

---

## Pengaruh Kompensasi dan Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening Studi Kasus pada PT. Kurnia Alam Perista Kudus

Ane Anisa Maharani<sup>1\*</sup>, Panca Winahyuningsih<sup>2</sup>, Mia Ajeng Alifiana<sup>3</sup>

Manajemen / Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muria Kudus, Indonesia

Email: [aneanisamaharani@gmail.com](mailto:aneanisamaharani@gmail.com)

DOI: [10.31603/bmar.v1i1.5192](https://doi.org/10.31603/bmar.v1i1.5192)

---

### Abstrak:

*Penelitian ini bertujuan untuk meneliti analisis kompensasi dan promosi jabatan terhadap prestasi kerja melalui motivasi pada PT. Kurnia Alam Perista Kudus. Sampel penelitian ini sebanyak 124 responden dengan pengambilan sampel menggunakan accidental sampling. Uji penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reabilitas. Analisis data menggunakan teknik SEM AMOS. Pengumpulan data diperoleh dari catata dan dokumentasi perusahaan, wawancara, dan penyebaran kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Promosi jabatan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.*

**Kata kunci :** *Kompensasi; Promosi Jabatan; Prestasi Kerja; Motivasi*

### Abstract

*This research aims to examine the analysis of compensation and promotion of positions on work performance through motivation at PT. Kurnia Alam Perista Kudus. The sample of this*



[This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

*study was as many as 124 respondents with sampling using accidental sampling. This research test uses validity test and reliability test. Data analysis using SEM AMOS technique. Data collection is obtained from company records and documentation, interviews, and questionnaire dissemination. The results of this study showed that compensation has a positive and significant effect on motivation. Promotion of positions has a positive and significant effect on motivation. Compensation has a positive and significant effect on work performance. Promotion of positions has a negative and insignificant effect on work performance. Motivation has a positive and significant effect on work performance.*

**Keyword :** *Compensation; Promotion of Positions; Work Performance; Motivation*

---

## 1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, dan mengompensasi karyawan da untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal- hal yang berhubungan dengan keadilan. Tenaga kerja memegang peranan dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Karyawan yang memiliki prestasi kerja dan motivasi kerja yang tinggi akan memberi dampak positif terhadap tumbuhnya perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kemajuan suatu perusahaan. Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara untuk mengembangkan sumber daya manusia agar dapat mendorong kemajuan bagi perkembangan perusahaan.

Manajemen adalah ilmu yang juga dipandang sebagai seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan berbagai sumber lainnya secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan tertentu. Selain manajemen dipandang sebagai seni, manajemen juga dapat dikatakan sebagai profesi karena manajemen didasarkan oleh keahlian khusus untuk mencapai kinerja seorang manajer yang terikat



[This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

dengan kode etik serta dituntut untuk bekerja secara profesional. Keberadaan manajemen SDM sangat penting untuk mengelola para karyawan di tempat kerja untuk mencapai misi organisasi dan memperkuat budaya kerja di perusahaan. Ketika SDM dikelola secara efektif, manajer SDM dapat lebih mudah dalam merekrut profesional baru yang memiliki keterampilan yang diperlukan perusahaan

Pengembangan SDM dapat dilakukan dengan berbagai cara, diantaranya kompensasi dan promosi jabatan. Promosi jabatan merupakan kesempatan untuk lebih baik, dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi. Dengan adanya promosi jabatan terhadap karyawan, karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuannya. Promosi jabatan dilaksanakan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, selain itu promosi jabatan bertujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia dalam organisasi demi kelangsungan organisasi tersebut. Penilaian prestasi kerja terhadap pegawai merupakan tolak ukur dalam pengembangan SDM. Obyek dalam penelitian ini adalah PT. Kurnia Alam Perista Kudus karena perusahaan tersebut memiliki permasalahan menurunnya jumlah penjualan pertahun yang menurut pengamatan penulis kemungkinan besar disebabkan karena tidak meratanya pemberian promosi jabatan kepada seluruh karyawan yang berprestasi, serta kurangnya kualitas pemberian kompensasi oleh perusahaan. Permasalahan tersebut berpotensi berpengaruh terhadap motivasi dan prestasi kerja karyawan sehingga terjadi penurunan jumlah penjualan unit per tahun.

