

**PENGARUH MOTIVASI, PROMOSI JABATAN DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK NEGARA INDONESIA.TBK  
KC JAMBI**

**Mohd. Iqbal Fazliawinata<sup>1</sup>, Heriyani<sup>2</sup>**

**Program Studi Akuntansi, Politeknik Jambi, Jambi, Indonesia**

*E-mail: [heriyani@politeknikjambi.ac.id](mailto:heriyani@politeknikjambi.ac.id)*

**Abstract**

*This study aims to analyze the influence of motivation, job promotion and employee performance compensation at PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. This study uses a questionnaire as an instrument to take a sample of 50 respondents. The sampling method used was nonprobability sampling. The analytical method used in this research is multiple linear regression analysis. The independent variables in this study, namely motivation, promotion and compensation, explain the dependent variable, namely the employee's performance of 99.6% and the remaining 04% or determined by other variables not included in this analysis or research. The results of this study indicate that motivation, promotion and position have a significant effect on employee performance because they have a significance value <0.05.*

*Abstract is basically an English version of abstrak. All components in abstract are written in the same style as in abstrak. The word "Abstract" and the paragraph is written in Italics.*

**Keywords:** *motivation, promotion, compensation, employee performance*

**Pendahuluan**

Dunia perbankan yang memiliki banyak persaingan untuk meraih keunggulan dari yang lain membuat mereka harus berfikir lebih rasional dalam bertindak dimana bank menurut Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1999 pasal 7 tujuan bank untuk mencapai dan memelihara kestabilan nilai rupiah dengan cara menjalankan kebijakan moneter, konsisten, transparan, dan harus mempertimbangkan kebijakan umum pemerintah di bidang perekonomian. Dengan kata lain selain menstabilkan nilai rupiah untuk memperkokoh

perekonomian rakyat sebagai dasar kekuatan dan ketahanan perekonomian nasional.

Menciptakan semua itu tidak terlepas dari karyawan, dimana mereka bekerja dan memberikan seluruh kemampuannya guna mencapai kinerja yang diharapkan untuk menggapai semua ini dibutuhkan SDM (Sumber Daya Manusia) yang dikembangkan dengan baik agar bisa mendapatkan manfaat yang baik pula untuk meraih keunggulan dan benefit yang optimal. SDM merupakan salah satu unsur yang penting dalam organisasi/perusahaan yang memiliki peran penting, yang mana maju atau tidaknya perusahaan tersebut tergantung pada orang-

orang di dalamnya. Tercapainya semua tujuan perusahaan itu hanya dari peralatan modern, sarana dan prasarana yang baik, tetapi justru tergantung ke manusia yang berkerja.

Selain perusahaan, karyawan juga mempunyai tujuan pribadi yang harus dicapai dengan ini membutuhkan integrasi antar tujuan perusahaan dengan tujuan pribadi karyawan agar tidak menimbulkan tumpang tindih atau *overlapping*. Kebutuhan karyawan perlu diketahui dan diperhatikan oleh perusahaan agar tujuan karyawan dapat terintegrasi dengan perusahaan sehingga menjadi lebih baik untuk keuntungan bersama. Karyawan memiliki kebutuhan yang bersifat fisik dan non fisik yang harus dipenuhi agar membuat kinerja karyawan dalam perusahaan menjadi lebih baik.

Suatu perusahaan dikatakan berhasil apabila perusahaan bisa mencapai target dan tujuan yang dibuat dalam visi dan misinya. Untuk meraih apa yang diinginkan, maka perusahaan perlu memiliki alat penggerak utama yaitu karyawan yang memiliki kinerja yang baik, disiplin waktu serta menjalankan job *desk*-nya dengan bertanggung jawab. Dalam setiap aktivitasnya, karyawan membutuhkan motivasi untuk mencapai tujuan dari organisasi/perusahaan agar dapat bekerja secara optimal sesuai dengan *skill* yang dimilikinya.

