

PENGARUH INSENTIF DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Asep Kurniawan

STIE Sutaatmadja, Subang, Indonesia
asep@stiesa.ac.id

Fitriyani¹

STIE Sutaatmadja, Subang, Indonesia
asep@stiesa.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel insentif dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sample menggunakan random sampling. Sample dalam penelitian ini berjumlah 65 responden dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner online dan juga sebar kertas kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, analisi uji validitas dan reliabilitas serta dilakukan uji asumsi klasik yang selanjutnya dilakukan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menggunakan perhitungan analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel insentif dan promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

This research aims to determine the effect of variable incentive and job promotion on employee performance. This study uses quantitative methods with sampling techniques using random sampling. The sample in this study amounted to 65 respondents with data collection techniques using online questionnaires and also scatter paper questionnaires. The data analysis technique used descriptive analysis, validity and reliability test analysis and classical assumption test was carried out, which was then carried out by multiple linear regression analysis. The results of the study using multiple linear regression analysis showed that incentive variables and job promotion had a positive effect on employee performance.

Kata Kunci: Isentif, Promosi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar belakang

Dalam menghadapi persaingan di era globalisasi, suatu perusahaan sering dihadapkan dengan berbagai masalah yang dapat mengakibatkan kegagalan suatu perusahaan. Dalam hal ini setiap perusahaan dituntut untuk meningkatkan kemampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi dan meningkatkan kinerja sumber daya manusia, karena faktanya sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan, sehingga setiap perusahaan mempunyai daya saing yang tinggi dan mampu bertahan dalam menghadapi perkembangan bisnis yang semakin kompetitif. Dalam hal ini, setiap perusahaan perlu memperhatikan karyawan untuk meningkatkan kinerja yang baik, karena keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja setiap karyawannya.

Menurut Malia (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi serta dari pihak pegawai itu sendiri. Meskipun faktanya tidak semua karyawan memiliki kinerja yang baik sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, karena kemampuan karyawan yang berbeda-beda. Maka perlu penunjang yang dapat mendorong individu untuk meningkatkan kinerja dari setiap karyawan di perusahaan, salah satunya dengan memberikan insentif bagi setiap karyawan untuk memacu semangat individu dalam meningkatkan kinerja yang lebih baik.

Menurut Devi dan Jeffry (2018) salah satu unsur yang mempengaruhi kinerja

karyawan adalah dengan memberikan insentif. Pemberian insentif mencerminkan upaya suatu perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Pemberian insentif jika tidak dilaksanakan secara tepat dan adil maka perusahaan akan kehilangan para karyawannya. Arnolds dan Venter dalam Fandy (2017) menyatakan bahwa insentif juga pada hakekatnya merupakan perangsang yang sifatnya menunjukan dan membimbing peran para karyawan ke arah yang dikehendaki perusahaan, maka dengan adanya pemberian insentif sangat diharapkan karyawan akan bekerja lebih giat lagi dan sasaran perusahaan akan tercapai.

Menurut Ni Made (2018) umumnya setiap perusahaan setelah karyawan diterima, ditempatkan dan dipekerjakan, maka tugas seorang manajer selanjutnya melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan. Menetapkan kebijakanaan ini berarti apakah seorang karyawan akan dipromosikan, didemosikan dan atau balas jasanya di naikkan. Promosi memberikan peran penting bagi setiap karyawan bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan karena dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah promosi jabatan. Menurut Hasibuan dalam Ni Made (2018) mengatakan bahwa karyawan yang dipromosikan pada jabatan yang tepat dalam bekerja dapat semakin meningkatkan kinerja yang dihasilkan. Sementara Siagian dalam Ni Made (2018) mengatakan promosi jabatan adalah perpindahan karyawan dari satu jabatan/tempat kepada jabatan/tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Dengan demikian promosi akan memberikan status sosial, wewenang (Authority), tanggung jawab (Responsibility), serta penghasilan (Outcome) yang semakin besar bagi karyawan. Menurut Hasibuan dalam Ni Made (2018) bila ada kesempatan bagi karyawan dipromosikan berdasarkan asas keadilan dan objektivitas, karyawan akan terdorong bekerja lebih giat, bersemangat, disiplin, dan berprestasi kerja

sehingga sasaran perusahaan secara optimal dapat dicapai.

Dalam perkembangan bisnis dan industry di kota Subang sendiri saat ini banyak perusahaan baru yang mulai pembangunan untuk mendirikan perusahaan baru ataupun ada beberapa perusahaan baru yang sudah mendapat ijin untuk beroperasi di kota subang sehingga di kota Subang sendiri setiap perusahaan dapat bersaing dalam meningkatkan sumber daya manusianya untuk menghadapi perkembangan bisnis dan industry yang kompetitif, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penunjang bagi keberhasilan suatu perusahaan, maka setiap perusahaan perlu untuk memperhatikan dan menjaga kinerja karyawannya salah satunya dengan pemberian insentif dan promosi jabatan, sehingga setiap karyawan akan temotivasi untuk menjaga kinerjanya bahkan dapat meningkatkan semangat kerja dalam memberikan kinerja yang lebih baik.

TELAAH LITERATUR DAN HIPOTESIS

Teori Kinerja

Mathis dan Jackson (2002) mengemukakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain meliputi:

- a. Kualitas output yaitu tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.
- b. Kuantitas output yaitu menerangkan jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja ataupun merupakan siklus aktivitas yang dihasilkan yang berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
- c. Jangka waktu output yaitu menerangkan tingkat aktifitas diselesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu yang telah ditentukan.

d. Kehadiran ditempat kerja yaitu menerangkan tentang jumlah absensi, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalankan individu pegawai tersebut.

e. Sikap kooperatif (bekerja sama) yaitu menerangkan bagaimana keadaan masing-masing individu karyawan, apakah membantu atau menghambat dari teman sekerjanya.

(http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/1234/56789/21031/4_BAB%20II.pdf?sequence=5&isAllowed=y.)

