

**PENGARUH PROMOSI JABATAN, INSENTIF DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT ALCO DANA MANDIRI**

**SKRIPSI**



Oleh :  
**Siti Alafiah**  
**170910258**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2021**

**PENGARUH PROMOSI JABATAN, INSENTIF DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT ALCO DANA MANDIRI**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat**

**Memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh :  
Siti Alafiah  
170910258**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2021**

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama : Siti Alafiah  
NPM : 170910258  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

### **PENGARUH PROMOSI JABATAN, INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ALCO DANA MANDIRI**

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terhadap karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip di dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terhadap unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 27 Juli 2021



**Siti Alafiah**  
**170910258**

**PENGARUH PROMOSI JABATAN, INSENTIF DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT ALCO DANA MANDIRI**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
Memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh  
Siti Alafiah  
170910258**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal  
Seperti tertera dibawah ini**

**Batam, 1 Agustus 2021**



**Raymond, S.E., M.Sc.  
Pembimbing**



## ABSTRAK

Seiring dengan berkembangnya dunia bisnis dan juga semakin beratnya persaingan, suatu perusahaan harus melakukan sesuatu untuk tetap bertahan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, Sumber daya manusia (SDM) menjadi penting dalam suatu perusahaan karna sumber daya manusia akan berpengaruh pada output yang diinginkan perusahaan. Keberhasilan berbagai aktivitas didalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan salah satunya tergantung dari aspek sumber daya manusianya, karyawan yang berkualitas merupakan suatu keunggulan bagi suatu perusahaan, Jadi sudah seharusnya perusahaan harus memperhatikan sumber daya manusianya agar dapat memiliki kinerja yang optimal dan diinginkan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Promosi jabatan, Insentif dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Alco Dana Mandiri. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dimana kuesioner disebar sebagai alat instrumen dalam mengumpulkan data. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Alco Dana Mandiri yang berjumlah 116 orang. Teknik penarikan sampel yang peneliti gunakan yaitu teknik Sampling jenuh, dimana data yang diuji bersumber dari seluruh populasi karyawan dengan jumlah 116 responden. Data yang dikumpulkan dan diuji dengan menggunakan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel promosi jabatan, insentif dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Alco Dana Mandiri.

***Kata kunci : Promosi jabatan, Insentif, Motivasi Kerja, kinerja karyawan***

## ***ABSTRACT***

Along with the development of the business world and also increasingly tough competition, a company must do something to survive and achieve the goals that have been previously set. Human resources (HR) are important in a company because human resources will affect the desired output of the company. The success of various activities within a company to achieve goals, one of which depends on the aspect of human resources, qualified employees are an advantage for a company, so companies should pay attention to their human resources in order to have optimal performance and desired by the company. This study aims to determine the effect of job promotion, incentives and work motivation on the performance of PT Alco Dana Mandiri employees. This study uses quantitative research methods where questionnaires are distributed as instruments in collecting data. This type of research is quantitative research. The population of this research is all employees who work at PT Alco Dana Mandiri, amounting to 116 people. The sampling technique that the researcher uses is the saturated sampling technique, where the data being tested is sourced from the entire population of employees with a total of 116 respondents. Data were collected and tested using SPSS version 26. The results showed that the variables of job promotion, incentives and work motivation simultaneously had a significant effect on employee performance at PT Alco Dana Mandiri.

***Keywords:*** *Job promotion, Incentive, Work Motivation, employee performance*

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir dengan judul “Pengaruh Promosi Jabatan, Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Alco Dana Mandiri” yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi manajemen di Universitas Putera Batam ini dengan baik.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa peneliti terima dengan senang hati.

Dengan segala keterbatasan, peneliti menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hari, peneliti menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husa, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
4. Bapak Raymond. S.E., M.Sc. selaku Pembimbing Skripsi Pada program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam.
6. Pimpinan dan Karyawan PT. Alco Dana Mandiri.
7. Kedua Orang Tua dan keluarga peneliti
8. Serta pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, 27 Juli 2021



Siti Alafiah





---

**Universitas Putera Batam**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR RUMUS</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1.Latar Belakang .....	1
1.2.Identifikasi Masalah .....	7
1.3.Batasan Masalah.....	7
1.4.Rumusan Masalah .....	7
1.5.Tujuan Penelitian .....	8
1.6.Manfaat Penelitian .....	8
1.6.1.Manfaat Teoritis .....	8
1.6.2.Manfaat Praktis .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>10</b>
2.1. Kajian Teori .....	10
2.1.1. Promosi Jabatan .....	10
2.1.1.1. Pengertian Promosi Jabatan .....	10
2.1.1.2. Tujuan Promosi Jabatan .....	11
2.1.1.3. Jenis Promosi Jabatan .....	12
2.1.1.4. Indikator Promosi Jabatan.....	13
2.1.2. Insentif .....	13
2.1.2.1. Pengertian Insentif .....	13
2.1.2.2. Tujuan Pemberian Insentif .....	14
2.1.2.3. Jenis Insentif .....	14
2.1.2.4. Indikator Insentif .....	15
2.1.3. Motivasi Kerja.....	15
2.1.3.1. Pengertian Motivasi Kerja.....	15
2.1.3.2. Indikator Motivasi .....	16
2.1.4. Kinerja Karyawan .....	16
2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan .....	16
2.1.4.2. Indikator Kinerja .....	17
2.2.Penelitian Terdahulu .....	17
2.3. Kerangka Pemikiran.....	19

2.3.1. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan.....	19
2.3.2. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan.....	20
2.3.3. Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	20
2.4. Hipotesis.....	21
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>22</b>
3.1. Jenis Penelitian.....	22
3.2.Sifat Penelitian .....	22
3.3. Lokasi dan Periode Penelitian.....	22
3.3.1. Lokasi Penelitian.....	22
3.3.2.Periode Penelitian.....	23
3.4. Populasi dan Sampel .....	23
3.4.1. Populasi.....	23
3.4.2. Teknik Penentuan Besar Sampel.....	23
3.4.3.Teknik <i>Sampling</i> .....	24
3.5.Sumber Data.....	24
3.6.Metode Pengumpulan Data.....	24
3.7. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	25
3.8.Metode Analisis Data.....	26
3.8.1.Analisis Deskriptif .....	26
3.8.2.Uji Kualitas Data.....	26
3.8.2.1.Uji Validitas Data.....	26
3.8.2.2.Uji Reliabilitas .....	27
3.8.3. Uji Asumsi Klasik.....	27
3.8.3.1. Uji Normalitas.....	27
3.8.3.2. Uji Multikolinearitas .....	27
3.8.3.3. Uji Heteroskedastisitas.....	28
3.8.4. Uji Pengaruh .....	28
3.8.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda.....	28
3.8.4.2. Analisis Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	29
3.9.Uji Hipotesis .....	29
3.9.1.Uji T .....	29
3.9.2.Uji F .....	29
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>30</b>
4.1.Gambaran Umum Objek Penelitian .....	30
4.1.1. Visi Perusahaan.....	30
4.1.2.Misi Perusahaan .....	30
4.2.Deskripsi Karakteristik Responden.....	31
4.2.1.Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan.....	31
4.2.2.Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	32
4.2.3.Deskripsi Responden Berdasarkan Usia .....	32
4.2.4.Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	33
4.3.Deskripsi Jawaban Responden .....	33
4.3.1.Promosi Jabatan (X1).....	33

