

SKRIPSI

**PENGARUH INSENTIF DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP
PENINGKATAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN
PT ESAPUTILI PRAKARSA UTAMA**

ALIFFATUL SONIA PUTRI

A021201045



**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR**

2024

SKRIPSI

**PENGARUH INSENTIF DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP
PENINGKATAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN
PT ESAPUTLII PRAKARSA UTAMA**

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Disusun dan diajukan oleh

ALIFFATUL SONIA PUTRI

A021201045



**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR**

2024

SKRIPSI

PENGARUH INSENTIF DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP PENINGKATAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT ESAPUTLII PRAKARSA UTAMA

disusun dan diajukan oleh
ALIFFATUL SONIA PUTRI
A021201045

telah diperiksa dan disetujui untuk diuji
Makassar, 13 Juni 2024

Pembimbing Utama



Prof. Dr. Hj. Mahlia Muis, S.E., M.Si., CWM
NIP. 19660622 199303 2 003

Pembimbing Pendamping



Dr. Hj. Wardhani Hakim, S.E., M.Si
NIP. 19720525 199702 2 001

Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Dr. Andi Aswan, S.E., MBA, M.Phil.
NIP. 197705102006041003

SKRIPSI

PENGARUH INSENTIF DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP PENINGKATAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT ESAPUTLII PRAKARSA UTAMA

disusun dan diajukan oleh

ALIFFATUL SONIA PUTRI

A021201145

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi

pada tanggal 26 Juni 2024 dan

dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Panitia Penilai

No.	Nama Penilai	Jabatan	Tanda Tangan
1	Prof. Dr. Hj. Mahlia Muis, S.E., M.Si.,CWM	Ketua	1.....
2	Dr. Hj. Wardhani Hakim, S.E., M.Si	Sekretaris	2.....
3	Prof. Dr. Idayanti Nursyamsi, S.E., M.Si.,CWM	Anggota	3.....
4	Dr. Fauziah Umar, S.E.,MS	Anggota	4.....

Ketua Departemen Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Hasanuddin



PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Aliffatul Sonia Putri

Nim : A021201144

Departemen/program studi : S1 Manajemen

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul **"PENGARUH INSENTIF DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP PENINGKATAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT ESAPUTLII PRAKARSA UTAMA"**

Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka. Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70.)

Makassar, 13 Juni 2024

Yang membuat pernyataan,


E020FALX32577834
Aliffatul Sonia Putri

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat ALLAH SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “PENGARUH INSENTIF DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP PENINGKATAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT ESAPUTLII PRAKARSA UTAMA”. Skripsi ini disusun dan diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata-1 pada Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin. Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memberikan kontribusi pemikiran dan pengetahuan dalam bidang manajemen khususnya dalam pengembangan sdm disebuah organisasi atau industri.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, dukungan, dan bimbingan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Terima kasih pertama ingin ku persembahkan untuk Ibuku Tercinta yaitu Ibu Sriyanti Mas’ud yang menjadi bagian hidup sang penulis. Segala doa dan kasih sayang yang di berikan telah menerangi jalan yang akan dilewati penulis. Serta Om Darmawan yang telah berperan menjadi seorang Bapak bagi penulis. Tanpa dukungan cinta dan kasih yang diberikan oleh Ibu Sriyanti, sang penulis tidak akan bisa menjadi seperti sekarang ini.
2. Kepada satu satunya adikku tercinta yaitu Muh. Syawal Fatahillah dengan kehadirannya saja membuat penulis sangat bersyukur.

3. Kepada diriku sendiri, Aliffatul Sonia Putri atas segala perjuangan dan perjalanan yang telah dilewati. Berbagai banyak rintangan dan masalah yang telah dilewati, kamu keren sudah bertahan sejauh ini:). Ayok semangat masih banyak hal hal yang harus kamu lakukan di masa depan.
4. Bapak Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc. selaku Rektor Universitas Hasanuddin
5. Bapak Prof. Dr. Abdul Rahman Kadir, M.Si., CIPM, CWM, CRA., CRP selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
6. Bapak Andi Aswan, SE. MBA. dan Ibu Dr. Wahda, S.E., M.pd., M.Si selaku ketua dan Sekretaris Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
7. Ibu Prof. Dr. Hj. Mahlia Muis, S.E.,M.Si.,CWM selaku dosen pembimbing utama dan Dr. Hj. Wardhani Hakim, S.E.,M.Si selaku dosen pembimbing pendamping yang telah meluangkan waktunya untuk mendampingi dan memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis selama penyusunan skripsi ini sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
8. Ibu Prof. Dr. Idayanti Nursyamsi, S. E., M.Si., CWM dan Ibu Dr. Fauziah Umar, S.E., MS selaku dosen penguji yang telah memberikan kritik dan saran yang dapat membangun sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
9. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin sebagai seorang pendidik yang luar biasa, yang memberikan banyak ilmu dan pengetahuan bagi penulis.

10. Seluruh Staf Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang membantu penulis dalam hal administrasi dari awal hingga akhir perkuliahan.
11. Bapak Ahmad Abdi Baramuli selaku Komisaris Utama PT ESAPUTLII PRAKARSA UTAMA.
12. Seluruh karyawan PT ESAPUTLII PRAKARSA UTAMA yang telah terlibat dan bersedia membantu penulis dalam mengumpulkan data penelitian.
13. Kak Linda, Kak Ayu, Kak Adhe, sahabat disaat susah maupun senang selalu ada di sisi penulis.
14. Kak Salsa, Kak Febi, Kak Nisa, Kak Riska, Kak Mifta, Kak Nana. Teman sekaligus kakak bagi penulis. Penulis merasakan arti seorang kakak sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik karna kasih sayang yang dicurahkan.
15. Sobat Uno. Kiki, Nadhifa, Alisa, Askiah, Wiwi, Reza, Rangga, Yubi, Tirsan, Zul, Rivai, Vito, Aldi, Rafi, yang sejak SMA telah mengukir cerita yang sangat bermakna bagi penulis
16. Rekan FIXX. Icha, Puyu, Salmi, Dini, Linda, Siska, Nurus, Amanda, Khaerina, Indah. Serta Rekan manajemen Iqra, Riki, Isra, Fatul, Fachri, Khaeril, Khairil, Ilham. yang telah memberikan bantuan, motivasi, serta kebersamaan selama proses studi dan penyusunan skripsi ini.
17. Sahabat ku. Dinda, Ilham, Syfaa yang selalu memeberikan suport di setiap langkah penulis.

18. Rekan sejawat, Rofifah, Jamilah, Adira. Terima kasih terkhusus untuk Adira dan Rofifah yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi dengan baik.
19. BTS, SEVENTEEN, TXT, ENHYPEN. Terima kasih telah menjadi salah satu alasan penulis tersenyum dan bersemangat untuk menjalani hari hari.
20. Joshua. Yang sudah membuat hari hari penulis begitu berwarna dan senantiasa waras hingga menyelesaikan skripsi ini
21. Salah satu rakyat Indonesia yang berada jauh di Pulau Sumatera. Terima kasih telah menjadi penyemangat yang memberikan banyak pengalaman pertama kepada sang penulis serta mengapresiasi hal hal yang dilakukan oleh penulis selama masa penyusunan skripsi ini.
22. Seluruh keluarga, kerabat, dan pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu namun telah banyak memberikan dukungan dan membantu proses penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini di masa mendatang. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang pendidikan.

ABSTRAK

“PENGARUH INSENTIF DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP PENINGKATAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT ESAPUTLII PRAKARSA UTAMA”

Aliffatul Sonia Putri

Mahlia Muis

Wardhani Hakim

Penelitian ini dilaksanakan di PT Esaputlii Prakarsa Utama. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Insentif (X1), Promosi Jabatan (X2), berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) PT Esaputlii Prakarsa Utama, baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif dengan sampel sebanyak 80 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan Random Sampling. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Insentif (X1), Promosi Jabatan (X2) berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) baik secara parsial maupun secara simultan. Hasil Uji F diketahui bahwa nilai signifikan untuk pengaruh insentif (X1) dan promosi jabatan (X2) terhadap motivasi kerja (Y) adalah sebesar $0.001 < 0.05$ dan f hitung sebesar $24.429 >$ nilai f . Hal ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh insentif (X1) dan promosi jabatan (X2) secara simultan terhadap motivasi kerja (Y).

Kata Kunci : Insentif, Promosi Jabatan dan Motivasi Kerja Karyawan

ABSTRACT

"THE EFFECT OF INCENTIVES AND POSITION PROMOTIONS ON INCREASING WORK MOTIVATION OF PT ESAPUTLII PRAKARSA UTAMA EMPLOYEES"

Aliffatul Sonia Putri

Mahlia Muis

Wardhani Hakim

This research was carried out at PT Esaputlii Prakarsa Utama. The purpose of this research is to determine the influence of Incentives (X1), Position Promotion (X2), on PT Esaputlii Prakarsa Utama Employee Work Motivation (Y), both partially and simultaneously. This research was conducted using quantitative methods with a sample of 80 people. The method used in this research is a quantitative descriptive method with a sampling technique using Random Sampling. The data analysis technique in this research is multiple linear regression. The results of this research show that the variables Incentive (X1), Position Promotion (X2) influence Employee Work Motivation (Y) both partially and simultaneously. The results of the F test show that the significant value for the influence of incentives (X1) and promotion (X2) on work motivation (Y) is $0.001 < 0.05$ and the calculated f is $24,429 > f$ value. This proves that there is a simultaneous influence of incentives (X1) and promotion (X2) on work motivation (Y).

Keywords: Incentives, Position Promotion and Employee Work Motivation

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN	v
PRAKATA	vi
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Kegunaan Penelitian	6
1.5 Sistematika Penulisan.....	6
BAB II	8
TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Tinjauan Teori dan Konsep.....	8
2.1.1 <i>Teori Expectancy Victor Vroom</i>	8
2.1.2 Tinjauan Konsep.....	10
2.1.2.1 Karyawan	10
2.1.2.2 Insentif Kerja.....	11
2.1.2.3 Promosi Jabatan	13
2.1.2.4 Motivasi Kerja	16
2.2 Hubungan Antar Variabel.....	18

2.3 Tinjauan Empirik	20
2.4 Kerangka Konseptual.....	33
.....	34
2.5 Hipotesis	34
BAB III.....	36
METODE PENELITIAN	36
3.1 Jenis dan Rancangan Penelitian.....	36
3.2 Tempat dan Waktu.....	36
3.3 Populasi dan Sampel	37
3.3.1 Populasi	37
3.3.2 Sampel	37
3.3.2.1 Teknik Sampling	38
3.4 Jenis dan Sumber Data	38
3.4.1 Data primer.....	39
3.4.2 Data sekunder.....	39
3.5 Teknik Pengumpulan Data	39
3.6 Variabel Penelitian dan Definisi operasional	40
3.7 Instrumen Penelitian	44
3.8 Uji Reliabilitas dan Validitas	45
3.8.1 Uji Reliabilitas	45
3.8.2 Uji Validitas	45
3.9 Uji Asumsi Klasik.....	46
3.9.1 Uji Normalitas.....	46
3.9.2 Uji Multikolinearitas	46
3.9.3 Uji Heterokedastisitas	46
3.10 Teknik Analisis data.....	47
3.10.1 Analisis Statistik Deskriptif	47
3.10.2 Regresi linear berganda.....	48
3.11 Uji Hipotesis.....	48

3.11.1 Uji t (Uji Parsial)	48
3.11.2 Uji F (Uji Simultan)	49
3.11.3 Koefisien Determinasi	49
BAB IV	51
HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN	51
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	51
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	51
4.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan	52
4.2 Karakteristik Responden	54
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	55
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi	55
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	56
4.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	57
4.3 Deskripsi Variabel	58
4.3.1 Penentuan Range	58
4.3.2 Deskripsi Variabel Insentif Kerja (X1) dan Perhitungan Skor	59
4.3.3 Deskripsi Variabel Promosi Jabatan (X2) dan Perhitungan Skor.....	61
4.3.4 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (Y) dan Perhitungan Skor.....	63
4.4 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	65
4.4.1 Uji Validitas	65
4.4.2 Uji Reliabilitas	66
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	67
4.4.1 Uji Normalitas	67
4.4.2 Uji Multikolinieritas	68
4.4.3 Uji Heterokedastisitas	69
4.5 Uji Analisis Regresi Linear Berganda	70
4.6 Uji Hipotesis	71
4.6.1 Uji Simultan (Uji f).....	71

4.6.2 Uji Parsial (uji t).....	72
4.6.2 Koefisien Determinasi (r^2).....	73
4.8 Analisis dan Pembahasan	74
4.8.1 Pengaruh Insentif (X1) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) PT Esaputlii Prakarsa Utama.....	74
4.8.2 Pengaruh Promosi Jabatan (X2) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) PT Esaputlii Prakarsa Utama.....	76
4.8.3 Pengaruh Insentif (X1) dan Promosi Jabatan (X2) secara bersamaan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) PT Esaputlii Prakarsa Utama	77
BAB V	80
PENUTUP	80
5.1 Kesimpulan	80
5.2 Saran	81
5.3 Keterbatasan Penelitian	82

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya yang Relevan.....	20
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian.....	41
Tabel 3.2 Bobot Nilai Instrumen Penelitian.....	44
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	55
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi	55
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	56
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	57
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Insentif Kerja (X1)	59
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Promosi Jabatan (X2).....	62
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja (Y).....	63
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas.....	65
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas	66
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas	67
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas.....	68
Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	70
Tabel 4.14 Hasil Uji Simultan (uji f).....	72
Tabel 4.15 Hasil Uji parsial (uji t)	73
Tabel 4.16 Uji Koefisien Determinasi	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	34
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Esaputlii Prakarsa Utama	53