Motivasi menjadi hal yang penting untuk karyawan, hal itu karena karyawan yang termotivasi akan merasa lebih baik secara mental dan bekerja akan menjadi lebih menyenangkan. Jika kurangnya motivasi karyawan berdampak serius bagi tingkat absensi dan keterlibatan karyawan menjadi kurang inisiatif. semangat kerja karyawan akan menurun dapat merugikan untuk pencapaian tujuan bisnis dan profitabilitas perusahaan.

Motivasi juga dapat mendorong karyawan tersebut bekerja dengan tekun dan disiplin sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan di bawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja yang baik. Setiap karyawan belum tentu bersedia mengerahkan kinerja optimalnya yang dimilikinya, sehingga masih dibutuhkan pendorong agar seseorang mau bekerja secara

optimal. Setiap pendorong motivasi yang dilakukan untuk seseorang sangat berbeda-beda dan untuk membuat ini semua dibutuhkan manajemen yang baik dari perusahaan. Seperti halnya yang terjadi di PT Bank Negara Indonesia.tbk KC Jambi yang motivasi sangat diperlukan untuk meningkatkan semua pencapaian saat ini.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dinik Krisnawati pada KUD Argopuro dengan 38 orang karyawan menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif antara motivasi dengan pencapaian kinerja yang optimal. Artinya pimpinan, manajer, dan pegawai yang mempunyai motivasi tinggi akan menciptakan kinerja yang baik, dan sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah disebabkan karena dorongan motivasi kerjanya juga rendah.

Selain faktor motivasi yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan juga harus memperhatikan faktor pemberian promosi jabatan sesuai pencapaian yang karyawan. Pelaksanaan promosi jabatan bisa digunakan untuk mendorong motivasi kerja karyawan agar mau bekerja dengan optimal sesuai dengan dikehendaki oleh perusahaan guna meningkatkan produktivitas kerja perusahaan dan menjamin keberhasilan perusahaan tersebut untuk mencapai visi dan misinya.

Promosi jabatan memfokuskan pendidikan, kemampuan, pengalaman kerja dan berprestasi yang dicapai oleh karyawan. Jika fokus tersebut bersifat positif maka kemungkinan akan berdampak pada peningkatan kinerja, akan tetapi sebaliknya jika hasil negatif maka akan berdampak pada kemunduran yang akhirnya memerlukan pengembangan karir. Seperti pada karyawan PT Bank Negara Indonesia.tbk yang mana salah satu karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik mendapatkan promosi jabatan yang awalnya merupakan OG (*office girl*) mendapatkan promosi menjadi seorang resepsionis di PT Bank Negara Indonesia.tbk KC Jambi dengan promosi jabatan ini membuat karyawan lain meningkatkan kualitas mereka untuk bisa naik jabatan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fuji Fatmawati pada Dinas Pendapatan

Pengelolaan Keuangan dan Asset (DPPKA) sebanyak 20 pegawai menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya seorang karyawan yang diberikan promosi jabatan akan menjadi semangat dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan akan mencapai kinerja yang baik untuk membantu perusahaan lebih maju. Hal ini bisa diartikan tanggung jawab dari jabatan yang di dapat harus sesuai dengan standar kerja atau bisa lebih tinggi sesuai kemauan perusahaan.

Faktor pemberian kompensasi juga penting bagi karyawan, besar atau kecilnya kompensasi yang diberikan merupakan ukuran prestasi kinerja karyawan selama bekerja di perusahaan tersebut, apabila perusahaan cukup adil dalam pemberian kompensasi untuk karyawan, akan membuat dorongan karyawan untuk melakukan pekerjaannya menjadi lebih baik dan setia pada perusahaan serta lebih bertanggung jawab atas tugas yang diberikan dari perusahaan. Kompensasi dilakukan perusahaan antara lain untuk menghargai prestasi karyawan yang telah dicapai, menjamin keadilan diantara karyawan yang bekerja, mempertahankan pegawai yang memiliki kinerja yang baik, produktif serta berkualitas, dan sistem kompensasi yang adil menciptakan dorongan motivasi baru untuk karyawan dalam bekerja.