4.3.2. Insentif (X2) .....	34
4.3.3. Motivasi Kerja (X3) .....	36
4.3.4. Kinerja Karyawan (Y) .....	37
4.4 Analisis Data .....	38
4.4.1 Uji Validitas .....	38
4.4.1.1. Hasil Uji Validitas Variabel Promosi Jabatan (X1) .....	38
4.4.2. Hasil Uji Realibilitas Data .....	40
4.4.3. Hasil Uji Asumsi Klasik .....	41
4.4.3.1. Uji Normalitas .....	41
4.4.3.2. Hasil Uji Multikolinearitas .....	42
4.4.3.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	43
4.4.4. Hasil Uji Pengaruh .....	43
4.4.4.1. Hasil Analisis regresi linear berganda .....	43
4.4.4.2. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	44
4.5. Pengujian Hipotesis .....	45
4.5.1. Hasil Uji Parsial (Uji T) .....	45
4.5.2. Hasil Uji Simultan (Uji F) .....	45
4.6. Pembahasan .....	46
4.6.1. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan .....	46
4.6.2. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan .....	46
4.6.3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	46
4.6.4. Pengaruh Promosi Jabatan , Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	47
4.7. Implikasi Hasil Penelitian .....	47
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>48</b>
5.1. Simpulan .....	48
5.2. Saran .....	48
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>49</b>
<b>LAMPIRAN 1. PENDUKUNG PENELITIAN .....</b>	<b>51</b>
<b>LAMPIRAN 2. DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>114</b>
<b>LAMPIRAN 3. SURAT KETERANGAN PENELITIAN .....</b>	<b>116</b>

## DAFTAR GAMBAR

<b>Grafik 2. 1</b> Kerangka Pemikiran .....	21
<b>Grafik 4. 1</b> Grafik Histogram Normalitas .....	41
<b>Grafik 4. 2</b> Hasil Uji Normalitas (P-Plot) .....	41

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1. 1</b> Data Promosi Jabatan PT Alco Dana Mandiri 2016 - 2020 .....	3
<b>Tabel 1. 2</b> Data Pencapaian Penjualan setiap Cabang .....	4
<b>Tabel 2. 1</b> Penelitian Terdahulu .....	18
<b>Tabel 3. 1</b> Periode Penelitian .....	23
<b>Tabel 3. 2</b> Skala Likert .....	25
<b>Tabel 3. 3</b> Definisi Operasional Variabel .....	25
<b>Tabel 3. 4</b> Tabel Rentang Skala.....	26
<b>Tabel 4. 1</b> Profil Responden Berdasar Jabatan .....	31
<b>Tabel 4. 2</b> Profil Responden Berdasar Jenis Kelamin .....	32
<b>Tabel 4. 3</b> Profil Responden Berdasar Usia.....	32
<b>Tabel 4. 4</b> Profil Responden Berdasar Lama Bekerja .....	33
<b>Tabel 4. 6</b> Hasil Analisis Deskriptif Promosi Jabatan ( $X_1$ ).....	33
<b>Tabel 4. 7</b> Hasil Analisis Deskriptif Insentif ( $X_2$ ) .....	34
<b>Tabel 4. 8</b> Hasil Analisis Deskriptif Motivasi Kerja ( $X_3$ ) .....	36
<b>Tabel 4. 9</b> Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y) .....	37
<b>Tabel 4. 10</b> Hasil Uji Validitas Promosi Jabatan ( $X_1$ ).....	38
<b>Tabel 4. 11</b> Hasil Uji Validitas Insentif ( $X_2$ ).....	39
<b>Tabel 4. 12</b> Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja ( $X_3$ ).....	39
<b>Tabel 4. 13</b> Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) .....	40
<b>Tabel 4. 14</b> Hasil Uji Reliabilitas .....	40
<b>Tabel 4. 15</b> Hasil Uji Kolmogorov - Smirnov .....	42
<b>Tabel 4. 16</b> Hasil Uji Multikolinearitas .....	42

## DAFTAR RUMUS

<b>Rumus 3. 1</b> Rumus Rentang Skala .....	26
<b>Rumus 3. 2</b> Regresi LInier Berganda .....	28





# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1.Latar Belakang**

Tumbuhnya dunia perbisnisan serta makin beratnya persaingan, suatu perusahaan tentunya harus melakukan sesuatu untuk tetap bertahan dan meraih tujuannya yang sudah dibiicarakan bersama. Berhasilnya beragam kegiatan pada suatu organisasi didalam meraih tujuannya salah satunya bergantung dari aspek sumber daya manusianya, karyawan yang berkualitas merupakan suatu keunggulan bagi suatu perusahaan, Jadi sudah seharusnya perusahaan harus memperhatikan sumber daya manusianya agar dapat memiliki kinerja yang optimal, Kinerja yakni perolehan pencapaian seseorang pekerja didalam melangsungkan pekerjaannya relevan dengan tugasnya dan juga tanggungjawabnya yang dilimpahkan padanya (Maulana, 2019).

Kinerja karyawannya tentunya memengaruhi jalannya kelancaran aktivitas perusahaannya, yang berdampak baik pada perolehan hasil pencapaian perusahaannya, dan juga berdampak bagi masyarakatnya yang menikmati hasil dari perusahaan tersebut, perusahaan yang ingin tumbuh dan kembang diharuskan mempunyai karyawan yang berkualitas, dikarenakan karyawan yang berkualitaslah akan membuat perusahaannya bisa mencapai sasarannya (Dewi & Amin, 2016)

Maksimalnya kinerja karyawan tidak akan dapat dicapai apabila karyawan merasa kurang di perhatikan atau kurang diberi kesempatan dalam karirnya, salah

satu variable penting didalam meningkatkan kinerja karyawan adalah Promosi Jabatan (Widyani & Putra, 2020).