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	89
Lampiran 2	90
Lampiran 3	93
Lampiran 4	99

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peranan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merupakan hal terpenting dalam pencapaian tujuan, visi, dan misi dari organisasi atau perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu kebijakan dan praktik untuk menentukan aspek manusia dalam posisi manajemen meliputi perekrutan, penyingkapan, pelatihan, pemberian penghargaan, dan penilaian. Walaupun pada era globalisasi ini yang menjadi sorotan adalah kecanggihan dari teknologi yang terus berkembang pesat, namun aspek manusia tetap saja menjadi bagian yang penting, dan apabila aspek manusia dalam suatu perusahaan atau organisasi tidak diperhatikan dengan baik maka kemungkinan kemerosotan kinerja perusahaan akan terjadi terutama pada institusi publik. Pada era bisnis yang semakin kompetitif, kinerja karyawan memiliki peran yang sangat vital dalam mencapai tujuan dan kesuksesan organisasi. Perusahaan yang sukses mengakui bahwa kinerja individu karyawan memiliki dampak signifikan pada kinerja keseluruhan perusahaan. Untuk mencapai kinerja optimal, penting untuk memahami faktor-faktor psikologis yang memengaruhi karyawan di lingkungan kerja.

Menurut Rivai (2017) sumber daya manusia adalah seorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja dedikasi, dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sikap-sikap positif harus dibina, sedangkan

Sikap-sikap negatif hendaknya dihindarkan sedini mungkin. Sikap-sikap karyawan dikenal kepuasan kerja, stres, dan frustrasi yang ditimbulkan oleh pekerjaan, peralatan, lingkungan, kebutuhan, dan sebagainya.

Hasibuan (2012) menjelaskan insentif adalah balas jasa yang dibayarkan kepada tenaga kerja tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif yang dapat diberikan berupa insentif material dan insentif non material. Ini berarti dengan pemberian insentif menawarkan kepada karyawan untuk dapat mencapai hasil yang lebih baik dengan bekerja lebih rajin dan teliti. Dengan adanya insentif ini karyawan akan berlomba untuk meningkatkan pencapaian hasil kerja, sehingga karyawan akan mendapat hasil yang lebih besar dari apa yang dilakukannya. Kenaikan pangkat merupakan hal yang diidam-idamkan oleh masing-masing pegawai. Kenaikan pangkat adalah motivasi atau pendorong bagi pegawai negeri sipil untuk lebih meningkatkan pengabdianya didalam melaksanakan tugas.

Pengaruh insentif kerja dan promosi jabatan terhadap motivasi kerja karyawan adalah isu yang sangat relevan dalam dunia manajemen sumber daya manusia dan organisasi. Ini adalah topik yang telah banyak diteliti dan memiliki implikasi signifikan terhadap produktivitas dan kinerja organisasi. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji secara menyeluruh dalam konteks organisasi tertentu untuk memastikan bahwa kebijakan dan praktik yang diterapkan sesuai dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan. Hubungan antara insentif kerja dan promosi jabatan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah hal yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Keduanya dapat berperan sebagai faktor motivasi yang saling melengkapi, meskipun dengan pendekatan yang berbeda.

Insentif kerja, seperti bonus finansial atau hadiah kinerja, dapat digunakan sebagai alat untuk memberikan penghargaan kepada karyawan yang mencapai hasil atau kinerja yang luar biasa. Ketika karyawan merasa bahwa usaha dan kontribusi mereka diakui dan dihargai, ini dapat meningkatkan motivasi mereka untuk terus bekerja dengan baik. Dikutip dalam jurnal Khotimah dkk (2015) menyatakan bahwa Insentif juga dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik sehingga prestasi kerja dapat meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Karyawan akan memiliki motivasi kerja yang tinggi jika insentif dilakukan secara adil, layak dan memadai. Dengan adanya insentif diharapkan seseorang dapat bekerja lebih baik sehingga mendapatkan hasil yang baik pula. Insentif yang diberikan kepada karyawan dapat dikaitkan dengan promosi jabatan. Misalnya, organisasi dapat mengumumkan bahwa mereka akan mempertimbangkan kenaikan pangkat bagi karyawan yang mencapai target tertentu atau yang mendapatkan insentif tertentu. Hal ini dapat menjadi motivasi tambahan bagi karyawan untuk bekerja keras, karena mereka melihat hubungan langsung antara pencapaian mereka dan kemungkinan promosi. Selain itu promosi jabatan seringkali berarti pengembangan karir yang lebih lanjut. Ketika karyawan melihat bahwa insentif kerja mereka dapat membuka peluang kenaikan pangkat dan pengembangan karir, mereka dapat lebih termotivasi untuk bekerja keras dan meningkatkan kinerja mereka agar bisa mencapai tujuan tersebut.

Berdasarkan fenomena yang dikaji penulis, maka penulis menetapkan objek penelitian di suatu Perusahaan yang telah di observasi terlebih dahulu. PT. Esaputlii Prakarsa Utama (PT. ESAPRATAMA), Benur Kita/1 merupakan perusahaan yang menghasilkan produk-produk perikanan yang berlokasi di daerah Lingkungan JalangE, Kelurahan Mallawa, Kecamatan Mallusetasi, Kabupaten Barru, Sulawesi

Selatan. Perusahaan ini didirikan oleh Bapak Drs. H. Eddy Baramuli beserta keluarga dimana ketika itu beliau sebagai seorang politisi sangat optimis mencermati potensi sektor perikanan budi daya yang cukup prospektif dan menjadi primadona khususnya udang dan bandeng sebagai produk unggulan Sulawesi Selatan. Dalam perkembangannya, perusahaan ini terus mengalami kemajuan dan peningkatan produksi yang signifikan terutama pada peningkatan kapasitas (*capacity building*). PT. Esaputlii Pratama merupakan perusahaan yang cikal bakal dari perusahaan-perusahaan:

1. Pada tahun 1984 bernama PT. Ebar Jaya,
2. Pada tahun 1986 bernama PT. Bidadari Laut
3. Pada tahun 1988 bernama PT. Mutiara Samudra
4. Pada tahun 1998 hingga sekarang Bernama PT. Esaputlii Prakarsa Utama (Benur Kita).