PT. Kurnia Alam Perista adalah salah satu perusahaan developer dan kontraktor di Indonesia yang beralamat di Jl. Raya Kudus-Pati Km 5 No. 836 A Ngembalrejo Kudus. Pada penelitian ini berfokus pada masalah tentang promosi jabatan dan



kompensasi yang ada di perusahaan tersebut dengan melihat fenomena-fenomena yang ada.

Tabel 1. Data Penjualan Dan Karyawan PT. Kurnia Alam Perista Kudus Tahun 2017-2019

Tahun	Jumlah karyawan	Jumlah unit
2017	170	105 unit
2018	155	90 unit
2019	135	76 unit

Sumber: data diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui permasalahan utama PT. Kurnia Alam Perista Kudus yaitu penurunan jumlah unit penjualan. Pada tahun 2017 dengan jumlah karyawan 170 mencapai 105 unit yang terjual, sedangkan pada tahun 2018 penjualan mulai menurun, dengan jumlah karyawan 155 hanya berhasil menjual 90 unit. Begitu juga pada tahun 2019, penjualan semakin menurun dari tahun sebelumnya yaitu hanya 76 unit yang terjual.

Tabel 2. Perkembangan Promosi Jabatan pada PT. Kurnia Alam Perista Kudus

No	Bagian	2017		2018		2019	
		T	R	T	R	T	R
1	Marketing	3	2	2	-	2	1
2	HRD	2	1	1	1	1	-
3	Bendahara	2	-	1	1	2	-
4	Logistik	2	1	1	-	2	1



[This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

5	Pelaksana lapangan	7	3	5	2	5	3
6	Koordinator pelaksana lapangan	6	3	4	2	4	1
7	Personalia	1	-	1	1	2	-
8	KPR	3	1	3	-	2	1
9	Legal	2	-	2	1	1	-
10	Desaign	2	1	2	1	2	-
	Jumlah	30	12	17	9	23	4

Sumber: data diolah, 2019

Keterangan : T :Target

R : Realisasi

Dari [Tabel 2](#) diatas, target dan realisasi promosi jabatan pada PT. Kurnia Alam Perista pada tahun 2017-2019 dari tahun ketahun semakin menurun. Pada tahun 2017 target yang akan dipromosikan yaitu sebanyak 30 orang dan yang terealisasi sebanyak 12 orang, pada tahun 2018 target yang dipromosikan yaitu sebanyak 17 orang dan yang terealisasi sebanyak 9 orang, dan pada tahun 2019 target yang dipromosikan sebanyak 23 orang dan yang terealisasi yaitu sebanyak 4 orang. Promosi jabatan ini dilakukan untuk menempati jabatan kosong didalam PT. Kurnia Alam Perista Kudus, dan sisanya setelah dipromosikan dipindah tempatkan ke sub unit lainnya.

Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang pernah terlibat dalam kegiatan organisasi atau perusahaan, sehingga dapat memberikan kontribusi pada pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan. Target yang dicapai karyawan merupakan prestasi kerja yang dapat diukur secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Setiap organisasi atau perusahaan



[This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](#)

dalam melaksanakan program selalu diarahkan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah dengan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan wawancara yang sudah dilakukan peneliti kepada karyawan bagian personalia PT. Kurnia Alam Perista Kudus terdapat suatu masalah, selain permasalahan tentang promosi jabatan, permasalahan lain yang dirasakan karyawan adalah mengenai pemberian kompensasi. Sistem pemberian kompensasi yang diberikan PT. Kurnia Alam Perista adalah dengan sistem remunerasi. Remunerasi adalah imbalan langsung terdiri dari gaji/upah, tunjangan jabatan, bonus yang dikaitkan dengan prestasi kerja dan kinerja organisasi, intensif sebagai penghargaan prestasi, dan berbagai jenis bantuan yang diberikan secara rutin. Imbalan tidak langsung terdiri dari fasilitas, kesehatan, dana pensiun, gaji selama cuti, santunan musibah. Namun dalam pelaksanaannya, pemberian kompensasi tersebut masih menyimpan masalah, yaitu besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan belum mencukupi kebutuhan dari karyawan tersebut.