Seperti halnya penelitian oleh Agiel Puji Damayanti,dkk. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta sebanyak 41 karyawan menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang adil menciptakan dorongan motivasi baru untuk karyawan dalam bekerja untuk menjadi lebih baik lagi, hal ini membuat perusahaan mendapatkan pencapaian dan mempertahankan kinerja yang produktif. Dan juga sebaliknya ketidakadilan pengelolaan kompensasi mengakibatkan tingginya keluar masuk pegawai dalam perusahaan, meningkatnya keluhan dan ketidakpuasan dalam pekerjaan serta kesetiaan karyawan berkurang, membuat rendahnya produktifitas kerja karyawan.

Melalui hal-hal yang diungkapkan di atas, kinerja karyawan menentukan bagaimana akhir pencapaian yang dilakukan perusahaan apakah berhasil atau tidak untuk mengapai

semua visi dan misi yang telah dibuat. Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada PT Bank Negara Indonesia.tbk kantor cabang Jambi dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Promosi Jabatan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Negara Indonesia.tbk KC Jambi”**

Tujuan penelitian ini ada beberapa diantaranya:

1. Melihat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Bank Negara Indonesia.tbk KC Jambi.
2. Melihat pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Negara Indonesia.tbk KC Jambi.
3. Melihat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Bank Negara Indonesia.tbk KC Jambi.
4. Melihat pengaruh dari variabel motivasi, promosi jabatan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui persentase output spss di PT Bank Negara Indonesia.tbk KC Jambi.

## Landasan Teori

### Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara dalam Jurnal Aris Baharuddin (2013) Pengertian Kinerja Karyawan Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai seseorang). Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Handoko dalam penelitian Mustaghfiri, A (2019) Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kebijakan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu diantaranya adalah melalui penilaian kinerja. Hudiwinarsih

dalam Murty, W.A. (2012) mendefinisikan penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui nama organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

Menurut Sjafriz Mangkuprawira dan Aida Vitalaya dalam Murty, W.A. (2012) kinerja merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut terdiri atas faktor instrinsik dan ekstrinsik. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut :

Faktor personal, meliputi unsur pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer, dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi. Faktor kontekstual (*situasional*), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

### Motivasi

Menurut buku Suwatno dan Donni Juni Priansa (2016) motivasi berasal dari kata lain *move* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Secara harfiah motivasi berarti pemberian motif. Seseorang melakukan suatu tindakan pada umumnya mempunyai motif yang memiliki maksud dan tujuan tertentu dengan kata lain motif merupakan dorongan seseorang untuk melakukan tindakan.

Menurut Alex dalam Sigit (2010) bentuk atau faktor-faktor motivasi yang dapat digunakan agar karyawan memiliki semangat dan gairah dalam bekerja antara lain:

1. Gaji yang cukup
2. Memperhatikan kebutuhan rohani
3. Menciptakan suasana santai
4. Harga diri perlu mendapatkan perhatian
5. Beri kesempatan mereka untuk maju

6. Rasa aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan
7. Usaha para karyawan untuk mempunyai legalitas
8. Sekali-sekali karyawan perlu diajak berunding
9. Pembinaan insentif yang terarah
10. Fasilitas yang menyenangkan

### Promosi Jabatan

Menurut Arun Manoppa dan Mirzas Sayadin dalam buku Hadari Nawawi (2011) Merumuskan Promosi sebagai penugasan kembali seseorang dengan kenaikan jabatan yang dibarengi dengan tanggung jawab dan status, biasanya dengan kenaikan penghasilan, bisa mendorong kinerja jadi lebih baik. Adapun untuk penilaian menurut buku Sinambela (2016) untuk pengukuran kinerja yang baik akan menghasilkan kinerja objektif, yang dapat diterima pegawai dengan baik. Sebaliknya, jika penilaian kerja yang dilakukan subjektif, maka akan menyebabkan pegawai termotivasi dan membuat ketidakpuasan.

