasilitas kantor (seragam kerja, tempat paker, kantin, tempat ibadah, peralatan kerja) lengkap dan memadai.

Diketahui bahwa hasil dari tanggapan variabel promosi Jabatan X<sub>2</sub> menyatakan hampir semua menjawab sangat setuju dengan skor total 67 , kemudian 73 skor untuk setuju. Sehingga dapat disimpulkan secara umum bahwa jawaban responden terhadap variabel X<sub>2</sub> didominasi dengan setuju dimana nilainya yaitu 73.

### **3. Tanggapan Responden terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

Berikut ini merupakan hasil tanggapan dari responden mengenai variabel kepuasan kerja (Y) sebagai berikut :

**TABEL 4.5**  
**DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI**  
**VARIABEL KEPUASAAN KERJA (Y)**

NO	PERTANYAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	N	TS	STS	
1	Y.P1	17	18	-	-	-	35
2	Y.P2	17	18	-	-	-	35
3	Y.P3	15	20	-	-	-	35
4	Y.P4	17	18	-	-	-	35
5	Y.P5	20	15	-	-	-	35
6	Y.P6	24	11	-	-	-	35
7	Y.P7	17	18	-	-	-	35
8	Y.P8	25	10	-	-	-	35
9	Y.P9	23	12	-	-	-	35
<b>Jumlah</b>		175	140	-	-	-	140

Sumber: Data Diolah 2022

Hasil tanggapan responden diatas, diketahui terdapat 9 bentuk pernyataan sebagai berikut :

1. Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku.
2. Promosi yang dilakukan perusahaan memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju.
3. Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahlian saya
4. Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan lengkap dan layak pakai
5. Pemimpin memberikan pedoman kerja kepada saya untuk melakukan pekerjaan.
6. Perusahaan ditempat saya bekerja sudah memiliki Standar Operasional Prosedur
7. Saling membantu ketika rekan kerja mengalami kesulitan dalam bekerja.

8. Saya menikmati setiap tugas yang diberikan/di bebaskan kepada saya  
(mengerjakan dengan senang hati)
9. Komunikasi karyawan dan pimpinan terjalain dengan baik dalam menyelesaikan masalah pekerjaan

Diketahui bahwa hasil dari tanggapan variabel kepuasan kerja (Y) menyatakan hampir semua menjawab sangat setuju dengan skor total 175, kemudian 140 skor untuk setuju. Sehingga dapat disimpulkan secara umum bahwa jawaban responden terhadap variabel Y didominasi dengan sangat setuju dimana nilainya yaitu 140

### 4.3 Deskripsi Data

#### 4.3.1 Analisis Deskriptif

##### 1) Uji Validitas

##### a. Uji validitas Kompensasi $X_1$

**TABEL 4.6**  
**UJI VALIDITAS KOMPENSASI  $X_1$**

Variabel	Indikator	Signifikan	Keterangan
Kompensasi ( $X_1$ )	X1.1	0,000	Valid
	X1.2	0,000	Valid
	X1.3	0,000	Valid
	X1.4	0,000	Valid

Sumber : Data Diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat dilihat bahwa kuisisioner Kompensasi ( $X_1$ ) dinyatakan valid karena nilai *pearson correlation* berada pada nilai yang signifikan  $0,000 < 0,05$  atau  $\alpha = 5\%$ . Hal ini berarti bahwa keseluruhan pernyataan pada kuisisioner penelitian ini mampu menginterpretasikan variabel Kompensasi.

**b. Uji validitas Promosi Jabatan X<sub>2</sub>**

**TABEL 4.7**  
**UJI VALIDITAS PROMOSI JABATAN X<sub>2</sub>**

Variabel	Indikator	Signifikan	Keterangan
Promosi Jabatan (X <sub>2</sub> )	X2.1	0,000	Valid
	X2.2	0,000	Valid
	X2.3	0,000	Valid
	X2.4	0,000	Valid

Sumber : Data Diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat dilihat bahwa kuisioner promosi Jabatan (X<sub>2</sub>) dinyatakan valid karena nilai *pearson correlation* berada pada nilai yang signifikan  $0,000 < 0,05$  atau  $\alpha = 5\%$ . Hal ini berarti bahwa keseluruhan pernyataan dalam kuisioner penelitian, mampu menginterpretasikan variable promosi Jabatan