Permasalahan tersebut diduga disebabkan oleh fenomena-fenomena yang terjadi di Perusahaan yaitu turunnya motivasi kerja karyawan di ketahui dari berkurangnya jumlah karyawan tiap tahunnya, menurunnya motivasi karyawan tersebut menyebabkan kurangnya prestasi kerja yang dihasilkan, hal tersebut di buktikan dengan penurunan jumlah unit penjualan PT. Kurnia Alam Perista Kudus.

Manajemen Perusahaan harus mengetahui prestasi kerja bawahannya agar ia dapat mengambil keputusan yang tepat menyangkut karyawannya. Perusahaan perlu memahami adanya faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja untuk dapat membantu meningkatkan prestasi kerja karyawannya. Faktor-faktor tersebut perlu dikaji mengapa ada karyawan yang rajin sementara disisi lain ada karyawan yang



[This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

malas dan kurang bersemangat. Pemimpin perlu mengetahui prestasi kerja karyawannya agar ia dapat memperlakukan karyawannya secara adil dalam hal seperti promosi, gaji/upah, bonus dan sebagainya. Dengan memahami prestasi kerja bawahannya, pemimpin dapat memberikan tugas yang sesuai dengan kemampuannya, dan memotivasi karyawannya sehingga prestasi kerjanya dapat ditingkatkan. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, salah satunya melalui pemberian dorongan atau motivasi

Research gap dalam penelitian ini adalah terdapat inkonsistensi hasil penelitian terdahulu. Penelitian terdahulu telah dilakukan ([Kisworo et al., 2017](#)) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan. Sebaliknya ([Siregar, 2015](#)) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Selain itu, terdapat perbedaan objek penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT. Kurnia Alam Perista Kudus. Perbedaan lainnya adalah jumlah responden.

### 1.1 Perumusan Masalah

Sumber daya manusia sangat menentukan pencapaian perusahaan. Untuk menjadikan karyawan loyal terhadap perusahaan seorang pemimpin dituntut untuk dapat memberikan kompensasi dan promosi jabatan terhadap karyawannya. Pemimpin PT. Kurnia Alam Perista menggunakan pendekatan kekeluargaan kepada karyawan dalam semua divisi baik, dilihat dari selesainya tugas-tugas, dalam divisi pembangunan pekerja selesai tepat waktu bahkan lebih cepat agar bisa menyelesaikan target yang diberikan oleh perusahaan. Obyek dalam penelitian ini adalah PT. Kurnia Alam Perista Kudus karna perusahaan tersebut memiliki permasalahan yang sama dengan variabel yang akan diteliti. Variabel tersebut adalah



[This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](#)

variabel promosi jabatan karena perusahaan tersebut tidak memberikan penghargaan berupa promosi jabatan terhadap karyawannya, juga perusahaan tersebut kurang memberikan kompensasi secara merata yang membuat karyawan di perusahaan tersebut bekerja kurang baik sehingga membuat penjualan menjadi menurun pertahunnya.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Kurnia Alam Perista Kudus?
2. Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Kurnia Alam Perista Kudus?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Kurnia Alam Perista Kudus?
4. Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Kurnia Alam Perista Kudus?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Kurnia Alam Perista Kudus?

## 1.2. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Kurnia Alam Perista Kudus?
2. Menguji dan menganalisis promosi jabatan berpengaruh terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Kurnia Alam Perista Kudus?