Abdurrahmat Fathoni dalam Anita Rismawati (2016), program promosi hendaknya memberikan informasi yang jelas, apa yang dijadikan sebagai dasar pertimbangan untuk mempromosikan seorang karyawan di dalam perusahaan tersebut. Hal ini penting supaya karyawan dapat mengetahuinya dan memperjuangkan nasibnya. Pedoman yang digunakan dasar untuk mempromosikan karyawan adalah :

Pengalaman yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja karyawan. Pertimbangan promosi adalah pengalaman kerja seseorang, orang yang lama bekerja dalam perusahaan mendapat prioritas pertama dalam tindakan promosi. Kecakapan yaitu seseorang akan dipromosikan berdasarkan penilaian kecakapan. Orang yang cakap atau ahli mendapat prioritas pertama untuk dipromosikan. Kecakapan adalah total dari semua keahlian yang diperlukan untuk mencapai hasil yang bias dipertanggungjawabkan. Kombinasi kecakapan dan pengalaman yaitu promosi yang berdasarkan pada lamanya pengalaman dan kecakapan. Pertimbangan promosi adalah berdasarkan lamanya dinas, ijazah pendidikan formal yang dimiliki dan hasil ujian kenaikan

golongan. Jika seseorang lulus dalam ujian dan hasil ujian kenaikan dipromosikan. Cara ini adalah dasar promosi yang terbaik dan paling tepat karena mempromosikan orang yang hanya berdasarkan pengalaman/kecakapan saja dapat diatasi.

### Kompensasi

Menurut Hasibuan (2011) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Adapun menurut Wibowo dalam Kasenda (2013), mengemukakan bahwa kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang lebih d Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga membentuk sistem yang baik. Secara khusus Davis dan Werther dalam Sigit (2010) menguraikan tujuan pemberian kompensasi antara lain :

- Memperoleh personil yang berkualifikasi
- Mempertahankan karyawan yang ada
- Menjamin keadilan
- Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan
- Mengendalikan biaya
- Mengikuti aturan hukum

### Metodologi

#### Populasi, dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan BNI Cabang Jambi untuk dijadikan sebagai responden untuk mengisi kuesioner yang telah dibatasi oleh peneliti. Adapun teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling kuota, teknik sampling ini mengambil jumlah sampel sebanyak jumlah yang telah ditentukan oleh peneliti. Jumlah sampel yang ditentukan oleh peneliti sebanyak 50 karyawan PT Bank Negara Indonesia.tbk kantor cabang Jambi.

#### Sumber Data Penelitian

Peneliti ini menggunakan kuesioner untuk memperoleh data yang terkait dengan pemikiran, perasaan, sikap, kepercayaan, nilai, persepsi, kepribadian, dan perilaku responden. Dalam kata lain, para peneliti dapat melakukan pengukuran bermacam-macam karakteristik

dengan menggunakan kuesioner. Dalam penelitian ini, kuesioner ditujukan untuk karyawan PT Bank Negara Indonesia.tbk kantor cabang Jambi yaitu mengenai pengaruh motivasi berprestasi, promosi jabatan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan

### Skala Pengukuran

Penelitian ini digunakan skala likert dengan menentukan skala penilaian yang digunakan adalah dapat dilihat pada gambar tabel :

**Skala Penilaian Likert**

No	Keterangan	Nilai
1	Sangat Setuju (ST)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu (Ragu-ragu)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data menggunakan statistic non parametrik. Jadi hipotesis akan diuji menggunakan regresi liner berganda. Adapun alat uji yang digunakan yaitu:

- Uji Validitas
- Uji Reliabilitas
- Pengujian Hipotesis dengan menggunakan Uji Koefisien Determinasi (R), Uji Signifikan Individual (Uji t) dan Uji Signififikasi Simultan (Uji F)

### Hasil dan Pembahasan

#### Hasil Uji Koefisien Determinasi

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.998 <sup>a</sup>	.996	.995	.29118	2.828

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Promosi Jabatan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dengan SPSS 22.0

Hasil Uji Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa *R Square* adalah 0.996 atau 99,6%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yakni Motivasi, Promosi Jabatan dan Kompensasi mampu menjelaskan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan memiliki pengaruh sebesar 99,6% selebihnya 0,4% ditentukan oleh variabel lain. Dengan data ini

bisa disimpulkan bahwa pengaruh variable ini sangat besar.

**Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**

**Hasil Uji F**

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	869.220	3	289.740	3417.299	.000 <sup>b</sup>
Residual	3.900	46	.085		
Total	873.120	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Promosi Jabatan, Motivasi

Sumber : Data diolah dengan SPSS 22.

Dalam model ANOVA dapat diperoleh F hitung sebesar 3417,299. Dengan tingkat signifikansi sebesar 5% dan nilai F tabel = 2,80. Karena F hitung (3417,299) > nilai F tabel (2,80) maka dapat disimpulkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Selain itu nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel kinerja karyawan atau dengan kata lain variabel motivasi, promosi jabatan dan kompensasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

**Signifikansi Parameter Individual (Uji-t)**

**Hasil Uji t**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.219	.358		.613	.543
Motivasi	.149	.074	.154	2.014	.050
Promosi Jabatan	.246	.050	.251	4.898	.000
Kompensasi	.599	.110	.600	5.418	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Promosi Jabatan, Motivasi

Sumber : Data diolah dengan SPSS 22.0

**Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan tabel Uji t diatas, variabel motivasi mempunyai nilai signifikan 0,05 < 0,05. Hal ini berarti menerima H<sub>1</sub> atau menolak H<sub>0</sub> sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Negara

Indonesia (Persero) Tbk. Dapat dilihat hasil tabel motivasi memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan yang membuktikan motivasi tinggi memiliki rasa tanggungjawab untuk memperbaiki kinerja menjadi lebih baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dinik Krisnawati (2014), yang bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (studi pada KUD Argopuro (Serba Usaha) Krucil Probolinggo). Dalam penelitian tersebut motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan tabel Uji t diatas, variabel promosi jabatan mempunyai nilai signifikan 0,00 < 0,05. Hal ini berarti menerima H<sub>2</sub> atau menolak H<sub>0</sub> sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel promosi jabatan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Dapat dilihat hasil tabel promosi jabatan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan ini membuktikan bahwa dengan promosi jabatan karyawan memiliki taget yang harus mereka dicapai agar bisa mendapatkan promosi jabatan dan memperbaiki karir mereka.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Fuji Fatmawati (2013) yang berjudul Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai (studi kasus di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Asset (DPPKA) Kabupaten Kulon Progo). Dalam penelitian tersebut promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan tabel Uji t diatas, variabel promosi jabatan mempunyai nilai signifikan 0,00 < 0,05. Hal ini berarti menerima H<sub>2</sub> atau menolak H<sub>0</sub> sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel promosi jabatan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Dapat dilihat dari hasil tabel kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang membuktikan imbalan yang diberikan perusahaan sangat

membantu mereka dan membuat kinerja mereka menjadi lebih baik lagi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Fajar Kurniadi (2014) yang berjudul "Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Apotek Berkah", dalam bentuk skripsi menyatakan bahwa pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja di Apotek Berkah yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga adanya peningkatan pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan.

### **Pengaruh motivasi, promosi jabatan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan tabel Uji f diatas, variabel motivasi, promosi jabatan dan kompensasi mempunyai f hitung 3417,299 > f tabel 2,80. Hal ini berarti menerima  $H_a$  atau menolak  $H_0$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi, promosi jabatan dan kompensasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Negara Indonesia.tbk kantor cabang Jambi.

