



Pengaruh Promosi Jabatan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Motivasi Kerja (Studi pada Perusahaan RCI)

Sopani Siswanto^{1*}, Sutarmin²

¹⁻² Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Peradaban, Indonesia

Email: spsnsswtr@gmail.com ^{1*}

Alamat: Jalan Raya Pagojengan KM3, Paguyangan, Kabupaten Brebes, Jawa Tengah, Pos 52276

*Penulis Korespondensi

Abstract. *This study aims to analyze the effect of compensation, work motivation, and promotion on employee performance at RCI. The study utilized a survey method, distributing a questionnaire via Google Form to collect data. A total of 100 respondents were selected through simple random sampling, ensuring that each employee had an equal chance of being included. The data was analyzed to determine both the partial and simultaneous effects of the variables under investigation. The results indicate that job promotion and compensation positively and significantly influence work motivation and employee performance. Additionally, work motivation was found to mediate the relationship between job promotion and compensation with employee performance. These findings emphasize that improving employee performance can be achieved when a company consistently offers fair compensation, transparent job promotion opportunities, and reinforces work motivation. Therefore, RCI can enhance its human resource potential through management policies that prioritize employee welfare and career development. This study offers practical insights for companies in developing strategies aimed at improving employee performance and provides academic contributions by exploring the relationship between compensation, job promotion, work motivation, and employee performance. Furthermore, it suggests that companies should foster an environment where employee motivation is a key focus to achieve sustainable organizational growth.*

Keywords: *Compensation; Employee Performance; Mediation; Promotion; Work Motivation*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan di RCI. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan menyebarkan kuesioner melalui Google Form untuk mengumpulkan data. Sebanyak 100 responden dipilih melalui pengambilan sampel acak sederhana, memastikan bahwa setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk diikutsertakan. Data dianalisis untuk menentukan pengaruh parsial dan simultan dari variabel yang diteliti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi jabatan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, motivasi kerja ditemukan memediasi hubungan antara promosi jabatan dan kompensasi dengan kinerja karyawan. Temuan ini menekankan bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai ketika perusahaan secara konsisten menawarkan kompensasi yang adil, kesempatan promosi jabatan yang transparan, dan memperkuat motivasi kerja. Oleh karena itu, RCI dapat meningkatkan potensi sumber daya manusianya melalui kebijakan manajemen yang mengutamakan kesejahteraan karyawan dan pengembangan karier. Penelitian ini menawarkan wawasan praktis bagi perusahaan dalam mengembangkan strategi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan kontribusi akademis dengan mengeksplorasi hubungan antara kompensasi, promosi jabatan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Lebih lanjut, penelitian ini menyarankan agar perusahaan mengembangkan lingkungan yang menjadikan motivasi karyawan sebagai fokus utama untuk mencapai pertumbuhan organisasi yang berkelanjutan.

Kata kunci: Kinerja karyawan; Kompensasi; Mediasi; Motivasi kerja; Promosi

1. LATAR BELAKANG

Masa sekarang, *fast food restaurant* atau restoran cepat saji mengalami perkembangan yang sangat cepat, keadaan ini tentu membuat persaingan semakin ketat untuk mencapai kesuksesan. Ada beberapa faktor yang dapat mempertahankan kesuksesannya, seperti pelayanan, loyalitas pelanggan, inovasi menu dan kinerja karyawan. Dalam industri fast food, kinerja karyawan memiliki dampak yang signifikan dalam berbagai aspek. Dari dampak tersebutlah, perusahaan *fast food restaurant* dapat bertahan dan bersaing dengan para kompetitornya. Menurut Mangkunegara (2019), kinerja karyawan didefinisikan sebagai *output* kinerja telah terwujud secara optimal ditinjau dari mutu ataupun jumlah oleh seorang karyawan yang menjalankan tugas selaras dengan kewajibannya. Berdasarkan observasi yang dilakukan, bahwa salah satu persoalan yang dialami setiap store RCI area Jateng 6 adalah masih adanya kinerja penjualan yang belum optimal seperti tabel dibawah ini.

