

**PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN INSENTIF TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Survei Pada PT.Selamat Lestari Mandiri Kota Sukabumi)**

¹Rifky Nandhika, ²Faizal Mulia Z, ³Sopyan Saori

Universitas Muhammadiyah Sukabumi¹²³

rifky035@ummi.ac.id¹, faizal_88@ummi.ac.id², sopyansaori@ummi.ac.id³

ABSTRACT

This research aims to find out how much influence job promotions and incentives have on the performance of PT employees. Congratulations Lestari Mandiri Sukabumi City. Respondents in this study were 117 people addressed to employees of PT. Congratulations Lestari Mandiri Sukabumi City. This research method uses quantitative methods with descriptive and associative approaches. In this research, a normality test, a simultaneous statistical test (F test) and a partial statistical test (T test) were carried out. The results in this study show that there is a simultaneous positive influence between Position Promotion, Incentives and Employee Performance, with results of $35,598 > 3.07$, which means the calculated F value is greater than F Table. Meanwhile, partially, Position Promotion has a positive and significant effect on Employee Performance, this is proven by the value obtained from the T Calculation results, which is 7,188, which is greater than the T Table, which is 1,981, with a significance value of $0.000 < 0.05$. And incentives have a positive and significant effect on employee performance, this is proven by the value obtained from the T Calculation results, which is 3,782, which is greater than the T Table, which is 1,981, with a significance value of $0.000 < 0.05$

Keywords: Position Promotion, Incentives, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh promosi jabatan, insentif terhadap kinerja karyawan PT. Selamat Lestari Mandiri Kota Sukabumi. Responden dalam penelitian ini sebanyak 117 orang ditujukan kepada karyawan PT. Selamat Lestari Mandiri Kota Sukabumi. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Dalam penelitian ini dilakukan Uji normalitas, Uji statistik secara simultan (Uji F) dan Uji statistik secara parsial (Uji T). Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif secara simultan antara Promosi Jabatan, Insentif dengan Kinerja Karyawan, dengan hasil $35.598 > 3.07$ yang artinya nilai F Hitung lebih besar dari F Tabel. Sedangkan, secara parsial Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai yang didapatkan dari hasil T Hitung yaitu sebesar 7.188 lebih besar dari T Tabel yaitu sebesar 1.981, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dan Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini buktikan dengan nilai yang didapatkan dari hasil T Hitung yaitu sebesar 3.782 lebih besar dari T Tabel yaitu sebesar 1.981, dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$

Kata Kunci : Promosi Jabatan, Insentif, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan diuntut untuk memiliki manajemen yang baik. Untuk meningkatkan efektivitas perusahaan sehingga mampu untuk bersaing dengan perusahaan lainnya. Seperti sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan. Manajer seharusnya mengerti bahwa keberhasilan dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas harus melibatkan karyawan karena karyawan tidak hanya menjadi kekuatan utama meningkatkan efektivitas, tetapi juga semakin aktif berpartisipasi dalam mencapai tujuan tersebut.

Sesuai sasaran yang ingin dicapai oleh perusahaan dalam sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil produksi serta kualitas sumber daya manusianya agar tetap dapat bertahan dalam proses persaingan, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling penting dalam menggerakkan dan mewujudkan eksistensi perusahaan agar tercapainya tujuan perusahaan. Pemeliharaan individu-individu yang berada dalam perusahaan (Sumber Daya Manusia) bisa dibilang merupakan salah satu hal yang paling penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. Pasalnya perusahaan tidak mampu beroperasi tanpa adanya sumber daya manusia (Fajari & Saori, 2022).

Karyawan sebagai aset yang sangat penting bagi perusahaan, karena kinerja yang mereka lakukan sangat mempengaruhi pertumbuhan perusahaan. Oleh karena itu peningkatan kinerja karyawan menjadi fokus utama dalam manajemen sumber daya manusia. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya dengan memberikan insentif. Memberikan insentif kepada karyawan akan meningkatkan motivasi dalam disiplin kerja bagi perusahaan, insentif yang diterima karyawan dari perusahaan juga akan meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan (Saputra & Hartono, 2022).