### **Kesimpulan**

Variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi ini sangat penting dalam bekerja untuk meningkatkan hasil jika karyawan kurang motivasi maka kinerja mereka akan memburuk dan tidak memenuhi target yang ingin dicapai dan hal ini juga berbanding sebaliknya motivasi tinggi kinerja juga akan tinggi. Variabel promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dengan promosi jabatan karyawan memiliki keinginan untuk bisa membuat karir menjadi lebih baik. Variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, ini bisa diartikan bahwa perusahaan sangat memperhatikan karyawan mereka dengan sangat baik mulai dari gaji, bonus, tunjangan, serta fasilitas karyawan yang tersedia. Hasil variable motivasi, promosi jabatan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan

memiliki pengaruh sebesar 99,6% dan adapun 0,4% dipengaruhi variabel lain.

### **Daftar Referensi**

- Baharuddin, A., Alhabsji, T., & Utami, H. N. 2013, Pengaruh pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan (Studi pada kantor PT. PLN (persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang), Profit: Jurnal Administrasi Bisnis,6(2).
- Bungin, M. Burhan. 2015, Metodologi Penelitian Kuantitatif komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya, cetakan ke-9 Jakarta: Kencana.
- Buraidah. 2011, Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pendidikan Islam, Skripsi.
- Damayanti, Agiel Puji., dkk, 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta, Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- Dwihartono, Didik. 2010, Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang, Skripsi.
- Fatmawati, Fuji. 2013. Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai (studi kasus di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Asset (DPPKA) Kabupaten Kulon Progo), Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UIN Yogyakarta.
- Fuad, A. J., & Sujianto, A. E. 2014, Analisa Statistik Dengan Program SPSS, Tulungagung: Cahaya Abadi.
- Ghozali, Imam. 2011, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2011, Manajemen Sumber dan Daya Manusia Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Judas, A. 2013, Mutasi dan Promosi Jabatan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kanwil ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado, Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 1(4)
- Krisnawati, Dinik. 2014, Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada KUD Argopuro (Serbah Usaha) Krucil Probolinggo,

- Malang : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN).
- Kurniadi, Fajar. 2014, Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Apotek Berkah, Malang : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN).
- Manulang, M., 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Murty, W. A., 2012. Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya), Doctoral dissertation, STIE Perbanas Surabaya.
- Mustaghfiri, A., 2019. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Studi kasus di PT PELNI Cabang Semarang, Skripsi.
- Nawawi, H., 2011, Manajemen SDM untuk Bisnis yang Kompetitif, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nugroho, E. 2013, Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor BMKG Stasiun Geofisika Manado, Skripsi.
- Nugroho, Y. A., 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Layanan Umum Daerah Program Pemberdayaan Potensi Kesejahteraan Sosial Masyarakat Kabupaten Purworej, *SEGMEN Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 11(2C).
- Pemerintah Indonesia, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1999 Tentang Perbankan dalam pasal 7.
- Rismawati, Anita. 2016, Pengaruh Motivasi berpertasi, Promosi Jabatan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di LKS Asri Tulungagung, Skripsi.
- Santoso, Singgih, 2014. Statistik Nonparametrik Edisi Revisi, Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sigit, A Saputra, 2010."Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Pada Perusahaan Umum di Surabaya dan Sidoarjo", Skripsi STIE Perbanas tak di Terbitkan.
- Sinambela, L.P, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sinambela, L.P, 2012. Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sugiyono, 2013. Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods), Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono, 2015. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D), Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono, 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Bandung : CV. Alfabeta.
- Suwatno, & Priansa,D. J., 2016. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis, Cetakan ke-5 Bandung : Alfabeta.
- Syofian Siregar, 2014. Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17, Jakarta: PT. Bumi Aksara.