

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

Siti Alafiah¹, Raymond²

¹ Mahasiswa Program Manajemen, Universitas Putera Batam

² Dosen Program Manajemen, Universitas Putera Batam

Email : pb170910258@upbatam.ac.id

ABSTRACT

Along with that developments this business worlds and also increasingly tough competition, a company must do something to survive and achieve the goals that have been previously set. Human resources (HR) are important at company cause humans resourcing will affect the desired output of the company, qualified employees are an advantage for a company, This study aims to determine the effect of job promotion, incentives and work motivation on the performance of PT Alco Dana Mandiri employees. That studies uses quantitative research methods where questionnaires are distributed as instruments in collecting data. This type of research is quantitative research. The population of this research is all employees who work at PT Alco Dana Mandiri, amounting to 116 people. The sampling technique that the researcher uses is the saturated sampling technique, where the data being tested is sourced from the entire population of employees with a total of 116 respondents. Data were collected and tested using SPSS version 26. The results showing this the variables of job promotion, incentives and work motivation simultaneously had a significant effect on employee performance at PT Alco Dana Mandiri.

Keyword: Employee Performance; Incentive; Job promotion; Work Motivation;.

PENDAHULUAN

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

Maksimalnya kinerja karyawan tidak akan dapat dicapai apabila karyawan merasa kurang di perhatikan atau kurang diberi kesempatan dalam karirnya, salah satu variable penting didalam meningkatkan kinerja karyawan adalah Promosi Jabatan (Widyani & Putra, 2020)

Promosi ialah jika pekerjaanya dialihkan kepekerjaan lainnya dengan tugasnya dan tanggungjawabnya yang beda dari sebelumnya. Tujuan dilakukannya promosi adalah agar karyawan merasa puas dan merasa telah diberikan pengakuan atas pekerjaan yang dilakukannya selama bekerja, Setiap karyawan akan berusaha memberikan peforma yang terbaik bagi perusahaan dengan harapan kinerjanya dapat diakui oleh perusahaan sehingga mendapatkan

ganjaran berupa promosi jabatan (Ritonga & Lubis, 2016)

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

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

PT Alco Dana Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Finance, berdiri pada tahun 2016 lalu sampai saat ini, Banyaknya persaingan perusahaan di bidang finance membuat PT Alco Dana Mandiri harus mampu bersaing, oleh karenanya harus bisa mendapatkan pencapaian target yang maksimal, salah satu hal yang membuat perusahaan mampu mencapai target adalah bagaimana Sumber Daya Manusianya mampu bekerja secara optimal, Bagi karyawan yang telah bekerja keras dengan penuh loyalitas, tentunya mengharapkan imbalan yang diberikan kepadanya, Salah satunya adalah dengan kenaikan jabatan, namun dengan adanya kenaikan jabatan tersebut belum bisa mencapai target yang ditetapkan perusahaan, hal ini yang menjadi permasalahan perusahaan, apakah karyawan yang dipromosikan sudah layak dan sesuai dengan jabatan yang diberikan, karena jika Promosi Jabatan yang dilakukan sudah tepat sasaran maka seharusnya setiap cabang dapat mencapai target yang ditetapkan perusahaan, namun nyatanya masih belum. Karna sedikitnya promosi jabatan yang dilakukan PT Alco Dana Mandiri, pada tahun 2016 terdapat 1 orang karyawan yang di promosikan, tahun 2017 1 kali promosi yang

dilakukan, tahun 2018 tidak ada yang di promosikan, tahun 2019 ada 1 kali promosi yang dilakukan, dan tahun 2020 ada 1 kali promosi jabatan, sedikitnya promosi jabatan yang dilakukan PT Alco Dana Mandiri membuat pencapaian target penjualan setiap cabang masih belum mencapai angka yang ditetapkan oleh perusahaan

PT Alco Dana Mandiri tak hanya memberikan Jenjang karir berupa Promosi jabatan saja kepada karyawannya, namun juga memberikan Insentif yang menarik bagi karyawan yang dapat memenuhi target penjualan setiap bulannya, PT Alco Dana Mandiri memberikan insentif jika karyawan dapat mencapai target penjualan setiap bulannya, Insentif yang diberikan berupa bonus, namun pemberian Insentif tersebut masih di pukul rata kepada semua karyawan, Seharusnya disesuaikan dengan Jabatan dan beban kerjanya, dengan begitu karyawan akan merasa puas karena apa yang dilakukan terhadap perusahaan mendapat imbalan yang sesuai. Selain insentif, karyawan PT Alco Dana Mandiri juga memiliki tunjangan.

Pemberian Insentif PT Alco Dana Mandiri kepada karyawan juga hanya berupa insentif target dalam bentuk uang saja, Itu yang membuat karyawan PT Alco Dana Mandiri merasa kurang puas dengan apa yang diperoleh, Serta masih kurangnya pemberian insentif non tunai.

Di PT Alco Dana Mandiri seorang karyawan di tuntut untuk terus maju dan berkembang, seperti nilai – nilai dasar yang dimiliki PT Alco Dana Mandiri yaitu *Growth and expand*, hal ini yang membuat karyawan PT Alco Dana Mandiri memiliki tanggung jawab untuk terus berkembang, dan menumbuhkan motivasi dalam dirinya untuk dapat memberikan kinerja yang maksimal bagi perusahaan, namun nyatanya motivasi para karyawan di PT Alco Dana Mandiri masih kurang, karena kurangnya keinginan karyawan untuk lebih berkembang, hal tersebut tidak lain disebabkan karena kurangnya kompensasi dan penghargaan dari perusahaan kepada karyawan yang telah

berkontribusi terhadap perusahaan, seharusnya perusahaan memberikan harapan yang akan membuat karyawan memacu diri sendiri untuk lebih berkembang seperti memberikan insentif yang sesuai dengan jabatan dan beban kerja karyawan tersebut, karena dengan adanya perbedaan insentif antar karyawan, akan membuat karyawan yang memiliki insentif lebih kecil untuk termotivasi mendapatkan insentif yang lebih besar.

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

KAJIAN TEORI

2.1. Promosi jabatan

Promosi ialah jika pekerjaannya dipindah tugaskan kepekerjaan lainnya dengan tugasnya dan tanggungjawabnya yang lebih daripada sebelumnya. Tujuan dilakukannya promosi adalah agar karyawan merasa puas dan merasa telah diberikan pengakuan atas pekerjaan yang dilakukannya selama bekerja, Setiap karyawan akan berusaha memberikan performa yang terbaik bagi perusahaan dengan harapan kinerjanya dapat diakui oleh perusahaan sehingga mendapatkan ganjaran berupa promosi jabatan (Ritonga & Lubis, 2016) Indikator Promosi Jabatan menurut (Malik et al., 2016) yaitu :

1. Pendidikan
2. Keterampilan
3. Kepribadian

2.2. Insentif

Insentif ialah penghargaannya pekerja atau imbalannya pekerja yang

diperolehnya dengan maksud termotivasi pekerjaannya agar tingginya produktifitasnya. Insentif ialah penambahan balasan atas jasa yang didistribusikan pada pekerjaannya yang lebih berprestasi (Herliana, 2017)

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

1. Pencapaian pekerjaannya
2. Lamanya bekerja
3. Senior
4. Kebutuhannya
5. Keadilannya dan Kelayakannya

2.3. Motivasi Kerja

Motivasi ialah kemauan didalam individu yang membuat individu itu melakukan sebuah tindakan, individu itu melakukan tindakan pastinya beralasan yakni agar teraihnya tujuannya. Motivasi ialah aspek yang turut serta memutuskan hasil pencapaian pekerjaannya diperusahaan (Rizki Noviawati, 2016).

Indikator motivasi (Rizki Noviawati, 2016) yakni :

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

2.4. Kinerja Karyawan

Kinerja ialah pencapaian pekerjaan yang sudah diraihnya individu ataupun sekumpulan individu didalam perusahaannya relevan dengan wewenang yang sudah dilimpahkan terkiat cara suksesnya individu didalam melangsungkan tugasnya (Jatiprianggi, 2019),

Indikator Kinerja (Basriani & Martina, 2017) yakni :

1. Perolehan kualitasnya
2. Perolehan kuantitasnya
3. Waktu kerjanya
4. Kerjasama

2.5. Penelitian terdahulu

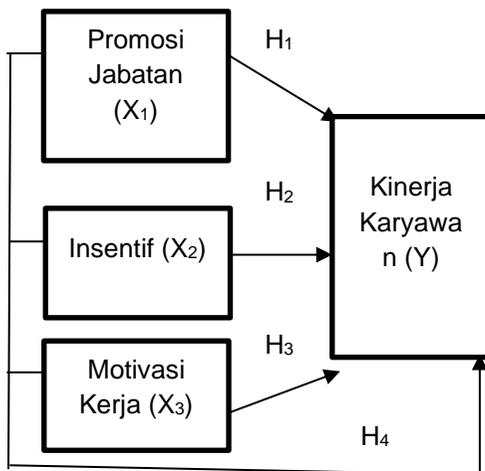
Uraian penelitian terdahulu yang relevan dengan judul ialah:

1. Penelitian (Febriyani & Mauli, 2020) berjudul pengaruh kepemimpinannya dan insentifnya atas kinerja karyawannya pada D'Penyetz Batam. Hasilnya

- kepemimpinan dan insentif memengaruhi kinerja kerjanya.
2. Penelitian (Setiawan, 2016) berjudul pengaruh motivasi kerjanya pada kinerja kerjanya PT. Pusri Palembang. Hasilnya Motivasi kerjanya memengaruhi kinerja kerjanya.
 3. Penelitian (Anisah & Ratnasari, 2019) berjudul pengaruh kompensasinya, promosi jabatannya, dan motivasi kerjanya atas kinerja kerjanya PT. Mega Synergy Powerindo. Hasilnya Promosi Jabatannya memengaruhi kinerja kerjanya.

2.6. Kerangka Pemikiran

Berikut skema yang dapat menggambarkan kerangka berpikirnya:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran (Sumber: Peneliti, 2021)

2.7. Hipotesis

Hipotesis terhadap penelitian ini yakni :

- H1: Promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2: Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H3: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

METODE PENELITIAN

Jenis penelitiannya ini ialah penelitian kuantitatif, (Sugiyono, 2019: 16) Metode tersebut digunakan untuk mengumpulkan informasi terkait *variablenya* yang diteliti didalam pengumpulan *sample* kerjanya. Populasi didalam penelitian ini yakni keseluruhan kerjanya yang bekerja di PT Alco Dana Mandiri yakni 116 orang. Pemakaian teknik sampling mengasplikasikan sampel jenuh yakni menentukan sampelnya jika keseluruhan anggota populasinya dipergunakan ataupun dijadikan sampel, sampel didalam penelitian ini ialah keseluruhan kerjanya yakni 116 orang. Mengumpulkan data/informasi unruk penelitian ini dengan memakaikan kuesioner demi pemeroleha jawaban dari kerjanya PT Alco Dana Mandiri, penelitian ini memakaikan skala *likert* untuk menghitung sikapnya, anjurannya, dan pemahamannya seseorang atau serangkaian orang terkait kejadiannya (Sugiyono, 2019:146).

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Profil Responden

Peneliti membagikan kuisisioner pada kerjanya di PT Alco Dana Mandiri, Untuk menghasilkan data penelitian. Banyaknya kuisisioner yang didapatkan sesuai dengan penyebaran kuisisionernya yakni 116 buah. Kuisisionernya yang sudah diisikan dan dikumpulkan, peneliti mendapatkan data profil respondennya berdasar jabatannya, jenis kelaminnya, usianya, dan lama bekerjanya. Hal ini berfungsi untuk memberikan keterangan atas profil respoden yang diambil oleh peneliti sebagai sampel.

4.2. Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Promosi Jabatan (X1)	X1.1	0.724	0.1809	Valid
	X1.2	0.705	0.1809	Valid
	X1.3	0.739	0.1809	Valid
	X1.4	0.3	0.1809	Valid
	X1.5	0.541	0.1809	Valid
	X1.6	0.647	0.1809	Valid
Insentif (X2)	X2.1	0.428	0.1809	Valid
	X2.2	0.436	0.1809	Valid
	X2.3	0.245	0.1809	Valid
	X2.4	0.29	0.1809	Valid
	X2.5	0.744	0.1809	Valid
	X2.6	0.744	0.1809	Valid
	X2.7	0.537	0.1809	Valid
	X2.8	0.744	0.1809	Valid
	X2.9	0.207	0.1809	Valid
	X2.10	0.334	0.1809	Valid
Motivasi Kerja (X3)	X3.1	0.695	0.1809	Valid
	X3.2	0.61	0.1809	Valid
	X3.3	0.306	0.1809	Valid
	X3.4	0.399	0.1809	Valid
	X3.5	0.706	0.1809	Valid
	X3.6	0.842	0.1809	Valid
	X3.7	0.679	0.1809	Valid
	X3.8	0.741	0.1809	Valid
	X3.9	0.61	0.1809	Valid
	X3.10	0.842	0.1809	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.817	0.1809	Valid
	Y.2	0.711	0.1809	Valid
	Y.3	0.817	0.1809	Valid
	Y.4	0.26	0.1809	Valid
	Y.5	0.303	0.1809	Valid
	Y.6	0.806	0.1809	Valid
	Y.7	0.706	0.1809	Valid
	Y.8	0.49	0.1809	Valid

(Sumber : SPSS 26, 2021)

Pernyataan bisa digolongkan valid bila $r_{hitung} > r_{table}$ sebaliknya jika

perolehan $r_{hitung} < r_{table}$ maka bisa disimpulkan pernyataan tidak valid.

Setelah melakukan uji validitas data, peneliti memperoleh keseluruhan pernyataannya yang dipergunakan didalam mengukur promosi jabatannya, insentifnya, motivasi

kerjanya serta kinerja karyawannya dengan perolehan r table 0,1809. Disimpulkan pernyataan pada kuisisioner yang disebarlah sudah diukur dan tergolong valid.

4.2. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Ket
Promosi Jabatan (X ₁)	0,662	> 0,60	Reliabel
Insentif (X ₂)	0,617	> 0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₃)	0,884	> 0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,766	> 0,60	Reliabel

(Sumber : SPSS 26, 2021)

Uji reliabilitasnya digunakan sebagai alat ukur kuesioner-kuesioner yang diteliti. Dimana bila jawaban responden atas pernyataan bernilai konstan selama periode tertentu, maka kuesioner dapat dikatakan bisa dipercaya. Rumus *Cronbach's Alpha* digunakan peneliti, apabila nilai koefisien *Cronbach's Alpha* > 0,60 diartikan tergolong reliabel, bisa disimpulkannya dari tabel 2

perolehan *Cronbach's Alpha*nya promosi jabatan yakni 0,662, X₂ insentif yakni 0,617, X₃ motivasi kerjanya yakni 0,884 serta Y kinerja karyawan yakni 0,766 jadi disimpulkan keseluruhan perolehan *Cronbach's Alpha*nya di tiap variabelnya bisa digolongkan reliabel dikarenakan keseluruhan hasilnya > 0,60.

4.3. Hasil Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

		Ustd. Res.
N		116
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Me</i>	.0000000
	<i>Std. Dev</i>	1.38280153
	<i>Absolute</i>	.058
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Positive</i>	.058
	<i>Negative</i>	-.055
<i>Test Statistic</i>		.058
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200

(Sumber : SPSS 26, 2021)

Berdasar perolehan tabel, disimpulkan perolehan data yang diuji terdistribusikan normalnya dikarenakan signifikannya 0,200 dimana nilai tersebut

sudah melebihi standar perolehan signifikansinya yakni 0,05.

4.4. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	<i>Collinearity Statistics</i>		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	
Promosi Jabatan	0.574	1.741	Tidak Terjadi Multikolinearitas
1 Insentif	0.472	2.119	
Motivasi Kerja	0.409	2.443	

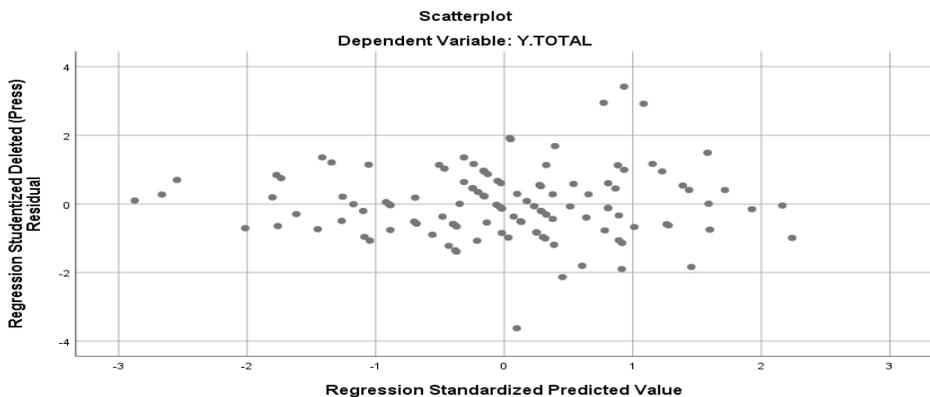
(Sumber : SPSS 26, 2021)

Perolehan Uji Multikolinearitas, bisa disimpulkan antar variabel dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas dikarenakan VIF setiap variabel tidak lebih dari 10,

dimana promosi jabatan sebesar 1,741, insentif sebesar 2,119, dan motivasi kerja sebesar 2,443.