Promosi ialah jika pekerjaanya dialihkan kepekerjaan lainnya dengan tugasnya dan tanggungjawabnya yang beda dari sebelumnya. Tujuan dilakukannya promosi adalah agar karyawan merasa puas dan merasa telah diberikan pengakuan atas pekerjaan yang dilakukannya selama bekerja, Tiap karyawannya mengupayakan memerikan peforma tinggi bagi perusahaannya dengan tujuan agar kinerjanya dapat diakui oleh perusahaan sehingga mendapatkan ganjaran berupa promosi jabatan (Ritonga & Lubis, 2016).

Selain Promosi Jabatan, pemberian Insentif juga sangat penting bagi karyawan sebagai individu, Insentif yakni pengapresiasian berbentuk dana ataupun tidak ditawarkannya dari pihak perusahaannya pada pekerjaanya dengan tambahan motivasi atas keberhasilan pekerjaanya (Febriyani & Mauli, 2020).

Selain adanya Promosi jabatan dan Insentif, aspek terpenting lain yang bisa memengaruhi kinerjanya pekerja ialah motivasi. Motivasi yakni aspek penting yang diharuskan dijadikan pusat perhatian. Motivasi kerja menjadikan hal yang dilaksanakan guna meraih tingginya kinerja. Motivasi kerja berkenaan dengan pengupayaan pekerja saat melangsungkan pekerjaannya (Setiawan, 2016).

PT Alco Dana Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Finance, berdiri pada tahun 2016 lalu sampai saat ini, Banyaknya persaingan perusahaan di bidang finance membuat PT Alco Dana Mandiri harus mampu bersaing, oleh karenanya harus bisa mendapatkan pencapaian target yang maksimal,

salah satu hal yang membuat perusahaan mampu mencapai target adalah bagaimana Sumber Daya Manusianya mampu bekerja secara optimal, Bagi karyawan yang telah bekerja keras dengan penuh loyalitas, tentunya mengharapkan imbalan yang diberikan kepadanya, Salah satunya adalah dengan kenaikan jabatan.

PT Alco Dana Mandiri ialah perusahaan yang memerikan Jenjang Karir pada karyawannya mencakup Promosi jabatan, PT Alco Dana Mandiri memiliki 116 karyawan dikeseluruhan cabangnya yang berlokasi di Batam centre, Legenda, Batu Aji, dan Tiban, terdiri dari Spv, Marketing, Surveyor, Admin, dan Accounting. PT Alco Dana Mandiri bernilai dasar bagi keseluruhan karyawannya yakni *honesty and integrity, hard work and smart work, care and team work, excellence service, growth and expand*. PT Alco Dana Mandiri sudah melangsungkan Promosi jabatannya atas 4 orang *marketing* didalam 4 tahun belakangan. Berikut datanya:

**Tabel 1. 1** Data Promosi Jabatan PT Alco Dana Mandiri 2016 - 2020

<b>Dari jabatan</b>	<b>Ke jabatan</b>	<b>Promosi (Orang)</b>	<b>Tahun Promosi</b>
Marketing (Cabang Legenda)	SPV Marketing (Cabang Legenda)	1	2016
Marketing (Cabang Batam Centre)	SPV Marketing (Cabang Batam Centre)	1	2017
-	-	-	2018
Admin (Cabang Tiban)	HRD (Kantor Pusat Batam Centre)	1	2019
Head Collector	Branch Manager	1	2020

(Sumber : PT Alco Dana Mandiri)

Berdasar Tabel 1.1 ditahun 2016 ada 1 orang karyawan yang dipromosikan, ditahun 2017 1 kali promosi yang dilakukan, ditahun 2018 tidak ada yang di promosikan, ditahun 2019 ada 1 kali promosi yang dilakukan, dan ditahun 2020 ada 1 kali promosi jabatan, Dengan adanya promosi jabatan oleh PT Alco Dana Mandiri, pencapaian target penjualannya tiap cabang masih belum mencapai angka yang ditetapkan perusahaannya. Berikut data pencapaian penjualannya disetiap cabangnya:

**Tabel 1. 2** Data Pencapaian Penjualan setiap Cabang

No	Cabang	Target Penjualan	Bulan		
			Juli	Agustus	September
1	Batam Centre	70	54	63	68
2	Legenda	70	34	47	62
3	Batu Aji	70	40	43	58
4	Tiban	70	65	62	61

(Sumber : PT Alco Dana Mandiri)

Berdasar perolehan tabel 1.2, bahwa pencapaian setiap cabang masih belum mencapai angka yang ditetapkan perusahaan yaitu di angka 70 berkas perbulan, tentunya terciptanya masalah diperusahaannya, sudahkah karyawan yang dipromosikan layak dan sesuai dengan jabatan yang diberikan, karena jika Promosi Jabatan yang dilakukan sudah tepat sasaran maka seharusnya setiap cabang dapat mencapai target yang ditetapkan perusahaan, namun nyatanya masih belum.

PT Alco Dana Mandiri tak hanya memberikan Jenjang karir berupa Promosi jabatan saja kepada karyawannya, namun juga memberikan Insentif yang menarik bagi karyawan yang dapat memenuhi target penjualan setiap bulannya, PT Alco

Dana Mandiri memberikan insentif jika karyawan dapat mencapai target penjualan setiap bulannya, Insentif yang diberikan berupa bonus, namun pemberian Insentif tersebut masih di pukul rata kepada semua karyawan, contohnya Insentif bagian *marketing* dan *SPV Marketing* disamakan jika asal bisa mencapai targetnya, padahal tiap jabatannya memiliki beban kerja dan juga tanggung jawabnya yang berbeda, dan begitu pula dengan pemerian insentifnya, Seharusnya disesuaikan dengan Jabatan dan beban kerjanya, dengan begitu karyawan akan merasa puas karena apa yang dilakukan terhadap perusahaan mendapat imbalan yang sesuai. Selain insentif, karyawan PT Alco Dana Mandiri juga memiliki tunjangan berupa penggantian atas transportasinya serta makannya yang dibayarkan ditanggal 5 disetiap bulannya bersamaan dengan insentif penjualan, tiap karyawannya juga diberikan BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan yang ditanggung perusahaan.