**c. Uji validitas Kepuasan Kerja Y**

**TABEL 4.8**  
**UJI VALIDITAS KEPUASAAN KERJA Y**

Variabel	Indikator	Signifikan	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0,000	Valid
	Y.2	0,000	Valid
	Y.3	0,000	Valid
	Y.4	0,000	Valid
	Y.5	0,000	Valid
	Y.6	0,000	Valid
	Y.7	0,000	Valid
	Y.8	0,000	Valid
	Y.9	0,000	Valid

Sumber : Data Diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat dilihat bahwa kepuasan kerja (Y) dinyatakan valid karena nilai *pearson correlation* berada pada nilai yang signifikan  $0,000 < 0,05$  atau  $\alpha = 5\%$ . Hal ini berarti bahwa keseluruhan pernyataan

dalam kuisioner penelitian, mampu menginterpretasikan variabel Kompensasi dan Promosi.

## 2) Uji Realiabilitas Cronbach Alpha

Menurut Sujarweni (2017:239) mengatakan bahwa reabilitas merupakan suatu ukuran kestabilan dan juga konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi dari suatu variabel dan kemudian disusun dalam suatu bentuk kuisioner. Uji reabilitas yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode *cronbach alpha*.

Sebuah kuisioner dapat dikatakan reliabel jika nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan besarnya signifikansi yaitu sebesar 5%. Untuk menentukan suatu instrumen reliabel atau tidaknya dapat diketahui dengan melihat kriteria berikut ini :

- 1)  $<0,6$  reliabilitasnya rendah
- 2)  $0,6 - 0,79$  reliabilitasnya dapat diterima
- 3)  $>0,8$  reliabilitasnya baik

**TABEL 4.9**  
**HASIL UJI RELIABILITAS**  
**RELIABILITY STATISTIC**

Cronbach's Alpha	N of Items
.811	18

Sumber: Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.9 di atas yang merupakan hasil dari perhitungan di atas variabel kompensasi, promosi, dan kepuasan kerja karyawan memiliki nilai Koefisien *Cronbach Alpha*  $> 0,811$  yang dinyatakan reabilitasnya baik.

### 4.3.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini bertujuan untuk membuktikan bagaimana kondisi kompensasi, promosi, terhadap kepuasan kerja secara parsial dan simultan. Berikut ini merupakan tabel hasil perhitungannya sebagai berikut :

**TABEL 4.10**  
**ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.297	6.926		5.096	.000
	Kompensasi(X1)	.915	.252	.011	5.461	.002
	Promosi Jabatan (X2)	.710	.223	.247	7.388	.003

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan dari tabel 4.10 yang merupakan hasil analisa regresi linear berganda berikut ini merupakan persamaan regresi sebagai interpretasinya sebagai berikut :

$$Y = 5,297 + 0,915 X_1 + 0,710 X_2$$

Berikutnya, berikut ini merupakan penjabaran dari persamaan diatas :

(a) = 5,297 merupakan konstanta ataupun keadaan saat variabel kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu kompensasi ( $X_1$ ), promosi Jabatan ( $X_2$ ). Jika variabel independen tidak ada maka variabel kepuasan kerja ini tidak mengalami pengaruh positif dan signifikan

b1 =0,915 merupakan nilai koefisien dari regresi dari variabel promosi

Jabatan adalah. Menunjukkan bahwa variabel promosi jabatan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel promosi jabatan sebesar 0,915 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tidak di teliti pada penelitian ini

b2 =0,710 merupakan nilai koefisien dari regresi dari variabel kepuasan kerja adalah 0,710. Menunjukkan bahwa variabel penggunaan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel penggunaan waktu kerja sebesar 0,710 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tidak di teliti pada penelitian ini

Dari hasil persamaan regresi diatas, maka pengaruh yang paling dominan terhadap kepuasan kerja adalah variabel penggunaan kompensasi sebesar 0,915, dan variabel promosi jabatan sebesar 0,710. Sementara untuk nilai tersebut dapat membuktikan bahwa variabel penggunaan kompensasi dan promosi target yang harus dicapai pengaruhnya paling besar atau dominan mempengaruhi.