Insentif

Menurut Hasibuan, dalam Reny (2016) insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan prestasi kerjanya. Sedangkan menurut Sarwoto dalam Reny (2016) insentif ialah sarana motivasi, dapat berupa perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan.

Menurut Mangkunegara dalam Ruslan *et al* (2020) menyatakan pengertian insentif adalah suatu bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi sebagai pengakuan prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.

Menurut Sastradipoera dalam Reny (2016) pada dasarnya ada 2 (dua) bentuk insentif yang umum diberikan, yaitu :

1. Insentif Financial.

Insentif *financial* merupakan insentif yang diberikan kepada karyawan atas hasil kerja mereka dan biasanya diberikan dalam bentuk uang berupa bonus, komisi, pembagian laba, dan kompensasi yang ditangguhkan, serta dalam bentuk jaminan sosial berupa pemerintah rumah dinas, tunjangan kesehatan dan tunjangan-tunjangan lainnya.

2. Insentif Non Financial

Insentif non *financial* dapat diberikan dalam berbagai bentuk, antara lain :

- a. Pemberian piagam penghargaan.
- b. Pemberian pujian lisan ataupun tertulis, secara resmi ataupun pribadi.
- c. Ucapan terima kasih secara formal maupun informal.
- d. Promosi jabatan kepada karyawan yang baik selama masa tertentu serta dianggap mampu.
- e. Pemberian tanda jasa/mendali kepada karyawan yang telah mencapai masa kerja yang cukup lama dan mempunyai loyalitas yang tinggi.
- f. Pemberian hak untuk menggunakan sesuatu atribut jabatan (misalnya pada mobil atau lainnya).
- g. Pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja.

Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan pemberian insentif oleh perusahaan kepada karyawan adalah untuk memberikan rasa tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan. Selanjutnya Ranupandojo dan Suad Husnan dalam bukunya Manajemen Personalia mengatakan bahwa tujuan pemberian insentif adalah :

- Mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap dalam perusahaan,
- Memberikan kegiaarahan untuk menaikkan produktivitas,
- Memberikan perangsang dalam usaha mencapai kedisiplinan kerja karyawan yang utuh,
- Untuk meningkatkan output,
- Menambah penghasilan bagi karyawan.

Menurut Ahmad (2016) dari pengertian reward berupa insentif diatas, dapat disimpulkan bahwa insentif adalah sebuah program yang diberikan oleh perusahaan untuk memotivasi karyawan agar karyawan tersebut jauh lebih giat lagi dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja kerjanya untuk

menghadapi persaingan yang semakin ketat dalam dunia kerja.

Jenis-jenis Insentif

Menurut Akmaliah (2018) jenis-jenis insentif dalam suatu perusahaan, harus dituangkan secara jelas sehingga dapat diketahui oleh karyawan dan oleh perusahaan tersebut dapat dijadikan kontribusi yang baik untuk dapat menambah gairah kerja bagi karyawan yang bersangkutan. Menurut ahli manajemen sumber daya manusia Siagian jenis-jenis insentif tersebut adalah :

- a. *Piece Work*
Piece Work adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja kerja karyawan berdasarkan hasil pekerjaan karyawan yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.
- b. Bonus
Bonus adalah insentif yang diberikan kepada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.
- c. Komisi
Komisi adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan.
- d. Insentif bagi eksekutif
Insentif bagi eksekutif ini adalah insentif yang diberikan kepada karyawan yang memiliki kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan, misalnya untuk membayar cicilan rumah, kendaraan bermotor atau biaya pendidikan anak.
- e. Kurva kematangan
Kurva kematangan dalah diberikan kepada tenaga kerja yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji, tidak bisa mencapai pangkat atau tingkat yang lebih tinggi lagi.
- f. Rencana insentif kelompok
Rencana insentif kelompok adalah kenyataan bahwa dalam banyak organisasi, kinerja bukan karena keberhasilan kelompok kerja yang mampu bekerja sebagai suatu tim. Dapat disimpulkan bahwa insentif yang memadai akan mendorong semangat dan gairah kerja karyawan, sehingga karyawan akan terus meningkatkan keuntungan itu sendiri dalam mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan, sehingga perusahaan

dan karyawan diharapkan lebih solid dalam membangun kebersamaan menuju kemajaun perusahaan.

Sistem Pemberian Insentif

Menurut Rivai dalam Akmaliah (2018) mengemukakan bahwa salah satu alasan pentingnya pembayaran insentif karena adanya ketidaksesuain tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif dengan pekerjaan lain. Program insentif adalah salah satu cara untuk memungkinkan seluruh pekerja merasakan bersama kemakmuran perusahaan. Selain itu, ada kesadaran yang tumbuh bahwa program pembayaran tradisoanal seringkali tidak bagus dalam menghubungkan pembayaran dengan kinerja. Jika organisasi mau mencapai inisiatif strategis mereka, maka pembayaran perlu dihubungkan dengan kinerja sedemikian rupa sehingga pembayaran itu mengikuti tujuan karyawan dan tujuan organisasi.

Sistem pemberian insentif dapat diklarifikasikan sebagai berikut :

- a. Bonus Tahunan
Banyak perusahaan menggantikan peningkatan pendapatan karyawan berdasarkan jasa dengan pemberian bonus kinerja tahunan, setengah tahunan dan triwulanan. Umumnya bonus ini sering kali dibagiakan sekali dalam setahun. Bonus mempunyai beberapa kelebihan dibandingkan dengan peningkttakan gaji. Pertama, bonus meningkatkan arti pembayaran karena karyawan menerima upah dalam jumlah yang besar. Kedua, bonus memaksimalkan antara bayaran dan kinerja.
- b. Insentif Langsung
Tidak seperti sistem bayaran berdasarkan kinerja yang lain, bonus langsung tidak didasarkan pada rumus, kreteria khusus, atau tujuan. Imbalan atas kinerja kadang-kadang disebut bonus kilat ini dirancang untuk mengakui kontribusi luar biasa karyawan. Sering kali penghargaan ini berupa sertifikat, plakat, uang tunai, obligasi tabungan, atau karangan bunga.