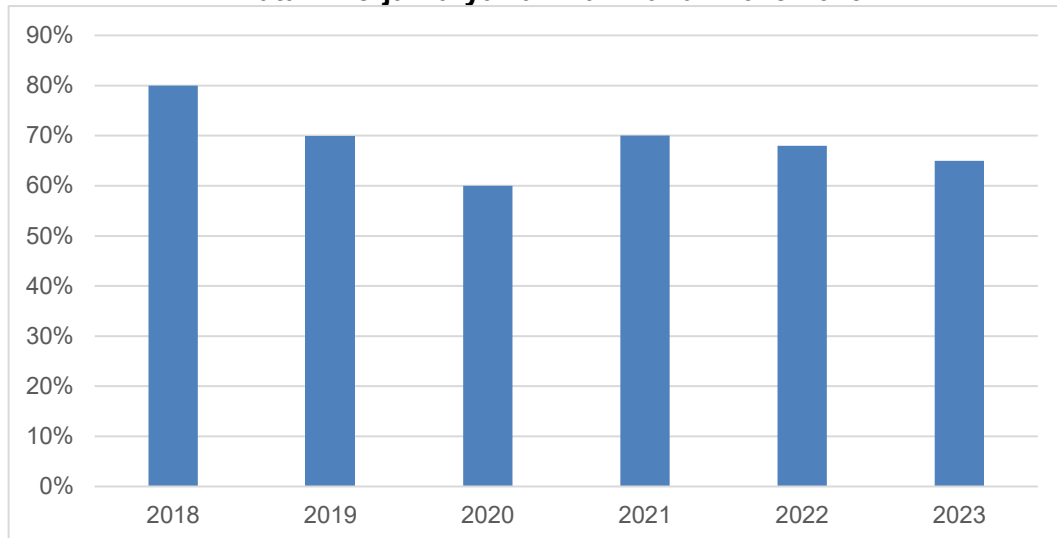
Insentif salah satu bentuk penghargaan kepada karyawan. Penghargaan ialah sebuah komponen yang kritis untuk penentuan keberhasilan strategis di semua jenis organisasi. Karyawan yang sangat dihargai, cenderung akan merasa puas dan akan menjadi karyawan dengan kinerja yang baik. Mereka juga cenderung bertahan lebih lama dalam organisasi dan hal tersebut akan meningkatkan keunggulan kompetitif (Putra EY & Arini, 2023)

Selain itu, promosi jabatan didalam perusahaan memiliki fungsi untuk memotivasi karyawan agar meningkatkan prestasi kerjanya untuk mendapatkan promosi jabatan karyawan harus memenuhi kriteria yang ditentukan oleh perusahaan. Promosi jabatan salah satu harapan adanya penilaian kinerja yang baik bagi seorang karyawan selain naiknya kompensasi yang bisa karyawan terima dari suatu perusahaan. Suatu proses naiknya jabatan atau posisi seseorang, salah satunya dengan adanya kinerja yang baik dari karyawan tersebut. Dengan adanya promosi jabatan dapat mendorong karyawan untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam suatu lingkungan perusahaan (Riani & Mulia Z, 2020).

PT. Selamat Lestari Mandiri Sukabumi yang berdiri pada tanggal 26 mei 1988. Sebelum berubah nama menjadi PT. Selamat Lestari Mandiri dahulu bernama CV. Selamat motor yang bergerak dibidang perbengkelan dan jual beli angkot. PT. Selamat Lestari Mandiri pada awalnya hanya memenuhi permintaan dan pemesanan barang saja. Kemudian perusahaan tersebut melakukan pengembangan usaha dengan memperluas daerah pemasaran sampai pelosok kabupaten. Perluasan usaha tersebut dilakukan agar pelanggan terus bertambah serta meningkatkan pelayanan dan penyediaan barang terus meningkat.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan pimpinan HRD PT. Selamat Lestari Mandiri kota Sukabumi yaitu bapak roby bahwa ditemukan permasalahan menurun nya kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari grafik berikut :

Data Kinerja Karyawan Dari Tahun 2018-2023



Gambar 1 Grafik Data Kinerja Karyawan

LANDASAN TEORI

Peneliti menggunakan manajemen sebagai *grand theory* dalam tulisan ini karena di dalam studi nya manajemen mempelajari tentang bagaimana mengatur dan juga mengembangkan dalam sebuah organisasi agar lebih efektif sehingga memudahkan untuk mencapai tujuan. Berikut definisi dari para ahli manajemen adalah sebagai berikut.