Hasil dari koefisien korelasi antara variabel (kompensasi, promosi jabatan dan kepuasan kerja) diketahui nilai koefisien determinasinya sebagai berikut :

**TABEL 4.11**  
**KOEFISIEN DETERMINASI**  
**MODEL SUMMARY**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.944 <sup>a</sup>	.759	.501	.25847

a. Predictors: (Constant), TX2, TX1

b. Dependent Variable: TY

Sumber : Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Dari hasil analisis diatas maka faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menunjukkan hasil nilai koefisien determinasi (R Square) 0,759. Hal ini berarti keseluruhan dari variabel bebas memiliki hubungan secara bersama-sama sebesar 75,9% terhadap variabel kepuasan kerja sedangkan sisanya sebesar 24,1% yang di pengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak ada pada penelitian ini.

#### **4.4 Pembuktian Hipotesis**

##### **4.4.1 Hasil Uji t (Parsial)**

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah terdapat pengaruh secara parsial dari variabel independen terhadap variabel dependennya. Berikut ini merupakan kriteria pengujiannya meliputi :

- 1) Jika nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$ , artinya terdapat pengaruh X terhadap Y secara individu;
- 2) Jika nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$ , artinya tidak terdapat pengaruh X terhadap Y secara individu

Penjelasan :

$$Df = n - k$$

$T_{tabel} = df = 35 - 2 = 33$  dengan tingkat kesalahan yang ditoleransi sebesar 0,05 dibagi 2 menjadi 0,025 Uji t yang digunakan ialah uji satu arah, maka  $t_{tabel}$  yang digunakan yaitu  $t_{0,05} (33)$ . Adapun titik persentasi distribusi t ke 33 yaitu 2,03452

**TABEL 4.12**  
**HASIL UJI PARSIAL (UJI T)**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.297	6.926		5.096	.000
	Kompensasi(X1)	.915	.252	.011	5.461	.002
	Promosi Jabatan (X2)	.710	.223	.247	7.388	.003
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)						

Sebagaimana hasil Uji t di atas, berikut penjelasannya :

1. Dari hasil analisis data pada variabel Kompensasi  $X_1$

Diketahui nilai signifikan untuk variabel kondisi kompensasi ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah sebesar  $0,002 > 0,05$  dan nilai t hitung  $5,461 > 2,034$   $t_{tabel}$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y)

2. Dari hasil analisis data pada variable promosi jabatan  $X_2$

Diketahui nilai signifikan untuk variabel promosi jabatan ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah sebesar  $0,002 > 0,05$  dan nilai t hitung  $5,461 > 2,034$   $t_{tabel}$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  diterima yang berarti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

#### 4.4.2 Hasil Uji F (Simultan)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh secara simultan seluruh variabel independen terhadap variabel dependennya. Selain itu bisa dilakukan untuk mengetahui kesesuaian model regresinya, berikut ini merupakan bentuk hipotesisnya :

Ha : Terdapat pengaruh secara simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen

Ho : Terdapat pengaruh secara simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen

Adapun kriteria pengujiannya sebagai berikut :

- 1) Jika besarnya nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka diketahui bahwa ada pengaruh X terhadap Y secara simultan
- 2) Jika besarnya nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka tidak ada pengaruh X terhadap Y secara simultan

Penjelasan :

Penjelasan :

$$df (N_1) = K-1 = 2-1 = 1$$

$$df (N_2) = n-k = 35-2 = 33$$

adapun titik distribusi f yang didapatkan yaitu 4,14

**TABEL 4.13**  
**HASIL UJI SIMULTAN (UJI F)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	103.206	2	1.603	10.012	.001 <sup>b</sup>
	Residual	50.680	32	1.584		
	Total	153.886	34			

a. Dependent Variable: TY

b. Predictors: (Constant), TX2, TX1

Sumber: data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.13 maka dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh kompensasi ( $X_1$ ), promosi jabatan ( $X_2$ ) secara simultan terhadap

kepuasaan kerja (Y) adalah nilai sig  $0,001^b < 0,05$  dan nilai  $f_{hitung} 10,012 > f_{tabel} 4,14$  sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel  $X_1, X_2$ , secara simultan terhadap Y.