Promosi Jabatan

Menurut Nining (2017) menyatakan bahwa promosi jabatan secara tidak langsung

pada dasarnya bertujuan memotivasi karyawan agar meningkatkan prestasi kerja. Kemungkinan promosi yang lebih besar dapat dilihat bukan saja pada peningkatan penghasilan akan tetapi sebagai penghargaan atas kemampuan yang semakin meningkat sehingga kepadanya dapat diberikan wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar dan lebih luas, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan yang sekaligus menambah kepuasan batin. Dalam membuat keputusan promosi dibutuhkan berbagai pertimbangan, apabila terdapat keputusan yang salah dalam melaksanakan promosi jabatan, maka akan menimbulkan efek samping yang tidak baik bagi karyawan dan perusahaan, yang semuanya akan mengakibatkan motivasi kerja menurun sehingga harapan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas tidak akan tercapai. Untuk tidak terjadinya efek negatif di atas pimpinan perusahaan hendaknya dalam melakukan penilaian terhadap karyawan yang akan dipromosikan dilakukan seobjektif mungkin berdasarkan standar yang telah ditetapkan.

Tujuan dan Manfaat Promosi Jabatan.

Menurut Mangkuprawira dalam Siwi (2018) promosi jabatan mempunyai manfaat baik bagi perusahaan maupun karyawan yaitu sebagai berikut:

- a) Promosi dapat memungkinkan perusahaan memanfaatkan kemampuan karyawan untuk memperluas usahanya.
- b) Promosi dapat mendorong tercapainya kinerja karyawan yang baik. Karyawan umumnya berupaya melakukan pekerjaan sebaik mungkin jika mereka percaya bahwa kinerja tinggi mengarah pada adanya promosi.
- c) Terdapat korelasi signifikan antara kesempatan untuk kenaikan pangkat dan tingkat kepuasan kerja.

Pendapat yang diungkapkan Simamora dalam Siwi (2018) bahwa manfaat promosi jabatan adalah sebagai berikut :

- a) Promosi jabatan memungkinkan perusahaan untuk mendayagunakan keahlian dan kemampuan karyawan setinggi mungkin.

- b) Promosi jabatan diberikan karyawan seringkali sebagai imbalan atas kinerjanya yang sangat baik. Karyawan yang dihargai promosi jabatan akan termotivasi untuk memberikan kinerja yang lebih tinggi lagi.
- c) Riset menunjukkan bahwa kesempatan untuk promosi jabatan dan tingkat kepuasan kerja mempunyai hubungan yang signifikan. Sistem promosi jabatan yang efektif dapat mengakibatkan efisiensi organisasi yang lebih besar dan tingkat moral karyawan yang lebih tinggi. Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya promosi jabatan dapat meningkatkan moral karyawan yang tinggi ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

Asas-asas Promosi jabatan

Asas promosi jabatan harus dituangkan dalam program promosi secara jelas sehingga karyawan mengetahui dan perusahaan mempunyai pegangan untuk mempromosikan karyawan. Menurut Hasibuan dalam Ni Made (2018) menyebutkan 3 (tiga) asas promosi jabatan sebagai berikut:

- a) Kepercayaan artinya promosi hendaknya berdasarkan pada kepercayaan atau keyakinan mengenai kejujuran, kemampuan, dan kecakapan karyawan bersangkutan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik pada jabatan tersebut. Karyawan baru akan dipromosikan, jika karyawan itu menunjukkan kejujuran, kemampuan dan kecapannya dalam memangku jabatan.
- b) Keadilan artinya promosi berasaskan keadilan, terhadap penilaian kejujuran, kemampuan, dan kecakapan semua karyawan. Penilaian harus jujur dan objektif tidak pilih kasih atau like and dislike. Karyawan yang mempunyai peringkat (ranking) terbaik hendaknya mendapat kesempatan pertama untuk dipromosikan tanpa melihat suku, golongan, dan keturunannya. Promosi yang berdasarkan keadilan akan menjadi alat motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan prestasinya.

- c) Formasi artinya promosi harus berdasarkan kepada formasi yang ada, karena promosi karyawan hanya mungkin dilakukan jika ada formasi jabatan yang lowong. Untuk itu harus ada uraian pekerjaan/jabatan (job description) yang akan dilaksanakan karyawan. Jadi, promosi hendaknya disesuaikan dengan formasi jabatan yang ada di dalam perusahaan.

Dasar-Dasar Pertimbangan Promosi Jabatan

Menurut Yedija (2019), pada umumnya setiap organisasi memiliki dasar pertimbangan atau landasan yang berbeda dalam menentukan tenaga kerja yang akan dipromosikan. Perbedaan tersebut terjadi karena masing-masing organisasi tentunya memiliki pertimbangan yang berbeda berdasarkan kebutuhannya. Sebelum membuat keputusan dalam promosi jabatan perlu memperhatikan beberapa hal yang menjadi dasar pertimbangan pelaksanaan promosi jabatan, karena hal ini akan mencerminkan ketelitian dan keobyektifan dalam meneliti karyawan yang berhak dipromosikan. Namun demikian secara mendasar berbagai landasan pertimbangan promosi jabatan yang dilakukan dapat digolongkan ke dalam beberapa landasan dasar. Dasar-dasar pertimbangan promosi jabatan menurut Wahyudi dalam Yedija (2019) antara lain:

- 1) Sistem merit (Prestasi)

Dalam sistem merit, yang dijadikan landasan oleh organisasi untuk melakukan promosi jabatan adalah prestasi dari tenaga kerja yang bersangkutan. Dengan dasar pertimbangan ini, maka hanya tenaga kerja yang berprestasi yang dapat terus mengembangkan karirnya, sementara yang berprestasi di bawah standar akan terselisihkan. Bentuk promosi jabatan yang dapat dilakukan dengan menggunakan prestasi kerja dari pegawai sebagai landasan pertimbangan tidak terbatas pada program promosi jabatan, tetapi dasar prestasi juga dapat dan bahkan tetap untuk melaksanakan program promosi jabatan lain. Dengan dasar prestasi kerja berarti program promosi jabatan dilaksanakan dalam rangka

melakukan penyesuaian antara kemampuan seseorang dengan standar kemampuan dari suatu jabatan tertentu. Karena sistem merit hanya berdasarkan pada prestasi kerja seseorang dan mengabaikan faktor-faktor lain seperti senioritas, kekeluargaan dan lain-lain, maka hasilnya akan objektif.