Menurut (Hasibuan, 2016) mendefinisikan manajemen adalah ilmu dan seni mengatur pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sedangkan menurut (Saigian, 2017) menyebutkan manajemen adalah kemampuan dan keterampilan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain. Adapun menurut (G.R Terry, 2018) menyatakan bahwa manajemen adalah suatu proses yang berbeda yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber-sumber daya lainnya.

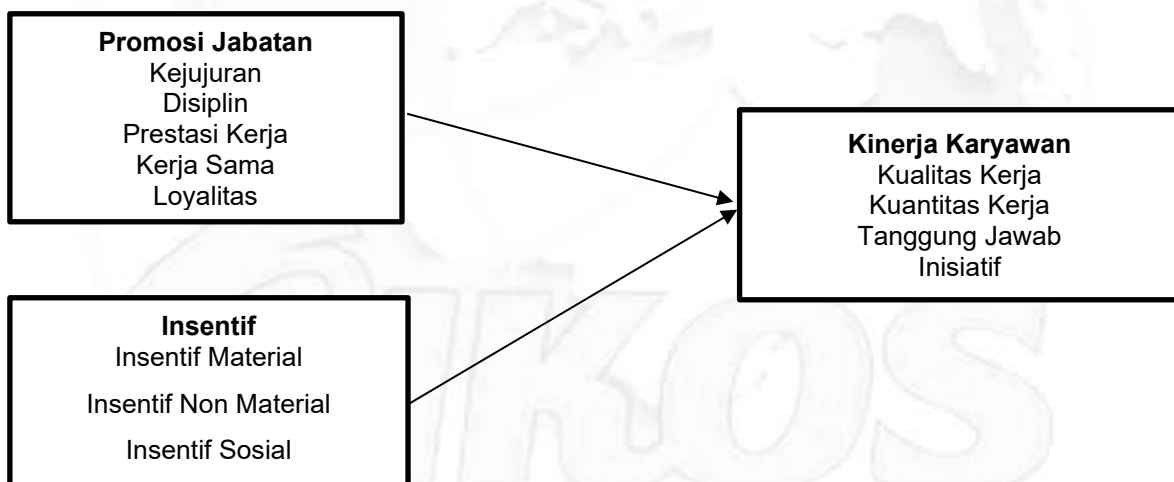
Berdasarkan berbagai definisi yang sudah dijelaskan menurut para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah serangkaian proses dalam menetapkan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk pencapaian tujuan.

Promosi jabatan adalah pemindahan pegawai atau karyawan, dari satu jabatan kepada jabatan lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang di tempati sebelumnya. Dan pada umumnya promosi yang diikuti dengan peningkatan income serta fasilitas yang lain (Rahayu, 2017). (Munadiah & Burhanuddin, 2018) Dalam proses manajemen sumber daya manusia, proses promosi jabatan harus didahului dengan melihat spesifikasi jabatan yang akan diisi oleh karyawan di organisasi tersebut. Spesifikasi jabatan diartikan sebagai suatu jabatan yakni pendidikan, keterampilan, dan kepribadian. Adapun (Rofiq Noorman Haryadi, 2022) promosi jabatan merupakan salah satu dari beberapa pengembangan karier, mendapatkan promosi jabatan merupakan sebuah impian atau tujuan dari para pegawai karena apabila seorang pegawai mendapatkan promosi berarti dia mendapatkan balas jasa yang diberikan oleh instansi atau perusahaan atas kinerja yang telah dilakukannya.