#### **4.5 Pembahasan Hasil Penelitian**

Sesuai dengan hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS versi 25.0. maka dapat diketahui secara parsial dari dua variabel yang penulis teliti (kompensasi, promosi jabatan, dan kepuasan kerja ) terdapat dua variabel yang pengaruhnya positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja . Berikut ini hasil berdasarkan analisis uji t :

##### **1) Variabel kompensasi ( $X_1$ )**

Nilai  $t_{hitung}$  dalam variabel kompensasi ( $X_1$ )  $t_{hitung} (5,461)$  lebih besar dibanding dengan  $t_{tabel} (2,034)$  dengan tingkat signifikan  $0,002$  sehingga H1 dapat diterima. Kesimpulannya kondisi pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja . Hal ini juga disebabkan karena beberapa pernyataan kuisisioner kompensasi pekerjaan yang disebar penulis dalam pertanyaan kuisisioner mayoritas menjawab dengan sangat baik dengan alasan kuisisioner sebagai berikut :

1. Gaji yang karyawan terima sesuai dengan beban tugas yang diberikan kepadanya.
2. Insentif diberikan sesuai dengan prestasi kerja karyawan.
3. Perusahaan memberikan tunjangan (THR) yang membantu memenuhi kebutuhan.

4. Fasilitas kantor (seragam kerja, tempat parkir, kantin, tempat ibadah, peralatan kerja) lengkap dan memadai.

## 2) Variabel Promosi Jabatan ( $X_2$ )

Nilai  $t_{hitung}$  dalam variabel promosi ( $X_2$ )  $t_{hitung}$  (7.388) lebih besar dibanding dengan  $t_{tabel}$  (2,034) dengan tingkat signifikan 0,003 sehingga  $H_2$  dapat diterima kesimpulannya variabel promosi berpengaruh positif dan signifikan pada promosi. Hal ini juga disebabkan oleh beberapa pernyataan kuisioner yang disebar penulis dalam pertanyaan kuisioner yang berjalan secara maksimal dan hampir semua responden menjawab dengan sangat baik berikut ini merupakan pernyataan kuisioner :

1. Berkomunikasi dengan baik adalah sikap yang harus di miliki para pekerja.
2. Penyebaran artikel di publik berpengaruh positif terhadap peningkatan penjualan
3. Waktu promosi yang dilakukan masih kurang
4. Fasilitas kantor (seragam kerja, tempat parkir, kantin, tempat ibadah, peralatan kerja) lengkap dan memadai

## 3) Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS Versi 25.0 seperti pada tabel 4.14 secara simultan kedua variabel yang penulis teliti (kompensasi dan promosi) berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja . Hal ini dapat dibuktikan dari hasil analisis Uji F, nilai signifikansi (Sig.) dalam uji F adalah sebesar 10,012 sedangkan nilai  $f_{tabel}$  dengan tingkat

kesalahan 0,05% adalah sebesar 4,14. Karena signifikasnsi  $f_{hitung}$  (10,012) >  $f_{tabel}$  (4,14) maka variabel (kompensasi dan promosi) secara simultan berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). hal ini juga disebabkan oleh beberapa pernyataan kuisisioner variabel kepuasan kerja yang disebar penulis dalam pertanyaan kuisisioner mayoritas responden menjawab dengan baik dengan alasan kuisisioner sebagai berikut :

1. Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku.
2. Promosi yang dilakukan perusahaan memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju.
3. Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahlian saya
4. Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan lengkap dan layak pakai
5. Pemimpin memberikan pedoman kerja kepada saya untuk melakukan pekerjaan.
6. Perusahaan ditempat saya bekerja sudah memiliki Standar Operasional Prosedur
7. Saling membantu ketika rekan kerja mengalami kesulitan dalam bekerja.
8. Saya menikmati setiap tugas yang diberikan/di bebaskan kepada saya (mengerjakan dengan senang hati)
9. Komunikasi karyawan dan pimpinan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah pekerjaan