3. Menguji dan menganalisis kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Kurnia Alam Perista Kudus?
  4. Menguji dan menganalisis promosi jabatan berpengaruh terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Kurnia Alam Perista Kudus?
  5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Kurnia Alam Perista Kudus?
- 

## 2. Metode

### 2.1 Rancangan Penelitian

Dalam rancangan penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif berdasarkan analisis data dengan teknik analisis deskriptif kuantitatif, pada dasarnya mengubah data hasil penelitian ke dalam bentuk deskripsi angka-angka yang mudah dipahami, seperti dalam bentuk presentase. Penelitian kuantitatif yaitu suatu metode penelitian yang digunakan dalam populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara random. Sedangkan analisis data bersifat kuantitatif yang bertujuan menguji hipotesis yang sudah ditentukan. Sampel penelitian ini sebanyak 124 responden dengan pengambilan sampel menggunakan *accidental sampling*. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non probability sampling berupa *accidental sampling*, yaitu suatu metode penentuan sampel dengan mengambil responden yang kebetulan ada atau tersedia di suatu tempat sesuai dengan konteks penelitian. Uji penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reabilitas. Analisis data menggunakan teknik SEM AMOS. Pengumpulan data diperoleh dari catatan dan dokumentasi perusahaan, wawancara, dan penyebaran kuesioner.



[This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

## 2.2 Variabel Penelitian

Penelitian ini memiliki 3 jenis variabel yang digunakan yaitu variabel eksogen (X) atau disebut juga variabel yang mempengaruhi dan variabel endogen (Y) atau disebut juga variabel yang dipengaruhi.

Adapun variabel eksogen (X) adalah sebagai berikut ini:

1. Kompensasi (X1).
2. Promosi Jabatan (X2).

Adapun untuk variabel endogen (Y) adalah sebagai berikut ini:

1. Motivasi Kerja (Y1).
2. Prestasi Kerja (Y2).

## 2.3 Populasi dan Sampel

### 2.3.1 Populasi

Menurut ([Ferdinand, 2014, p. 142](#)), populasi adalah gabungan dari seluruh elem yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti. Populasi dalam penelitian ini adalah dari jumlah karyawan 135 orang bagian staff dan produksi.

### 2.3.2 Sampel

Menurut ([Sugiyono, 2017, p. 67](#)) untuk menentukan jumlah sampel dari populasi untuk sebuah penelitian dapat menggunakan rumus Isaac and Michael. Di dalam rumus ini diberikan hasil dari perhitungan yang bertujuan untuk menentukan jumlah sampel berdasarkan tingkat kesalahan yaitu pada taraf kesalahan 1%, pada taraf kesalahan 50% dan juga pada taraf kesalahan 10%. Dalam penelitian ini sampling error atau tingkat kesalahan sebesar 5%. Jumlah sampel yang di gunakan dalam penelitian ini sebanyak 124 responden dengan perhitungan menggunakan rumus Isaac and Michael. Adapun pengambilan sampel menggunakan angket

