

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

Pada penelitian harus diperkuat dengan teori-teori yang mendasari sebuah penelitian yang dijadikan sebagai acuan selain dari penelitian terdahulu, teori-teori bertujuan dalam pengambilan keputusan terkait indikator-indikator tertentu yang bertujuan agar penelitian ini dapat dipercaya dan dipertanggung jawabkan. Tinjauan tersebut harus menyebutkan dan menjelaskan secara objektif serta memperjelas penelitian sebelumnya, sehingga didalam landasan teori semua terlihat jelas dan mudah di mengerti, adapun landasan teori yang di dapat bisa dilihat pada penejelasan berikut yaitu:

##### **A. Kinerja Karyawan**

###### **1. Pengertian kinerja karyawan**

Menurut Robbins (2006) kinerja merupakan hasil yang telah dicapai oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan menurut kriteria tertentu yang berlaku dalam suatu pekerjaan di perusahaan. Mangkunegara (2009) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai prestasi kerja atau hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang diperoleh karyawan per satu periode waktu dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan amanah yang diberikan perusahaan kepadanya. Kemudian Hanafi dan Yohana (2017) menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah fungsi dari kemampuan dan motivasi yang terdiri dari keterampilan, pelatihan dan sumberdaya yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan dan motivasi yang digunakan sebagai kekuatan batin untuk mendorong

karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Berdasarkan definisi kinerja menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan kemampuan karyawan dalam melakukan proses pekerjaan yang dibebankan kepadanya untuk mencapai hasil yang optimal bagi perusahaan baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

## 2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak hal, antara lain dikemukakan oleh Mangkunegara (2009) yakni: a) penampilan seseorang, b) motivasi dan c) kemampuan. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

### a) Penampilan seseorang

Karyawan yang memiliki penampilan sopan, rapi dan teratur akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

### b) Motivasi

Motivasi merupakan dorongan yang diberikan kepada seseorang dalam melakukan aktivitas pekerjaan. Seseorang yang memiliki motivasi tinggi dapat dikatakan memiliki hasil kerja yang lebih baik dibandingkan dengan seseorang yang bekerja dengan motivasi rendah.

### c) Kemampuan

Kemampuan adalah hal yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil kerja yang optimal akan lebih mudah didapatkan karyawan jika kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut memadai.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Henry (2015) yaitu :

- a) Faktor individu yang terdiri dari kemampuan kerja dan latar belakang karyawan tersebut
- b) Faktor psikologis yang mencakup pelatihan, kepribadian, dan motivasi
- c) Faktor lingkungan organisasi yang terdiri dari bentuk pekerjaan, kepemimpinan dan pengembangan karir.

### 3. Indikator kinerja karyawan

Mangkunegara (2009) menjelaskan bahwa kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

#### a) Kualitas

Kualitas kerja dapat diukur melalui pemahaman karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas melalui keterampilan dan kemampuan karyawan pada pekerjaan tersebut.

#### b) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan karyawan yang dinyatakan dalam istilah seperti jumlah produksi yang diselesaikan per periode waktu tertentu.

#### c) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas kerja yang diselesaikan oleh karyawan sesuai batas waktu tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dilihat dari hasil kerja serta cara karyawan dalam memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya.

## **B. Insentif**

### 1. Pengertian Insentif

Menurut Hasibuan (2007) mengemukakan bahwa insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang di pergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Mangkunegara (2004) Mengemukakan pendapatnya sebagai berikut: Insentif adalah Suatu penghargaan dalam bentuk material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada pegawai agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Kemudian teori lain mengenai insentif adalah seperti yang dinyatakan oleh Manullang (2004) Pemberian insentif kepada para karyawan baik bekerja dalam lingkungan pemerintah atau swasta maupun sebagai anggota dari suatu badan lembaga mempunyai maksud antara lain sebagai suatu perangsang untuk bertindak, melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Berdasarkan definisi para ahli diatas, Insentif merupakan penghargaan atau imbalan yang diberikan untuk memotivasi pekerja atau anggota organisasi agar termotivasi dan memiliki produktivitas kerja yang tinggi, serta bersifat tidak tetap atau sewaktu-waktu.