4.5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Grafik 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas



(Sumber : SPSS 26, 2021)

Berdasar perolehan grafik 1, ditampilkan titik menyebarluas serta tidak membentuk pola tertentu sehingga ditarik

kesimpulan penelitian ini tidak terdapat adanya gejala heteroskedastisitas.

4.6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	<i>Ustd. Coefficients</i>		<i>Std. Coefficients</i>	t	Sig.
	B	<i>Std. Error</i>	Beta		
(Constant)	4,442	1,452		3,059	0,003
1 Promosi Jabatan	0,425	0,061	0,313	7.010	0
Intensif	0,396	0,052	0,373	7.580	0
Motivasi Kerja	0,274	0,038	0,385	7.282	0

(Sumber : SPSS 26, 2021)

Analisis regresi linear berganda secara individual yang berguna untuk menentukan besaran nilai variabel

promosi jabatan (X_1), insentif (X_2), Motivasi Kerja (X_3) yang berdampak terhadap kinerja karyawan (Y), dari

persamaan regresi diatas, memberikan penjelasan:

1. Konstanta bernilai -4,442. Jika Promosi Jabatan (X_1), Intensif (X_2), Motivasi Kerja (X_3) nilainya nol, maka Kinerja Karyawan (Y) bernilai -4,442. Artinya jika kinerja karyawannya -4,442 artinya tidak adanya penambahan pada Promosi Jabatan dan Insentif.
2. Promosi Jabatan (X_1) bernilai 0,425 atau 42,5% bermakna Promosi Jabatan memengaruhi kinerja karyawannya. Jika Promosi Jabatan

naik 1% maka Kinerja Karyawan juga naik 0,425 atau 42,5%.

3. Intensif (X_2) bernilai 0,396 atau 39,6% bermakna Intensif memengaruhi kinerja karyawannya. Jika Intensif naik 1% maka Kinerja Karyawan juga naik 0,396 atau 39,6%.
4. Motivasi Kerja (X_3) bernilai 0,274 atau 27,4% bermakna Motivasi Kerja memengaruhi kinerja karyawannya. Jika Motivasi Kerja naik 1% maka Kinerja Karyawan juga naik 0,274 atau 27,4%.

4.7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Hasil Uji R^2

Model	R	Rsquare	Adjusted Rsquare	Std. Error
1	0,934	0,872	0,869	1,401

(Sumber : SPSS 26, 2021)

Dilihat ditabel 6, memaparkan perolehan Rsquare yakni 0,872 atau 87,2% hasil tersebut menunjukkan promosi jabatan (X_1), insentif (X_2), motivasi kerja (X_3) memengaruhi kinerja

karyawannya (Y) yakni 87,2% dan perolehan 12,8% ialah variabel lainnya yang memengaruhi variabel dependennya yang peneliti tak masukkan didalam penelitian ini.

4.8. Hasil Uji T

Tabel 7. Hasil Uji T

Model	Ustd. Coefficients		Std. Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-4,442	1,452		3,059	0,003
1 Promosi Jabatan	0,425	0,061	0,313	7,01	0
Insentif	0,396	0,052	0,373	7,58	0
Motivasi Kerja	0,274	0,038	0,385	7,282	0

(Sumber : SPSS 26, 2021)

Berdasar tabel 7, perolehan uji t promosi jabatan, insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dijabarkan:

1. Promosi Jabatan (X_1), t hitung < t tabel (7,010 > 1,981) dan signifikansinya (0,000 < 0,05) disimpulkan Promosi Jabatan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Insentif (X_2), t hitung < t tabel (7,580 > 1,981) dan signifikansinya (0,000 < 0,05) disimpulkan Insentif (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Motivasi Kerja (X_3), t hitung < t tabel (7,282 > 1,981) dan signifikansinya (0,000 < 0,05) disimpulkan Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.9. Hasil Uji F

Tabel 8. Hasil Uji F

	Model	Sum of Squares	Df	Meansquare	F	Sig.
	<i>Regression</i>	1499,854	3	499,951	254,64	,000 ^b
1	Residual	219,896	112	1,963		
	Total	1719,75	115			

(Sumber : SPSS 26, 2021)

Bersumber tabel 8, bisa diamati perolehan F hitung 254,641 > F tabel 2,45 serta signifikansinya 0,000 < 0,005, yang bermakna variabel bebasnya yang peneliti ambil secara bersamaan memengaruhi pada variabel terikatnya, dapat ditarik sebuah kesimpulan variabel promosi jabatan, insentif dan motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawannya.