variable kepuasan kerja. Diketahui bahwa responden sudah melaksanakan tanggung jawab dan bisa menyelesaikan pekerjaan yang telah di tentukan oleh perusahaan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Kesimpulan pada penelitian ini yaitu “pengaruh kompensasi dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pegawai PT AIA FINANCIAL Cabang Makassar”. Metode penelitian yang digunakan yaitu *mix methode* (gabungan antara kualitatif dan kuantitatif) dalam analisis data Data primer dan Data Sekunder. Dengan mengadakan wawancara narasumber dan membagikan kuisisioner kepada seluruh pegawai PT. AIA FINANCIAL Cabang Makassar yang menjadi responden, dengan menggunakan metode jenuh sehingga mendapatkan 35 sampel. Hasil dari keseluruhan penelitian yang dibahas dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji t, dari kedua variabel (kompensasi, dan promosi jabatan ) terdapat dua variabel mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi dan promosi jabatan . Hal ini sesuai dengan hasil pernyataan kuisisioner yang disebarkan oleh peneliti pada PT. AIA FINANCIAL Cabang Makassar
2. Berdasarkan uji f, bahwa variabel (kompensasi, promosi jabatan dan kepuasan kerja) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. AIA FINANCIAL Cabang Makassar.

## 5.2 Saran

Adapun saran yang dapat peneliti berikan bagi pihak kampus terkait sebagai berikut :

1. Dalam rangka mempertahankan kompensasi, promosi jabatan dan kepuasan kerja, maka perusahaan harus terus melakukan pelatihan dan konseling terhadap karyawannya.
2. Kebijakan Promosi jabatan yang diterapkan perusahaan hendaknya mengacu kepada kriteria-kriteria yang disesuaikan dengan kebutuhan dan ketersediaan sumber daya manusia yang ada.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi. 2017. Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian program. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Badriyah, M. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 1. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Handoko, T. Hani. 2011. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPF.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu.S.P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Henry Simamora, 2019, Manajemen Sumber Daya Manusia, Gramedia, Jakarta.
- Herminawati Abubakar, Arifuddin Mane. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Deiyai Provinsi Papua. Indonesian Journal of Business and Management
- Kasmir. 2016. Analisis Laporan Keuangan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Resti, Lidia. Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN Unit Induk Pembangunan Sumbagsel. Diss. UIN Raden Fatah Palembang, 2018.
- Kotler, Philip and Kevin Lane Keller, 2016. Marketing Managemen, 15th Edition, Pearson Education, Inc.

- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. Human Resource Management (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat.
- Milkovich, G dan Newman, J., 2019, Compensation, Mc Graw. Hill, New York.
- Nawawi Hadari. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Prastuti, Betty., Sintia, Ine., & Ningsih, Kursiah Warti. 2020. Hubungan Lama Kerja dan Posisi Duduk Terhadap Kejadian Low Back Pain Pada Penjahit di Kota Pekanbaru. Jurnal Endurance: Kajian Ilmiah Problema Kesehatan, Volume 5, No. 2
- Robbins, P. S dan Judge, T. A. 2017. Organizational Behaviour, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat. Jakarta
- Sadili, Samsudin. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Pustaka Setia
- Sastrohadwiryo, Siswanto. 2019. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta : Bumi Aksara
- Schuler, S Randall dan Susan E. Jackson. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Erlangga
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- Simamora, Henry (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIEY
- Sudaryo, Yoyo. Agus Ariwibowo dan Nunung Ayu Sofiati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik, Edisi I. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabet.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2017). Analisis Laporan Keuangan : Teori, Aplikasi, & Hasil Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Syahputra, E. (2020). snowball Throwing tingkatkan minat dan hasil belajar. Sukabumi: Haura Publishing.

Veithzal Rivai. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.  
Jakarta: Rajawali Pers.

**L  
A  
M  
P  
I  
R  
A  
N**

## KEUSIONER PENELITIAN

Lampiran : 1(Satu) Set Kuesioner

Perihal : Permohonan Menjadi Responden

Kepada :

Yth, Bapak/Ibu PT. Asuransi Indonesia Amerika Cabang Makassar

Saya Nurhikma 4518012064 mahasiswa tingkat akhir jurusan manajemen, fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Bosowa Makassar sedang melakukan penelitian dengan **judul “Pengaruh Kompensasi dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Asuransi Indonesia Amerika Cabang Makassar**

“ Kuesioner ini dibuat sebagai sarana dalam rangka mendukung pembuatan skripsi sebagai syarat untuk menyelesaikan studi saya. Saya ucapkan terimakasih atas kesedian Bapak/Ibu untuk berpartisipasi dalam penelitian ini.