Pemberian Insentif PT Alco Dana Mandiri kepada karyawan juga hanya berupa insentif target dalam bentuk uang saja, Itu yang membuat karyawan PT Alco Dana Mandiri merasa kurang puas dengan apa yang diperoleh, serta masih kurangnya pemberian insentif non tunai seperti penghargaannya atas pencapaian target penjualannya yang terbanyak pertahun, contohnya *Reward* Tiket Liburan, atau penghargaan secara verbal, dan diapresiasi tiap bulannya untuk diumumkan atas pencapaiannya. Dengan begitu karyawannya bisa lebih mengoptimalkan kinerjanya untuk mengejar insentif tunai maupun nontunai. Karena ketidakpuasan karyawannya dengan insentif dari perusahaan, tentunya memengaruhi kinerja karyawannya yang menurun dan bisa merugikan perusahaannya.

Di PT Alco Dana Mandiri seorang karyawan di tuntut untuk terus maju dan berkembang, seperti nilai – nilai dasar yang dimiliki PT Alco Dana Mandiri yaitu *Growth and expand*, hal ini yang membuat karyawan PT Alco Dana Mandiri memiliki tanggung jawab untuk terus berkembang, dan menumbuhkan motivasi dalam dirinya untuk dapat memberikan kinerja yang maksimal bagi perusahaan, namun nyatanya motivasi para karyawan di PT Alco Dana Mandiri masih kurang, karena kurangnya keinginan karyawan untuk lebih berkembang, hal tersebut tidak lain disebabkan karena kurangnya kompensasi dan penghargaan dari perusahaan kepada karyawan yang telah berkontribusi terhadap perusahaan, seharusnya perusahaan memberikan harapan yang akan membuat karyawan memacu diri sendiri untuk lebih berkembang seperti memberikan insentif yang sesuai dengan jabatan dan beban kerja karyawannya, dikarenakan jika ada perbedaan insentif diantara karyawannya, tentunya bagi karyawan yang berinsentif lebih kecil untuk termotivasi mendapatkan insentif yang lebih besar.

Dengan adanya permasalahan di atas, membuat kinerja karyawan PT Alco Dana Mandiri menjadi tidak maksimal, Dan tidak dapat memenuhi pencapaian target yang diinginkan, Promosi jabatan yang dilakukan oleh PT Alco Dana Mandiri masih belum bisa membuat perusahaan mencapai target, lalu Insentif yang diberikan kepada karyawan juga masih belum disesuaikan dengan Jabatan dan beban kerja, dan juga kurangnya Motivasi karyawan membuat kinerja karyawan menjadi kurangnya pengoptimalan, dikarenakan Promosi jabatan, Insentif dan Motivasi menjadi aspek terpenting yang bisa memaksimalkan Kinerja karyawan.

Berdasar penjabaran latar belakangnya, peneliti menyimpulkan permasalahannya dengan melakukan penelitian terkait: **“PENGARUH PROMOSI JABATAN, INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT ALCO DANA MANDIRI”**

### **1.2. Identifikasi Masalah**

Adapun pengidentifikasian permasalahannya yakni:

1. Masih Rendahnya Jenjang Karir di PT Alco Dana Mandiri
2. Rendahnya Kinerja karyawan di PT Alco Dana Mandiri dengan tidak terpenuhinya target penjualan setiap bulannya.
3. Kurangnya pemberian Insentif pada Karyawan PT Alco Dana Mandiri baik Tunai maupun non Tunai
4. Rendahnya Motivasi Kerja didalam diri karyawan PT Alco Dana Mandiri

### **1.3. Batasan Masalah**

Supaya penelitiannya bisa diteliti mendalam, tentunya memerlukan pembatasan atas permasalahannya yakni :

1. Variabel penelitiannya yakni Promosi Jabatan, Insentif dan Motivasi kerja serta Kinerja Karyawan.
2. Data yang dipergunakan ialah keseluruhan Karyawan PT Alco Dana Mandiri.
3. Objek penelitiannya ialah PT Alco Dana Mandiri.

### **1.4. Rumusan Masalah**

Bisa dirumuskanlah permasalahan penelitiannya yakni:

1. Apakah Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Alco Dana Mandiri ?
2. Apakah Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Alco Dana Mandiri
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Alco Dana Mandiri ?
4. Apakah Promosi Jabatan, Insentif dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Alco Dana Mandiri ?

### **1.5.Tujuan Penelitian**

Uraian tujuan penelitiannya ini yakni:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan di PT Alco Dana Mandiri.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan di PT Alco Dana Mandiri.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di PT Alco Dana Mandiri.
4. Untuk mengetahui Pengaruh Promosi Jabatan, Insentif dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Alco Dana Mandiri.

### **1.6.Manfaat Penelitian**

#### **1.6.1. Manfaat Teoritis**



Penuh harapan agar menjadi referensi bagi pembaca dan peneliti selanjutnya untuk menambah pengetahuan serta menguatkan ataupun memperluas materinya bagi peneliti berikut.

### **1.6.2. Manfaat Praktis**

1. Bagi peneliti, menyediakan sumber baru didalam penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan variabel tersebut
2. Bagi Perusahaan, menambah wawasan dan informasi didalam aspek yang memengaruhi kinerja karyawan.
3. Bagi Universitas, bisa dipergunakan sebagai panduan oleh mahasiswa berikutnya.



---

**Universitas Putera Batam**

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Kajian Teori**

##### **2.1.1. Promosi Jabatan**

###### **2.1.1.1. Pengertian Promosi Jabatan**

Promosi Jabatan ialah suatu perkembangan positifnya pekerja yang disesuaikan sesuai dengan tugasnya dan tanggung jawabnya yang dilimpahkan padanya dan dievaluasi baik oleh pejabatnya yang berwenang (Maulana, 2019). Oleh karenanya, karyawannya yang berprestasi, diwajibkan diapresiasi serta diberikan kewenangannya yang lebih tinggi. Promosi jabatan terjadi jika seorang karyawannya dipindahkan kepekerjaan lainnya, tak lupa disertai oleh tingginya tuntutan pekerjaannya. Promosi jabatan dilangsungkan dengan maksud bisa memerikan peranan penting bagi tiap karyawannya, karena ini merupakan misi yang sangat diharapkan (Widyani & Putra, 2020)

Promosi ialah jika pekerjaannya dipindah tugaskan kepekerjaan lainnya dengan tugasnya dan tanggungjawabnya yang lebih daripada sebelumnya. Tujuan dilakukannya promosi adalah agar karyawan merasa puas dan merasa telah diberikan pengakuan atas pekerjaan yang dilakukannya selama bekerja, tiap karyawannya akan mengusahakan memerikan tingginya peforma untuk perusahaannya dengan maksud kinerjanya diakui oleh perusahaannya sehingga mendapatkan ganjaran berupa promosi jabatan (Ritonga & Lubis, 2016).

