

**PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN PEMBERIAN INSENTIF  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN  
NUSANTARA IV DOLOK SINUMBAH**

Di susun:

**Khairun Nisa Akmaliyah**

**Nim: 51.14.3.122**

Program Studi

EKONOMI ISLAM



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2018**

**PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN PEMBERIAN INSENTIF  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN  
NUSANTARA IV DOLOK SINUMBAH**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan  
Memenuhi Syarat-syarat Mencapai Gelar  
Sarjana Ekonomi (SE)

Oleh:

**Khairun Nisa Akmaliah**

**Nim: 51.14.3.122**

Program Studi  
EKONOMI ISLAM



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2018**

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Khairun Nisa Akmaliyah  
Nim : 51.14.3.122  
Tempat/tgl. Lahir : Setia Tawar, 13 April 1997  
Pekerjaan : Mahasiswa  
Alamat : Jln. Perhubungan Desa Laudendang  
Deli Serdang

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul “**PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV DOLOK SINUMBAH**” benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumberdaya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan didalamnya, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Medan, 26 Oktober 2018

Khairun Nisa Akmaliyah  
NIM:51.14.3.122

**PERSETUJUAN**

Skripsi Berjudul

**PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN PEMBERIAN INSENTIF  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN  
NUSANTARA IV DOLOK SINUMBAH**

Oleh:

Khairun Nisa Akmaliah

Nim: 51.14.3.122

Dapat Disetujui Sebagai Satu Persyaratan Untuk  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)  
pada Program Studi Ekonomi Islam

Medan, 25 Oktober 2018

Pembimbing I

Dr. Isnaini Harahap, MA  
NIP.197507202003122002

Pembimbing II

Nur Ahmadi Bi Rahmani, M.Si  
NIP.1100000093

Mengetahui

Ketua Jurusan Ekonomi Islam

Dr. Marliyah, M. Ag  
NIP.19760126200312203

## PENGESAHAN

Skripsi berjudul “**PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV DOLOK SINUMBAH**” an. Khairun Nisa Akmaliyah, NIM 31.14.3.122 Prodi Ekonomi Islam telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan pada tanggal 02 November 2018. Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Prodi Ekonomi Islam

Medan, 02 November 2018  
Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi  
Prodi Akuntansi Syariah UIN-SU

Ketua,

Sekretaris,

**Dr. Marliyah, M. Ag**  
NIP. 197305101998031003

**Imsar M.Si**  
NIP. 198703032015031004

Anggota

Pembimbing I

Pembimbing II

**Dr. Isnaini Harahap, MA**  
NIP.197507202003122002

**Nur Ahmadi Bi Rahmani, M. Si**  
NIP. 1100000094

Penguji I

Penguji II

**Dr. Andri Soemitra, MA**  
NIP. 19760507200604

**Imsar M. Si**  
NIP. 198703032015031004

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Sumatera Utara Medan

**Dr. Andri Soemitra, MA**  
NIP. 19760507200604

## ABSTRAK

Khairun Nisa Akmaliah (2018), Nim:(51143122), Judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Promosi Jabatan dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah” Di Bawah Bimbingan, Pembimbing Skripsi I Ibu Dr. Isnaini Harahap, MA dan Pembimbing Skripsi II Bapak Ahmadi Bi Rahmani, M.Si.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah. Adapun metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan *Probability Sampling* sampel dalam penelitian ini berjumlah 82 orang responden. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner. Pada variabel terikat yaitu kinerja karyawan dan variabel bebas yaitu promosi jabatan dan insentif pada PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Semua pernyataan valid, reliabel dan normal. Pengaruh Promosi Jabatan dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah, berdasarkan pengujian yang dilakukan, hasil penelitian ini menunjukkan dengan nilai koefisien 0,470 dapat dilihat dari variabel promosi jabatan ( $X_1$ ) dan 0,491 pada variabel insentif ( $X_2$ ). Setiap kenaikan promosi jabatan sebesar 1%, maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah sebesar 47%. Hal ini menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh secara signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sedangkan setiap kenaikan insentif sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 49,1%. Hal ini menunjukkan bahwa insentif berpengaruh secara signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Promosi jabatan ( $X_1$ ) dan insentif ( $X_2$ ) memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada nilai *R square* sebesar 0,930 yang menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari promosi jabatan dan insentif dapat dijelaskan dengan kinerja karyawan sebesar 93% mampu menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ) sedangkan sisanya sebesar 7% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kesimpulan dari penelitian ini adalah promosi jabatan dan insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta promosi jabatan dan insentif berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah.

**Kata Kunci : Promosi Jabatan, Insentif dan Kinerja Karyawan**

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah rabbil'alamin, segala puja dan puji syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah, maghfirah, 'inayah dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “ **Pengaruh Promosi Jabatan dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah**” yang disusun sebagai syarat akademi dalam menyelesaikan studi program Sarjana (SI) Jurusan Ekonomi Manajemen Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

Shalawat berangkaikan salam tidak lupa pula penulis rangkakan atas kehadiran baginda Rasulullah Saw, yang telah membawa kita dari zaman kegelapan menuju zaman yang terang benderang yang disirami oleh iman dan islam.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan bimbingan, serta doa dari berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis hendak menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orangtua tercinta Bapak Khairil dan Ibunda Nasriati Sinaga yang selalu mendo'akan dan senantiasa memberikan semangat dan kasih sayangnya yang tulus selama ini tanpa pamrih sehingga Ananda mampu memperoleh gelar ini.
2. Bapak Dr. Saidurrahman, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Andri Soemitra, MA sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
4. Ibu Dr. Isnaini Harahap, MA selaku dosen pembimbing I atas segala arahan dan bimbingannya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Nur Ahmadi BI Rahmani, M. Si selaku dosen pembimbing II atas segala arahan dan bimbingannya kepada penulis untuk segala menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
6. Ibu Dr. Marliyah, Mag dan Ibu Dr. Yenni Samri Juliati Nst selaku Ketua dan Sekertaris Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

7. Seluruh Civitas Akademi dan Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara yang telah memberikan ilmu dan bimbingan penulis dalam banyak hal.
8. Seluruh Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah. Terima kasih telah membantu saya memberikan data dan informasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh keluarga besar Alm. Kakek Kamali dan Alm. Kakek M. Nuh Sinaga serta Alm adek Kandungku Muhammad Azmi Arif, terima kasih atas doa dan dukungan yang telah diberikan.
10. Sahabat-sahabat Cheerybell yang terhebat dimasa-masa penulisan skripsi, yang menjadi motivasi sekaligus teman dikala senang maupun susah yang selalu ada dan memberikan masukan berarti dalam penulisan skripsi ini mulai dari awal hingga akhir perkuliahan. Yolla Lily Rahma, Husnil Khotimah, Imelia Suprida, Asmi Hajjah, Meutia Amalia Parinduri dan Tia Lestari.
11. Seluruh teman-teman Ekonomi Manajemen Syariah angkatan 2014 yang banyak memberikan kenangan selama masa studi, dan memberikan semangat bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
12. Teman-teman kos VVIP Ulfa Sari Sipahutar dan Putri Rockyah yang menjadi penyemangat dan selalu memberikan masukan yang berarti dalam penulisan skripsi ini.

**Medan, 02 November 2018**

**Penulis**

**Khairun Nisa Akmaliah**

**NIM: 51.14.3.122**



## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
PERNYATAAN.....	i
PERSETUJUAN .....	ii
PENGESAHAN .....	iii
ABSTRAK .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xi
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah .....	7
E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	8
<b>BAB II KAJIAN TEORITIS.....</b>	<b>9</b>
1. Promosi Jabatan.....	9
1. Pengertian Promosi Jabata .....	9
2. Tujuan Promosi Jabatan .....	12
3. Faktor Yang Mempengaruhi Promosi Jabatan .....	13
4. Syarat-Syarat Promosi Jabatan.....	14
5. Indikator Promosi Jabatan.....	17
2. Insentif18	
1. Pengertian Insentif1 .....	8

2. Tujuan Pemberian Insentif.....	20
3. Jenis-Jenis Insentif.....	21
4. Sistem Pemberian Insentif .....	22
5. IndikatorInsentif.....	24
C. Kinerja Karyawan .....	24
1. Kinerja Karyawan.....	vii 24
2. Karakteristik Karyawan Yang Memiliki Kinerja Tinggi .....	25
3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	26
4. Ukuran Kinerja .....	27
5. Penilaian Kinerja Karyawan .....	28
6. Indikatot Kinerja.....	29
D. Penelitian Terdahulu .....	30
E. Kerangka Teoritis.....	32
F. Hipotesa.....	34

**BAB III METODOLOGI PENELITIAN ..... 35**

A. Pendekatan Penelitian .....	35
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	35
C. Populasi Dan Sampel .....	35
D. Jenis Dan Sumber Data .....	36
E. Teknik Pengumpulan Data.....	37
F. Defenisi Operasional .....	38
G. Teknik Analisis Data.....	39

**BAB IV TEMUAN PENELITIAN ..... 45**

A. Gambaran Umum Perusahaan.....	45
1. Sejarah Singkat Perusahaan.....	45
2. Visi Dan Misi Perusahaan .....	46
3. Struktur Organisasi .....	47

B. Deskripsi Hasil Penelitian .....	47
1. Identifikasi Responden .....	47
2. Deskriptif Variabel Penelitian .....	50
C. Uji Persyaratan Analisis .....	57
1. Uji Validitas.....	57
2. Uji Reliabilitas.....	59
3. Uji Asumsi Klasik .....	60
a. Uji Normalitas.....	60
b. Uji Multikolinearitas.....	62
c. Uji Heteroskedastisitas .....	63
D. Uji Hipotesis.....	65
1. Koefesien Determinasi ( $R^2$ ).....	65
2. Uji Signifikansi Parsial (Uji T).....	66
3. Uji Signifikansi Simultan (Uji F) .....	68
E. Analisis Regresi Linear Berganda.....	69
F. Pembahasan Hasil Penelitian .....	70
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>74</b>
1. Kesimpulan.....	74
2. Saran .....	75
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>76</b>
<b>LAMPIRAN</b>	
<b>RIWAYAT HIDUP</b>	

## Daftar Tabel

### Tabel

#### Halaman

1.1	Promosi Jabatan .....	5
1.2	Kinerja Produksi Kelapa Sawit .....	6
3.1	Jumlah Karyawan.....	36
3.2	Pedoman Pemberian Skor .....	39
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	48
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	48
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	49
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	50
4.5	Jawaban Responden Mengenai Promosi Jabatan .....	51
4.6	Jawaban Responden Mengenai Insentif .....	53
4.7	Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan .....	55
4.8	Hasil Pengujian Validitas Promosi Jabatan.....	58
4.9	Hasil Pengujian Validitas Insentif .....	58
4.10	Hasil Pengujian Validitas Kinerja Karyawan.....	59
4.11	Hasil Pengujian Realibilitas .....	59
4.12	Hasil Uji Normalitas.....	62
4.13	Hasil Uji Multikolinearitas.....	63
4.14	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	65
4.15	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	66
4.16	Uji T .....	66
4.17	Uji F.....	68
4.18	Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	69

## Daftar Gambar

<b>Gambar</b>		<b>Halaman</b>
2.1	Kerangka Berfikir.....	56
4.1	Struktur Organisasi.....	47
4.2	Histogram Display Normal Curve Kinerja Karyawan .....	60
4.3	Hasil Uji Normalitas.....	61
4.4	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	64

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Setiap perusahaan tentunya selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawainya demi tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut. Untuk mencapai tujuan kinerja tentunya memerlukan pegawai yang mempunyai kinerja yang baik yang bekerja secara efektif dan efisien. Kinerja yang baik adalah sebagaimana seorang pegawai mampu memperlihatkan perilaku kerja yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan perusahaan.

Perkembangan sumber daya manusia sangat berpengaruh bagi kesuksesan dan keseimbangan perusahaan, oleh sebab itu perusahaan harus senantiasa memperlakukan setiap karyawan dengan sebaik mungkin dalam segala hal. Perusahaan harus berusaha meningkatkan sumber daya serta potensial yang dimiliki oleh karyawannya guna meningkatkan kualitas sumber daya karyawan tersebut agar karyawan semakin berkualitas dan memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap perusahaan kesinambungan serta eksistensi perusahaan dimasa akan datang.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut mempunyai pengaruh terhadap upaya organisasi dalam perencanaan tujuan yang hendak dicapai perusahaan.<sup>1</sup> Melihat pentingnya kedudukan sumberdaya manusia dalam perusahaan, maka layak bagi perusahaan untuk memberikan perhatian yang lebih melalui kebijakan- kebijakan yang diambil.

Tercapainya tujuan perusahaan sangat ditentukan oleh sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan kinerja yang bagus, didikasih dan kecintaan terhadap pekerjaannya yang dibebankan kepadanya. Kinerja yang maksimal

---

<sup>1</sup> Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), h. 10.

merupakan salah satu hasil yang diperoleh perusahaan apabila karyawan tersebut merasa nyaman dan puas dengan segala perlakuan perusahaan yang telah diterima oleh seorang karyawan.

Kinerja karyawan yang maksimal merupakan aset yang tak ternilai bagi perusahaan, maka dari itu setiap perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai secara efisien dan efektif. Berbagai cara akan dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu wujud kebijakan yang perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya adalah cara melakukan kebijakan dalam pemberian insentif dan promosi jabatan.<sup>2</sup>

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan diadakannya promosi jabatan. Promosi memberikan peran penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan. Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian, promosi akan memberikan status sosial, wewenang, tanggung jawab, serta penghasilan yang semakin besar bagi karyawan. Jika ada kesempatan bagi setiap karyawan dipromosikan berdasarkan asas keadilan dan objektivitas, karyawan akan terdorong bekerja giat, bersemangat, berdisiplin, dan berprestasi kerja sehingga sasaran perusahaan secara optimal dapat dicapai. Promosi sangat berpengaruh terhadap motivasi dan kepuasan kerja karyawan yang berdampak langsung kepada kinerja yang dihasilkan karyawan.

Selain promosi jabatan faktor lain yang dapat menunjang kinerja karyawan adalah dengan adanya pemberian insentif. Insentif merupakan pengupahan yang memberikan imbalan yang berbeda kerana memiliki prestasi yang berbeda dengan karyawan lainnya. Insentif adalah suatu bentuk dorongan finansial kepada karyawan sebagai balas jasa perusahaan kepada karyawan atas prestasi karyawan tersebut.

---

<sup>2</sup>*Jurnal Ilmu Administrasi Publik* 3 (2), <http://ojs.uma.ac.id/index.php/publikauma> (Diakses Tanggal 2 Desember 2015)

Insentif merupakan sejumlah uang yang ditambahkan selain upah dasar yang diberikan perusahaan kepada karyawannya.<sup>3</sup>

Pemberian insentif kepada karyawan sangat menunjang kinerja karyawannya. Karyawan akan bekerja maksimal serta bertanggung jawab, bahkan pemberian insentif akan membuat karyawan menjadi lebih aktif serta berpacu dengan karyawan yang lain. Hal ini merupakan unsur positif dalam menunjang kinerja para karyawan dalam hal pencapaian tujuan perusahaan.<sup>4</sup>

Promosi jabatan maupun pemberian insentif yang dilakukan dengan baik dan adil akan menimbulkan kinerja yang maksimal dari karyawan. Kedua hal tersebut akan sangat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya akan sangat menunjang kinerja karyawan. Dengan demikian jelaslah bahwa pemberian insentif dan adanya promosi jabatan mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah merupakan salah satu unit dari PT. Perkebunan Nusantara IV yang didirikan pada zaman penjajahan Belanda tahun 1928 yang bernama “ NV.Handle Veronigging Amsterdam ( NV.HVA ) “ yang bergerak dibidang usaha Budi Daya Tanaman Kelapa sawit. Unit Usaha Dolok Sinumbah terletak di 2 (Dua) desa yaitu : Desa Dolok Sinumbah yang terdiri dari Afd. I – III dan Desa Mancuk yang terdiri dari Afd. IV dan V

Kedua desa tersebut masuk kedalam wilayah kecamatan Hutabayu Raja Kabupaten Simalungun Propinsi Sumatra Utara, yang berjarak 147 KM dari Kantor Pusat Medan dan dari kota pematang Siantar 35 Km. Dalam kegiatan operasionalnya PT. Perkebunan Nusantara IV unit Dolok Sinumbah memiliki kebijakan dalam memberikan promosi jabatan dan insentif kepada karyawan yang memiliki kinerja yang lebih baik sehingga dapat mencapai sasaran produktifitas perusahaan. Akan tetapi penerapan dan pelaksanaan promosi jabatan dan pemberian insentif sering

---

<sup>3</sup> Sedarmayati, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, (Bandung: Refika Aditama, 2009), h. 242.

<sup>4</sup> *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.1 NO.2* , Administrasibisnis.Studentjournal. Ub.Ac.Id, (Diakses April 2013)



sekali tidak sesuai dan tidak berjalan sebagaimana yang telah direncanakan oleh perusahaan.

Setelah melakukan pra penelitian secara langsung di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Dolok Sinumbah dan melakukan wawancara langsung oleh Bapak Pardon selaku sekretaris di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Dolok Sinumbah.

Perusahaan ini telah melakukan promosi jabatan sebagai bagian dari rencana perusahaan. Namun waktu dalam pelaksanaan promosi jabatan ini tidak dapat ditentukan secara pasti. Promosi jabatan hanya dilakukan ketika ada jabatan yang kosong. Hal ini menyebabkan karyawan tidak memiliki kepastian akan dipromosikan. Jadi walaupun karyawan telah memenuhi syarat untuk dipromosikan namun jika jabatan yang kosong tidak ada, maka karyawan tersebut tidak dapat dipromosikan. Sistem pelaksanaan promosi dalam perusahaan belum sesuai dengan harapan karyawan.

Pemberian insentif pun tidak sesuai dengan kinerja yang telah dihasilkan oleh karyawan. Jam kerja yang lebih tinggi tidak diimbangi dengan pemberian bonus atau insentif yang sesuai dengan kinerja karyawan. Hal ini menyebabkan karyawan mengeluh dan kecewa sehingga akan mengurangi semangat kerja yang akan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.

Dengan demikian proses promosi jabatan dan pemberian insentif yang tidak sesuai dengan harapan karyawan dapat menyebabkan semangat bekerja karyawan akan menurun dalam waktu tertentu hal ini dapat dilihat dari segi kedisiplinan yang kurang, baik dari segi ketepatan waktu masuk dan pulang kantor, hal ini dapat menyebabkan turunnya kinerja karyawan sehingga sasaran produktifitas pada perusahaan akan susah untuk dicapai secara maksimal dan akan berdampak negatif bagi perkembangan perusahaan di masa yang akan datang.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berjudul : “Pengaruh Promosi Jabatan Dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah”.

Berikut ini adalah grafik data promosi jabatan, data insentif dan data kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah.

**Tabel 1.2**  
**Tabel Gaji Karyawan PTPN IV Dolok Sinumbah Tahun 2018**

Unit/Bagian	Uang lembur	Insentif	Panen	Memupuk
Lk. KB. Afdeling I	-	10.314.965	25.290.268	25.290.268
Lk. KB. Afdeling II	746.061	10.175.603	53.601.190	53.601.190
Lk. KB. Afdeling III	-	7.820.463	27.125.915	27.125.915
Lk. KB. Afdeling IV	-	11.513.879	7.566.692	7.566.692
Lk. KB. Afdeling V	-	12.198.039	24.614.768	24.614.768
Lk. KB. Ktr. K.D.T	2.730.709	9.453.656	-	-
Lk.KB.B.U./List./Rep.	15.048.510	50.984.601	-	-
Lk. KB. B. Motor	-	-	-	-
Lk. KB. Transport	7.079.293	16.129.442	-	-
Lk. KB. Bang. / Pert.	3.328.769	11.203.888	-	-
Lk.KB.PabrikKompos	1.187.299	3.611.440	-	-
Lk. KB. Pengol.	31.267.805	39.525.592	-	-
Lk. KB. S. Gudang	2.070.870	9.936.514	-	-
Lk. KB. S. Gudang	17.389.527	57.704.644	-	-
Lk. KB. S. Kantor	9.961.347	38.118.698	-	-
Lk. KB. Ktr. Askep	2.871.538	13.456.664	-	-
Lk. KB. Emplasmen	350.934,05	2.556.496	-	-
Jumlah	94.032.662	304.704.584	138.198.833	65.996.293

Sumber : Selayang Pandang PTPN IV Dolok Sinumbah

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat data insentif karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah pada tahun 2018.

**Tabel 1.3**  
**Tabel Kinerja Produksi Kelapa Sawit PTPN IV Dolok Sinumbah**

URAIAN	2015			2016			2017			Juli 2018		
	RKAP	REAL	% Selisih	RKAP	REAL	% Selisih	RKAP	REAL	% Selisih	RKAP	REAL	% Selisih
Prod TBS	91.579	82.498	(9,92)	84.790	64.107	(24,39)	69.552	67.070	(3,53)	36.657	41.544	13,33

( ton )												
Produksi diolah	91.579	82.498	(9,86)	84.790	64.107	(24,39)	69.552	67.070	(3,53)	51.743	47.629	(7,95)
Luas TM	3.539	3.539	-	2.898	2.898	-	2.898	2.898	2898	2.673	2.673	-
Ton/Ha	25,88	23,31	(9,72)	29,26	22,12	(24,39)	24,20	23,14	(1,76)	13,71	15,54	13,33
Minyak Sawit	22.803	19.921	(9,92)	20.986	15.293	(27,13)	16.971	14.818	(17,49)	1.675	1.470	(12,24)
Inti Sawit ( ton )	4.579	3.473	(13,17)	3.941	2.536	(35,65)	3.130	2.369	(27,49)	337	253	(24,93)
R. Minyak (%)	24,90	24,15	(0,06)	24,75	23,86	(3,62)	24,40	22,09	(10,37)	24,10	23,22	(0,88)
R. Inti (%)	5,00	4,21	(5,08)	4,65	3,96	(14,89)	4,50	3,53	(21,55)	4,85	4,00	(0,85)

Sumber : Selayang Pandang PTPN IV Dolok Sinumbah.

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat data kinerja produktifitas kelapa sawit dari tahun 2015 – 2018 pada PT. Perkebunan IV Dolok Sinumbah.

## B. Identifikasi Masalah

Dari uraian dan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka penulis mengemukakan identifikasi masalah pada penelitian yaitu pengaruh promosi jabatan dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah.

1. Pemberian promosi jabatan dan insentif belum sesuai dengan harapan karyawan.
2. Menurunnya kinerja karyawan sehingga sasaran produktifitas tidak tercapai secara maksimal.
3. Segi kedisiplinan yang kurang baik.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, penulis hanya membatasi penelitiannya pada pengaruh promosi jabatan dan insentif terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah pada Karyawan bagian Golongan IA – IID yang berjumlah 467 orang.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis akan merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut ?

1. Apakah promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah ?
2. Apakah insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah ?
3. Apakah promosi jabatan dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah ?

### **E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini diantaranya :

1. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah.
2. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah.
3. Untuk mengetahui apa pengaruh promosi jabatan dan insentif terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV.

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka diharapkan dapat berguna untuk berbagai pihak, diantaranya :

1. Penulis

- a. Untuk menambah pengetahuan penulis berhubungan dengan metode penelitian dengan judul yang berkaitan.
- b. Untuk memenuhi tugas akhir dan persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

2. Penelitian selanjutnya

- a. Dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi para pembaca maupun sebagai bahan referensi bagi yang membutuhkan.

3. Perusahaan

- a. Sebagai masukan atau bahan untuk memecahkan masalah-masalah yang terjadi dan berkaitan dengan promosi jabatan dan insentif guna menunjang kinerja karyawan.
- b. Dapat terjalin kerjasama yang baik antara lembaga pendidikan dengan lembaga perusahaan yaitu PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORITIS**

#### **A. Promosi Jabatan**

##### **1. Pengertian Promosi Jabatan**

Pengertian Promosi Jabatan secara garis besar dapat disimpulkan bahwa promosi (*promotion*) memberikan peran penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan. Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian, promosi akan memberikan status sosial, wewenang (*authority*), tanggung jawab (*responsibility*), serta penghasilan (*outcomes*) yang semakin besar bagi karyawan.<sup>5</sup>

Menurut Fathoni promosi jabatan merupakan perkembangan yang positif dari seorang pekerja atau pegawai karena tugasnya dinilai baik oleh pejabat yang berwenang. Jika ada kesempatan untuk dipromosikan bagi setiap karyawan yang berdasarkan atas azas keadilan dan objektivitas akan mendorong karyawan lebih giat, semangat, disiplin dan berprestasi kerja yang semakin besar sehingga sasaran perusahaan yang optimal dapat tercapai.<sup>6</sup>

Berdasarkan pengertian menurut para ahli diatas, penulis menarik kesimpulan bahwa promosi jabatan merupakan suatu proses perpindahan jabatan seseorang ke jenjang yang lebih tinggi, disertai dengan meningkatkannya kompensasi, wewenang, tanggungjawab dan tuntutan tugas yang lebih besar lagi.

Dalam bekerja pegawai telah bersungguh-sungguh dan fokus dalam melakukan pekerjaannya oleh karena itu perusahaan juga harus memberikan timbal balik atas apa yang telah dilakukan oleh pegawai terhadap perusahaan dengan cara memenuhi apa yang dibutuhkan oleh pegawai yaitu promosi jabatan.

---

<sup>5</sup> Melayu PS Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Bumi Aksara, 2003), h.10

<sup>6</sup> Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusi*, (Jakarta:Renika Cipta, 2006)

Jabatan secara umum menunjuk pada pekerjaan seseorang dalam organisasi kerja. Secara islami tentunya konsep organisasi kerja yang dimaksud tidak hanya pada organisasi bisnis semata. Lebih luas lagi jabatan juga bisa terjadi pada lapangan organisasi sosial dan keagamaan. Sebagaimana terdapat dalam surah at- taubah ayat 105, sebagai berikut:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۝ ١٠٥

9

*Artinya : Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (Q.S. At-Taubah: 105)<sup>7</sup>*

Dalam dunia kerja Islam juga menginginkan seorang muslim memiliki kinerja yang totalitas dalam menjalankan fungsi yang menjadi bagian dari pekerjaannya. Dalam kesempatan lain, Rasulullah berkata :

عَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ لَ الْعَبْدُ إِذَا نَصَحَ سَيِّدَهُ وَأَحْسَنَ عِبَادَةَ رَبِّهِ كَانَ لَهُ أَجْرُهُ مَرَّتَيْنِ

“Dari Ibnu, Umar r.a. bahwa Rasulullah SAW bersabda: “Seorang hamba jika setia kepada tuannya dan beribadallah dengan baik kepada tuhannya maka baginya mendapatkan dua pahala”.

Kewajiban bagi pekerja adalah jujur dan amanah. Dalam Al-Qur’an Allah mengatakan bahwa seorang pekerja yang terbaik adalah yang kuat (mampu) serta jujur dan amanah. Dengan demikian, di satu sisi islam menetapkan kewajiban-

---

<sup>7</sup> Depetermen agama republik indonesia, alquran dan terjemahannya (tangerang kalim 2011), h. 204.

kewajiban karyawan terhadap perusahaan, di sisi lain pun menetapkan kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan hati-hati dan rajin, serta dengan kejujuran dan amanah. Tujuannya untuk menegakkan keadilan bagi kedua belah pihak dalam sebuah hubungan kerja. Dengan itu, islam membangun suatu aturan yang harmonis terhadap tanggung jawab dua arah yang menekankan kerja sama dan pemenuhan masing-masing kewajiban secara hati-hati dalam lingkungan yang penuh dengan persaudaraan, keadilan, juga supermasi nilai moral.<sup>8</sup>

Pelaksanaan promosi jabatan harus di dasarkan pada ketentuan yang ada, yang dapat memenuhi kebutuhan perusahaan dan memberikan kepuasan bagi karyawannya. Dasar-dasar ini akan menjadi pedoman bagi perusahaan dalam melaksanakan program promosi jabatan sehingga harus dapat mencerminkan ketelitian dan objektivitas dalam melakukan penilain pegawai yang akan di promosikan.

Menurut Handoko ada beberapa pedoman yang akan dijadikan dasar untuk mempromosikan karyawan, yaitu :

a. Pengalaman Kerja (Senioritas)

Promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja karyawan merupakan promosi yang menghargai kecakapan karyawan. Kebaikannya adalah penghargaan dan pengakuan bahwa pengalaman merupakan penilaian yang sangat berharga.

b. Kecakapan (Keterampilan)

Seseorang yang akan dipromosikan berdasarkan atas penilaian kecakapan yaitu keterampilan dan keahlian kerja yang didukung dengan prestasi kerja yang baik. Kecakapan merupakan total dari semua keahlian yang dimiliki untuk mencapai hasil yang bisa dipertanggungjawabkan.

c. Kombinasi pengalaman dan kecakapan

Kombinasi ini menggabungkan antara pengalaman dan kecakapan. Promosi ini didaarkan atas lamanya dinas, ijazah pendidikan formal yang

---

<sup>8</sup> Muhammad Fuad Abd Baqi, Lu'lu wal Marjan, Jilid 11, h.175



dimiliki dan hasil ujian kenaikan pangkat. Cara ini merupakan cara yang terbaik untuk menempatkan orang dengan pengalaman dan kecakapan yang mendukung.<sup>9</sup>

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa dalam program promosi jabatan yang diterapkan di suatu perusahaan haruslah berdasarkan pada pengalaman kerja karyawan dan kecakapan dalam bekerja. Keduanya harus seimbang agar tidak terjadi ketimpangan pada program promosi jabatan itu sendiri.

## **2. Tujuan Promosi Jabatan**

Pada dasarnya promosi di arahkan kepada peningkatan dari ketetapan perusahaan dalam mencapai sasaran melalui pelaksanaan promosi di mana para karyawan tersebut memperoleh kepuasan kerja, mungkin seorang karyawan memberikan hasil kerja yang terbaik bagi perusahaan yang akhirnya akan ditetapkan tujuan promosi jabatan.

Sastrohadiwiryo juga memberi pendapat tentang tujuan promosi yaitu :

### **1) Meningkatkan moral kerja**

Meskipun yang berpengaruh terhadap meningkatnya semangat dan kegairahan kerja tidak hanya promosi jabatan, masih banyak yang mempengaruhi semangat dan gairah, tetapi promosi merupakan salah satu faktor dominan yang dapat dilakukan demi terwujudnya suatu tujuan perusahaan.

### **2) Meningkatkan disiplin kerja**

Disiplin kerja merupakan kondisi ketaatan dan keteraturan terhadap kebijakan dan pedoman normatif yang telah digariskan manajemen yang memiliki wewenang. Salah satu kegiatan promosi diperuntukan guna menjamin kondisi tersebut. Dengan disiplin tinggi, tenaga kerja mampu memberikan keluaran produktifitas yang tinggi pula.

---

<sup>9</sup> T. Handoko, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (Yogyakarta : BPFE, 2008)  
h.89

3) Terwujudnya iklim organisasi yang menggairakan

Tercapainya iklim organisasi yang menggairakan pada tenaga kerja dalam suatu perusahaan, merupakan suatu harapan individu yang terlibat didalamnya. Oleh karena itu untuk merealisasikan harapan tersebut alternatif yang dipilih adalah melakukan promosi bagi para tenaga kerja yang telah memenuhi kriteria yang telah ditetapkan serta pedoman-pedoman yang berlaku sehingga harmonisasi antar tenaga kerja dapat terwujud.

4) Meningkatkan produktifitas kerja

Dengan menduduki pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya, diharapkan tenaga kerja mampu meningkatkan produktifitas kerja mereka. Dengan moral kerja, moral kerja yang tinggi dan didukung dengan iklim organisasi yang menggairahkan diharapkan dapat meningkatkan produktifitas kerja.<sup>10</sup>

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan promosi pada dasarnya adalah untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk maju, mengembangkan kariernya dan terutama untuk kenaikan jabatan serta memperoleh penghasilan yang lebih tinggi dari sebelumnya yang berguna bagi masa depan karyawan itu sendiri. Sehingga karyawan lebih bersemangat untuk lebih meningkatkan kinerja agar tercapainya tujuan perusahaan.

Karyawan akan selalu berlomba-lomba untuk di promosikan untuk menunjang karier karyawan tersebut yang disediakan oleh perusahaan. Promosi jabatan akan membuat sesuatu hal yang berbeda bagi karyawan dan perusahaan dimana akan terciptanya sebuah kinerja yang baik bagi pertumbuhan dan kemajuan perusahaan tersebut.

---

<sup>10</sup> Sastrohadiwiryo, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia : Pendekatan Administrasi dan Operasional (Jakarta : Bumi Aksara, 2002), h.261

### **3. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Promosi**

Beberapa faktor dari promosi jabatan yang dapat dijadikan pedoman dalam pelaksanaan promosi jabatan, yaitu :

a. Kejujuran.

Khusus pada jabatan-jabatan yang berhubungan dengan finansial, produksi, pemasaran, dan sejenisnya, kejujuran dipandang amat penting. Hal ini dimaksudkan untuk menjaga jangan sampai kegiatan promosi malah merugikan perusahaan, karena ketidakjujuran tenaga kerja yang dipromosikan.

b. Loyalitas.

Tingkat loyalitas tenaga kerja terhadap perusahaan seringkali menjadi salah satu kriteria untuk kegiatan promosi. Loyalitas yang tinggi akan berdampak pada tanggung jawab yang lebih besar.

c. Tingkat Pendidikan.

Saat ini, manajemen perusahaan umumnya mempunyai kriteria minimum tingkat pendidikan tenaga kerja yang bersangkutan untuk dapat dipromosikan pada jabatan tertentu. Alasan yang melatarbelakanginya adalah dengan pendidikan yang lebih tinggi diharapkan tenaga kerja memiliki daya nalar yang tinggi terhadap prospek perkembangan perusahaan diwaktu mendatang.

d. Pengalaman Kerja.

Pengalaman kerja seringkali digunakan sebagai salah satu standar untuk kegiatan promosi. Dengan alasan lebih senior, pengalaman yang dimilikipun dianggap lebih banyak daripada junior. Dengan demikian, diharapkan tenaga kerja yang bersangkutan memiliki kemampuan lebih tinggi, gagasan lebih banyak, dan kemampuan manajerial yang baik.

e. Inisiatif.

Untuk kegiatan promosi pada jenis pekerjaan tertentu, barangkali

karsa dan daya cipta (inisiatif) merupakan salah satu syarat yang tidak perlu ditawar lagi. Hal ini disebabkan untuk jenis pekerjaan tertentu sangat memerlukan karsa dan daya cipta demi kelangsungan perusahaan. Dengan demikian, pelaksanaan promosi bagi tenaga kerja berdampak pada meningkatnya laba yang tinggi daripada waktu sebelumnya.<sup>11</sup>

#### **4. Syarat-syarat Promosi Jabatan**

Karyawan yang akan dipromosikan, harus telah memiliki syarat-syarat tertentu yang telah direncanakan dan dituangkan dalam program promosi perusahaan itu. Syarat-syarat promosi itu harus diinformasikan kepada semua karyawan agar mereka mengetahuinya secara jelas. Hal ini penting untuk memotivasi karyawan berusaha mencapai syarat-syarat promosi tersebut. Persyaratan promosi untuk setiap perusahaan tidak selalu sama tergantung kepada perusahaan masing-masing.

Menurut Fathoni syarat-syarat promosi pada umumnya adalah sebagai berikut :

a. Kejujuran

Karyawan itu harus jujur terutama pada dirinya sendiri, bawahannya, perjanjian-perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan tersebut, harus sesuai dengan perkataan dan perbuatannya. Karyawan tersebut tidak menyelewengkan jabatannya untuk kepentingan pribadinya.

b. Displin

Karyawan harus berdisiplin pada dirinya, tugas-tugasnya serta menaati peraturan-perturan yang berlaku baik tertulis maupun kebiasaan. Disiplin karyawan sangat penting karena dengan disiplin ini, mungkin perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal.

---

<sup>11</sup> Bambang Wahyudi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung :Sulita, 1998) h.173

c. Prestasi Kerja

Karyawan ini mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggung jawabkan, kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan itu dapat memanfaatkan waktu dengan baik dan benar.

d. Kerja Sama

Karyawan dapat bekerja sama secara harmonis dengan sesama karyawan baik horizontal maupun vertikal dalam mencapai sasaran perusahaan.

e. Kecakapan

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

f. Loyalitas

Karyawan itu loyal dalam membela perusahaan atau korps dari tindakan yang merugikan perusahaan atau korpsnya. Ini menunjukkan bahwa karyawan ikut berpartisipasi aktif terhadap perusahaan.

g. Komunikatif

Karyawan dapat berkomunikasi secara efektif dan mampu menerima atau mempersepsi informasi dari atasan maupun dari bawahannya dengan baik, sehingga tidak terjadi miskomunikasi.

h. Pendidikan

Karyawan harus telah memiliki ijazah dan pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatan tersebut.

Ada beberapa alasan yang mendorong perusahaan untuk melakukan promosi jabatan. Melalui pelaksanaan promosi jabatan ini perusahaan berharap pencapaian

tujuan perusahaan segera tercapai. Yuli mengemukakan beberapa alasan yang mendorong perusahaan melakukan promosi jabatan, yaitu :

a. Meningkatkan semangat kerja.

Apabila promosi betul-betul diberika kepada mereka yang menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, maka ada daya pangsang bagi para karyawan untuk mempertinggi semangat kerja. Semangat kerja yang tinggi merupakan faktor terpenting bagi organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

b. Menjamin stabilitas karyawan

Karyawan yang akan dipromosikan akan merasa tenang dan merasa bahwa tugas-tugasnya yang selama ini dikerjakan betul-betul dihargai. Ketidakstabilan karyawan bararti organisasi harus seringkali mengadakan penarikan karyawan, pemilihan karyawan, melatih dan memberikan pesangon kepada meraka yang berhenti bekerja,

c. Memajukan karyawan

Karyawan yang cukup dan memberikan prestasi kerja yang baik harus dikembangkan. Seorang karywan dapat dikembangkan dengan menugaskan mereka untuk menerima kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar dengan kata lain melalui promosi.<sup>12</sup>

Promosi jabatan akan memajukan perusahaan dan menciptakan ketergantungan keryawan, sehingga timbul hutang budi karyawan kepada perusahaan. Secara otomatis, karyawan pun akan membalas kebaikan karyawan dengan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja dan kemampuannya dalam bekerja.

---

<sup>12</sup> Yuli, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang : Universitas Muhammadiyah Malang, 2005) h. 111

## **5. Indikator Promosi Jabatan**

Promosi adalah perpindahan pekerjaan seseorang dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi, wewenang dan tanggung jawab semakin besar, status serta pendapatan juga semakin tinggi. Indikator promosi jabatan yang digunakan pada penelitian ini antara lain adalah:<sup>13</sup>

- a. Kepercayaan
- b. Keadilan
- c. Formasi
- d. Informasi mengenai peluang promosi
- e. Objektif

## **B. Pemberian Insentif**

### **1. Pengertian Insentif**

Secara umum pemberian insentif yang baik harus mampu menjaga kualitas kerja karyawan. Dengan pemberian insentif ini karyawan merasa dihargai, diperlakukan dengan baik, diperhatikan dan diakui bahwa karyawan itu memiliki prestasi yang baik. Insentif merupakan suatu pemberian tambahan berupa upah disamping gaji yang diterima, akibat dari prestasi atau kinerja mereka dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Pemberian insentif mempunyai tujuan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan menjaga stabilitas kinerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.

Kata insentif merupakan kata serapan dari bahasa Inggris *Incentive* mempunyai arti pendorong. Insentif adalah suatu bentuk dorongan finansial kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa perusahaan kepada karyawan atas

---

<sup>13</sup> Wursanto, *Dasar – Dasar Ilmu Organisasi*, (Yogyakarta : Andi, 2003) H. 69

prestasi karyawan tersebut. Dalam Kamus besar bahasa Indonesia disebutkan bahwa insentif adalah “tambahan penghasilan (uang, barang, dan lain sebagainya) yang diberikan sebagai perangsang gairah kerja”.<sup>14</sup> Insentif merupakan suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi dan kinerja yang tinggi serta berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.<sup>15</sup>

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang sengaja diberikan kepada karyawan untuk mendorong semangat kerja karyawan agar mereka dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan organisasi.

Islam menjelaskan adanya perbedaan insentif diantara pekerja, atas dasar kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan. Sebagaimana dikemukakan dalam al-Qur'an surat al-Ahqaf 46 : 19.

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿٤٦﴾

Artinya: "Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan". (QS. Al-Ahqaf : 19).<sup>16</sup>

Maksud dari potongan ayat diatas adalah kita akan memperoleh imbalan sesuai dengan apa yang kita kerjakan, seperti halnya dalam bekerja diperusahaan, apabila kita ingin memperoleh pendapatan yang tinggi maka hendaknya diimbangi dengan kerja yang tinggi pula.

Dan bagi masing-masing mereka yang taat dan durhaka itu akan memperoleh derajat-derajat yakni peringkata-peringkatan yang bereda di surga atau neraka sesuai apa yang telah mereka kerjakan agar menjadi jelas buat semua keadilan allah dan

---

<sup>14</sup> KBBI/Tim Penyusunan Kamus Pusat Bahasa, Ed 3-Cet 4, (Jakarta: Balai Pustaka, 2007), h. 643

<sup>15</sup> M Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), h. 98

<sup>16</sup> Depetermen agama republik indonesia, alquran dan terjemahannya (tangerang kalim 2011), h. 505.



agar Allah memenuhi bagi mereka balasan amal-amal bagi mereka, bahkan dalam saat yang sama mereka sedikitpun tidak dirugikan bahkan yang taat diberi ganjaran yang berlipat ganda. Dari ayat di atas dapat disimpulkan bahwasannya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seorang melaksanakan pekerjaan yang baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapatkan hasil yang baik pula bagi organisasinya sehingga ia akan mendapat hasil yang baik pula dari pekerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

Sedangkan dalam sebuah hadis yang berhubungan dengan pemberian insentif. Menurut Rasulullah, seorang pekerja (pria ataupun wanita) mendapatkan hak setidaknya makanan dan minuman yang mencukupi, dan hanya dibebani dengan pekerjaan yang mampu ia lakukan.

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ لِلْمَمْلُوكِ طَعَامُهُ وَكِسْوَتُهُ وَلَا تُكَلِّفُونَهُ مِنَ الْعَمَلِ مَا لَا يُطِيقُ

“Dari Abu Hurairah dari Nabi SAW, beliau bersabda: Seorang hamba sahaya berhak untuk mendapatkan makanan dan pakaiannya, janganlah kalian bebani dia dengan pekerjaan yang diluar kemampuannya”.<sup>17</sup>

Dari hadis di atas diriwayatkan oleh Imam Ahmad, juga diriwayatkan oleh muslim, dapat disimpulkan bahwa upah haruslah mencukupi pekerja sesuai dengan apa yang telah dikerjakannya untuk mendapatkan makanan dan pakaian yang mencukupi untuk dirinya dan keluarga tanpa membebani dirinya secara berlebihan dalam bekerja.

## 2. Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan utama insentif adalah untuk memberikan tanggungjawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan, merupakan strategi untuk meningkatkan

---

<sup>17</sup> Isnaini Harahap, dkk, Hadi-Hadis Ekonomi, (Jakarta : Prenadamedia Grup, 2015) H. 82

produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana produktivitas merupakan salah satu hal yang bersifat penting.<sup>18</sup>

Pemberian insentif mempunyai tujuan tertentu. Yang paling penting diantara tujuan-tujuan tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Untuk memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi
- b. Untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan
- c. Untuk menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi
- d. Untuk mengukur usaha karyawan lewat kinerjanya
- e. Untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok.

Pemberian insentif terutama insentif material dimaksudkan agar kebutuhan materi karyawan terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan materi itu diharapkan pegawai dapat bekerja dengan baik, cepat dan sesuai dengan standar perusahaan sehingga *Output* yang dihasilkan dapat meningkatkan daripada input dan akhirnya kinerja karyawan dapat meningkat.

Jadi pemberian insentif merupakan suatu sarana motivasi yang dapat merangsang ataupun dorongan karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi peningkatan kinerja.

### **3. Jenis-jenis Insentif**

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

- a. *Piece Work*

---

<sup>18</sup> Viethzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2009) h. 167

*Piece Work* adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja kerja karyawan berdasarkan hasil pekerjaan karyawan yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.

b. Bonus

Bonus adalah insentif yang diberikan kepada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.

c. Komisi

Komisi adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan.

d. Insentif bagi eksekutif

Insentif bagi eksekutif ini adalah insentif yang diberikan kepada karyawan yang memiliki kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan, misalnya untuk membayar cicilan rumah, kendaraan bermotor atau biaya pendidikan anak.

e. Kurva kematangan

Adalah diberikan kepada tenaga kerja yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji, tidak bisa mencapai pangkat atau tingkat yang lebih tinggi lagi.

f. Rencana insentif kelompok

Rencana insentif kelompok adalah kenyataan bahwa dalam banyak organisasi, kinerja bukan karena keberhasilan kelompok kerja yang mampu bekerja sebagai suatu tim.<sup>19</sup>

Dapat disimpulkan bahwa insentif yang memadai akan mendorong semangat dan gairah kerja karyawan, sehingga karyawan akan terus meningkatkan keuntungan itu sendiri dalam mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan, sehingga perusahaan

---

<sup>19</sup> Sondang Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan KeEmpat Belas (Jakarta : Bumi Akasara, 2007), h. 268

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

#### **4. Sistem Pemberian Insentif**

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

Sistem pemberian insentif dapat diklarifikasikan sebagai berikut :

a. Bonus Tahunan

Banyak perusahaan menggantikan peningkatkan pendapatan karyawan berdasarkan jasa dengan pemberian bonus kinerja tahunan, setengah tahunan dan triwulanan. Umumnya bonus ini sering kali dibagiakan sekali dalam setahun. Bonus mempunyai beberapa kelebihan dibandingkan dengan peningkatkan gaji. Pertama, bonus meningkatkan arti pembayaran karena karyawan menerima upah dalam jumlah yang besar. Kedua, bonus memaksimalkan antara bayaran dan kinerja.

b. Insentif Langsung

Tidak seperti sistem bayaran berdasarkan kinerja yang lain, bonus langsung tidak didasarkan pada rumus, kreteria khusus, atau tujuan. Imbalan atas kinerja kadang-kadang disebut bonus kilat ini dirancang untuk mengakui kontribusi luar biasa karyawan. Sering kali penghargaan ini berupa sertifikat, plakat, uang tunai, obligasi tabungan, atau karangan bunga.

c. Insentif Individu

Insentif individu adalah bentuk bayaran insentif paling tua dan paling populer. Dalam jenis ini, standar kinerja individu ditetapkan dan dikomunikasikan sebelumnya, dan penghargaan didasarkan pada *output* individu.

d. Insentif Tim

Insentif tim berada di antara program individu dan program seluruh organisasi seperti pembagian hasil dan pembagian laba. Insentif tim menghubungkan tujuan individu dengan tujuan kelompok.

e. Pembagian Keuntungan

Program pembagian keuntungan terbagi dalam tiga kategori. Pertama, program distribusi sekarang menyediakan persentase untuk dibagikan tiap triwulan atau tiap tahun kepada karyawan. Kedua, program distribusi yang ditangguhkan menempatkan penghasilan dalam suatu dana tujuan untuk pensiun, pemberhentian, kematian atau cacat. Ketiga, program gabungan yang membagikan sebagian keuntungan langsung kepada karyawan dan menyisakan sisanya dalam rekening yang ditentukan.

## 5. Indikator Pemberian Insentif

Adapun indikator-indikator pemberian insentif menurut Winardi dalam Sunjoto, yaitu:<sup>20</sup>

- a) Kinerja.
- b) Kebutuhan.
- c) Keadilan.
- d) Kelayakan.
- e) Evaluasi jabatan.

---

<sup>20</sup> Sunjoto, Agus, *Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Sentradata Mitra Cajrawala*, 2003. h. 14.

## C. Kinerja Karyawan

### 1. Pengertian Kinerja

Setiap organisasi baik yang berbentuk swasta ataupun pemerintahan akan selalu berupaya meningkatkan kinerjanya agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Secara umum kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seseorang atau kelompok.

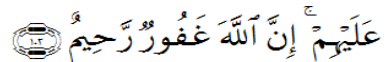
Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam mencapai tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>21</sup>

Sedangkan Moehariono menyebutkan pengertian kinerja (*Performance*) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Dan dalam hal ini kinerja dapat diukur apabila individu atau kelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standart keberhasilan atau tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Islam memandang bekerja adalah bagian dari ibadah dan jihad jika pekerja konsisten terhadap peraturan Allah, suci niatnya dan tidak melupakan-Nya. Dengan bekerja manusia bisa melaksanakan tugas kekhalifaannya menjaga diri dari maksiat, dan meraih tujuan yang lebih besar.

Dalam bekerja Allah SWT berfirman dalam surah at-taubah ayat 102 dalam ayat ini di jelaskan bahwasanya dalam mengerjakan setiap pekerjaan allah selalu melihat apa yang kita kerjakan baik dan buruk, dan allah maha mengetahui segala sesuatu yang kita kerjakan.

وَأَخْرُونَ أَعْتَرَفُوا بِذُنُوبِهِمْ خَلَطُوا عَمَلًا صَالِحًا وَآخَرَ سَيِّئًا عَسَى اللَّهُ أَنْ يَتُوبَ عَلَيْهِمْ إِنَّ اللَّهَ غَفُورٌ رَحِيمٌ



---

<sup>21</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Bandung : Refika Aditama, 2005), h. 19

Artinya : “Dan (ada pula) orang-orang lain yang mengakui dosa-dosa mereka, mereka mencampurbaurkan pekerjaan yang baik dengan pekerjaan lain yang buruk. Mudah-mudahan Allah menerima taubat mereka. Sesungguhnya Allah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang.” (Q.S. At-taubah : 102)

Melalui uraian singkat akan pengertian kinerja diatas penulis menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja (*output*) baik itu kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

## **2. Karakteristik Karyawan yang Memiliki Kinerja Tinggi**

Sebuah studi kinerja menemukan beberapa karakteristik karyawan yang memiliki kinerja tinggi. Menurut Mangkunegara bahwa karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut :

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c. Memiliki tujuan yang realistis.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

## **3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Amstrong faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

- a. Faktor pribadi  
Ditunjukkan oleh tingkat keterampilan kompensasi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
- b. Faktor kepemimpinan

Dilakukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan menajer dan pimpinan.

c. Faktor team

Ditunjukan oleh kualitas yang diberikan oleh rekan kerja.

d. Faktor sistem kerja

Ditujukan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

e. Faktor situasi

Ditujukan oleh tingkat tekanan dan perubhan lingkungan internal dan eksternal.

Menurut Gibson ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja :<sup>22</sup>

- a. Faktor individu : kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi seseorang.
- b. Faktor psikologis : presepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja.
- c. Faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan sistem penghargaan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor kinerja saling mempengaruhi satu sama lain dan sebagai tolak ukur bagi manajer untuk mengevaluasi seberapa baik kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

#### **4. Ukuran Kinerja**

a. Kuantitas pekerjaan (*Quantity of work*)

Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.

Meliputi: jumlah pekerja dan jumlah waktu yang dibutuhkan.

b. Kualitas pekerjaan (*Quality of work*)

---

<sup>22</sup> James Gibson, *Organisasi dan Manajemen Prilaku Struktur Proses*, (Jakarta : Erlangga, 2000), h. 7



Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat kesesuaian dan kesiapannya. Meliputi: ketepatan waktu, ketelitian kerja, dan kerapihan kerja.

c. Pengetahuan pekerjaan (*Job knowledge*)

Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan.

d. Kreatif (*creativity*)

Keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan setiap persoalan-persoalan yang timbul.

e. *Cooperation*

Kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.

f. *Dependability*

Kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.

g. *Initiative*

Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan memperbesar tanggungjawabnya.

h. *Personal qualities*

Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah tamahan dan integritas pribadi.

## 5. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Karena adanya kebijakan atau program penilaian kinerja, berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Melalui penilaian tersebut, maka dapat diketahui bagaimana kondisi sebenarnya bagaimana kinerja karyawan.

Mangkunegara penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses yang digunakan pemimpin untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Pada dasarnya tujuan penilaian kerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi.

Dengan demikian penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai, dan mempengaruhi karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat kehadiran.

Fokusnya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa bekerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang sehingga karyawan, organisasi dan masyarakat semuanya dapat memperoleh manfaat.

Moehariono menyatakan bahwa aspek-aspek yang diukur dalam proses penilaian kinerja individu adalah sebagai berikut :<sup>23</sup>

- a. Hasil kerja, yaitu keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja (output) biasanya terukur, seberapa besar yang telah dihasilkan, berapa jumlahnya dan berapa besar kenaikannya, misalkan : omset pemasaran, jumlah keuntungan dan total perputaran aset. Perilaku, yaitu aspek tindakan dalam melaksanakan pekerjaan, pelayanan, kesopanan, sikap, dan perilakunya baik terhadap sesama karyawan maupun pelanggan.
- b. Atribut dan kompetensi, yaitu kemahiran dan penguasaan karyawan sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan, inisiatif dan komitmen.
- c. Komparatif, yaitu membandingkan hasil kinerja karyawan dengan karyawan lainnya yang selevel dengan yang bersangkutan.

## **6. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson indikator kinerja karyawan dalam Aditya, dkk adalah:<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup> Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Bogor : Ghalia Indonesia, 2009)  
h. 106

1. Kualitas output

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas output

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Jangka waktu

Tingkat suatu aktifitas disesuaikan pada awal waktu yang telah ditentukan. Jangka waktu dari pegawai menerima tugas sampai menjadi output.

4. Kehadiran

Pegawai yang memiliki kerja tinggi maka tingkat ketidakhadirannya cenderung rendah.

5. Kemampuan bekerjasama

Karyawan dapat bekerjasama dengan pimpinan maupun rekan kerja agar tujuan usaha dapat tercapai dengan baik.

#### **D. Kajian Terdahulu**

Sebelum penulis membahas lebih lanjut tentang seberapa besar pengaruh insentif dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan, penulis dengan segala kemampuan yang ada berusaha menelusuri dan menela'ah beberapa buku atau karya ilmiah lain yang dapat dijadikan referensi, sumber acuan dan perbandingan dalam penelitian, antara lain:

1. Fadly MN, Skripsi tahun 2012 yang berjudul "Pengaruh Insentif, Tingkat Pendidikan, dan Pelatihan terhadap kinerja Karyawan PT. Semen Bosowa"  
"Hasil penelitian menunjukkan bahwa ke tiga variabel independen: insentif, tingkat pendidikan, dan pelatihan mempunyai pengaruh positif dan

---

<sup>24</sup> Mathis,R.L Dan J.H. Jackson, *Human Resources Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia.* (Jakarta: Salemba Empat, 2006) h.378.

signifikan terhadap variabel dependen: kinerja karyawan PT. Semen Bosowa Maros. Kemudian diketahui bahwa variabel insentif yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t$  hitung  $>$  variabel lain yaitu sebesar 9,640.48 Keterkaitan penelitian diatas dengan tema skripsi penulis adalah kesamaan penggunaan variabel Insentif terhadap variabel Kinerja Karyawan. Namun penelitian dalam skripsi penulis menggunakan tambahan satu variabel independen: Promosi Jabatan.

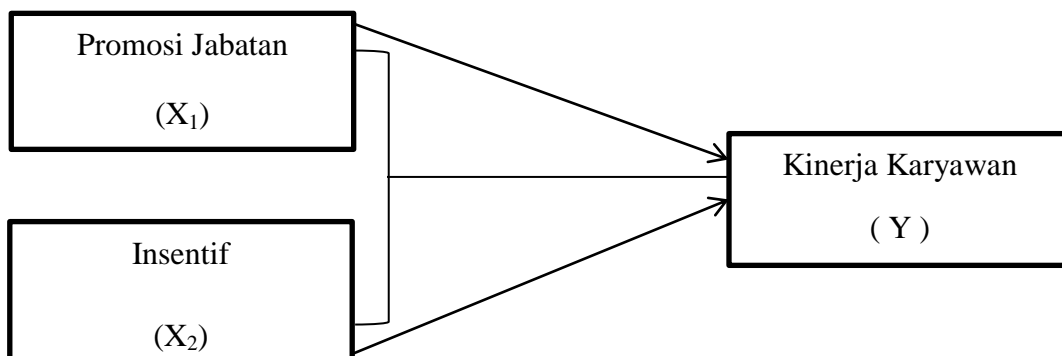
2. Hujaimatul Fauziah tahun 2013 dalam Jurnal Organisasi dan Manajemen “Pengaruh Insentif dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Bina Marga Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional III Satker pelaksanaan jalan Nasional Wilayah I Bandar Lampung” penelitian dengan menggunakan 2 variabel Independen: insentif dan motivasi, serta variabel Dependen: Kinerja pegawai. Dengan hasil, terdapat hubungan yang positive antara variabel insentif dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai ( $r_{xy}$ )= 0,670, dan jika dikonsultasikan kepada tabel interpretasi koefisien korelasi, berada pada interval 0,600 – 0,799 dengan tingkat hubungan yang kuat. Sedangkan koefisien determinasi antara insentif dan motivasi terhadap Kinerja ( $r^2_{XY}$ ) = 0,449 yang berarti bahwa pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 44,9 % dan sisanya 55,1 % dipengaruhi variabel lain, berarti cukup besar peranan atau kontribusi variabel insentif dan motivasi dalam peningkatan kinerja pegawai kantor Dinas Bina Marga Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional III Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Bandar Lampung.50 Keterkaitan dengan tema penelitian Skripsi penulis adalah kesamaan dalam menggunakan variabel Insentif dan motivasi. Namun yang membedakan dari tema skripsi penulis adalah tambahan penggunaan variabel Promosi Jabatan.
3. Yunita Aryani, Ratih Maria Dhewi, dan Sjafrri Mangkuprawira, dalam junal Manajemen dan Organisasi “Analisis Pengaruh Sistem Promosi

Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Human Resources and General Affairs PT Indocement Tungal Prakarsa, Tbk Citeureup” penelitian dengan Variabel Independen: Promosi jabatan dan Variabel Dependen: Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem promosi jabatan memberikan pengaruh positive terhadap kinerja karyawan 0,55 atau 55% yang berpengaruh nyata dengan nilai t hitung sebesar 3,65 pada taraf nyata 5% ( $>1,96$ ). Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% sistem promosi jabatan akan meningkatkan kinerja karyawan 55%. Besarnya pengaruh sistem promosi jabatan terhadap kinerja karyawan ini dikarenakan karyawan menilai bahwa promosi jabatan merupakan salah satu bentuk kepercayaan dan penghargaan perusahaan terhadap kinerja karyawan. Keterkaitan jurnal diatas dengan tema skripsi penulis adalah kesamaan dalam meneliti pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan. Sisi yang membedakan dengan penelitian penulis adalah penambahan variabel penelitian berupa Insentif. Sehingga diharapkan akan dapat memperkaya wawasan ilmu masyarakat umum dibidang manajemen SDM, utamanya dalam hal yang mempengaruhi kinerja Karyawan.

### E. Kerangka Teoritis

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini seperti yang di sajikan dalam gambar berikut :

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Teoritis**



Keterangan :

Dari gambar tersebut dapat dijelaskan bahwa promosi jabatan ( $X_1$ ) dan insentif ( $X_2$ ) sebagai variabel independen sedangkan kinerja karyawan ( $Y$ ) sebagai variabel dependen.

Adapun hubungan antar variabel independen ( $X$ ) dan variabel dependen ( $Y$ ) sebagai berikut :

#### 1. Hubungan Promosi Jabatan dengan Kinerja Karyawan

Promosi jabatan merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Adanya kesempatan promosi jabatan yang sama bagi seluruh karyawan akan menimbulkan serta menghasilkan kinerja yang maksimal dari karyawan. Perusahaan sangat perlu menerapkan promosi jabatan di dalam kegiatan operasionalnya.

Menurut Fathoni promosi jabatan merupakan perkembangan yang positif dari seorang pekerja atau pegawai karena tugasnya dinilai baik oleh pejabat yang berwenang. Jika ada kesempatan untuk dipromosikan bagi setiap karyawan yang berdasarkan atas azas keadilan dan objektivitas akan mendorong karyawan lebih giat, semangat, disiplin dan berprestasi kerja yang semakin besar sehingga sasaran perusahaan yang optimal dapat tercapai.

Apabila peluang promosi jabatan yang dimiliki perusahaan besar maka akan membuat karyawan merasa puas dan menghasilkan kinerja yang maksimal baik secara kualitas maupun kuantitas. Karena dengan promosi jabatan mereka bisa meningkatkan status sosial, kewenangan, tanggung jawab dan yang terpenting adalah penghasilan yang bertambah dari sebelumnya.

#### 2. Hubungan Insentif dengan Kinerja Karyawan

Faktor lain yang juga yang dapat menunjang kinerja karyawan seperti yang telah disebutkan diatas adalah pemberian insentif. Insentif merupakan tambahan yang diberikan perusahaan kepada karyawan baik berupa uang maupun yang lain.

Menurut Wibowo bahwa insentif mempunyai pengaruh dengan kinerja karyawan karena setiap pekerjaan yang telah memberikan kinerja terbaiknya pasti mengharapkan imbalan di samping gaji atau upah sebagai tambahan berupa insentif atas prestasi yang telah diberikannya terhadap perusahaan. Dengan demikian, apabila organisasi dapat memberikannya, akan meningkatkan motivasi, partisipasi dan membangun saling pengertian dan saling mempercayai antara antara pekerja dan atasan.

### 3. Hubungan Promosi Jabatan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja dari karyawan baik itu dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja akan sangat terlihat jelas dari setiap karyawan dalam sebuah organisasi apabila karyawan tersebut telah mendapatkan keadaan dia masih dihargai, dihormati serta diberi tanggung jawab sesuai dengan jabatan atau posisi yang didudukinya ditempat kerja. Keadaan ini akan sangat menunjang prestasi kerja dari setiap karyawan dan menghasilkan kinerja yang maksimal disetiap tindakan yang dilakukannya yang berkaitan dengan tugas dan kesehariannya di perusahaan.

Kesadaran akan pentingnya promosi jabatan dan insentif merupakan hal yang harus dipenuhi perusahaan. Perusahaan tidak dapat mengabaikan kedua faktor ini. Pelaksanaan promosi jabatan dan pemberian insentif yang layak merupakan upaya yang dilakukan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawan yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang akan mengarah dan menghasilkan output yang diharapkan perusahaan guna tercapainya tujuan perusahaan.

## **F. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Selanjutnya hipotesis akan diuji oleh peneliti dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.<sup>25</sup>

---

Sesuai dengan permasalahannya, maka dirumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

H<sub>a1</sub> = Terdapat pengaruh signifikan terhadap pemberian promosi jabatan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>a2</sub> = Terdapat pengaruh signifikan terhadap pemberian insentif terhadap kinerja karyawan.

H<sub>a3</sub> = Terdapat pengaruh signifikan terhadap pemberian promosi jabatan dan insentif terhadap kinerja karyawan.

H<sub>o</sub> = Tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap pemberian promosi jabatan dan insentif terhadap kinerja karyawan.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian empiris yang datanya berbentuk angka-angka.<sup>26</sup>

Metode Kuantitatif adalah metodologi penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data sekunder dan primer. Jenis data sekunder yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, yang dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain biasanya sudah dalam bentuk publikasi, sedangkan jenis data primer dalam penelitian ini merupakan hasil penyebaran kuesioner pada sampel yang telah ditentukan.<sup>27</sup>

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah kecamatan Hutabayu raja Kabupaten Simalungun Propinsi Sumatra Utara. Penelitian dilakukan dari bulan September 2018.

#### **C. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah sebagian karyawan, khususnya Karyawan Golongan IA – IID yang ada pada PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok

---

<sup>26</sup> Syahrudin dan Salim, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Citapustaka Media, Bandung: 2012), h. 39

<sup>27</sup> Sugiyono, *Mixed Method*, ( Bandung: ALFABETA, 2013), h. 11

Sinumbah yang berjumlah 467 orang. Adapun jumlah karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah akan dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Jumlah Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah**

No	Unit/ bagian	Jumlah Karyawan (orang)
1	Manajer	1
2	Kepala Dinas	3
3	Asisten Tanaman	5
4	Asisten Teknik/pengolahan	4
5	Asisten SDM dan Umum/gudang	2
6	Karyawan Golongan IA – II D	467
7	Perwira Pengamanan	1
8	Honor	10
Total Karyawan		493

Sumber : Selayang Pandang PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah

## 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode *probability sampling* selain itu juga dilakukan pengambilan sampel secara sampel random sederhana atau simple random sampling. Simple random sampling adalah desain pemilihan sampel yang paling sederhana dan mudah. Prinsip pemilihan sampel dalam penelitian ini adalah setiap elemen dalam populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih. Pada umumnya, peneliti menggunakan metode ini untuk memperoleh daftar pertanyaan dalam jumlah yang besar dan lengkap secara cepat dan hemat. Pengambilan sampel dapat dilakukan dengan mempergunakan daftar random. Dalam hal ini yang terpenting adalah prinsip bahwa seluruh elemen memperoleh kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel.<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> Kuncoro Mudrajad, Metode riset untuk bisnis dan ekonomi, (Jakarta:Erlangga, 2013), h.138

Dalam menentukan sampel diperlukan suatu metode pengambilan sampel yang tepat agar diperoleh sampel yang representatif dan dapat menggambarkan keadaan populasi secara maksimal. Sampel yang diambil adalah karyawan tetap yang ditarik sebanyak 82 orang. Pengambilan sampel harus sesuai dengan kriteria tersebut, karena akan berpengaruh pada variabel yang akan diteliti. Penentuan jumlah sampel dapat dihitung dari populasi tertentu yang sudah diketahui jumlahnya. Dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Dimana:

n = ukuran sampel

N = jumlah populasi

e = kesalahan dalam pengambilan sampel misal 10%

$$n = \frac{467}{1 + 467 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{467}{1 + 467(0,01)}$$

$$n = \frac{467}{5,67}$$

n = 82,36 ≈ 82 responden

#### **D. Jenis dan Sumber data**

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari dua macam data yaitu sumber data primer dan data sekunder.

##### **1. Data primer**

Menurut Sugiono data primer merupakan data yang diperoleh langsung di lapangan oleh peneliti sebagai obyek penulis. Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan hasil penyebaran kuesioner pada sampel yang telah ditentukan. Kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi

seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Data primer dalam penelitian ini adalah tanggapan responden mengenai pengaruh pemberian promosi jabatan dan insentif dalam kinerja karyawan. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data yang tidak memberikan informasi secara langsung kepada pengumpul data. Data sekunder hanya memanfaatkan data yang sudah matang yang di dapat dari instansi atau lembaga tertentu. Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner untuk mengumpulkan jawaban responden mengenai indikator-indikator yang terkait pada variabel penelitian dan dokumentasi.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data pada penelitian adalah sebagai berikut:

### 1. Observasi

Observasi yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati langsung kegiatan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah.

### 2. Wawancara

Wawancara yaitu pengajuan beberapa pertanyaan oleh peneliti untuk tujuan memperoleh informasi yang relevan. Dalam hal ini penulis secara langsung mengadakan tanya jawab langsung dengan pimpinan dan pegawai mengenai hal-hal yang terhubung dengan penelitian .

### 3. Studi dokumentasi

Studi dokumentasi yaitu metode pengumpulan data dengan cara melihat catatan-catatan atau dokumen-dokumen yang ada di lokasi penelitian yang erat kaitannya dengan masalah yang diteliti.

#### 4. Penelitian Kepustakaan (*library research*)

Penelitian kepustakaan, yaitu teknik pengumpulan data yang diperoleh dari buku-buku, karya ilmiah, jurnal, penelitian terdahulu, dan pendapat ahli yang erat kaitannya dengan masalah yang diteliti.

#### 5. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan salah satu alat pengumpulan data dengan membuat sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Angket akan disebarakan kepada objek penelitian yaitu pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah. Skala penelitian yang digunakan untuk setiap responden adalah skala Likert dengan ketentuan sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Tabel Pedoman Pemberian Skor**

<b>Simbol</b>	<b>Alternatif jawaban</b>	<b>Nilai</b>
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
R	Ragu-ragu	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

#### **F. Defenisi Operasional**

Defenisi operasional bertujuan untuk melihat keterkaitan antara variabel dari suatu faktor dengan variabel faktor lainnya. Defenisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dalam sebuah penelitian didalam penelitian.

##### 1. Variabel Bebas (Variabel Independen)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah promosi jabatan (X1) dan insentif (X2).

## 2. Variabel Terikat (Variabel Dependen)

Variabel ini sering disebut variabel terikat. Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen atau variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah.

## G. Teknik Analisis Data

Metode analisa ini digunakan dalam penelitian ini adalah statistic deskriptif, uji kualitas data (ujivaliditas dan uji reabilitas), uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

### 1. Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean) standar deviasi, varian,, maksimum, minimum, range, kurtosis, dan skwness (kemancengan distribusi).<sup>29</sup>

### 2. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data digunakan untuk menguji kecukupan dan kelayakan data yang digunakan dalam penelitian. Kualitas data bertujuan untuk mengetahui valisitas dan reliabilitas instrument sebab berpengaruh pada kualitas data.

#### a. Uji Validitas

Menurut Sujarweni uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu.<sup>30</sup> Menurut Situmorang dan Lufti validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur.<sup>31</sup>

---

<sup>29</sup>Imam Ghozali, *Aplikasi Analiss Multivariate Dengan Program IMB SPSS 21 Update PLS Regresi*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, ed.7. 2013), h. 19.

<sup>30</sup> Sujarweni, Wiratna., *SPSS Untuk Penelitian*, (Yogyakarta, Pustaka Baru Press, 2014) hal, 192

<sup>31</sup> Situmorang, Syafrizal Helmi dan Muslich Lutfi, *Analisis Data Untuk Riset Manajemen Dan Bisnis*, (Medan , Edisi 2, USU Press, 2014), hal 86

Suatu tes dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud dikenakannya tes tersebut. Suatu pengukuran instrumen pengukuran dikatakan valid jika instrumen tersebut dapat mengukur *construct* sesuai dengan tujuan dan harapan peneliti. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *correlated item - total correlation* atau disebut dengan  $r_{hitung}$  pada setiap butir pertanyaan terhadap nilai  $r_{tabel}$ . Sunyoto menyatakan sebagai berikut:

1. Jika  $r_{hitung}$  positif dan  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan pada setiap variabel penelitian dinyatakan valid, dan
2. jika  $r_{hitung}$  negatif atau  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan pada setiap variabel penelitian dinyatakan tidak valid<sup>32</sup>

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sujarweni reliabilitas atau keandalan merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Menurut Situmorang dan Lufti Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali – untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya. Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan disebut reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan bersifat konsisten dari waktu ke waktu.

Penelitian ini menggunakan *one shot* dimana kuesioner diberikan hanya sekali saja kepada responden dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain

---

<sup>32</sup> Sunyoto, Danang, *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*, (Yogyakarta, edisi pertama, Media Pressindo 2009), hal 72

untuk mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Pengukuran reliabilitasnya menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*. Menurut Sunyoto suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,70$ .

### **3. Uji Asumsi Klasik**

Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik yang akan dilakukan adalah uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

#### **a. Uji Normalitas Data**

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini, pengujian menggunakan *Normal Probability Plot (P-P Plot)*. Suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar disekitar garis diagonal, dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal dan penyebaran titik-titik atau searah mengikuti garis diagonal.

#### **b. Uji Multikolinearitas Data**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen, untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas didalam model regresi dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* Dan *VIF (Variance Inflation Factor)*.

#### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan mengujinapakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu dengan pengamatan yang lain maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari ada atau tidaknya pola tertentu grafik scatterplot. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan bahwa



telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi homoskedastisitas.

#### 4. Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang sudah dirumuskan peneliti menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis regresi merupakan metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan satu variabel terikat yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas<sup>33</sup>. Analisis regresi bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh promosi jabatan dan insentif terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini analisis regresi yang dipakai adalah analisis regresi berganda dimana secara umum data hasil pengamatan Y dipengaruhi oleh beberapa variabel bebas X1, X2,. Sehingga rumus dari regresi berganda yaitu :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1 \beta_2$  = Koefisien regresi, yaitu besarnya perusahaan yang terjadi pada Y jika satu unit perubahan pada variabel bebas (variabel X)

X<sub>1</sub> = Promosi Jabatan

X<sub>2</sub> = Pemberian *Insentif*

e = error of term

a. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Uji-t dimaksudkan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel *independent* (X) terhadap variabel *dependent* (Y). Bentuk pengujiannya yaitu:

---

<sup>33</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan R & D*, h.277

$H_0 : b_i = 0$  (variabel *independent* secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *dependent*).

$H_a : b_i \neq 0$  (variabel *independent* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *dependent*).

Nilai  $t_{hitung}$  akan dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ .

Kriteria pengambilan keputusan:

$H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

$H_a$  diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

#### b. Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Uji-F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

$H_0 = b_1 = b_2 = 0$ , artinya secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas yaitu berupa promosi jabatan (X1) dan *insentif* (X2) terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y).

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$ , artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas yaitu berupa promosi jabatan (X1) dan *insentif* (X2) terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan:

$H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

$H_a$  diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

Pengujian ini dilaksanakan dengan cara membandingkan antara  $F_{tabel}$  dan  $F_{hitung}$ . Bila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  atau nilai sig.  $F > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima yang berarti bahwa *reward* dan *punishment* bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau sig.  $F \leq 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak yang berarti bahwa *promosi jabatan* dan *pemberian insentif* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Pengujian dengan menggunakan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), yaitu untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas. Uji koefisien determinasi adalah dengan persentase pengkuadratan nilai koefisien yang ditemukan. *R-square* atau nilai determinan ( $R^2$ ) mendekati satu berarti pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat kuat. (Situmorang) independent terhadap variabel dependent.  $R^2$  menunjukkan seberapa besar porporasi dari total variasi variabel dependent yang dapat dijelaskan oleh variabel independent.

## **BAB IV**

### **TEMUAN PENELITIAN**

#### **A. Gambaran Umum PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah.**

##### **1. Sejarah Singkat Perusahaan**

Kebun Dolok Sinumbah adalah salah satu Kebun pada PT.Perkebunan Nusantara IV yang didirikan pada zaman penjajahan Belanda tahun 1928 yang bernama “ NV.Handle Veronigging Amsterdam ( NV.HVA ) “ yang bergerak dibidang usaha Budi Daya Tanaman Kelapa sawit.

Sehubungan Peraturan Pemerintah RI No.13 tahun 1959 tgl. 2 Mei 1959, semua perusahaan yang tadinya dikelola oleh Pemerintah Belanda diambil alih oleh Negara termasuk kebun Dolok Sinumbah yang diberi nama Perusahaan Perkebunan Negara Baru (PPN Baru) eks HVA.Pada tahun 1960 bulan Agustus terjadi reorganisasi dalam lingkungan PPN baru eks HVA dan Kebun Dolok Sinumbah masuk kedalam Perusahaan Perkebunan Persatuan Sumut III dalam jenis komoditi yang sama yaitu Kelapa Sawit.

Tahun 1973 terjadi lagi reorganisasi didalam lingkungan Perusahaan Persatuan Sumut III dan Kebun Dolok Sinumbah masuk kedalam Perusahaan Negara Perkebunan VII ( PNP VII ) dimana Kebun Dolok Sinumbah diperluas menjadi 2 rayon yaitu :

Rayon 1 : Afdeling I – VIII Kebun Dolok Sinumbah

Rayon 2 : Afdeling IX – X eks Kebun Tonduhan

Tahun 1981 Kebun Dolok Sinumbah dipecah menjadi 3 bagian yaitu :

Afdeling I – V menjadi Kebun Dolok Sinumbah

Afdeling VI – VIII menjadi Kebun Bah Jambi

Afdeling IX – X kembali menjadi Kebun Tonduhan

Pada tahun 1985 PNP-VII berubah menjadi PTP-VII (Persero) dan tahun 1996 berdasarkan Peraturan Pemerintah RI No. 9 Tahun 1996, tanggal 14 Pebruari 1996, PTP-VII (Persero) berubah menjadi PT.Perkebunan Nusantara IV (Persero) dengan

Akte Pendirian Perusahaan Perseroan (Persero) PTPN-IV No.37 tanggal 11 Maret 1996.Selanjutnya berdasarkan SE Direksi PTP Nusantara IV No.04.01 /SE/18/X/2014 tanggal 03 Oktober 2014 tentang perubahan nama dan status Perusahaan maka sekarang menjadi PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Dolok Sinumbah. PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah merupakan sebuah perusahaan yang kegiatan mengusahakan komoditi kelapa sawit kelapa sawit. Kebun Dolok Sinumbah terletak di 2 (Dua) Nagori yaitu :

1. Nagori Dolok Sinumbah yang terdiri dari Afd. I – III
2. Nagori Mancuk yang terdiri dari Afd. IV dan V

Kedua Nagori tersebut masuk kedalam wilayah kecamatan Hutabayu raja Kabupaten Simalungun Propinsi Sumatra Utara, yang berjarak 147 KM dari Kantor Pusat Medan dan dari kota pematang Siantar 35 Km. Topografi tanah umumnya datar, sedikit bergelombang dan berbukit, jenis tanah Podsolik Coklat kuning (PCK) dan Podsolik Coklat (PC)

Ketinggian rata-rata dari permukaan laut adalah 70 – 150 meter.

## **2. Visi dan Misi Perusahaan**

### **a. Visi**

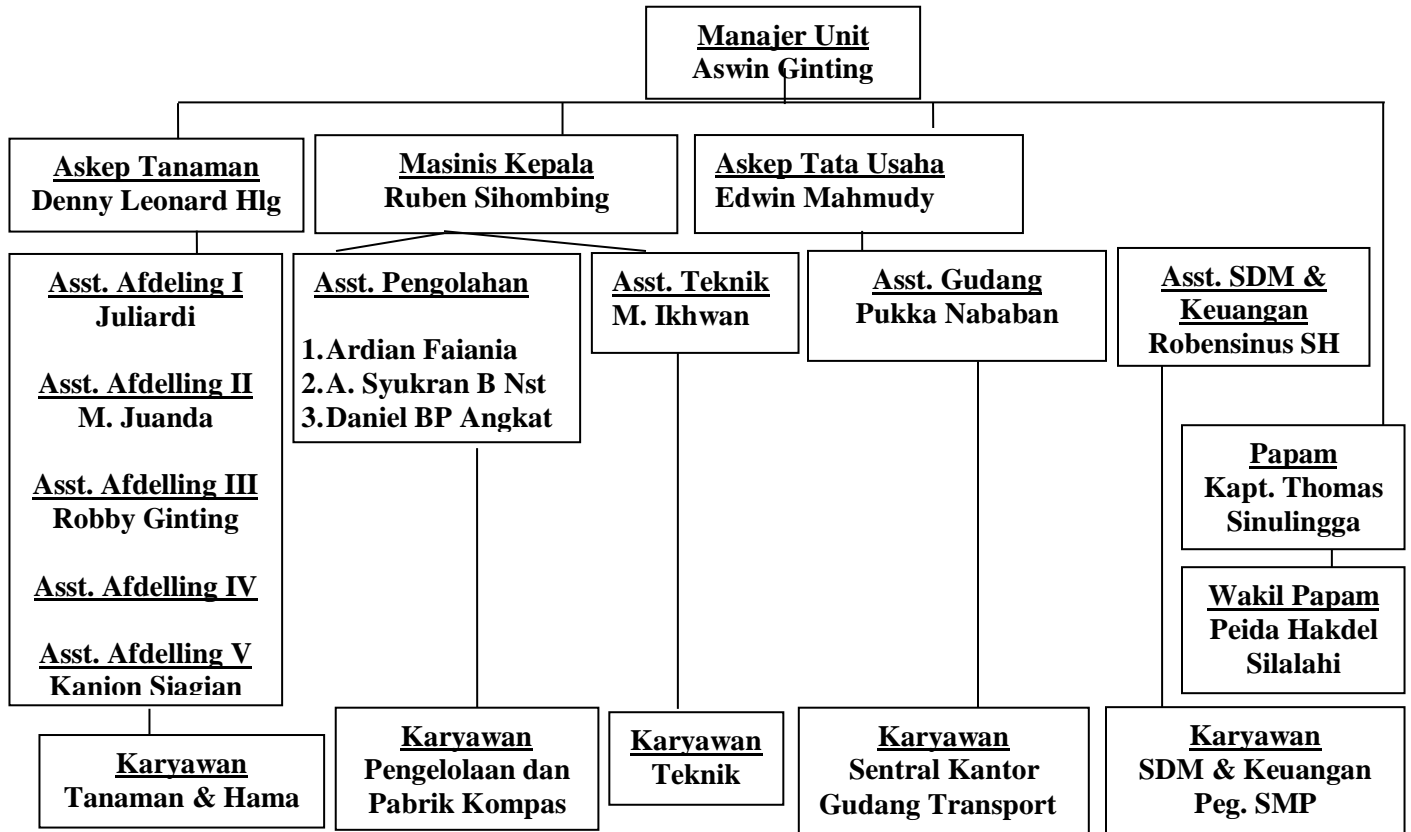
“ Menjadi perusahaan unggul dalam usaha agroindustri yang terintegrasi ”

### **b. Misi**

1. Menjalankan usaha dengan prinsip-prinsip usaha terbaik, inovatif dan bardaya saing tinggi.
2. meningkatkan laba secara berkeseimbangan.
3. mengelola usaha secara profesional untuk meningkatkan nilai perusahaan yang mempedomani etika bisnis dan tata kelola perusahaan yang baik.
4. mengintegrasikan usaha agroindustri hulu, ilir, dan produk baru, pendukung agroindustri dan pendayagunaan aset dengan profesi pada teknolohi terkini yang tereuji (proven) dan bewawasan lingkungan.

### 3. Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumba

Gambar 4.1



Sumber: PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah

## B. Deskripsi Data Penelitian

### 1. Identifikasi Responden

Dalam penelitian ini akan mendeskriptifkan data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai nilai variabel penelitian. Analisis deskriptif ditunjukkan melalui data presentase, seperti pada tabel-tabel dibawah ini :

**a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Responden pada penelitian berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut :

**Tabel 4.1**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-Laki	45	54,9	54,9	54,9
Valid Perempuan	37	45,1	45,1	100,0
Total	82	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah, 2018

Tabel diatas menunjukkan bahwa responden penelitian adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah mayoritas adalah laki – laki yaitu sebanyak 45 orang atau sebesar 54,9%, sedangkan sisanya adalah perempuan sebanyak 37 Orang atau sebesar 45,1%. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah cenderung memiliki karyawan brjenis kelamin laki-laki.

**b. Responden Berdasarkan Usia**

Responden pada penelitian berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut:

**Tabel 4.2**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
18-26	9	11,0	11,0	11,0
26-30	18	22,0	22,0	32,9
Valid 31-35	30	36,6	36,6	69,5
36-40	20	24,4	24,4	93,9
>40	5	6,1	6,1	100,0
Total	82	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah, 2018

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat diketahui sebanyak 9 orang atau sebesar 11% berusia 18-26 tahun, sebanyak 18 orang atau sebesar 22% berusia antara 26-30 tahun, sebanyak 30 orang atau sebesar 36,6% berusia antara 31-35 tahun, sebanyak 20 orang atau sebesar 24,4% berusia antara 36-40 tahun, dan sisanya sebanyak 5 orang atau sebesar 6,1% berusia lebih dari 40 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Perkebunan Njusantara IV Dolok Sinumbah adalah berusia 31-35 tahun, yaitu sebanyak 30 orang atau sebesar 36,6%.

### c. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Responden pada penelitian berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut :

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA	8	9,8	9,8	9,8
D3	34	41,5	41,5	51,2
Valid S1	31	37,8	37,8	89,0
S2	9	11,0	11,0	100,0
Total	82	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, dalam penelitian ini responden dengan jumlah terbesar adalah lulusan D3 yaitu sebanyak 34 orang atau sebesar 41,5% dan lulusan SMA sebanyak 8 orang atau sebesar 9,8%, sementara untuk lulusan S1 sebanyak 31 orang atau sebesar 37,8%, serta untuk lulusan S2 sebanyak 9 orang atau sebesar 11%. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Perkebunan Nusanantara IV Dolok Sinumbah lebih banyak menggunakan lulusan D3 atau sebanyak 34 orang atau sebesar 41,5.



#### d. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Responden pada penelitian berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel 4.4 sebagai berikut :

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<1	1	1,2	1,2	1,2
1-2	12	14,6	14,6	15,9
Valid 3-4	31	37,8	37,8	53,7
>4	38	46,3	46,3	100,0
Total	82	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah, 2018

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat diketahui sebanyak 1 orang atau sebesar 1,2% bekerja kurang dari 1 tahun, kemudian sebanyak 12 orang atau sebesar 14,6% bekerja antara 1-2 tahun, sebanyak 31 orang atau sebesar 37,8% bekerja antara 3-4 tahun, sisanya yang paling lama bekerja adalah sebanyak 38 orang atau sebesar 46,3% yaitu selama lebih dari 4 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden sudah bekerja sebagai karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah lebih dari 4 tahun.

## 2. Deskripsi Variabel Penelitian

Sebelum dilakukan pengujian data secara statistik, terlebih dahulu dilakukan pendeskripsian terhadap variabel penelitian. Hal ini dimaksudkan agar dapat memberikan gambaran tentang masing-masing variabel yang akan diteliti. Adapun deskripsi data setiap variabel adalah sebagai berikut:

- a. Penyajian data jawaban responden berdasarkan variabel Promosi Jabatan yang merupakan variabel bebas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Jawaban Responden Mengenai Promosi Jabatan (X<sub>1</sub>)**

N	Sangat Setuju (SS)		Setuju (S)		Ragu (R)		Tidak Setuju (TS)		Sangat Tidak Setuju (ST S)		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	1	2	2	2	2	3	8	9	5	6	8	1
2	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	8	1
3	1	2	3	3	2	2	9	1	3	3	8	1
4	2	2	1	2	2	3	1	1	4	4	8	1
5	1	1	1	1	2	3	2	2	4	4	8	1
6	1	1	2	2	2	3	1	1	8	9	8	1
7	1	2	2	3	2	2	1	1	3	3	8	1
8	2	2	2	2	3	3	6	7	0	0	8	1

<b>9</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>1</b>
<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>1</b>

Sumber : Data primer yang diolah 2018

Dari tabel di atas, dapat dijelaskan beberapa pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item 1, promosi jabatan diberikan diberikan perusahaan untuk karyawan yang memiliki kecakapan dalam menjalankan tugasnya, sebanyak 19 orang (23,2%) menjawab sangat setuju, 23 orang (28%) menjawab setuju, 27 orang (32,9%) menjawab ragu, 8 orang (9,8%) menjawab tidak setuju, dan 5 orang (6,1%) menjawab sangat tidak setuju.
2. Untuk item 2, promosi jabatan diberikan kepada karyawan yang dipercaya memiliki kejujuran dalam melaksanakan tugasnya, sebanyak 16 orang (19,5%) menjawab sangat setuju, 15 orang (18,3%) menjawab setuju, 28 orang (34,1%) menjawab ragu, 13 orang (15,9%) menjawab tidak setuju dan 10 orang (12,2%) menjawab sangat tidak setuju.
3. Untuk item 3, perusahaan memberikan kesempatan kepada setiap karyawan dalam berkarir, sebanyak 19 orang (23,3%) menjawab sangat setuju, 31 orang (37,8%) menjawab setuju, 20 orang (24,4%) menjawab ragu, 9 orang (11%) menjawab tidak setuju dan 3 orang (3,7%) menjawab sangat tidak setuju.
4. Untuk item 4, setiap perusahaan mendapatkan perlakuan yang adil dari perusahaan dalam hal promosi jabatan, sebanyak 22 orang (26,8%) menjawab sangat setuju, 18 orang (20%) menjawab setuju, 25 orang

(30,5%) menjawab ragu, 13 orang (15,9%) menjawab tidak setuju dan 4 orang (4,9%) menjawab sangat tidak setuju.

5. Untuk item 5, promosi jabatan dilaksanakan karena adanya jabatan yang tersedia, sebanyak 15 orang (18,3%) menjawab sangat setuju, 15 orang (18,3%) menjawab setuju, 26 orang (30,5%) menjawab ragu, 23 orang (28%) menjawab tidak setuju dan 4 orang (4,9%) menjawab sangat tidak setuju.
6. Untuk item 6, karyawan yang akan mengisi jabatan yang kosong dalam promosi harus melalui proses seleksi, sebanyak 15 orang (18,3%) menjawab sangat setuju, 22 orang (26,8%) menjawab setuju, 25 orang (30,5%) menjawab ragu, 12 orang (14,6%) menjawab tidak setuju dan 8 orang (9,8%) menjawab sangat tidak setuju.
7. Untuk item 7, karyawan yang akan mengisi jabatan yang kosong dalam promosi harus melalui proses seleksi, sebanyak 17 orang (20,7%) menjawab sangat setuju, 27 orang (32,9%) menjawab setuju, 24 orang (29,3%) menjawab ragu, 11 orang (13,4%) menjawab tidak setuju dan 3 orang (3,7%) menjawab sangat tidak setuju.
8. Untuk item 8, informasi tentang adanya peluang promosi jabatan diketahui oleh setiap karyawan, sebanyak 22 orang (26,8%) menjawab sangat setuju, 23 orang (28%) menjawab setuju, 31 orang (37,8%) menjawab ragu, dan 6 orang (3,7%) menjawab tidak setuju.
9. Untuk item 9, promosi jabatan didasarkan atas penilaian prestasi yang objektif kepada setiap karyawan, sebanyak 17 orang (20,7%) menjawab sangat setuju, 19 orang (23,7%) menjawab setuju, 23 orang (28%) menjawab ragu, 20 orang (24,4%) menjawab tidak setuju dan 3 orang (3,37) menjawab sangat tidak setuju.
10. Untuk item 10, perusahaan menetapkan kriteria – kriteria yang harus dipenuhi karyawan dalam promosi jabatan, sebanyak 14 orang (17,1%) menjawab sangat setuju, 17 orang (20,7%) menjawab setuju, 29 orang

(35,4%) menjawab ragu, 13 orang (15,9%) menjawab tidak setuju dan 9 orang (11%) menjawab sangat tidak setuju.

b. Penyajian data jawaban responden berdasarkan variabel Insentif yang merupakan variabel bebas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Jawaban Responden Mengenai Insentif (X<sub>2</sub>)**

N	Sangat Setuju (SS)		Setuju (S)		Ragu (R)		Tidak Setuju (TS)		Sangat Tidak Setuju (STS)		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	8	1
2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	8	1
3	1	2	1	2	2	2	2	2	7	8	8	1
4	1	1	1	1	2	3	2	2	4	4	8	1
5	1	2	2	2	2	3	1	1	2	2	8	1
6	2	2	2	3	2	2	8	9	8	9	8	1

7	2	2	2	2	1	2	1	2	5	6	8	1
8	1	2	1	2	2	2	2	2	7	8	8	1
9	2	3	2	3	1	1	1	1	4	4	8	1
1	1	1	1	1	2	3	2	2	4	4	8	1

Sumber : Data primer yang diolah 2018

Dari tabel di atas, dapat dijelaskan beberapa pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item 1, insentif yang saya peroleh sesuai dengan kinerja saya di perusahaan, sebanyak 16 orang (19,5%) menjawab sangat setuju, 15 orang (18,3%) menjawab setuju, 28 orang (34,1%) menjawab ragu, 13 orang (15,9%) menjawab tidak setuju dan 10 orang (12,2%) menjawab sangat tidak setuju.
2. Untuk item 2, pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi pada perusahaan akan memperoleh insentif yang lebih banyak, sebanyak 23 orang (28%) menjawab sangat setuju, 25 orang (30,5%) menjawab setuju, 22 orang (26,8%) menjawab ragu, 11 orang (13,4%) menjawab tidak setuju dan 1 orang (1,2%) menjawab sanagt tidak setuju.
3. Untuk item 3, pemberian insentif yang tidak sesuai dengan kinerja karyawan akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan, sebanyak 18 orang (22%) menjawab sangat setuju, 17 orang (20,7%) menjawab setuju,

20 orang (24,4%) menjawab ragu, 20 orang (24,4%) menjawab tidak setuju dan 7 orang (8,5%) menjawab sangat tidak setuju.

4. Untuk item 4, insentif yang saya terima sesuai dengan kinerja yang saya berikan, sebanyak 15 orang (18,3%) menjawab sangat setuju, 15 orang (18,3%) menjawab setuju, 25 orang (30,5%) menjawab ragu, 23 orang (28%) menjawab tidak setuju dan 4 orang (4,9%) menjawab sangat tidak setuju.
5. Untuk item 5, insentif yang diberikan oleh perusahaan dapat menjadi motivasi saya dalam meningkatkan kinerja, sebanyak 17 orang (20,7%) menjawab sangat setuju, 23 orang (28%) menjawab setuju, 27 orang (32,9%) menjawab ragu, 13 orang (15,9%) menjawab tidak setuju dan 2 orang (2,4%) yang menjawab sangat tidak setuju
6. Untuk item 6, perusahaan memberikan insentif secara adil dan layak kepada setiap karyawan sesuai dengan kinerja, sebanyak 20 orang (24,4%) menjawab sangat setuju, 25 orang (30,5%) menjawab setuju, 21 orang (25,6%) menjawab ragu, 8 orang (9,8%) menjawab tidak setuju dan 8 orang (9,8%) menjawab sangat tidak setuju.
7. Untuk item 7, pemberian insentif oleh perusahaan sudah sesuai dengan harapan karyawan, sebanyak 20 orang (24,4%) menjawab sangat setuju, 22 orang (26,6%) menjawab setuju, 18 orang (22%) menjawab ragu, 17 orang (20,7%) menjawab tidak setuju dan 5 orang (6,1) menjawab sangat tidak setuju.
8. Untuk item 8, perusahaan memberikan insentif sesuai dengan tingkat kebutuhan hidup yang layak, sebanyak 18 orang (22%) menjawab sangat setuju, 17 orang (20,7%) menjawab setuju, 20 orang (24,4%) menjawab ragu, 20 orang (24,4%) menjawab tidak setuju dan 7 orang (8,5%) menjawab sangat tidak setuju.
9. Untuk item 9, insentif yang saya peroleh dari perusahaan sesuai dengan jabatan saya sekarang, sebanyak 25 orang (30,5%) menjawab sangat

setuju, 26 orang (31,7%) menjawab setuju, 15 orang (18,3%) menjawab ragu, 12 orang (14,6%) menjawab tidak setuju dan 4 orang (4,9%) menjawab sangat tidak setuju.

10. Untuk item 10, perusahaan menentukan insentif sesuai dengan jabatan karyawan, sebanyak 15 orang (18,3%) menjawab sangat setuju, 15 orang (18,3%) menjawab setuju, 25 orang (30,5%) menjawab ragu, 23 orang (28%) menjawab tidak setuju dan 4 orang (4,9 %) menjawab sangat tidak setuju.

c. Penyajian data jawaban responden berdasarkan variabel Kinerja Karyawan yang merupakan variabel terikat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y)**

N	Sangat Setuju (SS)		Setuju (S)		Ragu (R)		Tidak Setuju (TS)		Sangat Tidak Setuju (STS)		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	8	1
2	1	2	2	2	2	3	8	9	5	6	8	1
3	1	1	1	1	2	3	2	2	4	4	8	1
4	2	2	1	2	2	3	1	1	4	4	8	1



5	1	1	2	2	2	3	1	2	3	3	8	1
6	1	2	2	2	2	2	1	1	8	9	8	1
7	1	2	1	2	2	2	2	2	7	8	8	1
8	2	2	2	2	3	3	6	7	0	0	8	1
9	1	2	2	2	2	2	1	1	4	4	8	1
1	1	2	2	2	2	3	8	9	5	6	8	1

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel di atas, dapat dijelaskan beberapa pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item 1, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar perusahaan, sebanyak 16 orang (19,5%) menjawab sangat setuju, 15 orang (18,3%) menjawab setuju, 28 orang (34,1%) menjawab ragu, 13 orang (15,9%) menjawab tidak setuju dan 10 orang (12,2%) menjawab sangat tidak setuju.
- 2) Untuk item 2, karyawan mampu menyelesaikan tugas lebih dari standar perusahaan, sebanyak 19 orang (23,2%) menjawab sangat setuju, 23 orang

(28%) menjawab setuju, 27 orang (32,9%) menjawab ragu, 8 orang (9,8%) menjawab tidak setuju dan 5 orang (6,1%) menjawab sangat tidak setuju.

- 3) Untuk item 3, tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan, sebanyak 15 orang (18,3%) menjawab sangat setuju, 15 orang (18,3%) menjawab setuju, 25 orang (30,5%) menjawab ragu, 23 orang (28%) menjawab tidak setuju dan 4 orang (4,9%) menjawab sangat tidak setuju.
- 4) Untuk item 4, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi, sebanyak 22 orang (26,8%) menjawab sangat setuju, 18 orang (22%) menjawab setuju, 7 orang (30,5%) menjawab ragu, 13 orang (15,9%) menjawab tidak setuju dan 4 orang (4,9%) menjawab sangat tidak setuju.
- 5) Untuk item 5, saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan, sebanyak 13 orang (15,9%) menjawab sangat setuju, 23 orang (28%) menjawab setuju, 26 orang (31,7%) menjawab ragu, 17 orang (20,7%) menjawab tidak setuju dan 3 orang (3,7%) menjawab sangat tidak setuju.
- 6) Untuk item 6, pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan, sebanyak 18 orang (22%) menjawab sangat setuju, 23 orang (28%) menjawab setuju, 21 orang (25,6%) menjawab ragu, 12 orang (14,6%) menjawab tidak setuju dan 8 orang (9,8) menjawab sangat tidak setuju.
- 7) Untuk item 7, saya masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan, sebanyak 18 orang (22%) menjawab sangat setuju, 17 orang (20,7%) menjawab setuju, 20 orang (24,4%) menjawab ragu, 20 orang (24,4%) menjawab tidak setuju dan 7 orang (8,5) menjawab sangat tidak setuju.
- 8) Untuk item 8, saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, sebanyak 22 orang (26,8%) menjawab sangat setuju, 23 orang (28%)

menjawab setuju, 31 orang (37,8%) menjawab ragu dan 6 orang (7,3%) menjawab tidak setuju.

9) Untuk item 9, saya mengutamakan kerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 17 orang (20,7%) menjawab sangat setuju, 24 orang (29,5%) menjawab setuju, 21 orang (25,6%) menjawab ragu, 16 orang (19,5%) menjawab tidak setuju dan 4 orang (4,9%) menjawab sangat tidak setuju.

10) Untuk item 10, saya memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, sebanyak 19 orang (23,2%) menjawab sangat setuju, 23 orang (28%) menjawab setuju, 27 orang (32,9%) menjawab ragu, 8 orang (9,8%) menjawab tidak setuju dan 5 orang (6,1%) menjawab sangat tidak setuju.

### C. Uji Persyaratan Analisis

#### 1. Uji Validitas Data Penelitian

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n - 2$ .<sup>34</sup> Yaitu  $df = 82 - 2 = 80$ , sehingga menghasilkan  $r$  tabel sebesar 0,2172. Untuk hasil lengkap dari uji validitas dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Pengujian Validitas Promosi Jabatan**

<b>Pernyataan</b>	<b><i>Corrected Item-Total</i></b>	<b>R tabel</b>	<b>Keterangan</b>
P. Jabatan1	0,788	0,2172	Valid
P. Jabatan2	0.895	0,2172	Valid

<sup>34</sup>Imam Ghazali, *Ap4likasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*, hlm. 53.5

P. Jabatan3	0,782	0,2172	Valid
P. Jabatan4	0,723	0,2172	Valid
P. Jabatan5	0,613	0,2172	Valid
P. Jabatan6	0,877	0,2172	Valid
P. Jabatan7	0,573	0,2172	Valid
P. Jabatan8	0,537	0,2172	Valid
P. Jabatan9	0,508	0,2172	Valid
P. Jabatan10	0,858	0,2172	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat diketahui bahwa *corrected item-total* dari setiap butir pernyataan yang diberikan kepada responden lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,2172 yang berarti semua butir pernyataan dinyatakan valid.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Pengujian Validitas Insentif**

<b>Pernyataan</b>	<b>Corrected Item-Total</b>	<b>R tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Insentif1	0,525	0,2172	Valid
Insentif2	0,462	0,2172	Valid
Insentif3	0,788	0,2172	Valid
Insentif4	0,732	0,2172	Valid
Insentif5	0,656	0,2172	Valid
Insentif6	0,438	0,2172	Valid
Insentif7	0,722	0,2172	Valid
Insentif8	0,788	0,2172	Valid
Insentif9	0,588	0,2172	Valid
Insentif10	0,732	0,2172	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat diketahui bahwa *corrected item-total* dari setiap butir pernyataan yang diberikan kepada responden lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,2172 yang berarti semua butir pernyataan dinyatakan valid.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Pengujian Validitas Kinerja Karyawan**

<b>Pernyataan</b>	<b>Corrected Item-</b>	<b>R tabel</b>	<b>Keterangan</b>
-------------------	------------------------	----------------	-------------------

	<b>Total</b>		
K. Karyawan1	0,830	0,2172	Valid
K. Karyawan2	0,786	0,2172	Valid
K. Karyawan3	0,588	0,2172	Valid
K. Karyawan4	0,675	0,2172	Valid
K. Karyawan5	0,493	0,2172	Valid
K. Karyawan6	0,705	0,2172	Valid
K. Karyawan7	0,504	0,2172	Valid
K. Karyawan8	0,577	0,2172	Valid
K. Karyawan9	0,546	0,2172	Valid
K. Karyawan10	0,786	0,2172	Valid

sumber: Data primer yang diolah,2018

Berdasarkan tabel 4.10 di atas dapat diketahui bahwa *corrected item-total* dari setiap butir pernyataan yang diberikan kepada responden lebih besar dari nilai  $r$  tabel yaitu 0,2172 yang berarti semua butir pernyataan dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas Data Penelitian

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas digunakan uji statistik *cronbach alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,70. Hasil lengkap uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Pengujian Realiabilitas**

<b>Variabel</b>	<b><i>Cronbach Alpha</i> (&gt;0,70)</b>	<b>Keterangan</b>
Promosi Jabatan	0,897	Reliabel
Insentif	0,843	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,846	Reliabel

Sumber: data diolah, 2018

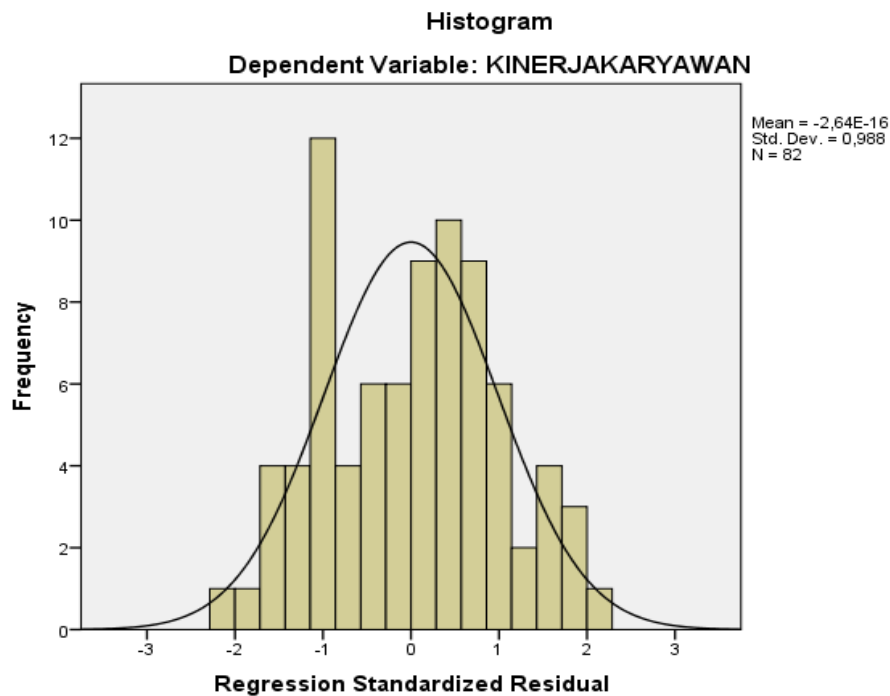
Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* dari seluruh variabel yang diujikan nilainya diatas 0,70, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

### **3. Uji Asumsi Klasik**

#### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas merupakan salah satu bagian dari uji analisis data, artinya sebelum melakukan analisis yang sesungguhnya, data penelitian tersebut harus diuji kenormalan distribusinya. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi, variabel pengganggu atau variabel residual memiliki distribusi normal. Model data yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal.

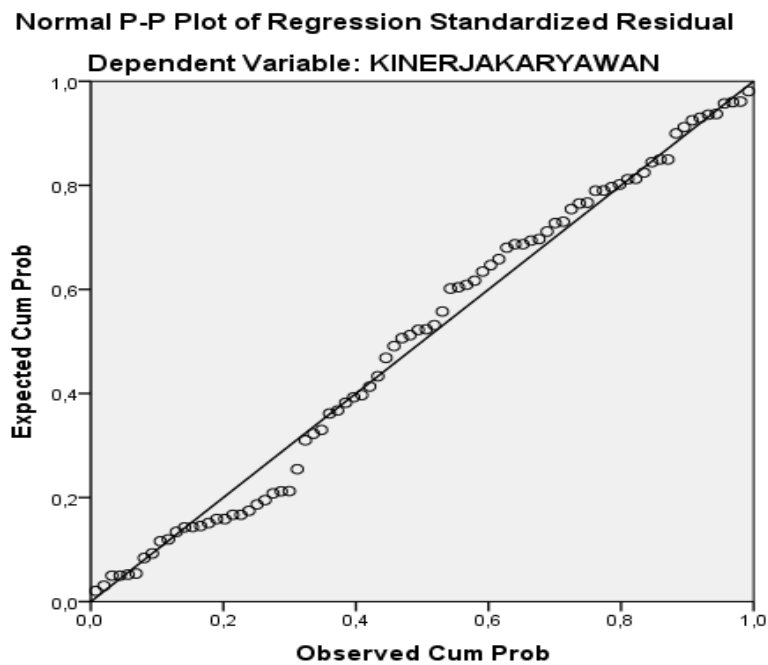
Normalitas dapat dilihat dari normal *p-plot* dan grafik histogram. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila gambar terdistribusi dengan titik-titik data searah mengikuti garis diagonal. Data juga dapat dikatakan normal jika berbentuk kurva yang kemiringannya cenderung seimbang, baik kemiringan sisi kiri maupun kanan, dan bentuk kurva hampir menyerupai lonceng yang sempurna.



**Gambar 4.1 Histogram Display Normal Curve Kinerja Karyawan**

Berdasarkan gambar histogram di atas, dapat dilihat bahwa kurva kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah memiliki kemiringan yang cenderung seimbang dari sisi kanan dan kiri, serta garisnya juga menyerupai lonceng. Normalitas data juga dapat dilihat dari sisi output kurva normal *p-plot*. Data pada variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data searah mengikuti garis diagonal.

Untuk melihat data berdistribusi normal dapat dilakukan dengan memperhatikan *normal probability plot* pada *scatter plot* berdistribusi normal. Gambar 4.2 akan menunjukkan hasil uji normalitas promosi jabatan dan insentif terhadap kinerja karyawan.



**Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas**  
 Sumber: Hasil output SPSS yang diolah, 2018

Berdasarkan grafik diatas menunjukkan bahwa semua data yang ada berdistribusi dengan normal, karena data menyebar membentuk dan mendekati garis lurus diagonal maka data tersebut memenuhi asumsi normal atau mengikuti garis normalitas. Selain dengan melihat grafik, normalitas data juga dapat dilihat melalui uji statistik yaitu dengan uji statistik non-parametrik *Kolmogrov-Smirnov* pada *alpha* sebesar 5%. Jika nilai signifikansi dari pengujian *Kolmogrov-Smirnov* lebih besar dari 0,05 berarti data normal.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Normalitas**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>					
		Promosi Jabatan	Insentif	Kinerja Karyawan	Unstandardi zed Residual
N		82	82	82	82
Normal	Mean	34,10	33,78	33,80	0E-7



Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	8,262	7,730	7,353	1,94406035
Most Extreme Differences	Absolute	,110	,098	,080	,095
	Positive	,110	,090	,080	,095
	Negative	-,091	-,098	-,063	-,066
Kolmogorov-Smirnov Z		,992	,884	,721	,865
Asymp. Sig. (2-tailed)		,279	,415	,677	,443

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil output SPSS yang diolah, 2018

Berdasarkan uji statistik normalitas pada tabel 4.12 diatas menunjukkan *Kolmogrov Smirnov* sebesar 0,865 dan signifikansi pada 0,443 atau lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi dengan normal.

#### b. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena  $VIF = 1/tolerance$ ). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai  $tolerance \leq 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF \geq 10$ . Tingkat kolinearitas yang dapat ditolerir adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan multikolinearitas 0,95.<sup>35</sup> Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		

<sup>35</sup>Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*, hlm. 105.

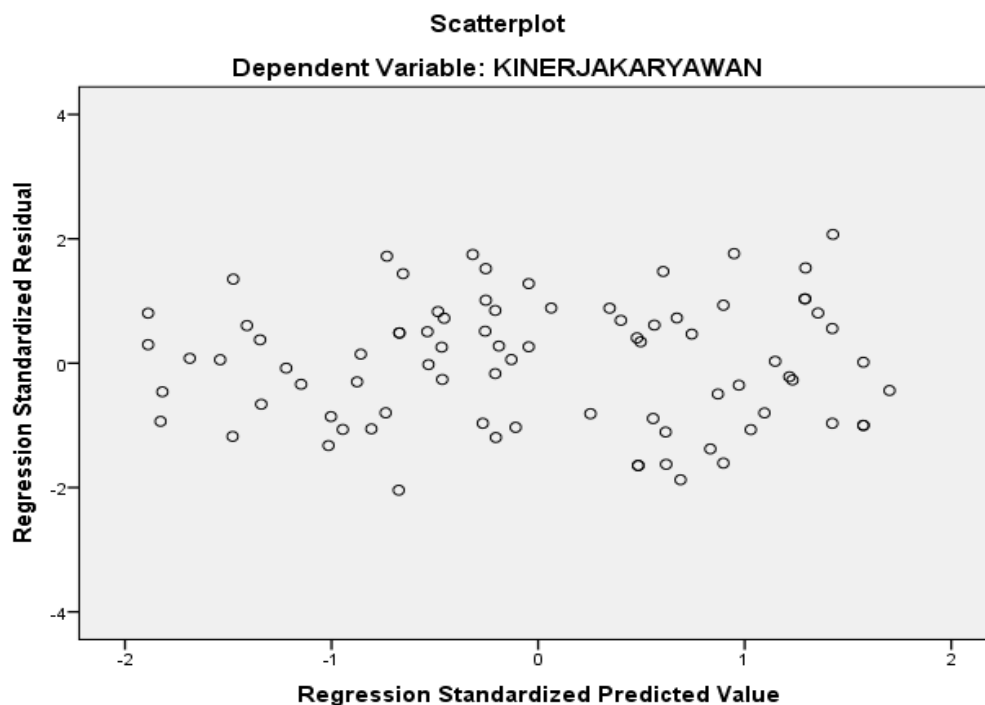
Promosi Jabatan	,501	1,994
Insentif	,501	1,994

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Hasil output SPSS yang diolah, 2018

Berdasarkan data pada tabel 4.13 diatas dapat diketahui bahwa syarat untuk lolos dalam uji multikolinearitas sudah terpenuhi oleh seluruh variabel independen yang ada, yaitu nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang tidak lebih dari 10. Pada tabel diatas, nilai *tolerance* variabel bebas promosi jabatan dan insentif nilainya sama besar yaitu 0,501. Sedangkan nilai variabel bebas insentif dan promosi jabatan nilainya sama yaitu sebesar 1,994. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak berkorelasi antara variabel independen satu dengan variabel independen yang lainnya.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homosketastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 4.3 berikut:



**Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas**  
Sumber: Hasil output SPSS yang diolah, 2018

Berdasarkan gambar diatas dapat terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, serta tidak membentuk suatu pola tertentu. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Untuk memperkuat bahwa data bebas dari heteroskedastisitas, data akan diuji kembali dengan uji *spearman rho*. Pengujian ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan variabel indeviden dengan nilai *understandardized residual*. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan dua sisi. Jika korelasi antara variabel independen dengan residual didapat signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada mode regresi. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4.14.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

		Promosi jabatan	Insentif	Unstandar dized Residual	
Spearman's rho	Promosi Jabatan	Correlation Coefficient	1,000	,690**	,009
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,939
		N	82	82	82
	Insentif	Correlation Coefficient	,690**	1,000	,001
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,993
		N	82	82	82
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	,009	,001	1,000
		Sig. (2-tailed)	,939	,993	.
		N	82	82	82

Sumber : hasil output SPSS yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, dapat diketahui bahwa semua variabel indenpenden mempunyai signifikansi korelasi lebih dari 0,05 dengan *understandardized residual*, yaitu insentif memiliki signifikansi sebesar 0,993 dan promosi jabtan sebesar 0,939. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

#### **D. Uji Hipotesis**

##### **1. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada tabel 4.15 di bawah ini:

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,964 <sup>a</sup>	,930	,928	1,969	2,238

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

B. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil output SPSS yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,930 atau 93%. Besarnya nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari promosi jabatan dan insentif mampu menjelaskan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan sebesar 93%, sedangkan sisanya sebesar 7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

## 2. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

**Tabel 4.16**  
**Uji t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,198	1,032		1,162	,249
	Promosi	,470	,037	,528	12,571	,000
	Insentif	,491	,040	,516	12,284	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil output SPSS yang diolah, 2018

Hasil uji parsial dapat diketahui dengan melihat output SPSS hasil *coefficients* pada uji-t di atas dan membandingkan t hitung dengan t tabel sebesar 1,9904 yang diperoleh dari tabel t dengan  $df = n - k$  ( $82 - 3$ ) yaitu 79 dan alpha 0,05. Berikut

pembahasan uji parsial antara insentif dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah:

a. Pengaruh Promosi Jabatan ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis:

$H_{01}$  = bahwa Promosi Jabatan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah

$H_{a1}$  = bahwa Promosi Jabatan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah

Hasil uji t untuk promosi jabatan ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai Sig 0,000 dan t hitung menunjukkan nilai 12,571 artinya nilai Sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) dan t hitung lebih besar dari t tabel ( $12,571 > 1,9904$ ), maka kesimpulan yang dapat diambil adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini berarti insentif berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah.

b. Pengaruh Insentif ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis:

$H_{02}$  = bahwa insentif tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah.

$H_{a2}$  = bahwa insentif berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah.

Hasil uji t untuk insentif ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai Sig 0,000 dan t hitung menunjukkan nilai 12,284, artinya nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) dan t hitung lebih besar dari t tabel ( $12,284 > 1,9904$ ), maka kesimpulan yang dapat diambil adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$

diterima. Ini berarti insentif berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah

Berdasarkan hasil pengujian yang dapat dilihat pada tabel 4.16 menyatakan bahwa variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel promosi jabatan, karena memiliki nilai beta 0,528 dan memiliki nilai sig sebesar 0,000. Hal ini berarti nilai-nilai dari indikator promosi jabatan memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan.

### 3. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Dengan kriteria uji tabel F, jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya tidak signifikan dan jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya signifikan. Adapun Uji Sig, jika  $Sig \geq \alpha$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya tidak signifikan, jika  $Sig < \alpha$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya signifikan.<sup>36</sup> Adapun hipotesisnya adalah sebagai berikut:

$H_{01}$  = promosi jabatan dan insentif tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah.

$H_{a1}$  = promosi jabatan dan insentif berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah.

---

<sup>36</sup>Tim Asisten Dosen Statistika FEB UNPAD, *Statistics II*, (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Padjadjaran: 2014)

**Tabel 4.17**  
**Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4072,749	2	2036,375	525,509	,000 <sup>b</sup>
	Residual	306,129	79	3,875		
	Total	4378,878	81			

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

b. Predictors: (Constant), INSENTIF, PROMOSIJABATAN

Sumber: Hasil output SPSS yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.17 diperoleh nilai probabilitas (Sig) sebesar 0,000. Karena nilai Sig 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka keputusannya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Kesimpulannya signifikan artinya promosi jabatan dan insentif berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah.

Adapun cara lain melihat uji F ini dapat membandingkan antara F hitung dan F tabel. Caranya yaitu dengan menentukan nilai derajat bebas (df) untuk pembilang ( $df_1$ ) dengan rumus  $df_1 = k-1$ . Kemudian menentukan derajat bebas/ *degree of freedom* (df) untuk penyebut atau  $df_2$  dengan rumus  $df_2 = n-k$ . Dimana k adalah jumlah variabel (bebas + terikat) dan n adalah jumlah data. Dalam penelitian ini nilai  $k = 3$  dan  $n = 82$ . Maka nilai  $df_1$  dalam penelitian ini adalah  $df_1 = 3 - 1 = 2$  dan  $df_2 = 82 - 3 = 79$ , sehingga dengan melihat nilai pada F tabel dengan  $df_1 = 2$  dan  $df_2 = 79$  diperoleh nilai F tabel sebesar 3,11. Selanjutnya membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dari tabel di atas diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 525,509, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa F hitung > F tabel ( $525,509 > 3,11$ ), artinya promosi jabatan dan insentif berpengaruh signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah



## E. Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,198	1,032		1,162	,249
	Promosi Jabatan	,470	,037	,528	12,571	,000
	Insentif	,491	,040	,516	12,284	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: hasil output SPSS yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas, terdapat nilai koefisien regresi dengan melihat hasil pada tabel *coefficient* pada kolom *unstandardized* dalam kolom B. Dalam sub kolom tersebut terdapat nilai *constant* (konstanta), dengan nilai konstanta sebesar 1,198 sedangkan nilai koefisien regresi untuk promosi jabatan sebesar 0,470 dan insentif sebesar 0,491. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dirumuskan model persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini yang kemudian akan diinterpretasikan makna dari model persamaan regresi tersebut. Adapun model persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 1,198 + 0,470X_1 + 0,491X_2$$

Adapun interpretasi dari model persamaan regresi di atas adalah sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 1,198 menyatakan bahwa jika variabel promosi jabatan dan variabel insentif bernilai tetap, maka nilai variabel kinerja karyawan sebesar 1,198.
- 2) Setiap kenaikan promosi jabatan sebesar 1 persen, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinubuh sebesar 47 persen. Begitu juga sebaliknya, apabila promosi jabatan mengalami

penurunan sebesar 1 persen maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 47 persen.

- 3) Setiap kenaikan insentif sebesar 1 persen, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah sebesar 49,1 persen. Begitu juga sebaliknya, apabila insentif mengalami penurunan 1 persen maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 49,1 persen.

## **F. Pembahasan Hasil Penelitian**

Setiap perusahaan memiliki program pengembangan karir dalam rencana perusahaannya. Begitu juga pada PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok sinumbah. Salah satu program pengembangan karir yang ada dalam perusahaan adalah promosi jabatan. Program promosi jabatan dalam perusahaan dilaukuakn melalui ujian test yang dilakukan perusahaan agar mendapatkan agar mendapatkan karyawan yang benar-benar kompeten di posisi jabatan yang akan di isi oleh karyawan tersebut. Karena setiap karyawan ingin dipromosikan harus senantiasa menunukan kinerja yang maksimal dalam menjalankan pekerjaan yang ada diperusahaan, agar karyawan yang terpilih adalah karyawan yang benar layak mendapatkan posisi tersebut. Tidak jauh dari itu, bahkan di dalam perusahaan karywan juga harus berkompetisi dalam mendapatkan insetif. Tidak semua karyawan mendapatkan insentif, hanya karyawan yang bekerja maksimal dan menghasilkan kinerja yang tinggi yang layak medapatkan insentif dari perusahaan, kedua faktor tersebut sangat perlu diperhatikan dalam perusahaan guna meningkatkan kinerja setiap karyawan.

### **1. Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan**

Analisi data variabel promosi jabatan dalam penelitian ini memberikan hasil yang signifikan terhadap kinerja keryawan, artinya jika promosi jabatan semakin baik maka akan berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh sistem promosi jabtan terhadap kinerja karyawan ini dikarenakan karyawan menilai bahwa

promosi jabatan merupakan salah satu bentuk kepercayaan dan penghargaan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1 di atas tentang pengaruh variabel promosi jabatan terhadap kinerja karyawan diperoleh keterangan bahwa variabel promosi jabatan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar  $(0,000 < 0,05)$ , dimana pada hasil uji t diketahui bahwa t hitung besar lebih besar dari t tabel  $(12,571 < 1,664)$ . Ini berarti semakin baik promosi jabatan maka semakin baik pula kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yunita Aryani, Ratih Maria Dhewi, dan Sjafriz Mangkuprawira, dalam jurnal Manajemen dan Organisasi “Analisis Pengaruh Sistem Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Human Resources and General Affairs PT Indocement Tunggul Prakarsa, Tbk Citeureup” penelitian dengan Variabel Independen: Promosi jabatan dan Variabel Dependen: Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem promosi jabatan memberikan pengaruh positive terhadap kinerja karyawan 0,55 atau 55% yang berpengaruh nyata dengan nilai t hitung sebesar 3,65 pada taraf nyata 5%  $(>1,96)$ . Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% sistem promosi jabatan akan meningkatkan kinerja karyawan 55%. Besarnya pengaruh sistem promosi jabatan terhadap kinerja karyawan ini dikarenakan karyawan menilai bahwa promosi jabatan merupakan salah satu bentuk kepercayaan dan penghargaan perusahaan terhadap kinerja karyawan. Keterkaitan jurnal diatas dengan tema skripsi penulis adalah kesamaan dalam meneliti pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh teori Abdurahmat Fathoni yang mengatakan bahwa promosi jabatan merupakan perkembangan yang positif dari seorang pekerja atau pegawai karena tugasnya dinilai baik oleh pejabatan yang

berwenang, sehingga jika ada kesempatan untuk dipromosikan bagi setiap karyawan yang berdasarkan atas azas keadilan dan objektivitas akan mendorong karyawan lebih giat, semangat disiplin dan berprestasi kerja yang semakin besar sehingga sasaran perusahaan yang optimal dapat tercapai.

## **2. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan**

Analisis variabel insentif dalam penelitian ini meberikan hasil yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan. Artinya jika pemberian dan pengelolaan insentif semakin baik, maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa variabel promosi jabatan dan insentif bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah.

Hasil penelitian ini menunjukkan insentif berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 2 di atas tentang pengaruh variabel insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar ( $0.000 < 0,05$ ), dimana pada hasil uji t diketahui bahwa t hitung lebih besar dari t tabel 12,284. Ini berarti semakin baik insentif maka semakin baik pula kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Fadly MN, Skripsi tahun 2012 yang berjudul “Pengaruh Insentif, Tingkat Pendidikan, dan Pelatihan terhadap kinerja Karyawan PT. Semen Bosowa ”Hasil penelitian menunjukkan bahwa ke tiga variabel independen: insentif, tingkat pendidikan, dan pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen: kinerja karyawan PT. Semen Bosowa Maros. Kemudian diketahui bahwa variabel insentif yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung  $>$  variabel lain yaitu sebesar 9,640.48 Keterkaitan penelitian diatas dengan tema skripsi penulis adalah kesamaan penggunaan variabel Insentif terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh teori Anwar Prabu Mangkunegara yang mengatakan bahwa insentif insentif merupakan suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi dan kinerja yang tinggi serta berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah. Besarnya pengaruh promosi tersebut adalah sebesar 47%. Artinya bahwa setiap kenaikan promosi jabatan sebesar satu point maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,470. Begitu sebaliknya, apabila promosi jabatan mengalami penurunan sebesar satu point maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,470.
2. Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah. Besarnya pengaruh insentif tersebut adalah 49,1% Artinya bahwa setiap kenaikan insentif sebesar satu point maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,491. Begitu juga sebaliknya, apabila insentif mengalami penurunan sebesar satu point maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,419.
3. Berdasarkan hasil uji regresi berganda secara simultan ditemukan bahwa kedua variabel independen promosi jabatan dan insentif dengan signifikan memberi kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan.

## **B. Saran - Saran**

Adapun saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian sebagai berikut :

### **1. Bagi Penelitian**

Dengan dibuatnya penelitian ini diharapkan dapat menggunakan model penelitian yang berbeda dan pada objek yang berbeda, misalnya pada perusahaan lain atau organisasi lain sehingga dapat dilihat perbedaannya. Selain itu sebaiknya, penelitian berikutnya menggunakan jumlah responden yang lebih banyak agar hasilnya lebih akurat, dengan menggunakan variabel lain untuk diteliti dan didukung dengan teori – teori atau penelitian terbaru.

### **2. Bagi Perusahaan**

Dari hasil pembahasan yang diperoleh bahwa tingkat promosi jabatan masih kurang sesuai dengan harapan para karyawan, supaya untuk lebih memperhatikan karyawan dalam promosi jabatan guna meningkatkan kinerja karyawan. Dan besaran nilai insentif yang diberikan perusahaan terhadap karyawan terbilang layak dan baik, serta sesuai dengan kinerja karyawan, sehingga perlu kiranya untuk ditingkatkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Depetermen agama republik indonesia, alquran dan terjemahannya tangerang kalim  
2011
- Fathoni, Abdurrahmat, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta :  
Renika Cipta, 2006
- Fuad, Muhammad Abd Baqi, Lu'lu wal Marjan, Jilid 11
- Ghozali, Imam, *Aplikasi Analiss Multivariate Dengan Program IMB SPSS 21 Update  
PLS Regresi*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, ed.7. 2013
- Gibson, James, *Organisasi dan Manajemen Prilaku Struktur Proses*, Jakarta :  
Erlangga, 2000
- Handoko, T, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta : BPF, E,  
2008
- Hasibuan, Melayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta : Bumi Aksara, 2003
- Harahap, Isnaini, *et. al*, *Hadis Hadis Ekonomi* Jakarta : Prenadamedia Group, 2015
- Jurnal Ilmu Administrasi Publik* 3 (2), <http://ojs.uma.ac.id/index.php/publikauma>  
Diakses Tanggal 2 Desember 2015
- Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol.1 NO.2 , [Administrasibisnis.Studentjournal.  
Ub.Ac.Id](http://Administrasibisnis.Studentjournal.Ub.Ac.Id), Diakses April 2013
- Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* Jakarta : Raja  
Grafindo Persada, 2012
- KBBI/Tim Penyusunan Kamus Pusat Bahasa, Ed 3-Cet 4, Jakarta: Balai Pustaka,  
2007
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung :  
Refika Aditama, 2005
- Mathis,R.L Dan J.H. Jackson, *Human Resources Management: Manajemen Sumber  
Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta : Salemba Empat, 2006
- Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Bogor : Ghalia Indonesia,  
2009



- Rivai, Viethzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2009
- Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia : Pendekatan Administrasi dan Operasional* Jakarta : Bumi Aksara, 2002
- Sedarmayati, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung : Refika Aditama, 2009
- Siagian, Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan KeEmpat Belas Jakarta : Bumi Aksara, 2007
- Situmorang, Syafrizal Helmi dan Muslich Lutfi, *Analisis Data Untuk Riset Manajemen Dan Bisnis*, Medan : Edisi 2, USU Press, 2014
- Soelaiman, *Pengendalian dan Pengawasan Proyek dalam Manajemen*, Jakarta : Ghalia Indonesia, 2007
- Sugiono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Bandung : Alfabeta, 2015.
- Sunyoto, Danang, *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*, Yogyakarta : edisi pertama, Media Pressindo 2009
- Syahrum dan Salim, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Bandung : Citapustaka Media, 2012
- Teguh, Ambar Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Graha ilmu, 2009
- Wahyudi, Bambang, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung : Sulita, 1998
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2010
- Wiratna, Sujarweni, *SPSS Untuk Penelitian*, Yogyakarta : Pustaka Baru Press, 2014
- Wursanto, *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*, Yogyakarta : Andi, 2003
- Yuli, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Malang : Universitas Muhammadiyah Malang, 2005

## CURICULUM VITAE



Nama : Khairun Nisa Akmalia  
Binti : Khairil  
Tempat Tanggal Lahir : Setia Tawar, 13 April 1997  
Alamat : Jalan Perhubungan Desa Laudendang,  
Deli Serdang  
Pekerjaan : Mahasiswa  
Nomor Handphone : 081264832050  
Asal Sekolah : Mas Pembina Maligas Bayu  
Tahun Masuk Uin : 2014  
Pembimbing Akademik : M. Ramadhan, MA  
Judul Skripsi : *Pengaruh Promosi Jabatan dan Pemberian Insentif  
terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan  
Nusantara IV  
Dolok Sinumbah*  
Pembimbing Skripsi I : Dr. Isnaini Harahap, Ma  
Pembimbing Skripsi II : Nur Ahmadi Bi Rahmani, M.Si  
Ipk : 3,54  
Pendidikan : MIs. Pembina Maligas Bayu  
MTs. Pembina Maligas Bayu  
MAs. Pembina Maligas Bayu