- 2) Sistem senioritas

Landasan promosi jabatan yang dipergunakan dalam sistem ini adalah senioritas seorang pegawai. Senioritas diartikan sebagai lamanya masa kerja seseorang yang diakui organisasi, baik pada jabatan yang bersangkutan maupun dalam organisasi secara keseluruhan. Dalam senioritas tercermin pula pengertian usia serta pengalaman kerja seseorang. Sistem senioritas pada dasarnya merupakan salah satu bentuk penghargaan organisasi kepada tenaga kerja atas kesetiaan dan dedikasi kepada organisasi. Karena itu sistem ini akan mendorong tenaga kerja untuk bersikap lebih loyal dan setia kepada organisasinya.

- 3) Sistem nepotisme (spoil)

Dibandingkan dengan sistem-sistem sebelumnya, maka sistem ini merupakan sistem promosi jabatan yang paling bersifat subjektif. Dasar pertimbangan yang dipergunakan dalam sistem ini adalah hubungan keluarga, kenalan, koneksi. Sistem nepotisme biasanya dapat ditemui dalam perusahaan-perusahaan milik keluarga. Tidaklah aneh apabila semua jabatan kunci dalam perusahaan keluarga tersebut dipegang oleh mereka yang masih mempunyai hubungan keluarga.

Jenis-jenis Promosi Jabatan

Menurut Yedija (2019), setelah kita ketahui bahwa pada dasarnya promosi adalah perubahan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi yang diikuti dengan peningkatan tugas, wewenang, dan tanggung jawab. Tetapi ada beberapa ahli membagi promosi ke dalam beberapa jenis, diantaranya adalah hasibuan (2016:115) dalam Yedija (2019) yang membagi promosi ke dalam jenis-jenis promosi jabatan sebagai berikut:

- 1) Promosi sementara (*temporary promotion*)

Suatu bentuk promosi yang dilaksanakan untuk jangka waktu sementara, promosi ini biasanya digunakan apabila harus mengisi suatu

jabatan kosong untuk sementara waktu karena pejabat yang bersangkutan sedang sakit, cuti, atau mengikuti pendidikan. Untuk mengisi kekosongan tersebut maka salah seorang pegawai diangkat untuk sementara yang melaksanakan tugas-tugas jabatan yang bersangkutan.

2) Promosi tetap (*permanent promotion*)

Seorang karyawan dipromosikan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi karena karyawan tersebut telah memenuhi syarat untuk dipromosikan. Promosi ini bersifat tetap.

3) Promosi kecil (*small scale promotion*)

Menaikkan jabatan seorang karyawan dari jabatan yang tidak sulit dipindahkan ke jabatan yang sulit yang meminta keterampilan tertentu, tetapi tidak disertai dengan peningkatan wewenang, tanggung jawab, dan gaji

4) Promosi kering (*dry promotion*)

Seorang karyawan dinaikkan jabatannya ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan pangkat, wewenang dan tanggung jawab tetapi tidak disertai dengan kenaikan gaji atau upah.

Organisasi pada umumnya menggunakan dua kriteria utama dalam mempertimbangkan seseorang untuk dipromosikan yaitu prestasi kerja dan senioritas. Promosi yang didasarkan pada prestasi kerja menggunakan hasil penilaian atas hasil karyawan yang sangat baik dalam promosi atau jabatan sekarang. Dengan demikian promosi tersebut dapat dipandang sebagai penghargaan organisasi atas prestasi kerja anggotanya itu.

Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam Devi dan Jeffry (2018) menyatakan Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Simamora dalam Fahrul (2016) deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting yaitu:

1) Tujuan.

Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personil.

2) Ukuran.

Ukuran dibutuhkan untuk mengetahui apakah seorang personil telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk itu kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personal memegang peranan penting.

3) Penilaian.

Penilaian kinerja reguler yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personil. Tindakan ini akan membuat personil untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaannya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik pula. Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja seseorang karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif, berinovasi dan selanjutnya berpengaruh terhadap kinerjanya.

Standar Pengukuran Kinerja

Menurut Dharma dalam Venny *et al* (2018), standar pengukuran kinerja diantaranya sebagai berikut :

1) Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

2) Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan” yaitu seberapa baik penyelesaiannya.

3) Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Ahmad (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis, dalam Mangkunegara yang merumuskan bahwa: 15 *human performance = ability + motivation*, *Motivation = attitude + situation*, dan *ability = knowledge + skill*

- Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge + skill)*.

- Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja, sikap mental seorang karyawan harus sikap mental yang siap secara psikofisik artinya seseorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama, dan target kerja yang akan dicapai.

Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Hariandj dalam Sahidah dan Anwar (2020) Adapun manfaat penilaian kinerja ialah:

- a) Perbaikan kerja yang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan perubahan perbaikan untuk meningkatkan kualitas melalui *feedback* yang diberikan oleh perusahaan.
- b) Penyesuaian gaji bisa menjadi pedoman bagi perusahaan untuk memberikan kompensasi kepada karyawan secara layak sehingga mereka dapat termotivasi untuk selalu bekerja dengan baik. Sedangkan keputusan untuk penempatan, ialah penempatan karyawan bisa disesuaikan dengan keahliannya.
- c) Pengembangan dan Pelatihan, yaitu melalui penilaian yang akan diketahui beberapa kelemahan dari karyawan sehingga dapat dilaksanakan program pengembangan dan pelatihan yang lebih efektif dan efisien.
- d) Mengidentifikasi kelemahan karyawan dalam proses penempatan, yaitu kinerja

karyawan yang tidak baik menunjukkan adanya kelemahan dalam penempatan sehingga bisa dilakukan perbaikan.