Perusahaannya diharuskan sanggup didalam memperkerjakan karyawan agar menempati tepatnya jabatan baginya, kemudian karyawan tentu menyanggupi didalam penyelesaian pekerjaannya, lalu timbulnya rasa tidak puas pada keputusannya perusahaan tentunya bisa dikurangi, dikarenakan keputusannya dianggap sudah sangat tepat (Ritonga & Lubis, 2016)

Kegiatan promosi jabatan diharuskan terlebih dahulu dengan mengamati kriteria terkait jabatan yang kosong diorganisasi, kriteria terkait jabatannya diartikan sebagai susunan yang berisi kewajiban terkait jabatannya yakni pendidikannya, keterampilannya serta kepribadiannya (Malik et al., 2016)

Selain itu fenomena yang sering terjadi di perusahaan mengenai promosi jabatan ini ialah terkadang promosi jabatan yang ditawarkan tidaklah sepadan dengan keahliannya serta prestasinya. Dirinya bisa dipromosikan sebab dianggap berprestasi dan mempunyai kepandaian lebih tinggi dari individy lainnya (Malik et al., 2016).

#### **2.1.1.2. Tujuan Promosi Jabatan**

Ada beberapa tujuannya promosi jabatan (Maulana, 2019) yakni :

1. Memerikan pengakuannya serta imbal jasanya pada karyawannya yang berprestasi tinggi.
2. Promosi yang diberikan pada karyawannya tentunya membuat karyawannya memiliki rasa bangga, dikarenakan status sosialnya yang makin tinggi bila perolehan gajinya juga besar.
3. Membuat karyawannya lebih bersemangat lagi.

4. Penerapan promosi jabatan haruslah tepat dan dengan penilaian yang jujur sehingga bisa menjaga stabilitas karyawan.
5. Timbulnya lowongan berantai di perusahaan, dapat memberikan keuntungan yang berantai pula (*multiplier effect*).
6. Dengan dilakukannya Promosi jabatan memerikan peluang pada karyawannya agar selalu berkreaitivitas serta berinovasi.
7. Dapat memperluas dan menambah pengetahuan serta pengalaman karyawan
8. Untuk mengisi kekosongan jabatan, diperlukanlah mempromosikan yang lainnya
9. Mempromosikan karyawannya keposisi yang tepat, tentunya menimbulkan rasa semangat saat melangsungkan pekerjaannya dengan maksud memaksimalkan produktivitasnya.
10. Dapat menarik pelamar sebab itu merupakan daya dorong bagi para pelamar.
11. Dengan adanya promosi jabatan tentunya menaikkan status karyawannya dari yang awalnya bersifat sementara berubah menjadi tetap dan sudah lulus melewati masa *training*.

#### **2.1.1.3. Jenis Promosi Jabatan**

Jenis promosi (Basriani, 2017), antara lain yakni :

1. Promosi Tetap, naiknya ke posisi yang baru ialah hal pasti serta sudah ditentukan.
2. Promosi Sementara, naiknya ke posisi yang baru yang bersifat sementara dengan tujuan menduduki jabatan yang kosong.

3. Promosi Kering, naiknya ke posisi yang baru disertai dengan penambahan tugas dan tanggung jawabnya namun dengan gaji yang tetap.

#### **2.1.1.4. Indikator Promosi Jabatan**

Indikator Promosi Jabatan (Malik et al., 2016) yakni :

1. Pendidikan
2. Keterampilan
3. kepribadian

Berdasar uraian indikator, sebelum melaksanakan promosi, sebaiknya perusahaan harus mempersiapkan karyawannya yang sanggup menempati jabatan tersebut. Jika suatu saat ia dipromosikan, berkemungkinan disaat mendadak misalnya karyawan tersebut pegawai meninggal, atau memutuskan berhenti dari pekerjaannya, tentunya didalam keadaan begitu, pimpinan pastinya tidak kewalahan mencarikan penggantinya.

#### **2.1.2. Insentif**

##### **2.1.2.1. Pengertian Insentif**

Insentif diartikan sebuah dukungan yang membuat pekerjaanya melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal. Insentif ialah perolehan tambahan diluar daripada pembayaran gaji yang tiap bulannya diterima, pembagian insentif ini dengan tujuan supaya karyawannya bisa mencukupi kebutuhannya. Insentif yakni balasan atas jasanya pekerjaanya yang berprestasi lebih daripada standar perusahaan. Insentif ialah

pendorong untuk pekerjanya supaya bisa meningkatkan kinerja karyawannya (Herliana, 2017).

Insentif ialah pemerian guna mendorong pekerjanya agar termotivasi dan berproduktifitas tinggi, Insentif ialah penambahan balasan jasa pada karyawannya yang berprestasinya diatas rata-rata. Disimpulkan insentif yakni kegiatan yang terkait penerimaan bonus dengan maksud mendorong produktifitasnya yang tinggi, Tujuannya yang paling mendasar dari pemberian Insentif ialah memaksimalkan produktifitasnya pekerja agar bisa menggapai suatu unggulnya berkompetitif (Herliana, 2017)

Pemberian Insentif prinsipnya menguntungkan berbagai sisi. Harapan perusahaan yakni kuatnya atau semangatnya pada pekerjanya yang mendorong agar bekerja lebih baik ataupun berproduktif tinggi dengan maksud perusahaan ingin dicapainya bisa terpenuhi sedangkan untuk pekerjanya ialah jalan agarar terpuaskan keinginannya (Herliana, 2017)

#### **2.1.2.2. Tujuan Pemberian Insentif**

Tujuannya diberikannya Insentif (Febriyani & Mauli, 2020) yakni :

1. Membagikannya imbal atas bedanya peforma pekerjaan.
2. Menambah semangat karyawannya didalam bekerja
3. Memaksimalkan penampilannya.
4. Tersedianya insentifnya dengan intensitas melebihi penghasilannya.

#### **2.1.2.3. Jenis Insentif**

Insentif terbagi dua kelompok (Herliana, 2017) yakni :

1. Insentif Material, mencakup bonusnya, komisinya, kompensasinya yang dialihkan serta jaminan dihari tuannya.
2. Insentif Non – Material, mencakup jaminan sosialnya, piagam penghargaanannya.