[\(https://pt-esaputlii-prakarsa-utama-benur-kita.business.site/\)](https://pt-esaputlii-prakarsa-utama-benur-kita.business.site/)

Sebagai perusahaan yang ingin menjaga daya saingnya di pasar yang kompetitif, sangat penting untuk memastikan bahwa karyawan perusahaan termotivasi dan berkinerja tinggi. Motivasi kerja karyawan adalah faktor kritis yang mempengaruhi produktivitas dan efisiensi organisasi. Tingkat motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya adalah insentif kerja dan promosi jabatan. Insentif kerja merupakan salah satu bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kinerja dan kontribusinya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Sementara itu, promosi jabatan adalah bentuk pengakuan terhadap prestasi kerja karyawan dengan memberikan tanggung jawab dan posisi yang lebih tinggi dalam hierarki organisasi. Namun, dalam perkembangan

perusahaan, penelitian mengenai pengaruh insentif kerja dan promosi jabatan terhadap motivasi kerja karyawan belum sepenuhnya dijelaskan. Oleh karena itu, perlu adanya kajian yang mendalam untuk memahami bagaimana insentif kerja dan promosi jabatan dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan di PT. Esaputlii Prakarsa Utama. Pemahaman yang mendalam mengenai pengaruh insentif kerja dan promosi jabatan terhadap motivasi kerja karyawan akan membantu perusahaan untuk merancang kebijakan yang lebih efektif dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan, mengoptimalkan kinerja, dan mewujudkan tujuan strategis perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini dianggap penting untuk dilakukan guna memberikan rekomendasi yang relevan bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan dan mencapai kinerja optimal.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah insentif kerja yang diberikan oleh perusahaan berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan PT Esaputlii Prakarsa Utama?
2. Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan PT Esaputlii Prakarsa Utama?
3. Apakah insentif kerja dan promosi jabatan berpengaruh secara bersama sama terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan PT. Esaputlii Prakarsa Utama?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui insentif kerja yang diberikan oleh perusahaan berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan PT Esaputlii Prakarsa Utama.
2. Untuk mengetahui promosi jabatan berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan PT Esaputlii Prakarsa Utama.

3. Untuk mengetahui insentif kerja dan promosi jabatan berpengaruh secara bersama sama terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan PT. Esaputlii Prakarsa Utama.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk memperkaya khasanah ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan bermanfaat untuk penelitian lebih lanjut.
2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini memberikan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia industri tentang insentif dan kenaikan pangkat yang ada hubungannya dengan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

- b. Bagi Peneliti

Untuk menjadi bahan pertimbangan dan daya pendorong pada karyawan di PT Esaputlii Prakarsa Utama yang berkaitan dengan perbaikan dan peningkatan etos kerja serta menambah wawasan bagi peneliti.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam memahami penelitian ini, maka dibuatlah sistematika penulisan yang terdiri dari lima bab, yang tersusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini menguraikan mengenai latar belakang dilakukannya penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat dari penelitian yang dilakukan dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan mengenai landasan teori yang terdiri dari insentif kerja, promosi jabatan, motivasi kerja karyawan. Pada bab ini juga menjelaskan kerangka pemikiran, penelitian- penelitian terdahulu dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai jenis dan rancangan penelitian, tempat dan waktu, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik sampling, variabel penelitian dan definisi operasional, instrumen penelitian, uji reliabilitas dan validitas, teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Merupakan bab yang berisi gambaran umum Perusahaan, karakteristik responden, deskripsi variabel, uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, serta analisis dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Merupakan bab yang berisi kesimpulan dari penelitian dan saran dari peneliti.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori dan Konsep

Mukminin (2019:6) MSDM diartikan sebagai kegiatan yang mencakup penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuantujuan individu maupun organisasi. Sementara itu MSDM juga didefinisikan sebagai kebijakan yang tersusun dalam rangkaian kegiatan untuk memebuhi kebutuhan tenaga kerja yang meliputi aspek-aspek yang terdapat didalam sumber daya manusia seperti posisi, pengadaan rekrutmen, seleksi, kompensasi hingga penilaian kinerja tenaga kerja.

Perusahaan diharapkan dapat memberikan hak dan kewajibannya kepada karyawannya secara rasional dan adil sesuai dengan tingkat kemampuan dan pengabdianya. Bila kebutuhan karyawan dalam suatu perusahaan sudah terpenuhi , maka karyawan akan mendukung dan mematuhi peraturan perusahaan agar menghasilkan pencapaian yang optimal. Dengan adanya kompensasi, karyawan diharapkan agar lebih termotivasi dalam meningkatkan kinerja demi kemajuan perusahaan (Santosa & Rosanto, 2019)

2.1.1 Teori *Expectancy* Victor Vroom

Teori *Expectancy* atau teori ekspektasi merupakan suatu teori motivasi kerja yang dikemukakan oleh Victor Vroom pada tahun 1964 dalam bukunya yang berjudul "*Work and Motivation*". Teori ini menyatakan bahwa kinerja seseorang dalam pekerjaan dipengaruhi oleh tiga variabel, yaitu *expectancy*, *instrumentality*, dan *valence*. Teori *Expectancy* Victor Vroom berkaitan erat menggunakan bonus

kerja pada konteks motivasi karyawan. Teori ini mengungkapkan bahwa individu akan termotivasi buat melakukan suatu tindakan atau konduite eksklusif apabila mereka percaya bahwa tindakan mereka akan membuat output yg diinginkan & apabila mereka menilai output tadi mempunyai nilai yg tinggi bagi mereka. Hubungan teori ini menggunakan insentif kerja bisa dijelaskan melalui 3 komponen primer menurut teori *expectancy*, yaitu *expectancy*, *valence*, & *instrumentality*, dan bagaimana faktor-faktor ini menghipnotis motivasi karyawan terkait menggunakan insentif kerja:

- 1) *Expectancy* (Keyakinan): *Expectancy* pada teori Vroom mencerminkan keyakinan karyawan bahwa bisnis yg mereka lakukan akan menunjuk dalam pencapaian tujuan atau kinerja yg diinginkan, Karyawan akan mempertimbangkan apakah pekerjaan ekstra yg mereka lakukan akan menghipnotis pencapaian tujuan yg ditetapkan & berkontribusi dalam output yg diinginkan, misalnya bonus, promosi, atau pengakuan khusus. apabila karyawan konfiden bahwa bisnis tambahan mereka akan menghipnotis bonus yg mereka terima, maka motivasi mereka buat melakukan tindakan yg diharapkan akan lebih tinggi.
- 2) *Valence* (Nilai): *Valence* merupakan evaluasi karyawan terhadap nilai atau hasrat mereka terhadap output atau bonus yg ditawarkan organisasi. Karyawan akan menilai sejauh mana insentif yg ditawarkan, misalnya kenaikan gaji, insentif, penghargaan, atau promosi, mempunyai nilai bagi mereka secara pribadi. apabila karyawan menduga insentif tadi bernilai tinggi & memenuhi kebutuhan atau asas mereka, maka mereka akan

termotivasi buat mencapai tujuan yg memungkinkan mereka memperoleh insentif maupun promosi jabatan.