- e) Dapat mengidentifikasi adanya kekurangan dalam desain pekerjaan karyawan, ialah kekurangan kinerja akan menunjukkan adanya kekurangan dalam perencanaan jabatan.
- f) *Feedback* pada pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu menjadi informasi sejauh mana fungsi sumber daya manusia berjalan dengan baik atau tidak didalam perusahaan.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja karyawan

Menurut Johan dalam Reny (2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Seorang karyawan yang masuk dan bekerja pada suatu institusi ataupun perusahaan mempunyai berbagai harapan, hasrat dan cita-cita yang diharapkan dapat dipenuhi oleh institusi ataupun perusahaan tempatnya bekerja. Pada saat individu mendapatkan insentif, dapat mendorong individu untuk bekerja optimal sehingga dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik. Maka insentif dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H₁ : insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan

Menurut Ni Made (2018) promosi jabatan mempunyai peran penting dalam peningkatan kinerja pegawai karena promosi jabatan merupakan kesempatan untuk berkembang dan maju yang diberikan perusahaan agar dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan perusahaan. Dengan adanya peluang promosi, pegawai dapat merasa lebih dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui

kemampuan kerjanya oleh manajemen perusahaan sehingga mereka akan menghasilkan output yang baik serta akan mempertinggi kinerjanya pada perusahaan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Manullang dalam Ni Made (2018) menjelaskan “promosi yang dilakukan oleh suatu perusahaan untuk mempertinggi kinerja karyawan”. Jika promosi jabatan direalisasikan kepada karyawan yang berprestasi tinggi, maka akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi dan membawa pengaruh pada produktivitas karyawan. Maka promosi jabatan dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

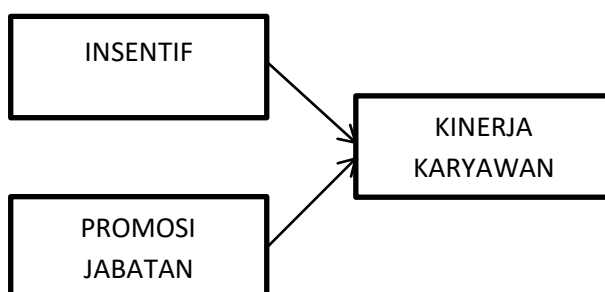
H₂ : promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Penelitian

Singarimbun dalam Sri *et al* (2019) menjelaskan bahwa penelitian merupakan suatu proses yang panjang. Penelitian berawal pada minat untuk mengetahui fenomena tertentu dan selanjutnya berkembang menjadi gagasan, teori, konseptualisasi, dan pemilihan metode yang sesuai. Maka dari beberapa literasi diatas, penelitian ini ingin mengetahui efek insentif terhadap kinerja karyawan dengan peluang promosi pada masa pandemi. Untuk mengetahui hal tersebut kerangka penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1

Kerangka Penelitian



METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013: 13), penelitian kuantitatif

dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan September 2020 pada responden yang merupakan karyawan swasta di kabupaten Subang di PT TK Industrial Indonesia. Penelitian dilaksanakan di PT TK Industrial Indonesia karena merupakan tempat dimana peneliti bekerja sehingga memudahkan akses untuk melakukan penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2013: 389) mengartikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetap kan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan swasta di kota Subang di PT TK Industrial Indonesia.

Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi itu (Sugiyono, 2013: 389). Dalam penelitian ini teknik pengambilan sample menggunakan random sampling. Menurut Sugiyono (2003:74-78) random sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana semua individu dalam populasi baik secara sendiri-sendiri atau bersama-sama diberi kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai anggota sampel.

Cara pengambilan sampel dengan random ada tiga cara:

- a) Cara undian adalah pengambilan sampel dengan cara memberikan kesempatan kepada setiap individu untuk menjadi anggota sampel.
- b) Cara ordinal adalah cara pengambilan sampel dengan cara kelipatan dari sampel

sebelumnya, misalkan kelipatan dua, kelipatan tiga, dan seterusnya.

- c) Cara randomisasi adalah pengambilan sampling melalui tabel bilangan random.

Berdasarkan pendapat tersebut, maka pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh responden yang berjumlah 65 partisipan yang merupakan karyawan PT TK Industrial Indonesia.

Operasional Variabel

Menurut Sukma (2019) definisi operasional variabel adalah definisi yang diberikan kepada suatu variabel dan kontrak dengan cara melihat pada dimensi tingkah laku atau property yang ditunjukkan oleh konsep dan mengkategorikan hal tersebut menjadi elemen yang dapat diamati dan diukur.

Menurut Rida (2018) definisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel, seorang peneliti dalam mengukur variabel, biasanya menggunakan atau bercermin pada teori atau pendapat-pendapat para pakar yang sudah ada atau bisa juga pendapat sendiri, apabila teori dan pendapat-pendapat tersebut relevan dengan perkembangan keilmuan sekarang ini dan dapat dijamin kualitas keilmiahannya.

Variabel Dependen

Menurut Sugiyono (2014) Variabel Dependen: sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Adapun variabel dari penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

Variabel Independen

Menurut Sugiyono (2014) *Variabel Independen*: variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *prediktor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Adapun variabel dari penelitian ini adalah insentif (X_1) dan promosi jabatan (X_2).

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknis pengumpulan data menggunakan kuesioner. Menurut Ferdinan (2006: 227) dalam Rahmadhani (2018) kuesioner menghasilkan data primer, dimana data primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung di lapangan pada perusahaan yang menjadi objek penelitian.

Teknik Pengukuran Data

Teknik pengukuran data dalam penelitian ini yaitu menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2014) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Menurut Bawono dalam Siwi (2018) skala likert digunakan untuk memberikan ranking terhadap responden, yang diranking bisa berupa preferensi, perilaku dan sebagainya. Maka variabel yang dapat diukur dijabarkan menjadi indikator jawaban seperti item instrumen yang menggunakan skala likert.