Hormat Saya,

Penulis

Nurhikma

## 1. PENTUJUK PENGISIAN

- a. Bacalah setiap pertanyaan dengan saksama.
- b. Isilah dengan jujur sesuai dengan kenyataan yang ada pada diri Bapak/Ibu.
- c. Berilah tanda ceklis ( ✓ ) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap benar
- d. Keterangan :

Simbol	Kategori	Nilai Bobot
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak setuju	1

## 2. IDENTITAS RESPONDEN

a. Nama Responden :

b. Jenis Kelamin :

Laki-Laki

Perempuan

c. Usia

17-25 Thn

26-40 Thn

41-50 Thn

**Kompensasi (X1)**

No	Kompensasi (X1)	Keterangan				
	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Gaji yang karyawan terima sesuai dengan beban tugas yang diberikan kepadanya.					
2	Insentif diberikan sesuai dengan prestasi kerja karyawan.					
3	Perusahaan memberikan tunjangan (THR) yang membantu memenuhi kebutuhan.					
4	Fasilitas kantor (seragam kerja, tempat parker, kantin, tempat ibadah, peralatan kerja) lengkap dan memadai.					

**Promosi Jabatan(X2)**

No	Promosi Jabatan(X2)	Keterangan			
	Pernyataan	STS	TS	N	S
1	Berkomunikasi dengan baik adalah sikap yang harus di miliki para pekerja.				
2	Penyebaran artikel di public berpengaruh positif terhadap peningkatan kerja				
3	Waktu promosi yang dilakukan masih kurang				
4	Fasilitas kantor (seragam kerja, tempat paker, kantin, tempat ibadah, peralatan kerja) lengkap dan memadai.				

**Kepuasan Kerja ( Y )**

No	Kepuasan Kerja ( Y )	Keterangan			
	Pertanyaan	STS	TS	N	S
1	Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku.				
2	Promosi yang dilakukan perusahaan memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju.				
3	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahlian saya				
4	Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan lengkap dan layak pakai.				
5	Pemimpin memberikan pedoman kerja kepada saya untuk melakukan pekerjaan.				
6	Perusahaan ditempat saya bekerja sudah memiliki Standar Operasional Prosedur				
7	Saling membantu ketika rekan kerja mengalami kesulitan dalam bekerja.				
8	Saya menikmati setiap tugas yang diberikan/di bebaskan kepada saya (mengerjakan dengan senang hati)				
9	Komunikasi karyawan dan pimpinan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah pekerjaan				

**Tabel Skor Jawaban Kuesioner**

NO	X1					X2				
	X1P1	X1P2	X1P3	X1P4	TX1	X2P1	X2P2	X2P3	X2P4	TX2
1	5	5	4	5	19	5	4	4	5	18
2	4	5	4	5	18	5	5	5	5	20
3	4	5	4	4	17	5	5	5	5	20
4	4	5	4	5	18	5	5	5	5	20
5	4	5	4	5	18	5	5	5	5	20
6	4	5	4	5	18	5	5	4	5	19
7	5	5	4	5	19	5	5	4	5	19
8	5	5	5	5	20	5	4	4	5	18
9	5	5	4	5	19	4	4	4	5	17
10	5	5	5	4	19	4	4	4	5	17
11	5	5	5	5	20	4	4	5	5	18
12	5	4	5	4	18	4	4	5	5	18
13	5	4	5	4	18	5	4	4	5	18
14	5	4	5	4	18	4	4	5	5	18
15	4	4	5	4	17	5	5	5	5	20
16	4	4	4	4	16	5	4	5	5	19
17	4	5	5	4	18	5	5	5	5	20
18	4	5	4	5	18	4	5	4	5	18
19	4	5	4	4	17	4	5	4	5	18
20	5	5	4	4	18	4	5	4	4	17
21	5	5	4	4	18	4	5	4	4	17
22	5	5	4	5	19	4	5	4	5	18
23	5	5	4	4	18	4	5	4	4	17
24	5	5	4	4	18	5	5	4	4	18
25	5	4	5	4	18	4	5	5	5	19
26	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
27	4	4	5	5	18	5	5	4	5	19
28	4	4	5	5	18	5	5	5	5	20
29	4	4	5	5	18	5	5	5	4	19
30	4	4	5	5	18	5	4	5	4	18
31	4	4	5	5	18	4	5	5	5	19
32	4	4	4	5	17	5	5	5	4	19
33	5	4	4	5	18	5	4	5	5	19
34	5	4	4	4	17	5	4	5	5	19
35	5	4	4	4	17	5	4	5	5	19

YP1	YP2	YP3	YP4	YP5	YP6	YP7	YP8	YP9	TY
5	4	4	5	5	4	4	4	4	39
5	4	5	5	5	5	5	4	5	43
5	4	4	5	5	5	5	4	4	41
5	4	4	4	5	5	5	4	4	40
5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
5	4	5	4	5	5	4	4	5	41
5	5	5	4	5	4	4	5	5	42
5	5	4	4	4	4	4	5	4	39
4	5	4	5	4	4	4	5	4	39
5	5	5	5	4	4	5	5	5	43
5	5	4	5	4	4	5	5	4	41
4	5	5	5	5	4	4	5	5	42
4	5	5	5	4	4	5	5	5	42
5	5	4	5	5	5	4	5	4	42
4	5	4	5	4	5	4	5	4	40
4	5	4	4	4	5	4	5	4	39
4	5	4	5	4	5	4	5	5	41
4	5	4	5	4	5	4	5	5	41
4	5	4	5	4	5	4	5	5	41
5	5	4	5	4	5	4	5	5	42
5	5	5	5	4	5	4	5	4	42
5	5	4	5	4	5	4	5	4	41
5	5	5	4	5	5	4	5	4	42
5	5	5	5	4	5	5	4	4	42
5	4	5	4	5	5	5	4	4	41
5	4	5	4	5	5	4	4	5	41
5	4	5	4	5	5	5	4	5	42
4	4	5	4	5	5	5	4	5	41
4	4	4	4	5	4	5	5	5	40
4	5	5	4	4	5	5	5	5	42
4	5	4	5	5	5	5	4	5	42
4	5	4	4	5	4	5	5	5	41
5	5	4	4	5	4	5	5	5	42
5	5	4	4	5	4	5	5	5	42

## Reliability

### Notes

Output Created		27-JUL-2022 15:14:28
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	35
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=X1P1 X1P2 X1P3 X1P4 X2P1 X2P2 X2P3 X2P4 YP1 YP2 YP3 YP4 YP5 YP6 YP7 YP8 YP9 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00.01
	Elapsed Time	00:00:00.00

## Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.811	18

## Regression

### Notes

Output Created	27-JUL-2022 15:15:20	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	35
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) CIN(95) /NOORIGIN /DEPENDENT TY /METHOD=ENTER TX1 TX2 /SCATTERPLOT=(TY ,*ZPRED) /SAVE PRED MCIN RESID.
Resources	Processor Time	00:00:02.72
	Elapsed Time	00:00:02.00
	Memory Required	3584 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	208 bytes
Variables Created or Modified	PRE_1	Unstandardized Predicted Value
	RES_1	Unstandardized Residual
	LMCI_1	95% Mean Confidence Interval Lower Bound for TY
	UMCI_1	95% Mean Confidence Interval Upper Bound for TY

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TX2, TX1 <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: TY

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.944 <sup>a</sup>	.759	.501	.25847

a. Predictors: (Constant), TX2, TX1

b. Dependent Variable: TY

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	103.206	2	1.603	10.012	.001 <sup>b</sup>
	Residual	50.680	32	1.584		
	Total	153.886	34			

a. Dependent Variable: TY

b. Predictors: (Constant), TX2, TX1

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.297	6.926		5.096	.000
	TX1	.915	.252	.011	5.461	.002
	TX2	.710	.223	.247	7.388	.003

a. Dependent Variable: TY