#### **2.1.2.4. Indikator Insentif**

Yang menjadi Indikator dari Insentif (Febriyani & Mauli, 2020) yakni :

1. Hasil Kerjanya
2. Lama Kerjanya
3. Senioritasnya
4. Kebutuhannya
5. Keadilannya serta Kelayakannya

#### **2.1.3. Motivasi Kerja**

##### **2.1.3.1. Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi ialah kemauan didalam seseorang yang berakibat individu itu melakukan tindakan, seseorang melakukan tindakan umumnya dikarenakan alasannya guna meraih tujuannya. Motivasi ialah aspek yang ikut memutuskan kinerjanya seorang pekerja diperusahaan (Rizki Noviawati, 2016)

Motivasi berhubungan kuat dengan pengupayaan seorang karyawannya didalam melakukan pekerjaannya. Seorang karyawan saat melakukan pekerjaannya haruslah bermotivasi tinggi agar bisa memenuhi sasaran – sasaran pekerjaan yang



telah ditentukan perusahaan, Motivasi kerja begitu berperan didalam pencapaian targetnya perusahaan. Disimpulkan motivasi ialah energy didalam seseorang yang bisa membangkitkannya, mengarahkannya, dan memerikan kekuatannya untuk selalu diarah yang diputuskan didalam menggapai tujuannya (Setiawan, 2016)

Motivasi berhubungan eratnya dengan Kinerja karyawannya dikarenakan motivasi ialah semangat didalam diri individu supaya bertingkah laku serta berkegiatan atau bekerja. Motivasi ialah keadaan individu yang terdorong didalam menggapai tujuannya dan perusahaannya (Rizki Noviawati, 2016).

#### **2.1.3.2. Indikator Motivasi**

Indikator motivasi (Rizki Noviawati, 2016) yakni kebutuhan akan :

1. Fisiologisnya
2. Rasa Amannya
3. Sosialnya
4. Pengharganya
5. Aktualisasi Dirinya

#### **2.1.4. Kinerja Karyawan**

##### **2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja ialah capaian oleh seseorang ataupun sekumpulan orang didalam perusahaan yang relevan dengan wewenangnya yang sudah dilimpahkan atau tentang bagaimana kesuksesan seseorang didalam melakukan pekerjaannya di suatu perusahaan (Jatiprianggi, 2019). Kinerja yakni penggambaran terkait tingkatan capaian terlaksananya aktivitas didalam merealisasikan tujuan perusahaannya.

Kinerja karyawan bermakna produktifnya karyawan sebagai penghasil dari perluasan karyawannya yang memengaruhi efektivitas perusahaannya (Maulana, 2019)

Kinerja merupakan perilaku nyata yang akibat perilaku karyawannya sebagai pencapaiannya didalam perusahaan. Kinerja menjadikan gambaran mampunya serta terampilnya didalam bekerja yang mengakibatkan akan memperoleh penghargaan dari perusahaannya (Jatiprianggi, 2019)

Didalam menyelesaikan pekerjaannya karyawannya haruslah disesuaikan dengan tanggung jawabnya yang didasarkan pada kecerdasannya serta keterampilannya. Kinerja ialah pelaksanaan disetiap fungsi organisasinya atas penggunaan pada sarananya, prasarananya, dan infrastrukturnya (Widyani & Putra, 2020).

Guna mengevaluasikan para pekerjanya seakurat mungkin, perusahaan diharuskan sanggup mengetahui tingkatan kinerja karyawannya. Ukuran kinerjanya bisa difungsikan sebagai sasarnya atas informasinya yang didapati karyawannya didalam melaksanakan usahanya (Malik et al., 2016).

#### **2.1.4.2. Indikator Kinerja**

Indikator Kinerja (Basriani & Martina, 2017) yakni :

1. Perolehan kualitasnya
2. Perolehan kuantitasnya
3. Jam kerjanya
4. Bekerjasama

## **2.2. Penelitian Terdahulu**

Sekumpulan perolehan penelitian terdahulunya terkait dengan penelitiannya ini.

**Tabel 2. 1** Penelitian Terdahulu

<b>No</b>	<b>Nama Peneliti</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Variabel</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
1	Khoriah Jatiprianggi (2019)  ISSN : 2579 – 4892 (Google Scholar)	Pengaruh gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Elizabeth hanjaya	X1 : Gaya Kepemimpinan X2 : Motivasi Kerja Y : Kinerja Karyawan	Gaya Kepemimpinannya dan Motivasi Kerjanya memengaruhi Kinerja Karyawannya.
2	Wahyu Maulana (2019)  ISSN: 2623-0690 (DOAJ)	Pengaruh Promosi jabatan, Kompensasi dan Stres Kerja Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. TEMA Melalui Kepuasan Kerja	X1 : Promosi Jabatan X2 : Kompensasi X3 : Stres Kerja Y : Kinerja Karyawan	Promosi Jabatannya dan Kompensasinya memengaruhi Kinerja karyawannya
3	Anak Agung Dwi Widyani, I Wayan Agus Permana Putra ( 2020 ) ISSN : 2655-9501 (Google Scholar)	Pengaruh Rekrutmen dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sinarmas	X1 : Rekrutmen X2 : Promosi Jabatan Y : Kinerja Karyawan	Promosi Jabatannya memengaruhi Kinerja Karyawannya
4	Tri Anisah, Sri Langgeng Ratnasari (2019)  ISSN : 2252 – 5262 (Sinta)	Pengaruh Kompensasi, Promosi jabatan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan	X1 : Kompensasi X2 : Promosi Jabatan X3 : Motivasi Kerja Y : Kinerja Karyawan	Promosi Jabatannya memengaruhi Kinerja Karyawannya

**Tabel 2.1 Lanjutan**

5	Kiki Cahaya Setiawan (2016) ISSN: 1098-6596 (Sinta)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pusri Palembang	X1 : Motivasi Kerja Y : Kinerja Karyawan	Motivasi Kerjanya memengaruhi Kinerja pada Karyawannya
6	Kusuma Dewi, Rofikul Amin (2016) ISSN: 2540-8259 (DOAJ)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan	X1 : Lingkungan Kerja X2 : Promosi Jabatan Y : Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerjanya dan Promosi Jabatannya memengaruhi kinerja karyawannya
7	Melissa Dwi Febriyani, Mauli Siagian, 2020 ISSN : 2337 – 3350	Pengaruh Kepemimpinan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada D'Penyetz Batam	X1 : Kepemimpinan X2 : Insentif Y : Kinerja Karyawan	Kepemimpinan dan Insentifnya memengaruhi Kinerja Karyawannya

### 2.3. Kerangka Pemikiran

#### 2.3.1. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan

Promosi jabatan ialah pindahnya karyawannya dari jabatan satyu ke lainnya ke yang berposisi lebih tinggi disertai wewenang yang lebih tinggi dari sebelumnya. Promosi diikuti dengan meningkatnya pendapatan serta fasilitasnya. Promosi jabatan ialah *reward* atas pencapaian karyawannya. Promosi jabatan begitu menarik untuk karyawannya dikarenakan bisa memaksimalkan kinerjanya. Dengan adanya promosi jabatan disertakan tanggung jawab yang lebih besar akan menyebabkan karyawan

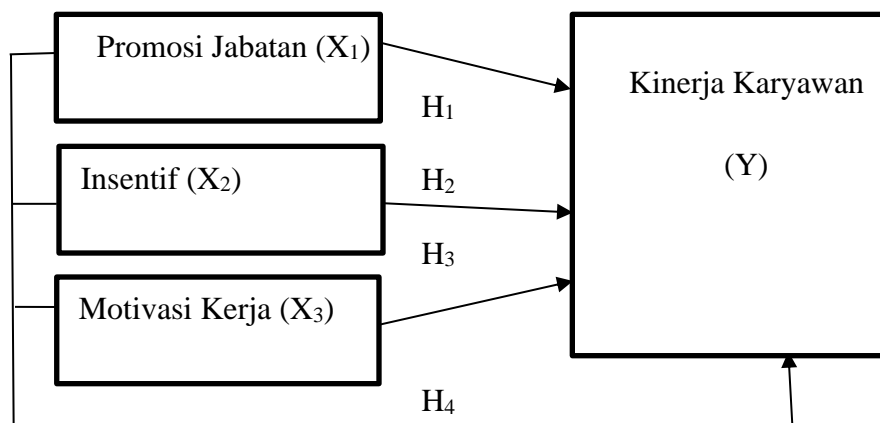
termotivasi dan akan membuat kinerja karyawan menjadi semakin meningkat (Widyani & Putra, 2020).

### 2.3.2. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Cara perusahaannya didalam memaksimalkan produktivitasnya dan efisiensinya ialah dengan pemberian insentif oleh perusahaannya tentunya berkaitan dengan kinerja para karyawannya yang dipergunakan sebagai daya tarik agar mau menyelesaikan tugasnya sebaik mungkin (Nurali, 2018). Apabila perusahaannya memerikan intensif pada karyawannya, pastinya menaikkan semangatnya karyawan saat bekerja.

### 2.3.3. Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja menjadi aspek didalam penentuan kinerjanya karyawan. Tinggi rendahnya motivasi memengaruhi kinerja karyawannya bergantung pada banyaknya motivasi miliknya. Motivasi kerja sebagai penyemangat didalam dirinya guna menyelesaikan tugasnya. Makin tingginya motivasi kerja, menghasilkan perolehan kinerja yang tinggi pula. makin besarnya motivasi, tentu makin semangatnya serta mau mengerahkan keseluruhan tenaganya dan pikirannya (Rizki Noviawati, 2016)



### **Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran

#### **2.4. Hipotesis**

Berdasar ulasan teori serta kerangka berpikir, hipotesisnya penelitiannya ialah:

H1 : Promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4: Promosi jabatan, Insentif, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan Terhadap kinerja karyawan.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Penelitiannya ini memakai jenis kuantitatif yang mencari hubungannya pertukaran yang bersifat kausal. Jenis penelitiannya dibuat sebagai rancangan terstruktur yang dipergunakan guna mendapati bukti didalam merespons pernyataan penelitiannya. Metode penelitian ialah teknik keilmuan untuk memperoleh informasi dengan misi dan fungsi tertentu atau metode penelitian dapat diartikan prosedur dalam bentuk pemungutan suara, analisis dan melakukan parafrase yang berhubungan dengan sasaran penelitian (Sugiyono, 2019 : 2).

#### **3.2. Sifat Penelitian**

Sifat penelitiannya bersifat replikasi, yakni suatu penelitiannya yang serupa dengan penelitian terdahulu namun dengan objek, variable, dan periode yang berbeda. Perbedaan didalam penelitian ini ada pada objek penelitiannya serta kurun waktu didalam melangsungkan penelitiannya.

#### **3.3. Lokasi dan Periode Penelitian**

##### **3.3.1. Lokasi Penelitian**

Untuk lokasinya didalam penelitiannya ini yakni : 4 Cabang PT Alco Dana Mandiri yang tersebar di Kota Batam :

1. Kantor Pusat, Komplek Bintang Makmur Industri Blok D No 3A, Batam Kota



2. Komplek Ruko Mega Legenda 2 Blok C2 No 1, Legenda
3. Ruko Citra Fortuna Blok C No 3A, Batu Aji
4. Cluster Melati Blok A No 10, Tiban

### 3.3.2. Periode Penelitian

**Tabel 3. 1** Periode Penelitian

No	Kegiatan	2021				
		Maret	April	Mei	Juni	Juli
1	Mengajukan Judul					
2	Studi Kepustakaan					
3	Metodologi Penelitian					
4	Kuesioner					
5	Olah Data					
6	Kesimpulannya					

Sumber : Peneliti, 2021

### 3.4. Populasi dan Sampel

#### 3.4.1. Populasi

Populasi penelitiannya ini ialah karyawan yang bekerja di PT Alco Dana Mandiri sebanyak 116 karyawan.

#### 3.4.2. Teknik Penentuan Besar Sampel

Sampel ialah komponen dari besaran serta keunikan milik populasi tersebut (Sujarweni & Utami, 2019 : 9). Peneliti mengambil keseluruhan dari populasinya untuk

dijadikan sampel penelitiannya yakni 116 Karyawan yang bekerja di PT Alco Dana Mandiri.

### **3.4.3. Teknik *Sampling***

Teknik *sampling* jenuh akan dipergunakan didalam penelitian ini, dimana mengujikan keseluruhan bagian populasi. Jadi total sampel penelitiannya ini yakni 116 karyawan yang bekerja di PT Alco Dana mandiri.

### **3.5. Sumber Data**

Diamati berdasar sumbernya, data terbagi yakni data primer yang langsung memerikan datanya, dan data sekunder yang tidak langsung memerikan data pada pengumpul datanya, misalnya dari orang lainnya ataupun berbentuk *document* (Sugiyono, 2019 : 194).

### **3.6. Metode Pengumpulan Data**

Peneliti memakai tiga metode yakni *survey*, observasi dan dokumentasi. Peneliti menyebarkan kuesionernya dengan sekumpulan *list* pernyataan yang diwajibkan diisi oleh karyawannya di PT Alco Dana Mandiri demi mengumpulkan datanya, lalu setelah itu data diolah memakai program SPSS 26. Persepsi responden diuji memakai skala *Likert* (Sugiyono, 2019 : 146). Berikut tabel skala *likert* untuk mengalkulasikan jawaban respondennya:

**Tabel 3. 2** Skala *Likert*

Skala <i>Likert</i>	Kode	Nilai
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : (Sugiyono, 2019 : 134)

### 3.7. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Pendefinisian operasional variabel penelitiannya ini bisa dilihat ditabel

berikut :

**Tabel 3. 3** Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Promosi Jabatan (X <sub>1</sub> )	Jika pekerjanya dipindah tugaskan kepekerjaan lainnya dengan tugasnya dan tanggungjawabnya yang besar	1. Pendidikan 2. Keterampilan 3. kepribadian	<i>Likert</i>
Insentif (X <sub>2</sub> )	Pemerian guna mendorong pekerjanya agar termotivasi dan berproduktifitas tinggi	1. Kinerjanya 2. Lama Kerjanya 3. Senioritasnya 4. Kebutuhannya 5. Keadilannya dan Kelayakannya	<i>Likert</i>
Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> )	Kemauan didalam seseorang melakukan tindakan dikarenakan alasannya guna meraih tujuannya	1. Fisiologisnya 2. Rasa Amannya 3. Sosialnya 4. Penghargaannya 5. Aktualisasi Dirinya	<i>Likert</i>
Kinerja Karyawan (Y)	Pencapaian seseorang didalam perusahaan yang sudah dilimpahkan padanya	1. Perolehan kualitasnya 2. Perolehan kuantitasnya 3. Waktu pekerjaannya 4. Bekerjasama	<i>Likert</i>

### 3.8. Metode Analisis Data

#### 3.8.1. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif memiliki data tersajikan didalam bentuk *table, graphic, pie chart, pictogram, calculation mode, median, mean*, standar deviasi dan perhitungan persentase. Melalui program SPSS 26, data yang sudah berhasil terkumpul oleh peneliti bisa diuji untuk melihat pengaruh variabel bebas dan terikat (Sugiyono, 2019 : 206).

Perolehan rentang skala bisa ditentukan dengan rumus:

$$R_s = \frac{n(m-1)}{m}$$

**Rumus 3. 1** Rumus Rentang Skala

**Sumber :** (Sugiyono, 2019)

**Tabel 3. 4** Tabel Rentang Skala

No	Total Skor	Kriteria
1	116 - 208	Sangat Tidak Setuju
2	208 - 300	Tidak Setuju
3	300 - 392	Netral
4	392 - 484	Setuju
5	484 - 580	Sangat Setuju

#### 3.8.2. Uji Kualitas Data

##### 3.8.2.1. Uji Validitas Data

Untuk mengukur kevalidan tidaknya data, dinyatakan valid jika pernyataan bisa membuktikan dari yang diukurnya tersebut (Priyatno, 2016 : 143). Uji signifikansinya menentukan layaknya ataupun tidak item yang bertaraf signifikansinya 0,05 dan perolehan koefisien korelasinya > 0,30 maka item tergolong valid.

### **3.8.2.2. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitasnya dilangsungkan dengan melalui konsistensi internal, yakni menelusuri instrument cukup sekali, menelusuri perolehan yang didapatkan dengan memakai teknik tertentu (Priyatno, 2016 : 154). Biasanya pengujian ini menggunakan batas tertentu yakni 0,6. Suatu data dikatakan kurang baik jika reabilitasnya  $< 0,6$ , sementara bisa diterima jika reabilitasnya 0,7 dan dikatakan baik jika reabilitasnya  $\geq 0,8$  (Priyatno, 2016 : 154).

### **3.8.3. Uji Asumsi Klasik**

#### **3.8.3.1. Uji Normalitas**

Untuk mengamati tingkatan normalnya data didalam model penelitian. Hasil tersebut bisa memakai *Kolmogrov Smirnov* (Priyatno, 2016 : 196). Pada uji normalitasnya ada dua tahapan didalam menelusuri residual terdistribusi normal atau sebaliknya, dengan uji *statistic kolmogrof*. Dengan keterangan :

1. Sig  $> 0,05$  dinyatakan instrument tersebar normal
2. Sig  $< 0,05$  dinyatakan instrument tidak tersebar normal

#### **3.8.3.2. Uji Multikolinearitas**

Guna mengujikan ditemui adanya kaitan antar variabel bebasnya atau tidak. Baiknya model yakni tidak berkolerasi antar variabel bebasnya (Priyatno, 2016). Ukuran yang digunakan pada uji multikolinearitas yaitu:

1. Jika VIF  $< 0,10$  dikatakan tidak terdapat multikolinearitas

2. Jika  $VIF > 0,10$  terdapat multikolinearitas

### 3.8.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Guna menelusuri variabel pengganggu dari variabel bebas berkolerasi atau tidak. Penelitian ini memakai metode uji koefisien korelasi *Rank Spearman* dalam arti mengkolerasikannya dengan hasil regresi dengan keseluruhan variabel bebas (Priyatno, 2016 : 131).

### 3.8.4. Uji Pengaruh

#### 3.8.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda

(Sanusi, 2017 : 134 - 135) Untuk menelusuri kenaikan dan penurunan variabel depeden, jika dua/lebih variabel independennya sebagai faktor prediktor dimanipulasikan. Regresi linear berganda dihitung dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

**Rumus 3. 2** Regresi Linier Berganda

**Sumber :** (Sanusi, 2017 : 134 - 135)

Ket :

Y = Kinerja karyawan

X1 = Promosi Jabatan

X2 = Insentif

X3 = Motivasi Kerja

a = konstanta

b = koefisien regresi

e = *error*

#### **3.8.4.2. Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Dikatakan uji R<sup>2</sup> bermaksud untuk mengukur jauhnya kapasitas suatu permodelan untuk memperjelas keragaman variabel terikatnya. Koefisien kepastian berada pada kisaran 0 dan 1. Perolehan R<sup>2</sup> menunjukkan sedikitnya kapasitas variabel bebasnya didalam mengklarifikasi variabel terikatnya yang terbatas dan mempengaruhi, jika R<sup>2</sup> adalah mendekati 1, variabel dependen mempengaruhi semua data yang diberikan.

### **3.9. Uji Hipotesis**

#### **3.9.1. Uji T**

Umumnya memaparkan jauhnya pengaruh variabel independennya secara individu saat menjelaskan variasi variabel dependennya. Kriterianya yakni jika  $t$  hitungnya  $> t$  tabelnya dan  $\text{Signya} < 0,05$ .

#### **3.9.2. Uji F**

Guna mengujikan keseluruhan variabel independennya berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependennya (Putra & Afandi, 2018 : 547). Kriterianya yakni  $F$  hitungnya  $> F$  tabelnya dan  $\text{signya} < 0,05$ .