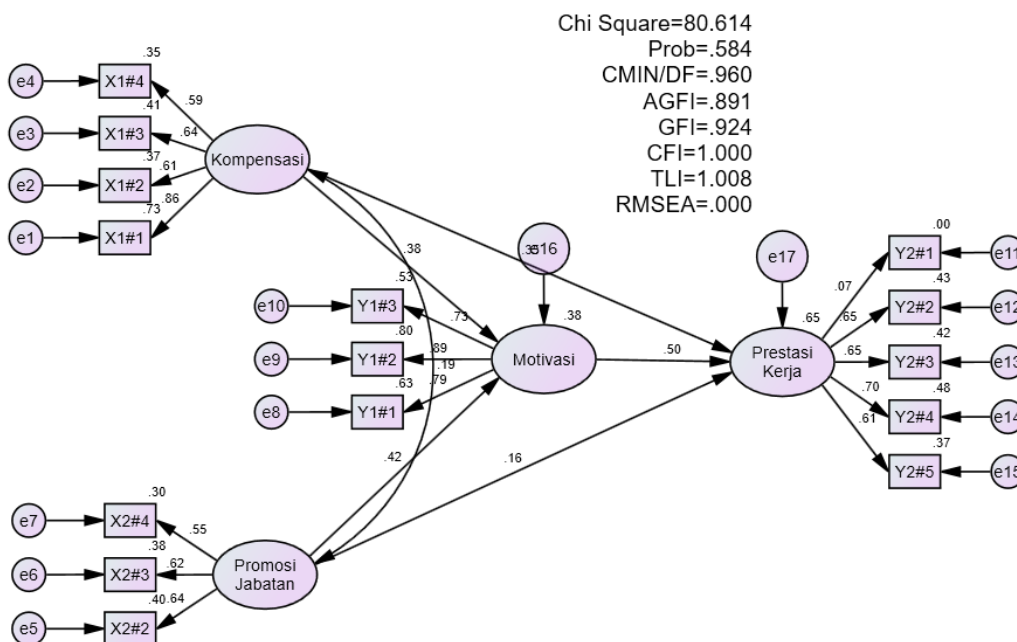


[This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](#)

### 3. Hasil Dan Pembahasan

#### 3.1 Analisis Data

Berdasarkan hasil pengujian variabel eksogen dan endogen dapat dilihat nilai semua indikator eksogen dan endogen memiliki loading faktor di atas 0,5. Demikian juga indikator-indikator dalam model pengukuran konstruks eksogen memiliki nilai *critical ratio* (C.R.) di atas 0,5 yang artinya semua indikator dapat digunakan dalam hubungan dengan variabel endogen. Adapun gambar analisis variabel endogen dan eksogen ditampilkan pada gambar Gambar 1 di bawah ini:



Gambar 1. Hasil Uji SEM



### 3.1.1 Uji Full *Goodness of Fit* SEM

Tabel 3. Uji Model Goodness of Fit Variabel Eksogen

Goodness of index	Cut off Value	Hasil model	Keterangan
Chi square	Diharapkan kecil	16,361	Baik
Probability	$\geq 0,05$	0,230	Baik
CMIN/DF	$\leq 2$	1,259	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,966	Baik
AGFI	$\geq 0,90$	0,927	Baik
CFI	$\geq 0,90$	0,980	Baik
TLI	$\geq 0,90$	0,968	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,046	Baik

Sumber: Hasil Perhitungan AMOS, 2021

Berdasarkan [Tabel 3](#) di atas diperoleh nilai *chi square* 16,361 dengan probabilitas 0,230, nilai CMIN/DF sebesar 1,259, nilai GFI sebesar 0,966, nilai AGFI sebesar 0,927, nilai CFI sebesar 0,980, nilai TLI sebesar 0,968, dan nilai RMSEA sebesar 0,046 menunjukkan bahwa uji kesesuaian model ini menghasilkan sebuah penerimaan yang baik. Dengan kata lain, ketujuh indikator tersebut secara nyata membentuk variable eksogen

### 3.1.2 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui berpengaruh atau tidaknya variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hipotesis dinyatakan diterima jika nilai probabilitas (P) < 0,05 dan nilai critical ratio (CR) >  $t_{tabel}$  yaitu (CR) > 1,645. Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel dibawah ini:



[This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](#)

Tabel 4. Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Motivasi	<---	Kompensasi	.415	.117	3.551	***	par_1
Motivasi	<---	Promosi_Jabatan	.495	.158	3.128	.002	par_2
Prestasi_Kerja	<---	Kompensasi	.030	.046	.666	.505	par_3
Prestasi_Kerja	<---	Promosi_Jabatan	.015	.025	.608	.543	par_4
Prestasi_Kerja	<---	Motivasi	.040	.059	.672	.501	par_5

Sumber : Hasil Perhitungan AMOS, 2021

Berdasarkan table [Tabel 4](#) di atas diperoleh keterangan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut

#### 1. Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Motivasi (Y1)

Berdasarkan data dari hasil pengolahan data diketahui bahwas nilai CR >  $t_{tabel}$  yaitu sebesar  $3,551 > 1,645$  dan nilai P (*probability*)  $0,001 < 0,05$ . Nilai ini menunjukkan hasil yang memenuhi syarat yaitu kurang dari 0,05 untuk P dan lebih dari  $> 1,645$  untuk CR, sehingga H1 pada penelitian ini dapat diterima. Maka dapat disimpulkan kompensasi terhadap Motivasi berpengaruh positif dan signifikan. Kompensasi adalah hal yang menjadi daya tarik bagi seorang karyawan. Karyawan yang puas dengan kompensasi yang diterima dari perusahaan memiliki kecenderungan untuk bekerja optimal demi kemajuan perusahaan. semakin dilaksanakan dengan baik kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan akan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja. Sedangkan kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja tersebut juga bersifat signifikan positif, sehingga dapat dikatakan bahwa kompensasi non finansial yang diberikan juga dapat



[This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](#)

memotivasi karyawan untuk lebih bekerja dengan giat dan meningkatkan kualitas dari pekerjaannya.

## 2. Pengaruh Promosi Jabatan (X2) terhadap Motivasi (Y1)

Berdasarkan data dari hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai  $CR > t_{tabel}$  yaitu sebesar  $3,128 > 1,645$  dan nilai  $P$  (*probability*)  $0,002 < 0,05$ . Nilai ini menunjukkan hasil yang memenuhi syarat yaitu kurang dari 0,05 untuk  $P$  dan lebih dari  $> 1,645$  untuk  $CR$  sehingga  $H_2$  pada penelitian ini dapat diterima. Maka dapat disimpulkan Promosi Jabatan terhadap Motivasi berpengaruh positif dan signifikan. Suatu motivasi yang menonjol yang mendorong seseorang untuk berpartisipasi aktif dalam suatu organisasi antara lain adalah kesempatan untuk maju. Setiap karyawan pada dasarnya sangat menginginkan untuk mendapatkan kesempatan dipromosikan. Karyawan yang dipromosikan akan mendapatkan status sosial yang lebih tinggi dan kompensasi (penerimaan upah/gaji) yang lebih besar dari yang mereka dapat pada jabatan sebelumnya, sehingga karyawan akan merasa dihargai atas usaha yang mereka lakukan kepada perusahaan.

## 3. Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y2)

Berdasarkan data dari hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai  $CR < t_{tabel}$  yaitu sebesar  $3,666 > 1,645$  dan nilai  $P$  (*probability*)  $0,005 < 0,05$ . Nilai ini menunjukkan hasil yang memenuhi syarat yaitu kurang dari 0,05 untuk  $P$  dan lebih dari  $> 1,645$  untuk  $CR$  sehingga  $H_3$  pada penelitian ini diterima. Maka dapat disimpulkan Kompensasi Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan. Perusahaan yang memberikan kompensasi yang tepat akan dapat meningkatkan semangat kerja sehingga karyawan tersebut dapat memiliki prestasi kerja yang baik. Pemberian kompensasi dapat berupa kenaikan pendapatan, tunjangan, terhadap para pekerja yang mencapai target dan memiliki prestasi kerja.



[This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

#### 4. Pengaruh Promosi Jabatan (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y2)

Berdasarkan data dari hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai  $CR < t_{tabel}$  yaitu sebesar  $0,608 < 1,645$  dan nilai  $P$  (*probability*)  $0,543 > 0,05$ . Nilai ini menunjukkan hasil yang tidak memenuhi syarat yaitu lebih dari  $> 0,05$  untuk  $P$  dan kurang dari  $< 1,645$  untuk  $CR$  sehingga  $H_4$  pada penelitian ini tidak dapat diterima. Maka dapat disimpulkan Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan. Dengan promosi jabatan bagi pegawai yang mempunyai prestasi yang tinggi akan dapat ditingkatkan jabatannya sesuai dengan kemampuannya. Kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas akan dipengaruhi oleh promosi jabatan secara positif. Apabila pegawai mendapatkan promosi jabatan tentunya akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai tersebut dalam bekerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa jika promosi jabatan direalisasikan kepada pegawai yang berprestasi tinggi, maka akan ada pendorong bagi pegawai lainnya untuk mempertinggi kinerjanya dalam melaksanakan tugas. Untuk meningkatkan kinerja pegawai diperlukan adanya promosi jabatan yang didasarkan pada penilaian yang objektif dan adil berdasarkan formasi yang tersedia.