Menurut (Maharani, 2021) insentif adalah kompensasi yang mengaitkan gaji dengan produktivitas. Insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Sedangkan menurut (Haedar, 2019) insentif memiliki dua aspek kepentingan, yaitu untuk perusahaan

dan untuk karyawan itu sendiri. Bagi perusahaan, insentif dilaksanakan dengan maksud untuk mempertahankan karyawan yang berprestasi dan memotivasi karyawan yang kurang berprestasi. Bagi karyawan, selain mendorong mereka untuk bekerja lebih giat, pemberian insentif dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Adapun menurut (Syamsir & Hidayat, 2020) insentif sangat diperlukan untuk memicu kinerja para karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi sesuai kemampuan masing-masing, dengan menurunnya produktivitas dan semangat kerja karyawan maka insentif perlu diberikan untuk menunjang kinerja karyawan dalam meningkatkan hasil kerja.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen (Alam, 2021). Menurut (Nur Safitri & Kasmari, 2022) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Sedangkan menurut (Muiz & Mulia Z, 2022) kinerja merupakan bagian sangat penting karena sudah terbukti sangat penting manfaatnya. Suatu perusahaan menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut untuk mencapai hasil kerja yang memuaskan, tanpa adanya kinerja yang baik, maka keberhasilan pun akan sulit tercapainya. Maka berdasarkan paparan permasalahan yang telah disajikan penelitian ini akan menguji bagaimana pengaruh promosi jabatan dan insentif terhadap kinerja karyawan. Berikut ini merupakan paradigma penelitian pada penelitian ini.



Gambar 2 Paradigma Penelitian

METODOLOGI

Pada penelitian yang dilakukan ini peneliti menggunakan pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam Penelitian ini menjadi objek penelitiannya yaitu menyangkut promosi jabatan dan insentif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan menggunakan dua jenis variabel, yaitu variabel bebas (independent variabel) dan variabel terikat (dependent variabel). Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu promosi jabatan (X1) dan insentif (X2) dan variabel terikatnya kinerja karyawan (Y). Penelitian ini dilakukan kepada karyawan di PT. Selamat Lestari Mandiri Kota Sukabumi yang berjumlah 117 responden.

Dalam memulai suatu penelitian, peneliti harus menentukan terlebih dahulu metode yang akan digunakan. Berdasarkan pertimbangan tujuan penelitian yang akan dilakukan, maka jenis penelitian yang akan digunakan adalah metode deskriptif dan asosiatif dengan pendekatan kuantitatif.

Menurut (Sugiyono, 2018) berpendapat bahwa pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi dan sampel tertentu dan pengambilan sampel secara random dengan pengumpulan data menggunakan instrument, analisis dan bersifat statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Korelasi Ganda

Korelasi ganda digunakan dalam penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen serta merpukan angka menunjukan arah kuatnya hubungan antara dua variabel dengan variabel yang lain, biasanya disimbolkan dengan R (Juniar & Narlan, 2018). Berikut ini merupakan hasil uji korelasi ganda menggunakan aplikasi SPSS 21 :

Tabel 1 Hasil Uji Korelasi Ganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.620 ^a	.384	.374	2.93389	1.833

a. Predictors: (Constant), Insentif , Promosi Jabatan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 21, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil yang diperoleh angka R sebesar 0.620. Hasil perhitungan yang diperoleh kemudian dapat diberikan interpretasi dengan melihat tabel berikut :

Tabel 2 Koefisien Korelasi Menurut Sugiyono

Ordinal Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono ,2022

Berdasarkan tabel koefisien korelasi di atas, maka hasil perhitungan koefisien korelasi menghasilkan nilai sebesar 0,620 dan termasuk pada kategori sangat kuat yakni adanya hubungan antara variabel yang dilihat dari tabel koefisien korelasi. Maka terdapat hubungan yang kuat antara Promosi Jabatan (X1) dan Insentif (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah nilai yang digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen (X) terhadap naik turunnya variabel dependen (Y). Nilai koefisien determinasi dinyatakan dalam format persentase. Halini menunjukkan persentase variasi nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh model regresi. Santosa & Luthfiyyah (2020). Pada analisis koefisien determinasi terdapat kriteria untuk menentukan lemah dan kuatnya variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 3 Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.620 ^a	.384	.374	2.93389	1.833

a. Predictors: (Constant), Insentif, Promosi Jabatan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 21, 2024