1. Untuk jawaban SS, yaitu Sangat Setuju diberikan skor : 5
2. Untuk jawaban S, yaitu Setuju diberikan skor : 4
3. Untuk jawaban KS, yaitu Kurang Setuju diberikan skor : 3
4. Untuk Jawaban TS, yaitu Tidak Setuju diberikan skor : 2
5. Untuk jawaban STS, yaitu Sangat Tidak Setuju diberikan skor : 1

Pemilihan skala 1-5 dimaksudkan untuk mempermudah responden dalam memberikan penilaian atas pertanyaan yang diajukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Statistik Deskriptif

Deskriptif variabel penelitian menjelaskan hasil tanggapan responden yang berkaitan dengan variabel yang diuji, yaitu variabel insentif, promosi jabatan dan kinerja karyawan yang diukur dengan skor 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (kurang setuju), 4 (setuju), 5 (sangat setuju).

Tabel 4.1
Tabel Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minim	Maxim	Mean	Std. ation
Insentif	65	6	20	16.65	2.225
Promosi Jabatan	65	16	30	23.89	3.052
Kinerja Karyawan	65	8	20	16.60	2.185
Valid N (listwise)	65				

Sumber: data peneliti, diolah 2020

Deskriptif Variabel Insentif

Data variabel insentif diperoleh melalui kuesioner. Variabel ini diukur dengan 2 indikator, yaitu *financial* dan *non financial*. Dengan menggunakan program SPSS versi 22, diperoleh hasil uji statistik secara deskriptif yang tercantum pada tabel 4.1. Berdasarkan tabel 4.1 dapat dijelaskan bahwa variabel insentif memiliki mean $16,65 / 4 = 4,1625$ yang artinya rata-rata jawaban adalah setuju. Dalam hal ini menandakan bahwa responden setuju dengan apa yang diutarakan dalam kuesioner.

Deskriptif Variabel Promosi Jabatan

Data variabel promosi jabatan diperoleh melalui kuesioner. Variabel ini diukur dengan 6 indikator, yaitu 1) pengalaman 2) tingkat pendidikan 3) loyalitas 4) prestasi kerja 5) peningkatan karir dan 6) keadilan. Dengan menggunakan program SPSS versi 22, diperoleh hasil uji statistik secara deskriptif yang tercantum pada tabel 4.1. Berdasarkan tabel 4.1 dapat dijelaskan bahwa variabel insentif memiliki mean $23,89 / 6 = 3,98 \approx 4$ yang artinya rata-rata jawaban adalah setuju. Dalam hal ini menandakan bahwa responden

setuju dengan apa yang diutarakan dalam kuesioner.

Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Data variabel kinerja karyawan diperoleh melalui kuesioner. Variabel ini diukur dengan 3 indikator, yaitu 1) *Quantity of work* 2) *Quality of work* dan 3) *Timeliness*. Dengan menggunakan program SPSS versi 22, diperoleh hasil uji statistik secara deskriptif yang tercantum pada tabel 4.1. Berdasarkan tabel 4.1 dapat dijelaskan bahwa variabel insentif memiliki mean $16,60 / 4 = 4,15$ yang artinya rata-rata jawaban adalah setuju. Dalam hal ini menandakan bahwa responden setuju dengan apa yang diutarakan dalam kuesioner.

Uji Validitas

Menurut Ghozali (2011) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Untuk mengetahui kevalidan kuesioner atau angket dalam mengumpulkan data, maka dilakukan uji validitas dengan menggunakan cara melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Dimana menurut Ghozali (2011) uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* tabel untuk *degree of freedom* (*df*) = *n*-2, dalam hal ini *n* adalah jumlah sampel.

Pada penelitian ini, konstruk komitmen manajemen jumlah sampel (*n*) = 65 dan besarnya *df* dapat dihitung $65 - 2 = 63$. Dengan *df* = 63 dan $\alpha = 5\%$ atau 0,05 maka didapat nilai *r* tabel sebesar 0,2441. Jika *r* hitung lebih besar dari *r* tabel maka dapat disimpulkan semua indikator valid.

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Variabel Insentif

No item	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Keterangan
X1.1	0,760	0,2441	Valid
X1.2	0,797	0,2441	Valid

X1.3	0,681	0,2441	Valid
X1.4	0,765	0,2441	Valid

Sumber: data peneliti, diolah 2020

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan oleh tabel 4.2 variabel insentif memiliki 4 pernyataan, dari 4 pernyataan tersebut semuanya mempunyai kriteria valid dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Variabel Promosi Jabatan

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X2.1	0,769	0,2441	Valid
X2.2	0,693	0,2441	Valid
X2.3	0,418	0,2441	Valid
X2.4	0,788	0,2441	Valid
X2.5	0,737	0,2441	Valid
X2.6	0,559	0,2441	Valid

Sumber: data peneliti, diolah 2020

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan oleh tabel 4.3 variabel promosi jabatan memiliki 6 pernyataan, dari 6 pernyataan tersebut semuanya mempunyai kriteria valid dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y.1	0,823	0,2441	Valid
Y.2	0,803	0,2441	Valid
Y.3	0,808	0,2441	Valid
Y.4	0,833	0,2441	Valid

Sumber: data peneliti, diolah 2020

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan oleh tabel 4.4 variabel kinerja karyawan memiliki 4 pernyataan, dari 4 pernyataan tersebut semuanya mempunyai kriteria valid dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Menurut Ghozali (2011) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Insentif

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.794	5

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Promosi Jabatan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.764	7

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Promosi Jabatan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.820	5

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	r_{tabel}	Keterangan
1	Insentif	0,794	0,2441	Reliabel
2	Promosi Jabatan	0,764	0,2441	Reliabel
3	KinerjaKaryawan	0,820	0,2441	Reliabel

Sumber: data peneliti, diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa hasil pengujian reliabilitas variabel insentif, promosi jabatan dan kinerja karyawan diperoleh *Cronbach Alpha* $> 0,2441$ yang artinya semua variabel dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