## 2. Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Insentif

Menurut Hasibuan (2007) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi insentif adalah sebagai berikut :

### 1) Penawaran dan Permintaan

Tenaga Kerja Jika pencarian kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar.

2) Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan

Bila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar, tetapi sebaliknya jika kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil

3) Serikat Buruh / Organisasi karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh, maka tingkat kompensasi semakin besar, sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh, maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4) Produktivitas Kerja

Karyawan Jika produktivitas kerja karyawan baik dan tinggi, maka kompensasi akan semakin besar, sebaliknya apabila produktivitas kerjanya buruk serta rendah kompensasinya kecil.

5) Pemerintah dengan Undang-Undang dan Kepres

Pemerintah dengan Undang-undang Kepres besarnya batas upah/balas jasa minimum. Penetapan pemerintah ini sangat penting supaya

pengusaha jangan sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan karena pemerintah berkewajiban untuk melindungi masyarakat dari Tindakan sewenang-wenang.

6) Biaya Hidup/ cost of living

Bila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin tinggi. Tetapi sebaliknya karyawan yang biaya hidup di daerah itu rendah, maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil.

7) Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang mempunyai jabatan tinggi maka akan menerima gaji/kompensasi yang lebih besar. Sebaliknya karyawan yang jabatannya lebih rendah akan memperoleh gaji/ kompensasi yang lebih kecil. Hal ini sangatlah wajar karena seseorang yang mendapatkan kewenangan dan tanggung jawab lebih besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

8) Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan dan keterampilannya lebih baik. Sebaliknya karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya lebih kecil.

9) Kondisi Perekonomian Nasional

Bila kondisi perekonomian sedang maju maka tingkat upah/ kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati full employment. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah, karena terdapat pengangguran (Disquieted unemployment).

### 3. Indikator Pemberian Insentif

Menurut Menurut Hasibuan (2007), indikator insentif yaitu sebagai berikut:

- 1) Insentif Material (Finansial) Merupakan suatu bentuk insentif yang diberikan dalam bentuk bonus, komisi, pembagian laba, kompensasi yang ditanggung serta bantuan hari tua.
- 2) Insentif Non Material Merupakan jenis insentif yang pemberiannya dalam bentuk jaminan sosial, pemberian piagam penghargaan, promosi jabatan, pemberian pujian atau tulisan.
- 3) Insentif Jaminan Sosial Suatu insentif yang pemberiannya dalam bentuk lebih kepada keadaan dan sikap dari para rekan kerja yang terdapat dalam organisasi.

## C. Promosi Jabatan

### 1. Pengertian Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan (2013) Promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status dan penghasilan yang lebih besar. Menurut Manullang (2010) Promosijabatan berarti kenaikan jabatan, yakni menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari

kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya. Menurut Nitisemito (2015) Promosi adalah proses pemindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi yang selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi pula dari jabatan yang diduduki sebelumnya.

Menurut Ardana (2012) mengatakan ada beberapa kriteria yang perlu dipertimbangkan perusahaan dalam mempromosikan karyawannya yaitu: senioritas, kualifikasi pendidikan, prestasi kerja, karsa dan daya cipta, tingkat loyalitas, kejujuran dan supelitas. Promosi jabatan yang tepat dapat meningkatkan kepuasan seorang karyawan tersebut. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan dapat memberikan status sosial, wewenang dan tanggung jawab serta penghasilan yang semakin besar bagi pegawai tersebut.

Menurut Badriyah (2015) promosi adalah penghargaan dengan kenaikan jabatan dalam organisasi atau instansi, baik dalam pemerintahan maupun nonpemerintah (swasta). Hal inilah yang banyak diusahakan oleh kalangan pekerja agar menjadi lebih baik dari jabatan yang sebelumnya dan demi peningkatan dalam situasi sosial. Kemudian menurut Kadarisman (2014) bahwa dalam suatu promosi telah terjadi kegiatan perpindahan pegawai dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status serta tanggung jawab yang lebih tinggi.