SIMPULAN

Setelah menganalisa dan selesai melakukan pengujian data, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan, yaitu :

1. Promosi Jabatan secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Alco Dana Mandiri. Berdasar perolehan uji-t 7,010 dengan signifikansinya 0,000 < < 0,05 yang bermakna hipotesis 1 didalam penelitian ini diterima.
2. Insentif secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Alco Dana Mandiri. Berdasar perolahn uji-t 7,580 dengan signifikannya 0,000 < 0,05 yang bermakna hipotesis 2 didalam penelitian ini diterima.
3. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Alco Dana Mandiri. Berdasar perolahan uji-t 7,282 dengan signifikansinya 0,000 < 0,05 yang bermakna hipotesis 3 didalam penelitian ini diterima.
4. Promosi Jabatan , Insentif, dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Alco Dana

Mandiri. Hal ini dibuktikan dengan perolehan F hitung 254,641 > F tabel 2,45 dan signifikansinya 0,000 < 0,05.

DAFTAR PUSTAKA

- Anisa, T., & Putri, S. L. (2019). Pengaruh Kompensasinya, Promosi Jabatannya, Dan Motivasi Kerjanya atas Kinerja Karyawannya PT. Mega Synergy. *Jurnal Bening*, 6(2), 295.
- Basriyani, A., & Marlina. (2017). Pengaruh Promosi Jabatannya Terhadap Kinerja Karyawannya Pada PT Tasma Puja DiPekanbaru. *Menara Ilmu*, X(76), 15–28.
- Dewy, L. T. K. K., & Amiin, R. (2016). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerjanya dan Promosi Jabatannya terhadap Kinerja Karyawannya. *Journals of the Japaneses Society of Pediatrics Surgens*, 8(2), 255–256.
- Febriani, D. M., & Mauli, S. (2020). Pengaruh Kepimimpinan dan Insentifnya terhadap kinerja karyawannya pada D'penyetz sejati. 8(1), 125–134.
- Herliana, D. (2017). Pengaruh Insentifnya terhadap Peningkatan Kualitas Kerjanya Karyawan pada PT Bosowa Berlian Motor. 3(007), 96–109.
- Jatipriangi, K. (2019). Pengaruh Gaya Kepimimpinan dan Motivasi Kerjanya Terhadap Kinerja Karyawannya di PT Elizabeth. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 287.
- Malik, I., Ilmu Administration Negara Unismu Makassar, J., & Ilmu

- Administration Negara Unismu Makasar, J. (2016). Pengaruh Promosi Jabatannya Terhadap Kinerjanya PNS Di Kantor Sekretariat Didaerah Kab. Luwu. *Colaboration: Jurnal Administrasi Publik*, 1(3), 251–264. https://jian.unismuu.ac.id/wpp-contents/upload/2018/04/Journals-Munadia_Ihyani_Burhanudin.pdf
- Maulana, W. (2019). Pengaruh Promosi Jabatannya, Kompensasinya Dan Stress Kerjanya Terhadap Kinerja Karyawannya PT Tema Melalui Kepuasan Kerjanya. *BMAJ: Business Management Analysis Journal*, 2(1), 34–51. <https://doi.org/10.241176/bmaj.v22i1.3185>
- Ritongah, A. H., & Lubis, A. A. (2016). Pengaruh Promosi Jabatannya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Herfinta *Farming & Planting* Kantor Cabang Medan. *Publikauma: Jurnal Administration Publik Universitas Medan Area*, 3(2), 112–125.
- Setiawan, K. C. (2016). Pengaruh Motivasi Kerjanya Terhadap Kinerja Karyawannya. *PSIKIS-Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), 43–53. <https://doi.org/10.117/CBO78110741534.004>
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* (1st ed.). ALFABETA, cv.
- Widyani, anak agung tirta, & Putra, i wayan kiagus permana. (2020). *Pengaruh Rekrutmen dan Promosi Jabatannya Terhadap Kinerjanya* 2(1), 80–88.