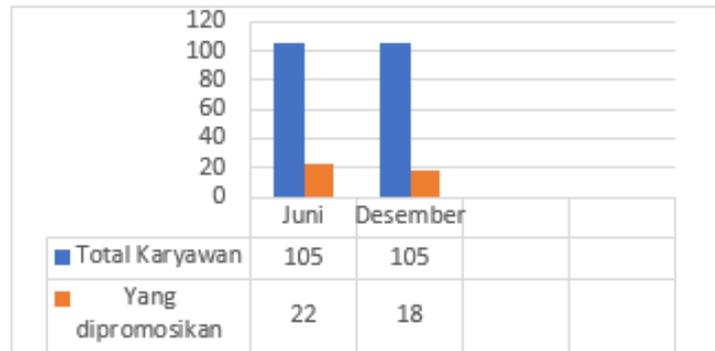
Tabel 1. Kinerja Penjualan.

Nama Store	Target (%)	Realita(%)	Selisih (%)	Kategori
1. RC Bumiayu 1	100%	96,4 %	3,60 %	Optimal
2. RC Bumiayu 2	100%	95,5 %	4,50 %	Optimal
3. RC Kaliwadas	100%	95.3 %	4,70 %	Optimal
4. RC Bantarkawung	100%	78,3 %	21,7 %	Belum optimal
5. RC Paguyangan	100%	89,0 %	11,0 %	Belum optimal
6. RC Benda	100%	83,7 %	16,3 %	Belum optimal
7. RC Tonjong	100%	86,8 %	13,2 %	Belum optimal
8. RC Gumayun	100%	99,5 %	0,50 %	Optimal
9. RC Adiwerna	100%	95,8 %	4,20 %	Optimal
10. RC Slawi	100%	95,8 %	4,20 %	Optimal
11. RC Margasari	100%	93,7 %	6,30 %	Belum optimal
12. RC Kagok	100%	92,9 %	6,90 %	Belum optimal
13. RC Kudaile	100%	98,2 %	1,80 %	Optimal

Sumber: Data Primer diolah 2024

Faktor pertama yang berdampak pada kinerja yakni promosi jabatan. Promosi jabatan merujuk pada faktor utama pada pemindahan jabatan yang diikuti dengan kewajiban, tugas dan kekuasaan yang makin kompleks dari kedudukan terdahulu sehingga meningkatkan kinerja, Sentanu (2022).

Promosi digunakan untuk menghargai kinerja yang baik, mengakui kemampuan karyawan digunakan sebagai mekanisme pengembangan karir. Berdasarkan hasil observasi penulis mengenai promosi jabatan, seperti yang dipaparkan pada gambar berikut.



Gambar 1. Promosi Karyawan.

Sumber : Data Primer diolah (2024)

Faktor kedua yang diduga bisa meningkatkan kinerja karyawan adalah kompensasi. Menurut Rivai (2017), mengungkapkan peran pengelolaan tenaga kerja ialah kompensasi, yang berarti perusahaan membalas jasa kepada karyawannya karena mereka memberikan waktu dan tenaga mereka untuk kemajuan perusahaan yang direncanakan. Ketika karyawan menerima kompensasi yang diharapkan, kinerja mereka dapat meningkat. Pemberian kompensasi berupa gaji/upah, bonus, insentif atau dalam bentuk apapun. Kemudian, kompensasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah insentif.

Kemudian faktor selanjutnya, yang diasumsikan berdampak pada kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Dorongan untuk melakukan suatu tindakan, secara internal atau eksternal, disebut dengan motivasi. Menurut Erica (2020), motivasi adalah cara untuk mendorong seseorang untuk meningkatkan antusiasme pekerja guna bekerja agar mereka dapat berkolaborasi dengan optimal dan efisien guna meraih tujuan perusahaan.