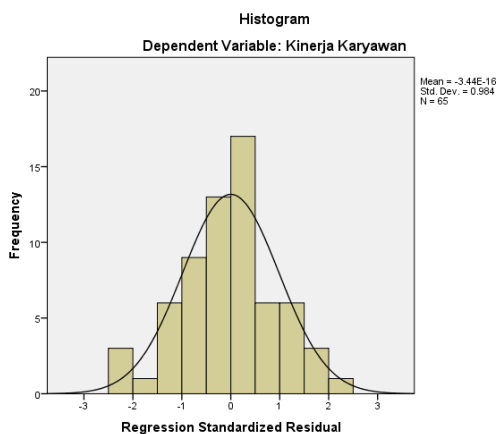
Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Dasar pengambilan keputusan menurut analisis grafik pada uji normalitas yaitu:

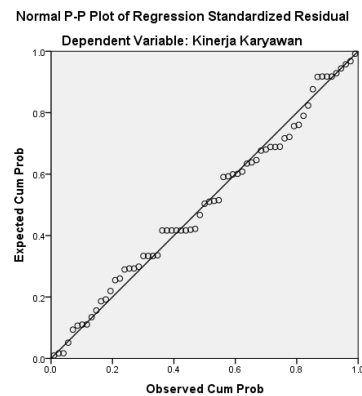
- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.1
Histogram Uji Normalitas



Sumber: data peneliti, diolah 2020

Gambar 4.2
Normal P-P Plot Uji Normalitas



Sumber: data peneliti, diolah 2020

Dengan melihat grafik normal histogram diatas dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi normal karena berada disekitar garis diagonal dan sebenarnya mengikuti garis diagonal tersebut. Maka dapat disimpulkan bahwa dengan uji normal *probability plot* model regresi menunjukkan distribusi normal. Sedangkan pada grafik p-plot terlihat titik menyebar disekitar garis diagonal. Artinya, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Menurut Ahmad (2016) uji multikolinieritas dilakukan untuk melihat ada tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda. Alat statistic yang sering digunakan untuk menguji gangguan multikolinieritas adalah *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *Tolerance*. Apabila nilai *tolerance* diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Insentif	.635	1.574
	Promosi Jabatan	.635	1.574

Sumber: data peneliti, diolah 2020

Berdasarkan hasil tabel 4.9 diatas, nilai *tolerance* sebesar 0,635 > 0,1 dan untuk nilai VIF 1,574 < 10. Maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2011) Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian ada tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah dengan cara melihat grafik plot prediksi variabel dependen (ZPRED) dan residunya (SRESID).

Menurut Ghozali (2011) Uji Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan analisis:

- o Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan terjadi heteroskedastisitas.
- o Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

hubungan antara satu variabel terikat dengan satu variabel bebas (Sukma, 2018). Adapun hasil pengolahan data dengan analisis regresi dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut :

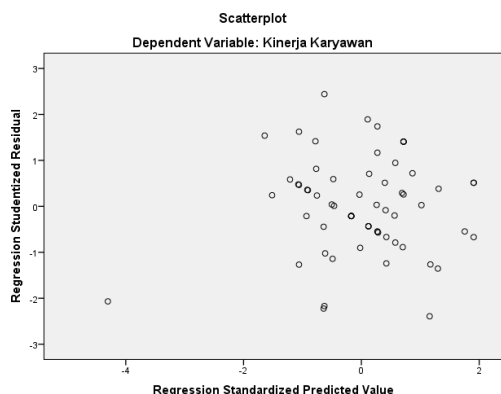
Tabel 4.10
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.323	1.898		2.805	.007
	Insentif	.387	.124	.394	3.118	.003
	Promosi Jabatan	.202	.091	.282	2.232	.029

Sumber: data peneliti, diolah 2020

Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Analisis Scatterplot



Sumber: data peneliti, diolah 2020

Dengan melihat grafik scatterplot diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas, titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini digunakan teknik analisis regresi linear berganda (analisis jalur) karena dapat menerangkan ketergantungan variabel terikat dengan satu atau lebih variabel bebas. Dalam analisis ini dapat diukur

Berdasarkan pada tabel 4.10 di atas, maka persamaan regresi berganda dalam penelitian adalah :

$$Y = 5,323 + 0,387X_1 + 0,202X_2 + e$$

1. Dari persamaan regresi diatas terlihat bahwa nilai konstanta sebesar 5,323 yang artinya jika tidak ada variabel Insentif dan Promosi Jabatan (konstan) maka Kinerja karyawan sebesar 5,323.

2. Variabel Insentif menghasilkan $\beta_1 = 0,387$ yang berarti setiap kenaikan variabel Insentif sebesar 1 satuan maka Kinerja karyawan akan naik sebesar 0,387 satuan dengan asumsi variabel yang lain tetap.

3. Variabel Promosi Jabatan menghasilkan $\beta_2 = 0,202$ yang berarti setiap kenaikan variabel Promosi Jabatan sebesar 1 satuan maka Kinerja karyawan akan naik sebesar 0,202 satuan dengan asumsi variabel yang lain tetap.

Uji F (Simultan)

Menurut Ahmad (2016) Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel X terhadap Y secara bersama-sama.

Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis adalah:

1. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 ditolak,

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.323	1.898		2.805	.007
Insentif	.387	.124	.394	3.118	.003
Promosi Jabatan	.202	.091	.282	2.232	.029

2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 diterima

Berdasarkan dasar signifikansi, kriterianya adalah :

1. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak signifikan,
2. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka signifikan

Tabel 4.11
Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	117.074	2	58.537	19.409	.000 ^b
Residual	186.987	62	3.016		
Total	304.062	64			

Sumber: data peneliti, diolah 2020

Berdasarkan table 4.11 diatas, nilai signifikansi untuk pengaruh insentif dan promosi jabatan secara simultan terhadap kinerja karyawan adalah $0,000 < 0,05$ dan hasil output F hitung $19,409 > 3,14$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh insentif dan promosi jabatan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Uji Parsial (Uji t)

Dasar pengambilan uji statistik t yaitu t hitung $> t$ tabel dan signifikansi kurang dari 0,05 maka dikatakan berpengaruh. $df = n - k$ yaitu $65 - 2 = 63$ diperoleh nilai sebesar 1,99834. Berikut penjelasan uji statistik t:

Tabel 4.12
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Sumber: data peneliti, diolah 2020

Berdasarkan hasil tabel 4.12 diatas, untuk variabel Insentif hasil dari output t hitung $< t$ tabel ($3,118 > 1,99834$) dan signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa Insentif Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan untuk variabel Promosi jabatan , hasil output t hitung $> t$ tabel ($2,232 > 1,99834$) dan signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa Promosi Jabatan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2011) Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Pada tabel 4. disajikan hasil uji determinasi (R^2) pada penelitian ini.

Tabel 4.13
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.621 ^a	.385	.365	1.737

Sumber: data peneliti, diolah 2020

Berdasarkan hasil output SPSS versi 22 diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0,385 atau 38,5%. Artinya variabel Kinerja Karyawan mampu dijelaskan oleh variabel Insentif dan Promosi Jabatan sebesar 38,5%, sedangkan sisanya sebesar 61,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dengan perhitungan menggunakan pengujian statistik menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang ditimbulkan dari insentif terhadap kinerja karyawan. Insentif memiliki peran dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan adanya insentif dapat memberikan dorongan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik. Insentif dapat diberikan pada saat karyawan memiliki kinerja yang meningkat menjadi lebih baik, hal ini dapat menimbulkan semangat kerja bagi karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya. Insentif yang diberikan PT TK Industrial Indonesia dapat menciptakan nilai positif dalam lingkungan kerja yang mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan. Keberhasilan dalam meningkatkan sumber daya manusia melalui pemberian insentif tidak terlepas dari adanya kemauan karyawan dalam meningkatkan kemampuan dan pengetahuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil penelitian yang berpengaruh positif dan signifikan, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang ditimbulkan dari promosi jabatan terhadap kinerja karyawan. Promosi jabatan juga memiliki peran dalam meningkatkan kinerja karyawan karena dengan adanya promosi jabatan dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkembang dan maju sehingga dapat menimbulkan semangat kerja juga mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Dengan adanya peluang promosi pada PT TK Industrial Indonesia, karyawan akan merasa lebih dihargai, diperhatikan, dibutuhkan juga diakui kemampuan kerjanya sehingga dapat menciptakan nilai positif dalam

lingkungan kerja yang mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan. Keberhasilan dalam meningkatkan sumber daya manusia melalui promosi jabatan tidak terlepas dari kemauan individu masing-masing karyawan dalam meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil penelitian yang berpengaruh positif dan signifikan, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh insentif dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan di PT TK Industrial Indonesia, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT TK Industrial Indonesia. Dengan adanya pemberian insentif yang diberikan atas dasar penilaian kinerja, karyawan akan terdorong untuk lebih meningkatkan kinerja yang mereka miliki.
2. Variabel promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT TK Industrial Indonesia. Karena dengan adanya peluang promosi jabatan berdasarkan kinerja, karyawan akan lebih meningkatkan kinerja yang mereka miliki untuk mendapatkan peluang promosi jabatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, I. 1991. The Theory Of Planned Behavior. *Organizational Behavior And Human Decision Processes*, 50, 179-211. Doi: 10.1016/0749-5978(91)90020-T
- Akmaliyah, Khairun Nisa. 2018. Pengaruh Promosi Jabatan Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iv Dolok Sinumbah. Skripsi.
- Astuti, Siwi Fitri. 2018. Analisis Pengaruh Promosi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara (BtN) Syariah Kantor Cabang Semarang. Skripsi.

- Ayu, Devi Komala , Jeffry H. Sinaulan. 2018. Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bintang Satoe Doea.
- Efendi, Ruslan. Junita Lubis, Elvina 2020. Pengaruh Upah Dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Milano Panai Tengah.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 21*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting , Febby Novianti. 2018. Pengaruh Semangat Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indah Traso Medan. Skripsi
- Gunastri, Ni Made. I Gusti Gede Oka Pradnyana. 2018. Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Golden Tulip Bay View Hotel & Convention Bali Kuta Selatan Badung.
- Gunawan, Fandy. 2017. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keadilan Sebagai Variabel Moderasi PadaPt Lautan Teduh Interniaga. Skripsi.
- Humaira, Malia. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai. Skripsi.
- Ratnaningsih, Nining. 2017. Pengaruh Promosi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja: Studi Pada Bank Bjb Se-Priangan Timur.
- Sahidah, Ahmad. Ahmad Kasiful Anwar. 2020. Pemberian Insentif Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pt. Mnc Skyvision.
- Santoso , Fahrul Budi, 2016. Pengaruh Pemberian Insentif Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pg. Madukismo Yogyakarta. Skripsi.
- Sari, Reny Permata. 2016. Pengaruh Insentif, Masa Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.
- Shalikhah, Rahmadhani. 2018. Pengaruh Insentif Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta. Skripsi.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R& D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono.2014. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan Sr&D)*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Sukma, Muhammad Ilham. 2019. *Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Staf Pns) Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gresik*.
- Veronica, Venny Ferari, Bambang Swasto, Dan Mochammad Djudi. 2018. Pengaruh Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan VariabelMediator Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Pabrikasi Pg Kebon Agung Malang).
- Yanesti, Rida Oktari. 2018. Pengaruh Etika Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Tirta Sibayakindo Kabupaten Karo. Skripsi.
- Yedija Theresia .S . 2019. Pengaruh Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Telkom Divisi Regional I) Medan Skripsi

Pengaruh Insentif...(Kuniawan & Fitriyani)

Yusni, Sri. H.M. Saleh Malawat. Aris Siregar. 2019. Pengaruh Insentif, Promosi Jabatan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pdam Tirta Silau Piasa Kabupaten Asahan.

Zaenudin, Ahmad. 2016. Pengaruh Insentif, Tunjangan, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Rawamangun. Skripsi

https://id.wikipedia.org/wiki/Promosi_Jabatan#:~:Text=Promosi%20jabatan%20adalah%20pemindahan%20karyawan,Jawab%2c%20dan%20peluang%20lebih%20besar. Diakses Tanggal 06 September 2020.

http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/21031/4_BAB%20II.pdf?sequence=5&isAllowed=y.