## 2. Faktor faktor yang mempengaruhi promosi jabatan

Menurut Priansa (2016) faktor yang mempengaruhi promosi jabatan yaitu sebagai berikut:

a. Kinerja dan Prestasi Kerja

Promosi ini menggunakan hasil penilaian prestasi kerja sebagai dasar pengambilan keputusan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa promosi merupakan suatu penghargaan yang diberikan organisasi kepada pegawainya atas prestasi kerjanya selama ini. Biasanya promosi yang berdasarkan prestasi kerja dilaksanakan oleh organisasi-organisasi yang sudah mapan yang memang sistem prestasi kerja pegawainya sudah teratur.

b. Senioritas

Promosi ini berarti pegawai yang memiliki masa kerja paling lama berhak memperoleh promosi jabatan. Senioritas juga mengandung makna bahwa pegawai tersebut memiliki jasa dan loyalitas terhadap organisasi sehingga layak untuk memperolehnya.

c. Pengalaman

Pegawai dapat memperoleh promosi jabatan karena pengalaman kerja yang dimilikinya yang memang dibutuhkan oleh organisasi. Bisa saja organisasi merekrut pegawai dari luar organisasi untuk menduduki jabatan tertentu karena organisasi membutuhkan pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai tersebut.

d. Kompetensi

Pegawai mendapatkan promosi jabatan karena kompetensi yang dimilikinya dibutuhkan oleh organisasi. Banyak pegawai muda yang mampu meraih karir yang cepat melalui promosi jabatan yang dimilikinya dikarenakan faktor kompetensi yang dimilikinya.

### 3. Indikator Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan dalam Jurnal Akbar H (2017), merumuskan indikator-indikator umum yang diperhitungkan dalam proses promosi jabatan, yaitu:

#### 1) Prestasi Kerja

Karyawan itu mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan kualitas maupun kuantitas, dan dapat bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan itu dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alat-alat dengan baik.

#### 2) Disiplin

Karyawan itu harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun kebiasaan. Disiplin karyawan sangat penting karena hanya dengan disiplin ini memungkinkan perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal.

#### 3) Kecakapan

Karyawan itu cakap, kreatif, dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatan tersebut dengan baik. Karyawan harus bisa bekerja secara mandiri dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik, tanpa mendapat bimbingan yang terus menerus dari atasannya.

#### 4) Pendidikan

Karyawan harus memiliki pengetahuan serta pendidikan formal yang sesuai dengan spesifikasi dari jabatannya.

5) Kejujuran

Karyawan itu harus jujur terutama pada dirinya sendiri dan orang lain. Perjanjian-perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan tersebut, harus sesuai kata dengan perbuatannya. Dia tidak menyelewengkan jabatannya untuk kepentingan pribadinya, 19 6. Loyalitas Karyawan itu harus loyal dalam membela perusahaan dari tindakan yang merugikan perusahaannya. Ini menunjukkan bahwa karyawan ikut berpartisipasi aktif terhadap perusahaannya.

6) Kepemimpinan

Pimpinan harus mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerjasama secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaan. Pimpinan harus dapat menjadi panutan bagi bawahannya.

7) Kerjasama

Karyawan itu dapat bekerjasama secara harmonis dengan sesama karyawan baik horizontal maupun vertikal dalam mencapai sasaran perusahaan. Dengan demikian akan tercipta suasana hubungan kerja yang baik diantara semua karyawan.

8) Komunikatif

Karyawan harus dapat berkomunikasi secara efektif, dan mampu menerima atau mempersepsikan informasi dari atasan maupun dari karyawan lainnya.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam pembuatan tinjauan pustaka peneliti mengawalinya dengan mencari referensi dan mempelajari lebih lanjut mengenai penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan, supaya peneliti bisa lebih mudah untuk mendapatkan temuan yang akan digunakan dalam penelitian ini. Dengan adanya penelitian terdahulu memudahkan bagi peneliti untuk mendapatkan rujukan dan perbandingan yang sesuai untuk memperkuat penulisan tinjauan pustaka. Adapun penelitian terdahulu yang dirasa relevan dengan penelitian ini dan dapat dijadikan dasar dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.1 Tabulasi Penelitian Terdahulu**

| No | Nama, Tahun                                    | Variabel dan Tujuan Penelitian  | Populasi, Sampel dan Metode  | Temuan Penelitian  |
|----|--|---|--|--|
| 1. | Asep Kurniawan dan Fitriyani (2021)            | variabel Independen :<br>Pengaruh Insentif (X1)<br>Promosi Jabatan (X2)<br><br>variabel Dependen:<br>Kinerja Karyawan (Y)<br><br>Tujuan Penelitian:<br>untuk mengetahui pengaruh insentif dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan                   | Populasi:<br>Seluruh Jumlah Pegawai Pada PT.TK Industrial Indonesia<br>Sampel: 65 Responden<br>Sampling: Random Sampling<br>Metode:<br>kuesioner online dan juga sebar Kertas Kuesioner<br>Analisis Data:<br>Regresi linear Berganda | insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT TK Industrial Indonesia.<br><br>Variabel promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT TK Industrial Indonesia. |
| 2. | SRI YUSNI, H.M. SALEH MALAWAT DAN ARIS SIREGAR | variabel Independen :<br>Pengaruh Insentif (X1)<br>Promosi Jabatan (X2)<br>MOotivasi Dan Kompensasi (X3)<br>Tujuan Penelitian:<br>Untuk mengetahui ntuk mengetahui pengaruh insentif promosi jabatan motivasi dan kompensasi secara simultan dan parsial. | Populasi:<br>Seluruh Jumlah Pegawai Pada PDAM TIRTA SILAU PIASA KABUPATEN ASAHAN yang berjumlah 148 orang<br>Sampel:<br>60 Resonden<br>Sampling:<br>Teknik sampling jenuh<br>Analisis Data:<br>regresi linier berganda               | Berdasarkan hasil uji simultan insentif, promosi jabatan, motivasi dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja.   |

| No | Nama, Tahun                                   | Variabel dan Tujuan Penelitian  | Populasi, Sampel dan Metode   | Temuan Penelitian  |
|----|---|---|---|--|
| 3. | Yuniarto Rahmad Satatua Dan Hendrajaya (2022) | <p>variabel Independen :<br/>Pengaruh Pelatihan (X1)<br/>Pemberian Insentif (X2)</p> <p>variabel Dependen:<br/>Prestasi Kerja Karyawan (Y)</p> <p>Tujuan Penelitian:<br/>untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pemberian insentif terhadap prestasi kerja karyawan</p>                            | <p>Populasi:<br/>Seluruh Jumlah Pegawai Pada Gumaya Tower Hotel Semarang 120 orang</p> <p>Sampel:<br/>55 responden</p> <p>Sampling:<br/>Teknik sampling jenuh</p> <p>Metode:<br/>Kuisisioner</p> <p>Analisis Data:<br/>Analisis Regresi Berganda</p>  | <p>Ada pengaruh positif signifikan insentif terhadap prestasi kerja karyawan GTHS</p> <p>Variabel insentif memiliki pengaruh lebih besar dibandingkan variabel pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan Gumaya Tower Hotel Semarang</p>                    |
| 4. | Ali Akbar Rafsanjani (2021)                   | <p>variabel Independen :<br/>Pengaruh Promosi Jabatan (X1)</p> <p>variabel Dependen:<br/>Prestasi Kerja Karyawan (Y)</p> <p>Tujuan Penelitian: penelitian yang bertujuan untuk meneliti dan mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Medisafe Technologies</p> | <p>Populasi:<br/>Seluruh Jumlah Pegawai Pada PT. Medisafe Technologies.</p> <p>Sampel:<br/>61 responden</p> <p>Sampling:<br/>Teknik sampling jenuh</p> <p>Metode:<br/>dokumentasi dan angket</p> <p>Analisis Data:<br/>Analisis Regresi Berganda</p>  | <p>Promosi Jabatan memiliki pengaruh terhadap Prestasi Kerja dan memiliki nilai yang cukup tinggi</p>  |
| 5. | Septa Diana Nabella (2021)                    | <p>variabel Independen :<br/>Pengaruh Insentif (X1)<br/>Beban Kerja (X2)</p> <p>variabel Dependen:<br/>Prestasi Karyawan (Y)</p> <p>Tujuan Penelitian:<br/>Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh insentif kerja dan beban kerja terhadap prestasi karyawan di BPR Bareleng Mandiri</p>    | <p>Populasi:<br/>Populasi dari penelitian ini adalah orang yang bekerja di BPR Bareleng Mandiri berjumlah 87 orang</p> <p>Sampel:<br/>87 responden</p> <p>Sampling:<br/>Teknik sampling jenuh</p> <p>Metode:<br/>Kuantitatif</p> <p>Analisis Data:<br/>Analisis Regresi linier Berganda</p> | <p>Insentif kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan.</p> <p>Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan</p> <p>nsentif kerja dan beban kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan.</p> |

| No | Nama, Tahun                                  | Variabel dan Tujuan Penelitian   | Populasi, Sampel dan Metode   | Temuan Penelitian  |
|----|--|--|---|--|
| 6. | Ilyas<br>(2020)                              | <p>variabel Independen :<br/>Pengaruh Promosi Jabatan (X1)</p> <p>variabel Dependen:<br/>Prestasi Kerja Karyawan (Y)</p> <p>Tujuan Penelitian:<br/>untuk mengetahui pengaruh Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Beringin Life.</p>                                      | <p>Populasi:<br/>Seluruh Jumlah Pegawai Pada PT. Beringin Life yang berjumlah 82 orang</p> <p>Sampel: 82 responden</p> <p>Sampling:<br/>Teknik sampling jenuh</p> <p>Metode:<br/>asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui mencari keterhubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya</p> <p>Analisis Data:<br/>Uji Regresi Linear Berganda</p> | Promosi Jabatan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan  |
| 7. | Muhammad Akbar, Jeffry H. Sinaulan<br>(2020) | <p>variabel Independen :<br/>Pengaruh Insentif (X1)<br/>Promosi Jabatan (X2)</p> <p>variabel Dependen:<br/>Kinerja karyawan (Y)</p> <p>Tujuan Penelitian:<br/>Penelitian ini bertujuan untuk melihat, mendeskripsikan, dan menganalisis insentif dan promosi pada kinerja karyawan</p>         | <p>Populasi:<br/>Seluruh Jumlah Pegawai Pada PT Matahari Department Store Cabang Depok Town Square akan dijadikan sampel sebanyak 101 orang</p> <p>Sampel:<br/>110 responden</p> <p>Sampling:<br/>Teknik sampling jenuh</p> <p>Metode:<br/>Deskriptif kuantitatif</p> <p>Analisis Data:<br/>Uji Regresi Linear Berganda</p>   | <p>Variabel insentif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Matahari Department Store Cabang Depok Town Square</p> <p>Variabel promosi jabatan juga mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>                            |
| 8. | Mariyana, Zainuddin, dan Ilyas<br>(2022)     | <p>variabel Independen :<br/>Pengaruh Insentif (X1)<br/>Promosi Jabatan (X2)</p> <p>variabel Dependen:<br/>Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>Tujuan Penelitian:<br/>untuk mengetahui pengaruh insentif dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada Kantor PT Alfamandiri Satu Banda Aceh.</p> | <p>Populasi:<br/>karyawan pada Kantor PT Alfamandiri Satu Banda Aceh sebanyak 36 orang</p> <p>Sampel:<br/>36 responden</p> <p>Sampling:<br/>Teknik sampling jenuh</p> <p>Metode:<br/>menggunakan metode sensus dimana semua populasi dijadikan sebagai sampel</p> <p>Analisis Data:<br/>Uji Regresi Linear Berganda</p>   | Insentif dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor PT Alfamandiri Satu Banda Aceh, dengan demikian semakin meningkat insentif dan promosi jabatan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan pada kantor PT Alfamandiri Satu Banda Aceh. |

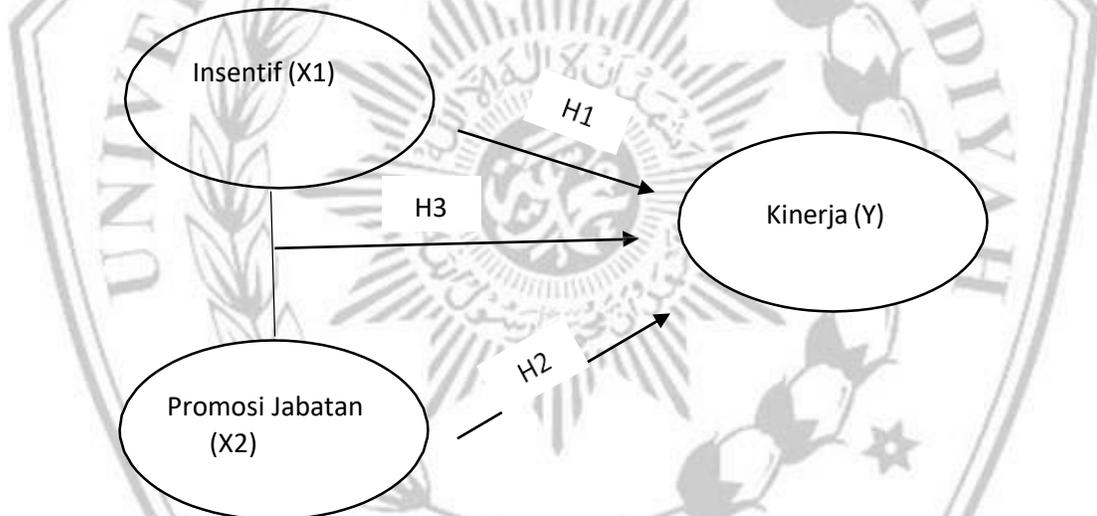
| No  | Nama, Tahun             | Variabel dan Tujuan Penelitian   | Populasi, Sampel dan Metode   | Temuan Penelitian   |
|-----|-------------------------|--|---|---|
| 9.  | Nofal Supriaddin (2020) | variabel Independen:<br>Pengaruh Insentif (X1)<br>Promosi Jabatan (X2)<br>variabel Dependen:<br>Kinerja Karyawan (Y)<br>Tujuan Penelitian: untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh Lingkungan kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan PD. Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe | Populasi:<br>seluruh karyawan PD. Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe sebanyak 40 orang<br>Sampel:<br>40 responden<br>Sampling:<br>Teknik sampling jenuh<br>Metode:<br>accidental sampling<br>Analisis Data:<br>Uji Regresi Linear Berganda | Lingkungan kerja dan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PD. Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe<br>Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PD. Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe |
| 10. | Sawaludin (2022)        | variabel Independen :<br>Promosi Jabatan (X1)<br>Pengaruh Insentif (X2)<br>variabel Dependen:<br>motivasi kerja (Y)<br>Tujuan Penelitian: untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan dan insentif terhadap motivasi kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Banyuasin                        | Populasi:<br>Seluruh pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Musi<br>Sampel: 122 responden<br>Sampling:<br>Teknik sampling jenuh<br>Metode:<br>Wawancara, observasi dan kuisioner<br>Analisis Data:<br>Uji Regresi Linear Berganda                   | 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  |

Berdasarkan tabel 2.1 dari penelitian terdahulu yang memiliki persamaan pada variabel pengaruh insentif dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan pada penelitian yang akan dilakukan terdapat pada objek penelitian, waktu penelitian, alat analisis yang digunakan serta populasi dan sampel penelitian.

### 2.3 Kerangka Konsep

Kerangka konsep digunakan untuk mempermudah dalam proses penelitian, supaya memiliki arah dan sesuai dengan tujuan. Kerangka konsep akan memberikan penjelasan sementara mengenai gejala yang menjasi masalah objek penelitian) dalam penelitian sehingga bisa digunakan dalam penyusunan hipotesis. Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan diatas, maka dapat diperoleh kerangka konsep yang akan menggambarkan alur konsep didalam penelitian yang akan disajikan dalam gambar berikut:

**Gambar 2.1 Kerangka Konsep**



Kerangka konseptual pada gambar 2.1 menjelaskan bahwa peneliti menggunakan insentif (X1), promosi jabatan (X2), sebagai variabel independen, prestasi kerja (Y) sebagai variabel dependen.

### 2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2018) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Jadi hipotesis juga dinyatakan sebagai jawaban

yang empiris. Berdasarkan penelitian terdahulu dan tinjauan teori yang dipaparkan di atas, dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

### **1. Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan**

Menurut (Hasibuan 2010) Insentif merupakan daya perangsang yang di berikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan kerjanya. Adanya insentif yang memberikan bayaran berdasarkan hasil kerjanya, akan mendorong karyawan di dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Insentif yang diberikan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi (Vindi et al., 2021). Dalam hal ini termaksud di dalamnya meningkatkan kinerja karyawan diperlukan perhatian terhadap faktor-faktor yang memengaruhi dan memperhatikan pula kebutuhan dari para karyawan, antara lain dengan pemberian insentif (Badriah Djula, n.d.).

Penelitian yang dilakukan oleh Fitriani yang menyatakan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Akbar et al., 2021). Penelitian yang dilakukan oleh Rosnaida (2022) dengan judul pengaruh insentif, beban kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor badan penanggulangan bencana daerah kabupaten batu bara menyatakan bahwa berdasarkan hasil penelitian insentif berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai honorer pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batu Bara. Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

## **H.1 : Pemberian Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.**

### **Altrak 1978 Cabang Samarinda**

#### **2. Pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan**

Menurut Flippo (2016) promosi jabatan merupakan perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai posisi dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Dalam manajemen sumber daya manusia, yang dimaksud dengan promosi jabatan ialah perubahan pekerjaan atau posisi tingkat jabatan pegawai dari tingkat yang rendah ke tingkat yang lebih tinggi. kinerja karyawan menjadi salah satu faktor yang menjadi acuan manajemen perusahaan ketika melakukan keputusan promosi. Dibutuhkan suatu system penilaian kinerja karyawan yang adil dan obyektif. Promosi jabatan mutlak dilakukan berdasarkan asas-asas promosi jabatan yang adil dan obyektif karena dengan adanya promosi jabatan, karyawan akan lebih giat lagi dalam bekerja sehingga kinerjanya akan meningkat dan tujuan perusahaan akan dapat tercapai dengan optimal (Sastrohadiwiryono, 2005).

Perubahan tersebut biasanya diikuti dengan perubahan atau tingginya tanggung jawab, wewenang, kompensasi, kedudukan, dan fasilitas yang didapat pegawai tersebut. Adanya promosi jabatan dalam perusahaan pada dasarnya bertujuan mendorong karyawan agar meningkatkan kinerja Karyawan. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan Bastian Prabowo, Mochammad Al Musadieq, Ika Ruhana (2017) judul Pengaruh promosi jabatan terhadap motivasi kerja dan prestasi kerja. Promosi jabatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap

prestasi kerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

## **H.2 : Promosi jabatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Altrak 1978 Cabang Samarinda**

### **3. Pengaruh dominan insentif terhadap kinerja karyawan**

Menurut Darman (2013) Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang kinerjanya di atas target standar. Insentif ini merupakan alat yang di pergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi, insentif merupakan dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat menambah kemauan kerja dan motivasi seorang pegawai agar terciptanya suatu kinerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan memiliki dampak yang kuat bagi perusahaan karena Mengarah pada peningkatan produktifitas, dalam budaya organisasi yang kuat memungkinkan pengelolaan yang efektif dan efisien dalam mengelola tenaga kerja dalam sebuah organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2013) insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada pegawai tertentu berdasarkan kinerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan kinerja dengan memberikan insentif yang mampu memberikan dorongan atau motivasi untuk bekerja, maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Terpenuhinya insentif ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja para pegawai. Promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang menunjukkan peningkatan dapat membantu karyawan tersebut untuk dipromosikan jabatannya, karena salah satu syarat promosi jabatan adalah kinerja karyawan yang dapat dilihat dari catatan-catatan kerja selama periode dalam bekerja (Sukma, 2012). Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

### **H.3 Pengaruh dominan insentif terhadap kinerja karyawan**