Studi kasus pada perusahaan RCI menunjukkan adanya kinerja karyawan yang belum optimal dalam penjualan yang masih memiliki selisih diatas 5%. Hal ini harus diperhatikan oleh perusahaan demi kelangsungan kinerja perusahaan melalui perbaikan kinerja karyawan. Perbaikan kinerja sangat perlu diperhatikan karena pada realitanya terdapat kesenjangan antara kinerja yang diharapkan dengan realita yang terjadi. Selanjutnya, pada tabel promosi jabatan terdapat penurunan dan masih rendahnya karyawan yang mengikuti promosi untuk naik jabatan, karena dari manajemen menargetkan 30 karyawan untuk mengikuti seleksi *fast track*. Dari data yang mengikuti *fast track* ini belum menjadi hasil akhir karena masih terdapat tes seleksi dan evaluasi dari menejemen. Masalah yang terjadi pada PT RCI tersebut harus segera dievaluasi dengan pemberian motivasi diharapkan dapat menjembatani karyawan agar bisa meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan observasi pada penelitian terdahulu:

Tabel 2. Observasi Pada Penelitian Terdahulu.

Nama Peneliti	Temuan Riset
Ratemo dkk (2021)	Berpengaruh positif
Palandeng dkk (2022)	Tidak berpengaruh positif

Dari tabel diatas, terdapat inkonsistensi hasil penelitian mengenai promosi jabatan pada kinerja karyawan. Riset yang dilakukan Ratemo dkk (2021), dalam penelitiannya menyimpulkan yakni promosi jabatan berdampak positif pada kinerja karyawan. Sedangkan Riset yang diselesaikan Palandeng dkk (2022), menunjukkan hasil yang tidak sejalan dengan Ratemo dkk (2021)) dengan hasil promosi jabatan tidak berdampak positif pada kinerja karyawan.

Tabel 3. Observasi Pada Penelitian Terdahulu.

Nama Peneliti	Temuan Riset
Prabandari dkk (2023)	Berpengaruh positif
Bustomi dkk (2020)	Tidak berpengaruh positif

Riset yang dilakukan oleh Pranandari dkk (2023), dalam penelitiannya menyimpulkan temuan riset kompensasi berdampak positif pada kinerja karyawan. Sedangkan riset yang diselesaikan Bustomi dkk (2020), menunjukkan temuan yang tidak sejalan dengan Pranandari dkk (2023) dengan hasil kompensasi tidak berdampak positif pada kinerja karyawan.

Mengacu pada permasalahan yang dipaparkan, perlunya dilaksanakan riset terkait bagaimana hubungan promosi jabatan dan kompensasi pada kinerja karyawan yang di mediasi motivasi kerja pada perusahaan RCI.

2. KAJIAN TEORITIS

Promosi Jabatan

Promosi kerja merujuk pada usaha yang diterapkan suatu lembaga guna memberikan pintu terbuka yang berharga bagi perwakilan yang mempunyai kinerja kerja yang baik dan sebagian besar didasarkan pada faktor status (wawasan/masa kerja) untuk menempati posisi yang lebih atas dari jabatan yang baru dijabat. dan mempunyai kekuasaan dan kewajiban yang lebih besar. Samantha (2023), mendefinisikan promosi jabatan sebagai pergantian jabatan lama ke jabatan yang baru dengan jenjang yang lebih di atas dari yang terdahulu, situasi ini berarti kompensasi yang diperoleh juga akan lebih tinggi. Sejalan dengan pendapat Cahyaningrum DA & Farida E (2023), promosi jabatan ditandai dengan perluasan situasi pekerja dari situasi masa lalu ke posisi yang lebih atas, yang bisa berbentuk kemajuan dari kedudukan yang lebih atas dari yang terdahulu.

Kompensasi

Menurut Santika (2023), Kompensasi pada restoran mengacu pada semua timbal balik yang diberikan oleh restoran kepada karyawannya sebagai balas jasa atas peran mereka dalam mencapai tujuan dan mengatur seluruh proses pembayaran jasa, secara eksplisit maupun implisit. Bahkan, yang diungkapkan Umroh & Sutarmin 2024, kompensasi yang diberikan kepada karyawan karena telah membantu perusahaan. Situasi ini bisa berbentuk insentif, tunjangan, dan gaji seperti ketenagakerjaan, cuti, dan kesehatan.

Motivasi Kerja

Menurut Lumbantobing (2020), motivasi memiliki kata dasar motif, yang menjadi sebab seorang melakukan sesuatu. Hal ini bisa diartikan bahwa, seorang karyawan akan melakukan segala sesuatu yang bisa menyenangkan sesuai dengan apa yang dia sukai. Prinsip ini tidak dapat menutup kemungkinan bahwa dalam kondisi tertentu karyawan mungkin melakukan pekerjaan yang tidak diinginkan.

Hasibuan (2007), mengatakan bahwa motivasi adalah unsur yang menumbuhkan antusias pada individu guna bekerja dan usaha maksimal guna mencapai kepuasan. Ini dilihat sebagai sikap atau skor yang mendorong seseorang guna menggapai target yang ditetapkan. Stimulus tersebut berasal dari, yaitu arah perilaku kerja dan arah kekuatan perilaku. Motivasi juga mencakup perasaan, pikiran, dan pengalaman khusus yang terlibat dalam hubungan internal dan eksternal perusahaan.

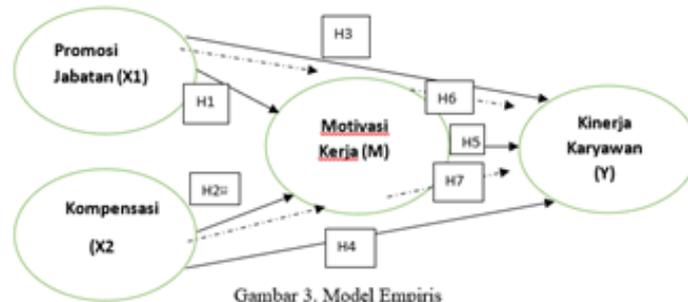
Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016), kinerja sebagai prestasi kerja yang mengacu pada prestasi yang sudah diperoleh saat menuntaskan kewajiban yang telah dibagikan pada periode waktu yang ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2021), mengungkapkan bahwa kinerja sebagai pencapaian yang telah dicapai secara kualitas dan kuantitas. Banyak faktor internal maupun eksternal yang memengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan pada restoran mengacu pada efektifitas dan efisiensi pekerja dalam menuntaskan kewajiban dan amanahnya di restoran.

Dampak promosi jabatan dan kompensasi yang dimediasi motivasi kerja

Secara teoritis, kinerja karyawan tidak bergantung pada peranan individual, melainkan ada peranan dari Perusahaan yang memberikan jenjang karir dan kompensasi yang adil, diikuti oleh atasan yang memberikan motivasi kerja sehingga karyawan dapat meningkatkan

kinerjanya secara optimal. Promosi jabatan tidak akan berjalan dengan sebagaimana mestinya jika tanpa ada motivasi dari karyawan untuk mengikuti, dan kompensasi yang tidak sesuai dengan kinerja yang dilakukanpun akan menurunkan kinerjanya, sehingga penjualan pada outlate tersebut tidak optimal. Oleh karena hal tersebutlah penulis ini menganalisis secara teori maupun praktik, apakah motivasi kerja dapat memediasi promosi jabatan dan kompensasi. Berikut Gambaran kerangka penelitian, untuk memahami para pembaca:



Gambar 3. Model Empiris

Gambar 2. Model Empire.

Keterangan simbol pada gambar dibawah ini :

- ◀ = H1 – H5 arah dampak langsung (*direct effect*)
- ▼ = H6 - H7 arah dampak tidak langsung (*indirect effect*)
- X1 dan X2 = Variabel independen promosi jabatan dan kompensasi
- Y = Variabel dependen kinerja karyawan
- M = Variabel (mediator) motivasi kerja
- H1 – H7 = Hipotesis penelitian

3. METODE PENELITIAN

Riset ini memanfaatkan pendekatan kuantitatif berstrategi sobel guna mengetahui pengaruh variabel mediasi. Sugiyono (2015) mendefinisikan metode kuantitatif sebagai teknik studi yang dimanfaatkan guna mengkaji populasi atau sampel. Tempat riset pada karyawan outlate RCI area Jateng 6 dengan jumlah 13 outline. Populasi dari penelitian ini adalah 135 karyawan dengan menggunakan *Non-probability sampling*, maka riset ini memanfaatkan rumus slovin guna menetapkan 100 partisipan sebagai sampel.