- 3) *Instrumentality* (Penghargaan): *Instrumentality* mengacu dalam keyakinan karyawan bahwa pencapaian tujuan atau kinerja yg baik akan membuat penerimaan insentif yg dijanjikan. Karyawan akan mempertimbangkan apakah pencapaian tujuan atau kinerja yg baik akan membawa insentif beserta promosi jabatan. Apabila karyawan konfiden bahwa kinerja yg baik akan membuat pencapaian yg diinginkan, maka motivasi mereka buat mencapai tujuan & menaikkan kinerja akan lebih tinggi.

Dengan tahu & memanfaatkan prinsip-prinsip menurut teori *Expectancy Victor Vroom*, organisasi bisa merancang acara insentif kerja yg sinkron & memadai. Hal ini melibatkan memastikan bahwa karyawan mempunyai keyakinan bahwa pekerjaan mereka akan menghipnotis pencapaian tujuan & output yg diinginkan. Dengan demikian, insentif kerja beserta promosi jabatan dapat berperan menjadi pendorong motivasi karyawan buat mencapai output yg diinginkan & menaikkan kinerja mereka.

2.1.2 Tinjauan Konsep

2.1.2.1 Karyawan

Menurut Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Menurut definisi ini, karyawan adalah pekerja yang bekerja pada segala bentuk badan usaha (perusahaan) atau perseorangan dan mendapat gaji,

termasuk pekerja yang bekerja di luar hubungan kerja. Karyawan merupakan aset utama/1suatu perusahaan karena tanpa partisipasinya maka kegiatan tidak akan terlaksana. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai.

2.1.2.2 Insentif Kerja

a. Pengertian Insentif

Menurut Hasibuan Melayu S.P (2014:118) menyatakan pengertian insentif adalah sebagai berikut: “Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insetif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.”. Istilah sistem insentif sering digunakan untuk menggambarkan rencana pembayaran gaji yang terkait langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja karyawan atau profitabilitas organisasi. Menurut Sarwoto (2014:156) Insentif adalah motivasi memberi bantuan sebagai suatu dorongan yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam dirinya timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi instansi.

b. Tujuan Pemberian Insentif

Menurut Sutrisno Edy (2014:188-189) tujuan diberikannya insentif adalah sebagai berikut:

1. Menghargai prestasi kerja
2. Menjamin keadilan
3. Mempertahankan pegawai
4. Memperoleh pegawai yang bermutu
5. Pengendalian biaya

6. Memenuhi peraturan.

c. Indikator Insentif

Adapun beberapa indikator pemberian insentif menurut Siagian (2015 : 268) antara lain sebagai berikut :

1) *Piecework*

Salah satu teknik yang lumrah digunakan untuk mendorong para karyawan meningkatkan produktivitas kerjanya adalah dengan jalan memberikan insentif finansial berdasarkan jumlah hasil pekerjaan karyawan yang dinyatakan dalam unit produksi.

2) Bonus

Insentif dalam bentuk bonus diberikan pada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.

3) Komisi

Sistem insentif lain yang lumrah diterapkan adalah pemberian komisi. Pada dasarnya ada dua bentuk sistem ini. Pertama, karyawan memperoleh gaji pokok, tetapi penghasilan dapat bertambah dengan bonus yang diterimanya karena keberhasilan melaksanakan tugas. Kedua, karyawan memperoleh penghasilan semata-mata berupa komisi.

4) Kematangan

Dalam organisasi yang memperkerjakan tenaga eknikal dan profesional ilmiah, sring terjadi bahwa para karyawan terutama yang merupakan“pekerja otak” tidak bergairah untuk menduduki jabatan administratif atau manajerial. Mereka ada kalanya lebih senang terus menekuni bidang profesinya.

d. Jenis Insentif

a) Insentif Material

Menurut Hasibuan (2011: 184), "insentif material adalah daya perangsang yang diberikan pada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang atau barang". Insentif material ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarganya.

b) Insentif Non Material

Menurut Hasibuan (2011:184), "insentif non material adalah "daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berbentuk penghargaan atau pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya, seperti piagam, piala atau medali".

Insentif mempengaruhi prioritas dan perilaku karena insentif tidak hanya mengandalkan efeknya pada kepentingan ekonomi semata. Sebaliknya, insentif memanfaatkan sejumlah motif manusia, di antaranya kebutuhan akan persetujuan, kebutuhan untuk menjadi bagian dari kelompok, dan kebutuhan untuk diakui sebagai kontribusi yang berharga.

2.1.2.3 Promosi Jabatan

a. Pengertian Promosi Jabatan

Swasto (2011:45) menyatakan bahwa "promosi merupakan perpindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi sebagai imbalan karena prestasi kerjanya yang baik, masa kerjanya yang lama dan lainnya", sedangkan Siagian (2010:169) menyebutkan bahwa "promosi ialah apabila seorang pegawai

dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki lebih tinggi dan penghasilannya lebih besar pula". Promosi terjadi ketika seorang karyawan berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dengan gaji, tanggung jawab, dan/atau level yang lebih tinggi. Biasanya diberikan dalam bentuk imbalan, hadiah (sistem penghargaan) atau usaha dan prestasi masa lalu, Promosi merupakan hal yang penting bagi setiap perusahaan, karena dengan promosi maka stabilitas perusahaan dan semangat kerja karyawan akan semakin erat hubungannya. Jika perusahaan sedang berpikir untuk mempromosikan suatu barang, tentu promosi yang diharapkan tidak hanya/1pada kedua barang tersebut saja melainkan jauh lebih luas dari itu. Dari beberapa pengertian promosi dapat disimpulkan bahwa promosi adalah perpindahan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi yang diikuti dengan tanggung jawab yang lebih besar dan kenaikan gaji.

b. Indikator Promosi Jabatan

Perusahaan harus menetapkan kondisi dan indikator promosi karyawan yang layak untuk memastikan bahwa promosi diberikan kepada karyawan yang tepat. Ketentuan bervariasi tergantung pada masing-masing perusahaan dan tunduk pada pedoman masing-masing perusahaan. Berikut indikator promosi jabatan menurut Hasibuan (2011):

1. Kejujuran, karyawan ingin memperoleh kesempatan promosi jabatan hendaknya harus mempunyai sifat jujur. Terutama jujur pada dirinya sendiri, bawahannya, serta jujur dalam menjalankan atau mengelola jabatannya.

2. Disiplin, karyawan yang ingin memperoleh kesempatan promosi jabatan hendaknya harus disiplin pada dirinya sendiri, tugas-tugasnya, serta menaati peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis.
3. Prestasi Kerja, karyawan yang ingin memperoleh kesempatan promosi jabatan hendaknya mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerjasama secara efektif dan efisien.
4. Kerjasama, karyawan yang ingin memperoleh kesempatan promosi jabatan hendaknya bekerja sama dengan sesama karyawan baik secara horizontal maupun vertical dalam mencapai tujuan Perusahaan
5. Kecakapan, karyawan yang ingin memperoleh kesempatan promosi jabatan hendaknya harus cakap, kreatif, inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatannya tersebut dengan baik.
6. Loyalitas, karyawan yang ingin memperoleh kesempatan promosi jabatan hendaknya harus bersikap loyal dan membela perusahaan dari tindakan yang merugikan
7. Kepemimpinan, karyawan yang ingin memperoleh kesempatan promosi jabatan hendaknya harus mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerjasama dan bekerja secara efektif dalam mencapai tujuan perusahaan.

a. Jenis-Jenis Promosi jabatan

Menurut Malayu S.P. Hasibuan antara lain:

- 1) Promosi Sementara (*Temporary promotion*). Yaitu seseorang karyawan dinaikkan jabatannya untuk sementara karena adanya jabatan yang lowong yang harus segera diisi.
- 2) Promosi Tetap (*Permanent Promotion*). Yaitu seorang karyawan dipromosikan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi karena karyawan tersebut telah memenuhi syarat untuk dipromosikan
- 3) Promosi Kecil (*Small Scale Promotion*). Yaitu menaikkan jabatan seseorang 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*). Yaitu seseorang karyawan yang dinaikkan jabatannya ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan pangkat, wewenang, dan tanggung jawab tetapi tidak disertai dengan kenaikan gaji atau upah.

2.1.2.4 Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Hasibuan (2012:143) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan keinginan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi perlu dilakukan karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku karyawan agar bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting karyawan mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

b. Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan motivasi kerja menurut Hasibuan (2012:146) antara lain:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan Perusahaan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

c. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Hasibuan (dalam Febrianti, N.R 2019) ada 4 indikator motivasi kerja perusahaan dalam memperbaiki kualitas kehidupan kerja yaitu :

- 1) Kebutuhan fisik, pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus pencapaian, uang makan, uang transport dan lain sebagainya.
- 2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, memberikan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja agar para tenaga kerja tidak khawatir saat bekerja seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun dan perlengkapan keselamatan lainnya.

- 3) Kebutuhan sosial, membuat tim kecil dalam setiap sub-divisi, tujuannya untuk menjalin hubungan kerja yang harmonis, dan penyelesaian masalah secara berkelompok. kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan, perusahaan memberikan bonus kinerja, menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, karyawan tersebut akan mengarahkan, kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dengan demikian parqa karyawan akan merasa dihargai kemampuannya.

2.2 Hubungan Antar Variabel

Hubungan antara insentif kerja dan kenaikan pangkat dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah hal yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Keduanya dapat berperan sebagai faktor motivasi yang saling melengkapi, meskipun dengan pendekatan yang berbeda. Berikut adalah beberapa cara bagaimana insentif kerja dan kenaikan pangkat dapat berhubungan untuk meningkatkan motivasi karyawan:

1. Penghargaan Sebagai Insentif: Insentif kerja, seperti bonus finansial atau hadiah kinerja, dapat digunakan sebagai alat untuk memberikan penghargaan kepada karyawan yang mencapai hasil atau kinerja yang luar biasa. Ketika karyawan merasa bahwa usaha dan kontribusi mereka diakui dan dihargai, ini dapat meningkatkan motivasi mereka untuk terus bekerja dengan baik.
2. Hubungan dengan Kenaikan Pangkat: Insentif yang diberikan kepada karyawan dapat dikaitkan dengan kenaikan pangkat. Misalnya, organisasi dapat mengumumkan bahwa mereka akan mempertimbangkan kenaikan pangkat bagi karyawan yang mencapai target tertentu atau yang mendapatkan

insentif tertentu. Hal ini dapat menjadi motivasi tambahan bagi karyawan untuk bekerja keras, karena mereka melihat hubungan langsung antara pencapaian mereka dan kemungkinan promosi.

3. Pengembangan Karir: Kenaikan pangkat seringkali berarti pengembangan karir yang lebih lanjut. Ketika karyawan melihat bahwa insentif kerja mereka dapat membuka peluang kenaikan pangkat dan pengembangan karir, mereka dapat lebih termotivasi untuk bekerja keras dan meningkatkan kinerja mereka agar bisa mencapai tujuan tersebut.
4. Perencanaan Karir: Insentif kerja dapat membantu karyawan merencanakan karir mereka. Mereka dapat menggunakan insentif yang mereka terima untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi yang diperlukan untuk kenaikan pangkat di masa depan. Ini dapat menciptakan fokus jangka panjang dan memotivasi untuk mengembangkan diri.
5. Keseimbangan dan Keadilan: Penting untuk memastikan bahwa sistem insentif dan promosi adalah adil dan transparan. Karyawan harus merasa bahwa mereka memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan insentif dan kenaikan pangkat berdasarkan kinerja mereka. Jika sistem ini dirasakan tidak adil, itu dapat mengurangi motivasi.
6. Komunikasi yang Jelas: Organisasi harus berkomunikasi dengan jelas mengenai bagaimana insentif dan kenaikan pangkat berhubungan. Karyawan perlu tahu apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana mereka dapat mencapai tujuan tersebut. Komunikasi yang terbuka dapat membantu menghilangkan ketidakpastian dan meningkatkan motivasi.
7. Evaluasi Kinerja Teratur: Organisasi perlu melakukan evaluasi kinerja secara berkala untuk mengidentifikasi karyawan yang berkinerja tinggi dan layak

mendapatkan insentif atau kenaikan pangkat. Ini juga dapat membantu dalam memberikan umpan balik yang konstruktif kepada karyawan untuk pengembangan mereka.

2.3 Tinjauan Empirik

Dengan menggunakan data yang dapat diverifikasi dan diukur secara obyektif, tinjauan empirik memungkinkan kita sebagai peneliti menarik kesimpulan berdasarkan fakta yang ada serta konfirmasi teori dan hipotesis. Penelitian-penelitian terdahulu yang menjadi acuan dan pedoman bagi penulis untuk penelitian skripsi selanjutnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya yang Relevan

Nama Peneliti	Judul Penelitian & Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Khotimah Khusnul, dkk. (2015)	Pengaruh Promosi Jabatan Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang) Sampel: 56 Metode: Kuantitatif 1. Uji Normalitas 2. Uji Heteroskedastisitas 3. Uji Multikolinieritas 4. Uji Autokorelasi	Berdasarkan pada hasil uji t didapatkan bahwa salah satu variabel ada yang tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja yaitu variabel Promosi Jabatan sedangkan variabel Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja.

	5. Analisis Linier Berganda	
Grahayudha, dkk. (2014)	<p>Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Cabang Malang)</p> <p>Sampel : 56</p> <p>Metode : Kuantitatif</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Analisis Linier Berganda 2. Uji Parsial (Uji T) 3. Uji Simultan (Uji F) 	<p>Insentif yang terdiri dari insentif material dan insentif non material secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Cabang Malang</p>
Firdaus Arif (2017)	<p>Pengaruh Pemberian Insentif, Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Pensiun Nasional (BPTN) Cabang Pekanbaru</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan peneliti, dikemukakan beberapa kesimpulan penelitian salah satunya adalah "Pemberian</p>

	<p>Sampel : 77</p> <p>Metode :</p> <p>Kuantitatif</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Uji Validitas 2. Uji Reliabilitas 3. Uji Normalitas 4. Uji Multikolerasi 5. Analisis Heterokedastisitas 	<p>insentif berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional (BTPN) Cabang Pekanbaru”</p>
<p>Paisal Reno (2010)</p>	<p>Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Ganda Buanindo (GBI) Kecamatan Kampar Kiri Kabupaten Kampar</p> <p>Sampel: 51</p> <p>Metode :</p> <p>Kuantitatif</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Uji Validitas 2. Uji Reliabilitas 3. Uji Normalitas 	<p>Dari hasil penelitian penulis mengambil kesimpulan bahwa (X) Promosi Jabatan (1) mempengaruhi motivasi kerja karyawan, ini terlihat dari hasil pengujian data melalui SPSS for windows versi 14.0 dengan menggunakan uji regresi sederhana berdasarkan besarnya koefisien determinasi (R²) yaitu 0,207 atau 20,70% menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh promosi jabatan. Kemudian</p>

		<p>dari analisis korelasi sederhana dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan karena t lebih besar dari tabel ($3.572 > 2.011$)</p>
Damayanti (2015)	<p>Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Bupati Kabupaten Aceh Barat Daya</p> <p>Sampel: 100</p> <p>Metode : Kuantitatif</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Uji Parsial T 2. Uji Reliabilitas Data 3. Regresi Linear Berganda 	<p>Dengan jumlah populasi (N) Pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Aceh Barat Daya sebanyak 212 orang dengan persentase kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dikehendaki (e) sebesar 0,07205 atau 7,205%. Data dianalisa dengan uji validitas, uji realibilitas dan uji regresi sederhana (uji t) dengan menggunakan aplikasi SPSS 20 for</p>

		<p>windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai dan besarnya nilai pengaruh insentif terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor bupati Kabupaten Aceh Barat Daya adalah 10,0%</p>
<p>Sawaludin (2022)</p>	<p>Pengaruh Promosi Jabatan Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Banyuasin</p> <p>Sampel : 122</p> <p>Metode: Kuantitatif</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Uji Validitas 2. Uji Reliabilitas 3. Uji Normalitas 4. Uji Multikolinearitas 	<p>Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada jurnal tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya promosi jabatan membawa pengaruh positif bagi para pegawai, semakin baik promosi jabatan, maka semakin tinggi motivasi kerja. Variabel Insentif berpengaruh signifikan</p>

	<p>5. Uji Heteroskedastisitas</p> <p>6. Analisis Regresi Berganda</p> <p>7. Uji Hipotesis (Uji F & T)</p> <p>8. Analisis Koefisien Determinasi</p>	<p>terhadap motivasi kerja.</p> <p>Artinya semakin tinggi insentif yang diterima maka semakin tinggi pula motivasi kerja. Secara Bersama-sama variabel Promosi Jabatan dan Insentif berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Artinya dengan adanya Promosi Jabatan dan Insentif yang lebih baik maka dapat memotivasi pegawai didalam bekerja secara maksimal serta dapat mencapai tujuan dari sebuah organisasi.</p>
--	--	--

<p>Haniyah R. (2019)</p>	<p>Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Plasa Telkom Lembong Bandung</p> <p>Sampel : 63</p> <p>Metode : Kuantitatif</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Analisis Deskriptif 2. Analisis Regresi Linear Sederhana 3. Koefisien Determinasi 	<p>Berdasarkan hasil penelitian jurnal tersebut, pelaksanaan promosi jabatan (Variabel X) yang dijalankan oleh Telkom Regional III area Witel Bandung terhadap para karyawannya sudah termasuk kedalam kategori sangat baik dengan skor total 84,4%. Motivasi kerja yang dimiliki karyawan Telkom Regional III area Witel Bandung sudah termasuk kedalam kategori sangat baik dengan skor total 85,1%. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, pelaksanaan promosi jabatan mempunyai pengaruh yang signifikan secara positif sebesar 56,1% terhadap motivasi kerja terhadap karyawan Plasa Telkom Lembong</p>
------------------------------	--	--

		Bandung. Sedangkan sisanya adalah 43,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
Hariadi Berian (2020)	<p>Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai</p> <p>Metode : Kuantitatif</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Uji Validitas 2. Uji Reabilitas 3. Regresi linear sederhana 4. Uji T 5. Uji R 	<p>Berdasarkan hasil penelitian jurnal tersebut, Motivasi kerja dan promosi jabatan pegawai pada memiliki hubungan yang linier dan kuat, adanya promosi jabatan akan mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai. Ada pengaruh yang signifikan antara variable promosi jabatan terhadap motivasi kerja pegawai negeri sipil. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien korelasi yang</p>

		<p>mencapai 0,904 yang berarti bahwa promosi jabatan memiliki keterkaitan dengan motivasi kerja pegawai sebesar 90,4% dan juga ditunjukkan oleh nilai t-hitung variable promosi jabatan yaitu sebesar 9,106 dengan tingkat signifikansi 0,000 (sig < 0,05).</p>
<p>Khasanah I. (2023)</p>	<p>Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Saerah Surya Perkasa Surabaya</p> <p>Sampel : 100</p> <p>Metode : Kuantitatif</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Uji Validitas 2. Uji Realibilitas 3. Uji Regresi 	<p>Setelah menganalisis pengaruh Insentif terhadap Motivasi Kerja, maka peneliti dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut</p> <p>Hasil pengujian dengan menggunakan instrument regresi linier sederhana, penelitian menunjukkan adanya pengaruh insentif terhadap motivasi kerja pada kantor PT Saerah Surya Perkasa Surabaya Sehingga hipotesis awal</p>

		<p>dapat diterima. Koefisien R Square menunjukkan besarnya pengaruh insentif terhadap motivasi kerja sebesar 0,100 yang artinya 10,0% besarnya pengaruh insentif terhadap motivasi kerja. Adapun saran yang didapatkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut</p> <p>Bagi Kantor PT Saerah Surya Perkasa Surabaya</p>
<p>Arkho Azhar (2015)</p>	<p>Pengaruh Insentif Materiil Dan Non Materiil Terhadap Motivasi Kerja Karyawan</p> <p>Sampel : 60</p> <p>Metode : Kuantitatif</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Analisis statistik deskriptif 2. Analisis linear berganda 	<p>Hasil pengujian yang dilakukan dengan analisis regresi linear berganda dapat diketahui bahwa variabel bebas yang terdiri dari variabel insentif materiil (X1) dan variabel insentif non materiil (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu motivasi kerja</p>

	3. Uji F & Uji T	<p>karyawan (Y) PT. Pos Indonesia (Persero) Malang. Hal ini ditunjukkan dengan nilai sig. F sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ sehingga menghasilkan keputusan H_0 ditolak dengan H_a diterima. Diketahui juga nilai R adjusted yaitu sebesar 0,739 hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel bebas insentif yang terdiri dari variabel insentif materiil (X1) dan variabel insentif non materiil (X2) adalah sebesar 73,9% terhadap variabel terikat motivasi kerja karyawan (Y) sedangkan sisanya 26,1% dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Secara parsial yang dapat dilihat dari uji t menunjukkan</p>
--	------------------	---

		<p>bahwa insentif materiil (X1) mempunyai hubungan yang searah dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Y). hal tersebut dapat dilihat dari nilai sig. $t = 0,000 < \alpha = 0,05$. variabel insentif non materiil (X2) juga mempunyai hubungan yang searah dan dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Y). hal tersebut dapat dilihat dari nilai sig. $t = 0,000 < \alpha = 0,05$.</p>
Asaari, dkk (2019)	<i>Influence of Salary, Promotion, and Recognition toward Work Motivation among Government Trade Agency Employees.</i>	<p>Penelitian ini mengeksplorasi hubungan dan dampak penghargaan terhadap motivasi di antara karyawan sebuah agen perdagangan. Para karyawan di agen perdagangan setuju bahwa penghargaan dan motivasi memiliki hubungan yang</p>

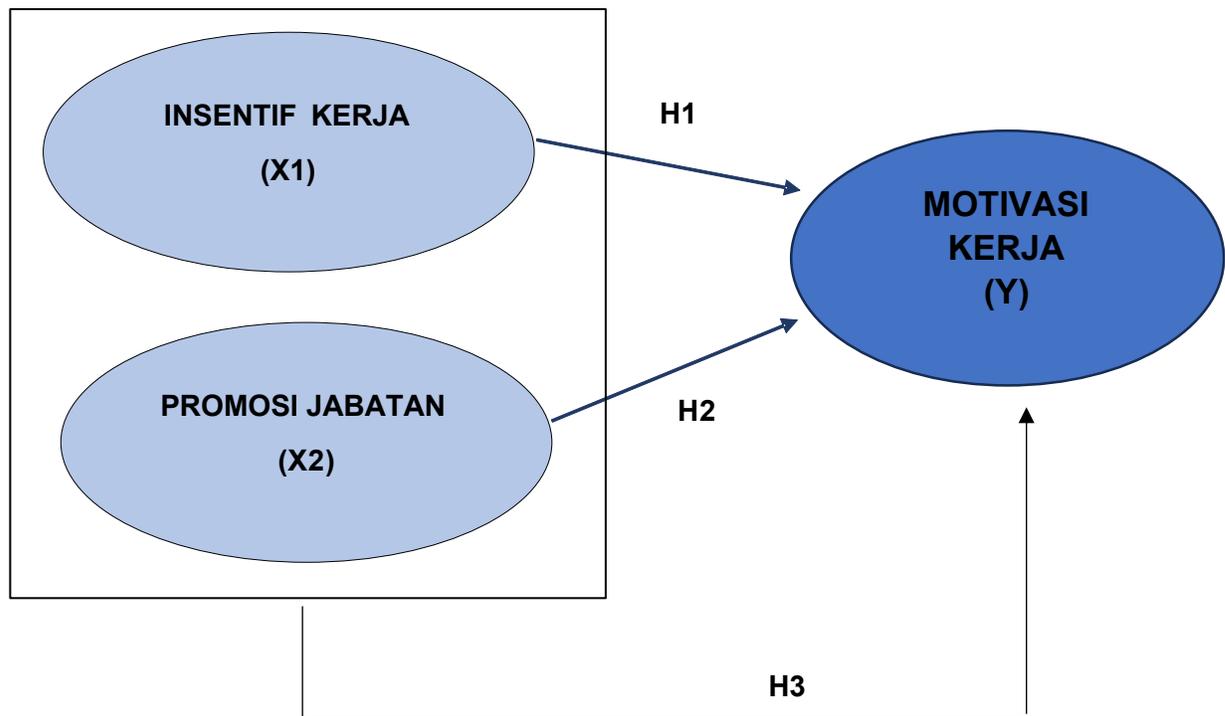
		<p>positif dan kuat untuk mencapai tujuan organisasi</p> <p>Selain itu, karyawan termotivasi oleh program penghargaan yang baik dan terbaik seperti gaji, promosi, pengakuan dan lain-lain.</p> <p>Dengan demikian, hal ini juga memuaskan karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka.</p>
Al-Belushi,Khan (2017)	<p>Impact Of Monetary Incentives On Employee's Motivation: Shinas College Of Technology, Oman - A Case Study</p>	<p>Penelitian ini menjelaskan bahwa setiap orang memiliki motivasi yang berbeda.</p> <p>Sebagian besar karyawan di <i>Shinas College of Technology</i> merasa puas dengan tunjangan gaji dan tunjangan tugas yang ditawarkan kepada mereka dibandingkan dengan insentif moneter lainnya.</p> <p>Penelitian ini mengungkapkan bahwa</p>

		<p>insentif moneter memiliki dampak langsung terhadap motivasi karyawan yaitu insentif keuangan yang menarik akan meningkatkan sebagian besar motivasi karyawan untuk bekerja keras. Oleh karena itu, dapat diprediksikan bahwa karyawan lebih menyukai dan mengharapkan insentif uang</p>
--	--	--

2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini adalah menganalisis dan membandingkan variabel-variabel yang mendorong Insentif Kerja dan Promosi Jabatan. Motivasi kerja karyawan dipilih sebagai variabel independen karena dalam penelitian ini ingin mengetahui pengaruh Insentif Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Motivasi Kerja karyawan pada PT Esaputlii Prakarsa Utama.

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



2.5 Hipotesis

- 1) H1: Intensif Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap peningkatan Motivasi Kerja karyawan PT. Esaputlii Prakarsa Utama
- 2) H2: Promosi Jabatan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap peningkatan Motivasi Kerja karyawan PT. Esaputlii Prakarsa Utama
- 3) H3 : Insentif Kerja dan Promosi Jabatan berpengaruh positif secara bersama sama terhadap peningkatan Motivasi Kerja karyawan PT Esaputlii Prakarsa Utama

Tujuan dari hipotesis ini adalah untuk menguji dan menilai apakah insentif kerja dan promosi jabatan memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di PT Esaputlii Prakarsa Utama, serta apakah ada interaksi antara keduanya yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan