

Pengaruh Kompensasi, *Job Enrichment*, dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sarana Surakarta Ventura

Dyah Ayu Puri Palupi*

Universitas Kristen Teknologi Solo dan dyahayupuripalupi@gmail.com

Liya Puspitasari

Universitas Kristen Teknologi Solo dan liyapuspitasariwijaya@gmail.com

Kontak WA: 08562812647

Abstrak

Penelitian ini untuk menganalisis pengaruh kompensasi, *job enrichment*, dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan Sarana Surakarta Ventura. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu H1 : diduga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, H2 : diduga *job enrichment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, H3 : diduga promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan H4 : diduga kompensasi, *job enrichment*, dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan observasi, wawancara dan angket kuesioner, yang bertujuan untuk memberikan penjelasan. Penelitian survei merupakan penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan yang pokok. Pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling atau sensus yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Penelitian melibatkan sebanyak 34 orang karyawan sebagai responden, data dianalisis dengan model regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS v26. Hasil analisa data menunjukkan bahwa nilai Thitung variabel kompensasi sebesar 4,217, variabel *job enrichment* sebesar 2,955 dan promosi jabatan sebesar 3,638. Sedangkan untuk nilai ttabel sebesar 2,042. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi, *job enrichment*, dan promosi jabatan secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Sarana Surakarta Ventura.

Kata Kunci: kompensasi, *job enrichment*, promosi jabatan, kinerja karyawan.

Abstract

This research is to analyze the influence of compensation, job enrichment, and job promotion on employee's performance at Sarana Surakarta Ventura. The hypotheses proposed in this research, namely H1: it is suspected that there is an effect of compensation on employee's performance, H2: it is suspected that there is an effect of job enrichment on employee's performance, H3: it is suspected that there is an effect of job promotion on employee's performance, and H4: it is suspected that compensation, job enrichment, and job promotion simultaneously influence employee's performance. The research method used is quantitative research using observation, interviews and questionnaires, which aims to provide explanations. Survey research is research that takes samples from a population and uses questionnaires as the main collection tool. Sampling uses a total sampling or census technique, namely a sampling technique when all members of the population are used as samples. The research involved 34 employees as respondents, the data was analyzed using a multiple linear regression model using the SPSS v26 application. The results of data analysis show that the T value of the compensation variable is 4.217, the job enrichment variable is 2.955 and job promotion is 3.638. Meanwhile, the ttable value is 2.042. From the results of this research, it can be concluded that compensation, job enrichment, and job promotion partially and simultaneously influence the employee's performance of Sarana Surakarta Ventura.

Keywords: compensation, job enrichment, job promotion, performance

PENDAHULUAN

Peranan Sumber Daya Manusia sangatlah penting, mengingat pada saat ini semua perusahaan mencoba untuk tetap bertahan dalam menjalankan usaha mereka. Sumber daya manusia menjadi sangat penting karena menjadi sumber penggerak utama seluruh aktivitas perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang memotivasi karyawan dalam bekerja adalah kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang seimbang dengan pengharapan karyawan untuk memenuhi kebutuhan akan rasa puas atas prestasi yang telah dicapai dan selaras dengan tujuan strategis perusahaan. Menurut (Ariandi, 2018) Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Meskipun demikian Hasil penelitian Mudakir Zainuri (2018), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai DPU Kabupaten Rembang. Kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh adanya kenaikan kompensasi secara berkala karena yang terpenting bagi pegawai adalah mereka bisa mendapatkan pekerjaan.

Selain kompensasi, suatu perusahaan harus mampu memberikan motivasi kepada karyawan agar karyawan tetap semangat dan diakui oleh perusahaan karena kerja keras atau kinerja yang dilakukan selama ini tidak sia-sia, salah satu hal yang dilakukan oleh perusahaan yaitu *job enrichment* atau pengayaan pekerjaan dan pemberian promosi jabatan. *Job enrichment* merupakan peningkatan tanggung jawab dan kontrol karyawan atas pekerjaannya sehingga dapat memotivasi karyawan tersebut. Seperti kita ketahui bahwa setiap karyawan yang bekerja ditentukan oleh atasan mereka, dan pekerjaannya dirancang sedemikian rupa agar memuaskan dan memberi manfaat bagi semua pihak. Menurut Siagian dalam Faysica, et.al. (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 diduduki sebelumnya.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, *job enrichment*, dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan di Sarana Surakarta Ventura baik secara parsial maupun simultan.

Kinerja Sumber Daya Manusia

Kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Simamora (2017: 16) kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Pengertian Kompensasi

Secara umum, pengertian kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh seseorang, baik berwujud fisik ataupun nonfisik dan harus dihitung lalu diberikan kepada seseorang. Kompensasi merupakan hal wajar yang biasa terjadi di dalam sebuah perusahaan untuk menghargai karyawan mereka. Kompensasi adalah semua bentuk penghasilan baik dalam bentuk uang, barang langsung, atau barang tidak langsung yang diterima atau didapatkan oleh karyawan sebagai penghargaan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut (Ariandi, 2018) Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang seimbang dengan pengharapan karyawan untuk memenuhi kebutuhan akan rasa puas atas prestasi yang telah dicapai dan selaras dengan tujuan strategis perusahaan.

Pengertian Pengayaan Kerja

Dapat dikatakan bahwa job enrichment atau juga disebut sebagai pengayaan pekerjaan adalah sebuah metode untuk memperkaya tugas karyawan secara vertikal, yaitu menambahkan tugas karyawan lebih tinggi dari posisi saat ini. Job enrichment seringkali digunakan untuk memotivasi karyawan agar memaksimalkan kinerjanya.

Pengayaan Pekerjaan (*job enrichment*) merupakan penambahan pekerjaan melalui peningkatan kewenangan. Dalam pengayaan pekerjaan, pekerjaan tertentu menjadi lebih besar tanggung jawabnya, biasanya dikaitkan dengan proses perencanaan maupun evaluasi pekerjaan (Olivia, 2016).

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, et.al. (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.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanasi, populasi dan sampel pada penelitian ini yaitu karyawan Sarana Surakarta Ventura yang berjumlah 34 orang. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik total sampling/ sensus yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, sumber data diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada karyawan Sarana Surakarta Ventura. Penelitian ini menggunakan skala likert yang memiliki bobot 1 sampai dengan 4 dengan keterangan

skor 4 untuk jawaban Sangat Setuju (SS), skor 3 untuk jawaban Setuju (S), skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS) dan skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)

Teknik pengumpulan data adalah suatu kegiatan mengumpulkan data yang dilakukan dengan menggunakan teknik atau alat atau disebut dengan instrumen penelitian. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data berupa observasi, wawancara dan angket kuesioner.

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau nilai dari orang atau objek atau kegiatan variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian akan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2015:110-111). Variabel (X) merupakan variabel yang bisa mempengaruhi atau mampu menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Pada penelitian ini sebagai variabel bebas adalah kompensasi (X1), *job enrichment* (X2), dan promosi jabatan (X3). Variabel (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi sebab adanya variabel bebas. Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan Sarana Surakarta Ventura. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi R² dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

	Kompensasi (X1)		
	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	Keterangan
X1.1	0,734	0,000	Valid
X1.2	0,800	0,000	Valid
X1.3	0,514	0,002	Valid
X1.4	0,604	0,000	Valid
X1.5	0,743	0,000	Valid

Tabel 1. Uji Kompensasi (X1)

Sumber : Hasil Output SPSS v26 Tahun 2025

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa semua pernyataan untuk variabel kompensasi dinyatakan valid karena r hitung disetiap pernyataan > r tabel 0,3291 dan memiliki taraf signifikansi < 0,05.

	<i>job enrichment (X2)</i>		
	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	Keterangan
X2.1	0,606	0,000	Valid
X2.2	0,637	0,000	Valid
X2.3	0,611	0,000	Valid
X2.4	0,566	0,000	Valid
X2.5	0,685	0,000	Valid

Tabel 2. Uji *job enrichment* (X2)

Sumber : Hasil Output SPSS v26 Tahun 2025

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa semua pernyataan untuk variabel *job enrichment* dinyatakan valid karena r hitung disetiap pernyataan > r tabel 0,3291 dan memiliki taraf signifikansi < 0,05.

	promosi jabatan (X3)		
	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	Keterangan
X3.1	0,479	0,004	Valid
X3.2	0,642	0,000	Valid
X3.3	0,600	0,000	Valid
X3.4	0,693	0,000	Valid
X3.5	0,683	0,000	Valid

Tabel 3. Uji Promosi jabatan (X3)

Sumber : Hasil Output SPSS v26 Tahun 2025

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa semua pernyataan untuk variabel promosi jabatan dinyatakan valid karena r hitung disetiap pernyataan > r tabel 0,3291 dan memiliki taraf signifikansi < 0,05.