#### 5. Pengaruh Motivasi (Y1) terhadap Prestasi Kerja (Y2)

Berdasarkan data dari hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai  $CR > t_{tabel}$  yaitu sebesar  $1,672 > 1,645$  dan nilai  $P$  (*probability*)  $0,001 < 0,05$ . Nilai ini menunjukkan hasil yang memenuhi syarat yaitu kurang dari  $0,05$  untuk  $P$  dan lebih dari  $> 1,645$  untuk  $CR$  sehingga  $H_5$  pada penelitian ini dapat diterima. Maka dapat disimpulkan Motivasi terhadap Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan. pemberian motivasi yang efektif mempengaruhi para karyawannya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, rasa percaya diri, serta komitmen kepada



[This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

tujuan dan misi organisasi sehingga prestasi kerja lebih meningkat dan produktifitas kerja karyawan lebih maksimal.

Motivasi yang efektif seperti memberikan gaji, insentif, bonus, kompensasi, THR, tempat kerja yang aman, kondisi kerja yang layak, tersedianya mobil dinas, rumah dinas, tunjangan pensiun, tunjangan kesehatan dan keselamatan kerja dan promosi sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja dengan giat dan semangat sesuai dengan ketrampilan dan kemampuan yang dimiliki. motivasi yang efektif seperti ini tidak dipungkiri lagi prestasi karyawan akan semakin baik, gairah semangat kerja semakin meningkat dengan rajin ke kantor, menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan perusahaan dan lain-lain ([Yatipai, dkk, 2015](#)).

---

## 4. Kesimpulan Dan Saran

### 4.1 Kesimpulan

Dari uji dan analisis yang telah dilakukan, kompensasi mempunyai/memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Promosi jabatan mempunyai/memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Kompensasi mempunyai/memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Promosi jabatan mempunyai/memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja. Motivasi kerja mempunyai/memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

### 4.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

Berdasarkan penelitian ini ditemukan bahwa kompensasi terhadap prestasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan paling tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa



[This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](#)



kompensasi yang diberikan oleh PT. Kurnia Alam Perista Kudus memiliki kualitas yang baik sehingga menghasilkan prestasi kerja karyawan yang baik. Oleh karena itu, sebaiknya PT. Kurnia Alam Perista tetap mempertahankan atau bahkan meningkatkan kualitas kompensasi yang diberikan terhadap karyawan agar prestasi kerja yang dimiliki karyawan PT. Kurnia Alam Perista semakin tinggi.

Berdasarkan penelitian ini ditemukan bahwa promosi jabatan terhadap prestasi kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan paling rendah. Hal tersebut dikarenakan promosi jabatan yang diberikan tidak serta merta ditentukan berdasarkan faktor prestasi kerja saja, namun terdapat penilaian lain yang dijadikan dasar pemberian promosi jabatan terhadap karyawan PT. Kurnia Alam Perista Kudus.

---

## Referensi

- Ferdinand. (2014). Metode Penelitian Manajemen. Semarang : Bp Universitas Diponegoro Semarang .
- Kisworo, A., Amboningtyas, D., Paramita, P. D., & Wulan , S. H. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerjaa Sebagai Variabel Intervening Pada Plus Tronik Semarang.
- Siregar, R. A. (2015). Pengaruh Penempatan Kerja,Komunikasi,Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Trakinndo Utama Pekanbaru.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta CV.
- Yatipai, Theodora., Montolalu, John., & Kaparang, Sonny Gerson. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado. Jurnal Administrasi Bisnis



[This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)