Berdasarkan hasil di atas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi atau R Square yaitu sebesar 0,620. R Square diperoleh dari hasil pengkuadratan nilai R yaitu $0,620 \times 0,620 = 0,3844$ jika dibulatkan menjadi 0,384 atau sama dengan 38,4 %. Sehingga Pengaruh Promosi Jabatan (X1) dan Insentif (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 38,4 % mendekati angka 1, dapat disimpulkan bahwa pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen sangat kuat. Sedangkan sisanya ($100\% - 38,4\% = 61,6\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah model persamaan yang menjelaskan hubungan satu variabel *dependen* dengan dua atau lebih variabel *independen*. Tujuan dilakukannya analisis regresi linear berganda yaitu agar penelitian mendapatkan prediksi yang lebih akurat dengan menggunakan lebih banyak dari satu variabel *independen* (Sugiyono, 2022).

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	4.694	3.331		1.409	.162		
1 Promosi Jabatan	.498	.069	.530	7.188	.000	.993	1.008
Insentif	.191	.050	.279	3.782	.000	.993	1.008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 21, 2024

$$Y^* = 4.694 + 0.498 X_1 + 0.191 X_2$$

1. Nilai konstanta positif menunjukkan bahwa tanpa ditambahkan variabel promosi jabatan dan insentif maka variabel kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 4.694.
2. Apabila promosi jabatan mengalami peningkatan atau kenaikan sebesar (1) satuan dengan asumsi variabel promosi jabatan tetap maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0.498.
3. Apabila insentif mengalami kenaikan atau peningkatan sebesar (1) satuan dengan asumsi variabel insentif tetap maka kinerja akan meningkat atau mengalami kenaikan 0.191.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Simultan (F)

Uji-F yang bisa dikatakan sebagai uji simultan ini dilakukan bermaksud untuk menguji variabel bebas (*independen*) terhadap variabel terikat (*dependen*).

Tabel 5 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	612.838	2	306.419	35.598	.000 ^b
	Residual	981.282	114	8.608		
	Total	1594.120	116			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Insentif, Promosi Jabatan

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 21, 2024

Berdasarkan perhitungan SPSS dapat diketahui bahwa hasil dari pengujian memperoleh F hitung variabel Promosi Jabatan (X1), Insentif (X2) adalah sebesar 35.598. Selanjutnya nilai F hitung tersebut dibandingkan dengan nilai F tabel. Dengan didasarkan pada dk pembilang = k dan dk penyebut (n-k-1) dan taraf kesalahan yang ditetapkan sebesar 5% atau 0.05. Jadi dk pembilang = 2, dan dk penyebut $117 - 2 - 1 = 114$ sehingga diperoleh nilai F tabel = 3.07 dapat diketahui bahwa hipotesis ini dapat diterima dan dinyatakan layak untuk menjelaskan variabel dependen yang dianalisis karena F hitung > F tabel.

Adapun hasil dari pengujian hipotesisnya adalah :

F hitung > F tabel

$35.598 > 3.07$

Berdasarkan dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh variabel promosi jabatan dan insentif secara bersama sama berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis Parsial (T)

Uji Signifikan Parsial (Uji T) digunakan untuk mengetahui kekuatan variabel secara parsial yaitu X1 terhadap Y dan X2 terhadap Y.

Tabel 6 Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.694	3.331		1.409	.162
	Promosi Jabatan	.498	.069	.530	7.188	.000
	Insentif	.191	.050	.279	3.782	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 21, 2024

Dari hasil pengujian uji T diatas dapat dilihat bahwa nilai T hitung promosi jabatan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai sebesar 7.188. Dengan taraf kesalahan 5% atau 0.05 dan db = (n - 1) db = $117 - 1 = 116$ diperoleh nilai T tabel 1.981 dan nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05 sehingga dikarenakan T hitung $7.188 > 1.981$ maka H1 diterima H0 ditolak atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh signifikan pada promosi jabatan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Kemudian hasil T hitung variabel insentif (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai sebesar 3.782. Dengan taraf kesalahan 5% atau 0.05 dan db = (n - 1) db = $117 - 1 = 116$ diperoleh nilai T tabel 1.981 dan nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05 sehingga dikarenakan T hitung $3.782 > 1.981$ maka H1 diterima H0 ditolak atau dengan kata lain

dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh signifikan pada insentif (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengaruh Promosi Jabatan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis secara parsial dilihat bahwa pengujian ini menghasilkan nilai T hitung lebih besar dari pada T tabel dimana nilai T hitung $7.188 > 1.981$ sehingga dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan pada Promosi Jabatan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Selamat Lestari Mandiri Kota Sukabumi. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal tersebut mengartikan bahwa semakin banyak promosi jabatan yang mudah di dapatkan oleh karyawan maka akan naik juga kinerja karyawannya. Penelitian ini didukung oleh penelitian (Kurniawan and Fitriyani 2021) yang juga menyatakan bahwa variabel promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Insentif (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat bahwa pengujian ini menghasilkan nilai T hitung lebih besar dari pada T tabel dimana nilai T hitung $3.782 > 1.981$ sehingga dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan pada Insentif (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Selamat Lestari Mandiri Kota Sukabumi. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal tersebut mengartikan bahwa semakin tinggi insentif yang diberikan oleh perusahaan maka semakin naik juga kinerja karyawannya. Penelitian ini didukung oleh penelitian (Putra EY dan Arini 2023) yang juga menyatakan bahwa variabel insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti lakukan mengenai promosi jabatan dan insentif terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Selamat Lestari Mandiri Kota Sukabumi, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Promosi jabatan, insentif dan kinerja karyawan berada pada garis kontinum yang berkategori tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa PT. Selamat Lestari Mandiri Kota Sukabumi sudah baik dalam memberikan promosi jabatan dan insentif, selain itu promosi jabatan dan insentif dapat menjadi sumber motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara promosi jabatan terhadap kinerja karyawan artinya dengan promosi jabatan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Selamat Lestari Mandiri Kota Sukabumi. Hal tersebut dibuktikan oleh nilai pada hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa T Hitung lebih besar dari T Tabel yang berarti, H_0 ditolak dan H_1 diterima yang menyatakan "Terdapat pengaruh antara promosi jabatan terhadap kinerja karyawan". Diterima berdasarkan asumsi hipotesis pada penelitian ini.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan artinya dengan promosi jabatan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Selamat Lestari Mandiri Kota Sukabumi. Hal tersebut dibuktikan oleh nilai pada hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa T Hitung lebih besar dari T Tabel yang berarti, H_0 ditolak dan H_1 diterima yang menyatakan "Terdapat pengaruh antara insentif terhadap kinerja karyawan". Diterima berdasarkan asumsi hipotesis pada penelitian ini.

Peneliti berharap penelitian ini dapat membantu mengembangkan perusahaan khususnya di bidang sumber daya manusia. Dilihat dari hasil nilai terkecil pada setiap variabel diharapkan perusahaan lebih memperhatikan karyawan agar promosi jabatan pada karyawan tidak menurun dan terus dikembangkan melalui pendekatan pendekatan oleh manajemen perusahaan. Adapun untuk insentif yang ada pada perusahaan saat ini perlu diperhatikan agar pemberian insentif bisa memadai adil dan merata pada karyawannya. Dan untuk kinerja karyawan perusahaan dalam kondisi stabil naik turun, lebih ditingkatkan kembali.

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, Syamsul, Sudianto, and Syamsul Rijal. 2021. "Mediasi Kepuasan Kerja : Dampak Insentif Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan." *Jurnal Mirai Management* 5 (2): 233–46.
- Alfero, F E, R N Taroreh, and R T Saerang.... 2021. "Analysis of the Effect of Leadership Style, Position Promotion, and Salary on Employee Performance At the Airport Authority Office of Manado Region Viii." *Jurnal EMBA* 9 (4): 1082–92.
- Andry Nurmansyah. 2019. "Pengaruh Kebijakan Promosi Jabatan Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Politeknik LP3I Bandung." *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal)* 5 (1): 86–97. <https://doi.org/10.38204/atrabis.v5i1.233>.
- Amruddin, Muskananfolo, I. L., & Febriyanti, E. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. CV. Media Sains Indonesia.
- Bernardin, H. John and Joyce, E.A. Russel. 2018. Human Resource Management. Alih Bahasa Diana Hertati, Mc. Graw Hill, Inc. Singapura.
- Barik, Barik, Hamid Halin, and Luis Marnisah. 2021. "Pengaruh Promosi Jabatan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Eiger Letkol Iskandar Palembang." *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi* 2 (2): 65–72. <https://doi.org/10.47747/jbme.v2i2.419>.
- Br Sihaloho, R. D. Y, N., Anggraini, and Ktut Silvanita. 2022. "Relationship of Incentives and Work Environment To Employees Performance of Pt. Victory Offset Prima." *Fundamental Management Journal* 9220 (2): 40–64.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang : CV IRDH.
- Fajari, Zikrillah, R. Deni Muhammad Danial, and Sopyan Saori. 2022. "Analysis Workload And Career Development Towards Job Satisfaction Perumdam Tirta Jaya Mandiri Sukabumi District." *Management Studies and Entrepreneurship Journal* 3 (4): 1879–87.
- Firmanzah, Afrizal, Djamhur Hamid, and Mochamad Djudi. 2017. "Karyawan (Studi Pada Karyawan PT . PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 42 (2): 1–9.
- Ferdinand, A. (2020). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- G.R Terry (2018: 16) The Management Of Human Resource Development Based On The Action,Planning, Organizing, And Controlling. *Jurnal Manajemen*, 10(2), pp. 129-142.
- Haedar, Haedar, Muh. Ikbali, and Gunair Gunair. 2019. "Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Suraco Jaya Abadi Motor Di Masamba Kabupaten Luwu Utara." *Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi* 5 (1): 15–21. <https://doi.org/10.35906/je001.v5i1.128>.
- Haryono, Siswoyo, Supardi Supardi, and Udin Udin. 2020. "The Effect of Training and Job Promotion on Work Motivation and Its Implications on Job Performance: Evidence from Indonesia." *Management Science Letters* 10 (9): 2107–12. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.1.019>.
- Husaini, Rizky Nuriyana, and Sutarna Sutarna. 2021. "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Instansi Pendidikan." *Didaktis: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pengetahuan* 21 (1): 60–75. <https://doi.org/10.30651/didaktis.v21i1.6649>.
- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kharisma, M. 2020. "Pengaruh Promosi Jabatan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non-Medis Pada RS Syafira Pekanbaru." ... *Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Sosial Dan* ..., 1–14. <https://jnse.ejournal.unri.ac.id/index.php/JOMFSIP/article/view/28731>.
- Kurniawan, Asep, and Fitriyani Fitriyani. 2021. "Pengaruh Insentif Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Riset Keuangan Dan Akuntansi* 7 (2): 1–18. <https://doi.org/10.25134/jrka.v7i2.4858>.

- Kasmir. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Jakarta :Raja Grafindo Perkasa.
- Madya, E. B. M. E. B. (2018). Pentingnya Pembinaan Sumber Daya Manusia. *Al- Idarah: Jurnal Pengkajian Dakwah Dan Manajemen*, 5(6), 1–12.
- Maharani, Dian R, Sudarmi, and Hafiz Elfiansyah. 2021. "Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pos Regional x Makassar." *Jurnal*
- Muhammad Akbar, Jeffry H. Sinaulan. 2020. "Pengaruh Insentif Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Department Store Cabang Depok Town Square." *Jurnal Ekonomi* 5 (3): 248–53.
- Muiz, Fahmi Abdul, Faizal Mulia Z, and Erry Sunarya. 2022. "Pengaruh Dukungan Sosial Dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada PT.BRIS POEY TRANS)." *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)* 6 (1): 272–80. <https://doi.org/10.31539/costing.v6i1.4063>.
- Munadiah, Malik Ihyani, and Burhanuddin. 2018. "Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu." *Jurnal Administrasi Publik* 1 (3): 251–64.
- Nasional, Terakreditasi. 2020. "Jurnal Mirai Management" 5 (2): 616–37.
- Neneng Fitri Riani, Faizal Mulia Z, Erry Sunarya. 2020. "ANALISIS KINERJA KARYAWAN TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA PT . SELAMAT LESTARI MANDIRI KOTA SUKABUMI Fakultas Ilmu Administrasi Dan Humaniora Universitas Muhammadiyah PENDAHULUAN Seiring Dengan Berkembangnya Zaman Setiap Organisasi Dihadapk." *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 4: 381–90.