Data yang didapat pada riset ini adalah dengan menyebarkan kuisioner melalui google Form, dengan instrumen dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reabilitas guna menetapkan valid dan kosistensi data. Analisis data memanfaatkan beberapa uji statistik, seperti uji asumsi klasik, uji linier berganda (parsial, simultan, sobel), uji t, uji F dan koefisien determinasi.

Strategi ini memungkinkan peneliti guna mengidentifikasi relasi kausal dan mediasi secara kuantitatif.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Mengacu pada temuan pengelolaan data yang didapat melalui kuisisioner yang disebar lewat google form, yang diisi oleh 100 responden. Lokasi yang dijadikan tempat penelitian adalah outlate Rocket Chicken area Jateng 6 sebanyak 13 outlate.

Berikut adalah presentase hasil jawaban responden berdasarkan karakteristiknya:

Berdasarkan Jenis Kelamin



Gambar 3. Diagram Presentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Gambar diatas menunjukkan bahwa terdapat 100 responden yang berasal dari 13 outlate area jateng 6, dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan adalah perempuan dengan persentase sebanyak 54%.

Tabel 4. Uji Analisis Regresi Linier Berganda.

Pengaruh	Konstanta	Koefisien Regresi	Std. Error	T hitung	Sig.
X1 -> Y	6,524	0,101	0,397	3,768	0,001
X2 -> Y	6,524	0,146	0,138	1,299	0,197
M -> Y	6,524	0,097	0,356	3,412	0,001

Dari tabel di atas didapat: (1) Skor sig. variabel X1 yakni 0,001 (<0,05) akibatnya variabel X1 berdampak signifikan pada variabel Y. (2) Skor sig. variabel X2 yakni 0,197 (<0,05) akibatnya variabel X2 berdampak signifikan pada variabel Y. (3) Skor sig. M yakni 0,001 (<0,05) akibatnya variabel M berdampak signifikan pada variabel Y.

Merujuk pada pengujian model regresi diatas adanya formula persamaan yang mengemukakan dampak promosi jabatan (X1), kompensasi (X2) dan motivasi kerja (M)

terhadap kinerja karyawan (Y) didapat skor ($Y = (6,524) + 0,101 X_1 + 0,146 X_2 + 0,097 M + \epsilon$).

Mendasari persamaan tersebut maka diketahui yakni : (1) Skor konstan yang didapat yakni 6,524 mampu dimaknai apabila variabel independen berskor 0 (konstan) akibatnya variabel dependent berskor 6,524. (2) Skor koefisien promosi jabatan (X_1) bernilai positif (+) yakni 0,101 maknanya apabila promosi jabatan naik akibatnya kinerja karyawan (Y) akan naik yakni 0,101. (3) Skor koefisien kompensasi (X_2) bernilai positif (+) yakni 0,146 maknanya apabila kompensasi naik akibatnya kinerja karyawan (Y) akan naik yakni 0,146. (4) Skor koefisien motivasi kerja (M) bernilai positif (+) yakni 0,097 maknanya apabila motivasi kerja naik akibatnya kinerja karyawan (Y) akan naik yakni 0,097.

Uji Asumsi Klasik

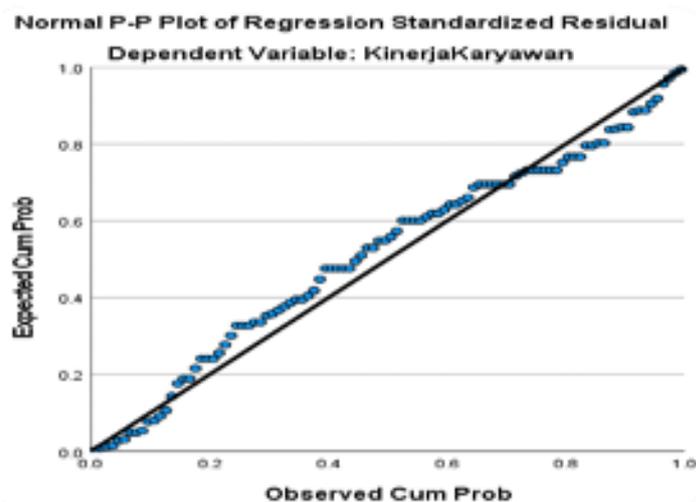
a. Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil uji Normalitas (*kolmogorov-smirnov*).

<i>Standardized Residual</i>	
<i>Kolmogorov-smirnov</i>	0,085
<i>Exact.Sig. (2tailed)</i>	0,171

Sumber : Data primer diolah (2024)

Berdasarkan tabel tersebut menjelaskan skor Sig. 2 Tailed yakni 0,171 diatas skor signifikansi 0,05 yang mengartikan bahwa residual berdistribusi normal, akibatnya riset pantas diteruskan. Oleh karena itu, asumsi normalitas sudah tercapai dan dapat dilakukan asumsi klasik berikutnya.



Gambar 4. Uji Normalitas

Hasil pengujian memanfaatkan analisis grafik dengan uji normal P-Plot memvisualisasikan terpencair disekeliling garis diagonal yang berarti model regresi pantas guna dimanfaatkan.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 6. Uji Multikolinieritas.

Variabel	<i>Collinearity Tolerance</i>	<i>Statistic VIF</i>	Keterangan
Promosi Jabatan	0,286	3,502	Tidak ada multikolinieritas
Kompensasi	0,280	3,575	Tidak ada multikolinieritas
Motivasi Kerja	0,291	3,437	Tidak ada multikolinieritas

Sumber : Data primer diolah (2024)

Dapat dilihat dari tabel tersebut bahwa skor ambang batas $> 0,1$ dan skor VIF juga terletak pada 1-10, akibatnya dinyatakan yakni formula regresi tersebut tidak tercapai multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas.

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Promosi Jabatan	0,946	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Kompensasi	0,499	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Motivasi Kerja	0,224	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Data primer diolah 2024

Pengujian Glejser yang ditunjukkan pada tabel menerangkan bahwa variabel bebas yang ditetapkan tidak berdampak signifikan pada variabel terikat dengan nilai signifikansi variabel bebas $> 0,05$. Kesimpulannya yakni seluruh variabel tidak tercapai heteroskedastisitas di persamaan regresi.

Uji Hipotesis

a. Uji Sobel

Tabel 8. Uji Sobel.

Pengaruh	<i>Sobel Test Statistik</i>	<i>One- Tailed Probalbiity</i>	<i>Two- Tailed Probalbiity</i>
M = X1 -> Y	2,9454	0,0016	0,0032
M = X2-> Y	3,0111	0,0013	0,0026

Sumber : Data primer diolah (2024)

Merujuk pada pengukuran t hitung lewat online sobel test calculator sebagai berikut:
 (1) Skor sobel test statistik motivasi kerja memediasi promosi jabatan pada kinerja karyawan yakni 2,9454 dan skor Two-tailed probability yakni 0.0032. (2) Skori sobel test statistik

motivasi kerja memediasi kompensasi pada kinerja karyawan yakni 3,0111 dan skor Two-tailed probability yakni 0.0026.

b. Uji F

Tabel 9. Uji F.

Model	Sum Of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	239,461	3	79,820	73,301	0,001 ^b
Residual	104,539	96	1,087		

Sumber : data primer diolah 2024

Output uji F mempunyai skor yakni 73,301 dan signifikansi yakni 0,001b, dari tabel tersebut bisa diketahui yakni F hitung > F tabel (2,698) dan skor signifikansi < dari 0,05 akibatnya uji regresi pada uji statistik tersebut ditetapkan fit dan cocok. Dari pengukuran yang dilakukan bisa dinyatakan bahwa promosi jabatan kompensasi dan motivasi kerja dengan bersamaan berdampak pada kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi (R²).

Model persamaan	R Square
(X1, X2,M -> Y)	0,696

Sumber : Data primer diolah (2024)

Sesuai pada tabel diatas menunjukkan besarnya variasi yang dijelaskan promosi jabatan kompensasi dan motivasi kerja dan pada kinerja karyawan dengan skor 0,696 situasi ini bisa diketahui yakni untuk kinerja karyawan dijabarkan oleh variabel kompensasi, motivasi kerja, dan promosi jabatan dengan skor 69,6% sementara 30,4% ditentukan oleh variabel diluar riset ini.

Pembahasan

Pembahasan berperan guna memahami dampak promosi jabatan dan kompensasi pada kinerja karyawan yang dimediasi motivasi kerja. Dalam riset ini menemukan yakni hipotesis yang diajukan seluruhnya diterima. Output pembahasan akan dipaparkan seperti:

Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Motivasi Kerja, Merujuk pada temuan dari uji statistik serta uji analisis regresi berganda bisa dipahami yakni variabel promosi jabatan berdampak positif dan signifikan pada motivasi perusahaan RCI. Situasi ini memaparkan yakni

promosi jabatan bisa berdampak pada motivasi kerja. Situasi ini memperkuat argumen tentang motivasi kerja disebabkan oleh banyak aspek yakni promosi jabatan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja, Merujuk pada temuan dari uji statistik serta uji analisis regresi berganda bisa dipahami yakni variabel kompensasi berdampak positif dan signifikan pada motivasi kerja perusahaan RCI. Situasi ini memaparkan yakni kompensasi bisa berdampak pada motivasi kerja. Hal ini memperkuat argumen tentang motivasi kerja disebabkan oleh banyak aspek yakni kompensasi.

Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan, Merujuk pada temuan uji statistik serta uji analisis regresi berganda bisa dipahami yakni variabel promosi jabatan berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan perusahaan RCI. Situasi ini memaparkan yakni promosi jabatan bisa berdampak pada kinerja karyawan. Situasi ini memperkuat argumen tentang kinerja karyawan ditentukan oleh beberapa aspek yakni promosi jabatan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, Merujuk pada temuan uji statistik serta uji analisis regresi berganda bisa dipahami yakni variabel kompensasi berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan perusahaan RCI. Situasi ini memaparkan yakni kompensasi bisa berdampak pada kinerja karyawan. Situasi ini mendukung argumen terkait kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa aspek yakni kompensasi.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Merujuk pada temuan uji statistik serta uji analisis regresi berganda bisa diidentifikasi yakni variabel motivasi kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan perusahaan RCI. Situasi ini memaparkan yakni motivasi kerja bisa berdampak pada kinerja karyawan. Situasi ini mendukung pada argumen tentang kinerja karyawan ditentukan oleh beberapa aspek satunya yakni motivasi kerja.

Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Motivasi Kerja, Merujuk pada temuan uji Sobel Test Calculate menunjukkan variabel motivasi kerja dapat memediasi dampak promosi jabatan pada kinerja karyawan. Situasi ini menandakan yakni promosi jabatan di perusahaan RCI yang dipengaruhi oleh motivasi kerja bisa berefek pada kinerja karyawan, yang mana motivasi kerja yang diterapkan dengan memperhatikan pencapaian atau prestasi karyawan dengan memperhatikan proses promosi jabatan yang baik yang akan berdampak pada pengoptimalan kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Motivasi Kerja, Merujuk pada uji Sobel Test Calculate menunjukkan motivasi kerja dalam memediasi dampak kompensasi pada kinerja karyawan. Situasi ini mengindikasikan yakni kompensasi di

perusahaan RCI yang dipengaruhi oleh motivasi kerja sehingga mampu berefek pada kinerja karyawan, yang mana motivasi kerja yang diterapkan dengan memperhatikan pencapaian, prestasi karyawan dan memperhatikan proses promosi jabatan yang baik akan berefek pada pengoptimalan kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN.

Promosi jabatan dan kompensasi pada umumnya akan meningkatkan kinerja karyawan, namun yang terjadi pada karyawan perusahaan RCI adalah sebaliknya, maka dalam penelitian ini mencoba menambahkan variabel mediasi yaitu motivasi kerja untuk menjembatani promosi jabatan dan kompensasi. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa semua hipotesis diterima, baik pengujian secara parsial maupun simultan. Motivasi kerja disimpulkan bahwa dapat memediasi dampak promosi jabatan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan perhitungan dengan calculator sobel. Penelitian ini dapat ditingkatkan dengan menambahkan variabel yang lebih beragam dan inovatif: Hal ini akan memungkinkan penelitian yang lebih menarik dan mendalam tentang kinerja karyawan, serta faktor faktor yang memengaruhinya. Dengan memanfaatkan strategi analisis yang makin canggih, penggunaan teknik analisis yang sesuai bisa menolong peneliti ketika memahami data dan menarik kesimpulan yang lebih akurat. Peneliti bisa menggunakan variabel yang berbeda, hal ini akan memungkinkan peneliti untuk melihat dan membandingkan tingkat kinerja karyawan di berbagai organisasi atau perusahaan. Peneliti dapat mempertimbangkan untuk menambahkan variabel seperti tingkat motivasi, kepuasan kerja, dan *work-life balance* untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang kinerja karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Saya selaku penulis menyampaikan banyak terimakasih kepada Universitas Peradaban Bumiayu, Jawa Tengah. Saya ucapkan terimakasih juga kepada bapak Dr. Sutarmin,. S.SI.,M.M selaku dosen pembimbing skripsi, serta bapak Muhroji S.E.,M.M dan Ibu Sarah Dien Hawa S.E.,M.si selaku dosen penguji atas segala bimbingan, dukungan dan arahan selama proses penyusunan skripsi ini. Peneliti mengucapkan terima kasih yang tulus untuk setiap individu yang sudah berkontribusi pada penuntasan skripsi ini serta memohon maaf atas segala kendala dan keterbatasan yang mungkin terdapat dalam penyusunannya.

DAFTAR REFERENSI

- Bustomi, M. Y., Waluyati, L. R., & Hardyastuti, S. (2020). Pengaruh kemampuan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pengolahan teh unit produksi Pagilaran PT Pagilaran. *Jurnal Pertanian Terpadu*, 8(1), 119-129. <https://doi.org/10.36084/jpt.v8i1.225>
- Erica, D., Suryani, I., Hoiriah, & Vidada, I. A. (2020). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Aneka Gas Industri Tbk. *Jurnal Ecodemica*, 4(1), 53.
- Hasibuan, M. S. (2007). Motivasi kerja. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). Kinerja: Pengertian, Faktor-faktor yang Mempengaruhi, dan Indikator Pengukuran. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Lumbantobing, S. (2020). Motivasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Pustaka Press.
- Mangkunegara, A. A. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Palandeng, R. E., Nelwan, O. S., & Uhing, Y. (2022). Pengaruh promosi jabatan, rekan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada PT PLN Unit Induk Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(3), 795. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.43105>
- Prabandari, W. D., Sembiring, V. A., & Herienda, F. (2023). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada restoran Koi Jakarta Barat. *Jurnal Pariwisata*, 10(1), 33-39. <https://doi.org/10.31294/par.v10i1.15113>
- Ratemo, V., Bula, H., & Felistus, M. (2021). Job promotion and employee performance in Kenya Forestry Research Institute Headquarter in Muguga, Kiambu County. *European Journal of Human Resource Management Studies*, 5(1), 166-180. <https://doi.org/10.46827/ejhrms.v5i1.1041>
- Samantha, J., & Adiputra, I. G. (2023). Pengaruh promosi jabatan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 5(4), 1008-1016. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i4.26972>
- Santika, I. P., Mustika, I. K., Iswari, I. A. M. A. P., & Budiasa, I. K. (2023). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai pemedisiasi di PT Bank Mandiri KCP Kerobokan. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 19(1), 146-157. <https://doi.org/10.31967/relasi.v19i1.668>
- Sentanu, I. N. T. M., Mahendra, I. W. E., & Sulasmini, N. M. A. (2022). Pengaruh promosi jabatan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Pizza Hut Sunset Road Point. *Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis*, 1(12), 3469-3487. <https://doi.org/10.22334/paris.v1i12.245>
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Umroh, C. M. I., & Sutarmin, S. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, kompensasi, dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 3(1). <https://doi.org/10.24034/jimbis.v3i1.6508>