	Kinerja (Y)		
	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	Keterangan
Y1	0,583	0,000	Valid
Y2	0,579	0,000	Valid
Y3	0,655	0,000	Valid
Y4	0,608	0,000	Valid
Y5	0,728	0,000	Valid

Tabel 4. Uji kinerja (Y)

Sumber : Hasil Output SPSS v26 Tahun 2025

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa semua pernyataan untuk variabel kinerja dinyatakan valid karena r hitung disetiap pernyataan $>$ r tabel 0,3291 dan memiliki taraf signifikansi $<$ 0,05.

Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.711	5

Tabel 5. Hasil Reliabilitas kompensasi (X1)

Sumber : Hasil Output SPSS v26 Tahun 2025

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,711 > 0,60$, maka variabel kompensasi dinyatakan reliabel

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.600	5

Tabel 6. Hasil Reliabilitas *Job enrichment* (X2)

Sumber : Hasil Output SPSS v26 Tahun 2025

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,600 > 0,60$, maka variabel *job enrichment* dinyatakan reliabel.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.604	5

Tabel 7. Hasil Reliabilitas Promosi jabatan (X3)

Sumber : Hasil Output SPSS v26 Tahun 2025

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,604 > 0,60$, maka variabel promosi jabatan dinyatakan reliabel.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.622	5

Tabel 8. Hasil Reliabilitas Kinerja (Y)

Sumber : Hasil Output SPSS v26 Tahun 2025

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,622 > 0,60$, maka variabel Kinerja dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,22532654
Most Extreme Differences	Absolute	0,098
	Positive	0,051
	Negative	-0,098
Test Statistic		0,098
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200c,d
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Hasil Output SPSS v26 Tahun 2025

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$. Terbukti bahwa data tersebut berdistribusi normal sebanyak 34 data.

Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X1	0,567	1,765
X2	0,595	1,680
X3	0,937	1,067

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinieritas

Berdasarkan uji multikolinieritas antar variabel kompensasi (Total_X1), *job enrichment* (Total_X2), dan promosi jabatan (Total_X3) tidak terjadi multikolinieritas, dengan kata lain tidak terjadi korelasi. Hal ini dapat dilihat dari $VIF < 10,00$ dan nilai *tolerance* $> 0,10$ yaitu : nilai variabel kompensasi (Total_X1) menunjukkan hasil $VIF 1,765 < 10,00$ dan nilai *tolerance* $0,567 > 0,10$. Nilai *job enrichment* (Total_X2) menunjukkan hasil $VIF 1,680 < 10,00$ dan nilai *tolerance* $0,595 > 0,10$. Nilai variabel promosi jabatan (Total_X3) menunjukkan hasil $VIF 1,067 < 10,00$ dan nilai *tolerance* $0,937 > 0,10$.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 11.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
X1	0,340	Bebas Heteroskedastisitas
X2	0,430	Bebas Heteroskedastisitas
X3	0,959	Bebas Heteroskedastisitas

Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Hasil Output SPSS v26 Tahun 2025

Dari hasil tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi (Sig) masing-masing variabel $> 0,05$ yang artinya dari masing-masing variabel (kompensasi, *job enrichment*, dan promosi jabatan) tidak terjadi heteroskedastisitas.

PEMBAHASAN

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,900	2,059		-1,409	0,169
	Total_X1	0,471	0,112	0,490	4,217	0,000
	Total_X2	0,362	0,122	0,335	2,955	0,006
	Total_X3	0,355	0,098	0,329	3,638	0,001

a. Dependent Variable: Total_Y

Tabel 12. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Sumber : Hasil Output SPSS v26 Tahun 2025

Berdasarkan dari tabel di atas dibentuk persamaan regresi linear sebagai berikut :

$$Y = 0.490X_1 + 0.335X_2 + 0.329X_3$$

Persamaan regresi linear tersebut memberikan gambaran sebagai berikut:

Insentif (X1) bernilai positif sebesar 0,490, artinya peningkatan kompensasi sebanyak 1 satuan, maka motivasi kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,490 dengan asumsi kompensasi tidak berubah. Dapat disimpulkan bahwa semakin baik kompensasi pada Sarana Surakarta Ventura maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Job Enrichment (X2) bernilai positif sebesar 0,335, artinya peningkatan *job enrichment* sebanyak 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,335 dengan asumsi *job enrichment* tidak berubah. Dapat disimpulkan bahwa semakin baik *job enrichment* pada Sarana Surakarta Ventura maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Promosi jabatan (X3) bernilai positif 0,329, artinya peningkatan promosi jabatan sebanyak 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,329 dengan asumsi promosi jabatan tidak berubah. Dapat disimpulkan bahwa semakin baik promosi jabatan pada Sarana Surakarta Ventura maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Uji Hipotesis secara Parsial (uji T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,900	2,059		-1,409	0,169
	Total_X1	0,471	0,112	0,490	4,217	0,000
	Total_X2	0,362	0,122	0,335	2,955	0,006
	Total_X3	0,355	0,098	0,329	3,638	0,001

a. Dependent Variable: Total_Y

Tabel 13.

Hasil Uji Parsial (uji t)

Sumber : Hasil Output SPSS v6 Tahun 2025

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh suatu variabel, yaitu pengaruh kompensasi, *job enrichment*, dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan. Sebelumnya harus dicari dahulu nilai t_{tabel} karena akan dibandingkan dengan nilai t_{hitung} . T_{tabel} diperoleh dari : tingkat kepercayaan dengan taraf nyata $\alpha = 0,05$, dimana tabel distribusi t dengan uji dua pihak $\alpha/2 = 0,05/2 = 0,025$ dan db = $n-k-1=34-4-1=29$. Maka nilai T_{tabel} adalah 2,045. Pengujian masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

Pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan berdasarkan keluaran *software* SPSS seperti terlihat pada tabel IV.18 diperoleh nilai t_{hitung} variabel X1 sebesar 4.217 Karena nilai t_{hitung} $4,217 > t_{tabel}$ 2,045 maka diputuskan H1 diterima. Dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka berdasarkan penelitian dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *job enrichment* secara parsial terhadap kinerja karyawan berdasarkan keluaran *software* SPSS seperti terlihat pada tabel IV.18 diperoleh nilai t_{hitung} variabel X2 sebesar 2,955. Karena besaran nilai t_{hitung} $2,955 > t_{tabel}$ 2,045 maka diputuskan H2 diterima. Dengan nilai signifikansi sebesar $0,006 > 0,05$. Maka berdasarkan penelitian dapat disimpulkan bahwa *job enrichment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh promosi jabatan secara parsial terhadap kinerja karyawan berdasarkan *software* SPSS seperti terlihat pada tabel IV.18 diperoleh nilai t_{hitung} variabel X3 3,638. Karena nilai t_{hitung} $3,638 >$

t_{tabel} 2,042 maka diputuskan H3 diterima. Dengan nilai signifikansi $0,001 > 0,05$. Maka berdasarkan penelitian dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis Secara Simultan (uji F)

Tabel 14. Pengujian Hipotesis Secara Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	166,012	3	55,337	33,506	,000b
	Residual	49,547	30	1,652		
	Total	215,559	33			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2

Sumber : Hasil Output SPSS v26 Tahun 2025

Berdasarkan tabel output di atas, dapat diketahui nilai F_{hitung} sebesar 33,506. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} . $Df1 = k-1 = 3$ dan $Df2 = n-k = 30$, diketahui nilai F_{tabel} sebesar 2,922. Dari nilai-nilai di atas, diketahui nilai $F_{hitung} 33,506 > F_{tabel} 2,922$ sehingga H1 diterima, artinya terdapat pengaruh simultan yang signifikan dari kompensasi (X1), *job enrichment* (X2), dan promosi jabatan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,878a	0,770	0,747	1,28513

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2

b. Dependent Variable: Total_Y

Tabel 15. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Sumber : Hasil Output SPSS v26 Tahun 2025

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel di atas, maka dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi atau *Adjusted R Square* sebesar 0,747 atau 74,7%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kompensasi (X1), *job enrichment* (X2), dan promosi jabatan (X3) berpengaruh signifikan sebesar 74,7% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan 25,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil dari pembahasan dan pengolahan data di atas, maka disimpulkan bahwa berdasarkan uji linear berganda diperoleh hasil $Y = 0.490X1 + 0.335X2 + 0.329X3$ yang berarti variabel X memiliki pengaruh terhadap variabel Y, berdasarkan pengujian hipotesis parsial (uji T) diperoleh hasil kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai $t_{hitung} 4.217 > t_{tabel} 2,042$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Maka diputuskan H1 diterima. *Job enrichment* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai $t_{hitung} 2,955 > t_{tabel} 2,042$ dengan nilai signifikansi 0,006. Maka dapat diputuskan H2 diterima. Promosi jabatan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai $t_{hitung} 3,638 > t_{tabel} 2,042$ dengan nilai signifikansi 0,001 maka dapat diputuskan H3 diterima. Berdasarkan Uji F diperoleh hasil perhitungan F_{hitung} sebesar 33,506 dan nilai $F_{tabel} 2,922$. Sehingga $F_{hitung} 33,506 > F_{tabel} 2,922$ maka diputuskan H1 diterima. Dengan demikian secara simultan variabel kompensasi, *job enrichment*, dan promosi jabatan mempengaruhi kinerja karyawan Sarana Surakarta Ventura.

Saran

Hasil dari penelitian ini, disarankan agar

1. meningkatkan Kompensasi dengan cara memberikan kebijakan dan peraturan tentang kompensasi yang harus diperbaiki dan relative cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok keluarga sumber daya manusia. PT Sarana Surakarta Ventura baik mereka yang menjadi tulang punggung keluarga atau tidak. Perusahaan harus bisa memberikan kompensasi kepada

karyawan yang bekerja sesuai dengan peraturan dan menyelesaikan tugas dengan baik dan benar, karena hal tersebut dapat membuat Kinerja sumber daya manusia PT Sarana Surakarta Ventura semakin meningkat dan membuat sumber daya manusia PT Sarana Surakarta Ventura menjadi semangat untuk bekerja karena mereka merasa usaha dan kerja keras yang dilakukan selama bekerja dihargai oleh atasan.

2. *Job Enrichment* sendiri tentunya harus diterapkan dalam sebuah usaha dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya pengayaan kerja bisa digunakan sebagai metode untuk memperkaya tugas karyawan, sebagai contoh *Job Enrichment* sendiri dapat dilakukan dengan beberapa hal diantaranya menggabungkan tugas dalam jangka waktu yang sama. Hal tersebut akan membuat sumber daya manusia PT Sarana Surakarta Ventura merasa lebih tertantang karena mereka dihadapkan dengan suatu pekerjaan yang baru dan merasa diapresiasi serta memberikan peluang untuk sumber daya manusia PT Sarana Surakarta Ventura mengembangkan kompetensinya dan menikmati tanggungjawab yang telah diberikan.
3. Hasil penelitian promosi jabatan menunjukkan bahwa sumber daya manusia PT Sarana Surakarta Ventura akan meningkatkan kinerjanya untuk bisa dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi. Jadi, pemimpin yang bijaksana perlu mengevaluasi apakah sudah terdapat jenjang karir diperusahaan yang dipimpin serta mengkomunikasikan dengan jajaran staf yang ada untuk berkontribusi dalam upaya peningkatan kinerja sumber daya manusia PT Sarana Surakarta Ventura dengan cara melakukan promosi jabatan yang transparan sehingga karyawan memiliki harapan untuk meningkatkan kinerjanya agar dapat meraih jabatan yang diinginkan

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media, Yogyakarta.
- Ariandi, F. 2018. Pengaruh Metode Pembayaran Kompensasi Terhadap Kinerja Tutor. *Perspektif*. XVI(1):84–90.
- Faysica, M., et.al. (2016). *Studi pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Sulawesi Utara*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi 16(04).
- Mundakir, dan Zainuri. 2018. “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.” (*Cetak*) *Business Management Analysis Journal (BMAJ)* 1(1):37–48.
- Olivia, N., et.al. 2016. “Jurnal EMBA Jurnal EMBA.” *Pengaruh Kesejahteraan Psikologis Karyawan, Job Enrichment, Dan Job Enlargment Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Ternate Maluku Utara* 4(1):1356–68.
- Simamora. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung