

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Promosi Jabatan

2.1.1 Pengertian Promosi Jabatan

Salah satu faktor terbentuknya kinerja karyawan yaitu dengan memberikan promosi jabatan, karena kebutuhan nonmaterial seorang karyawan adalah keinginan untuk dapat maju dan berkembang dalam pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2019:108) bahwasanya “Promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi dalam satu perusahaan sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar.”

Menurut Flippo *dalam* Hasibuan (2019:108) “Promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung-jawab yang lebih tinggi. Biasanya perpindahan ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan gaji/upah lainnya, walaupun tidak selalu demikian.”

Dapat diartikan bahwa karyawan yang dipromosikan akan mendapatkan status sosial yang lebih tinggi dan kompensasi (penerimaan upah/gaji) yang lebih besar dari yang mereka dapat pada jabatan sebelumnya, sehingga karyawan akan merasa dihargai atas usaha yang mereka lakukan kepada perusahaan.

2.1.2 Tujuan-Tujuan Promosi

Tujuan pemberian promosi jabatan kepada karyawan bukan hanya dikhususkan untuk meningkatkan kinerja karyawan, seperti yang telah dijabarkan menurut Hasibuan (2019:113) tujuan promosi adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa
- 2) Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi
- 3) Untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah bekerja
- 4) Untuk menjamin stabilitas karyawan dengan direalisasinya promosi
- 5) Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai
- 6) Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya
- 7) Untuk menambah pengetahuan serta pengalaman kerja
- 8) Untuk mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti
- 9) Semangat, ketenangan dalam bekerja semakin meningkat sehingga produktivitas kerjanya juga meningkat
- 10) Untuk mempermudah penarikan pelamar
- 11) Promosi akan memperbaiki status karyawan dari karyawan sementara menjadi karyawan tetap

2.1.3 Indikator-Indikator Promosi

Indikator atau dasar penilaian dalam memberikan promosi jabatan pada karyawan juga dapat didasari melalui syarat-syarat promosi jabatan.

Menurut Hasibuan (2019:111) indikator umum yang diperhitungkan dalam proses promosi jabatan sebagai berikut :

1. Kejujuran
Karyawan harus jujur terutama pada dirinya sendiri, bawahannya, perjanjian-perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan tersebut, harus sesuai kata dan perbuatannya.
2. Disiplin
Karyawan harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya, serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun kebiasaan.

3. Prestasi Kerja

Karyawan itu mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggung-jawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien.

4. Kerja Sama

Karyawan dapat bekerja sama secara harmonis dengan sesama karyawan baik horizontal maupun vertical dalam mencapai sasaran perusahaan. Dengan demikian, akan tercipta suasana hubungan kerja yang baik di antara semua karyawan.

5. Kecakapan

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

6. Loyalitas

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

7. Kepemimpinan

Karyawan tersebut harus mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaan. Dia harus menjadi panutan dan memperoleh *personality authority* yang tinggi dari para bawahannya.

8. Komunikatif

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

9. Pendidikan

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

2.2 Insentif

2.2.1 Pengertian Insentif

Pemberian insentif dikhususkan sebagai salah satu bentuk pendorong semangat kerja karyawan, yang mana hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini mengacu pada pendapat Sinambela (2019:238) bahwasanya “Insentif dapat diartikan sebagai salah satu pendorong penting yang dapat memberikan rangsangan kepada karyawan untuk bekerja lebih

optimal.” Menurut Hasibuan (2019:183) “Insentif juga dapat diartikan sebagai daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya.” Sedangkan menurut Ranupandoyo, dkk *dalam* Mangkunegara (2016:89) pengertian “insentif merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang.”

Menurut Mangkunegara (2016:89) bahwa “Insentif kerja dapat diartikan sebagai suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan atau dengan kata lain, insentif kerja merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin perusahaan sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada perusahaan.”

Maka dapat diartikan bahwa insentif adalah pemberian imbalan di luar gaji pokok karyawan sebagai bentuk apresiasi terhadap hasil pekerjaan karyawan yang melebihi tujuan yang akan dicapai atau sebagai alat motivasi yang diberikan oleh pemimpin perusahaan kepada karyawannya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam bentuk pemberian imbalan berupa uang.

2.2.2 Jenis-Jenis Insentif

Menurut Sinambela (2019:238) bahwa jenis-jenis insentif dibagi menjadi berikut :

a. Insentif Material

Pada umumnya insentif material yang diberikan perusahaan ialah sebagai berikut :

1) Uang

Insentif material yang berbentuk uang dapat diberikan dalam beberapa macam yaitu bonus, komisi, pembagian keuntungan, dan kompensasi yang ditangguhkan.

2) Jaminan

Bentuk jaminan sosial antara lain adalah pemberian rumah dinas, pengobatan secara cuma-cuma, berlangganan surat kabar secara gratis, cuti sakit dan melahirkan tetap dapat pembayaran gaji, pemberian tugas belajar, pemberian piagam pembayaran, dan kemungkinan untuk membayar secara angsuran oleh karyawan atas pembelian barang-barang dari koperasi perusahaan.

b. Insentif Nonmaterial

Insentif nonmaterial dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk seperti pemberian gelar secara resmi, pemberian balas jasa, pemberian piagam penghargaan, pemberian promosi, pemberian hak untuk mempergunakan, sesuatu atribut dan fasilitas perusahaan, dan pemberian pujian atau ucapan terima kasih secara formal maupun informal.

c. Asuransi Tenaga Kerja

Asuransi merupakan pengganti atas kerugian atau potensi kerugian yang mungkin diderita oleh karyawan di masa yang akan datang. Dalam asuransi tenaga kerja, perusahaan bekerja sama dengan perusahaan penyedia jasa asuransi yang memiliki kemampuan untuk menanggung kompensasi atas semua risiko pekerjaan yang akan diderita oleh karyawan. Pada dasarnya, asuransi tenaga kerja ini berbentuk asuransi jiwa, yaitu yang menyangkut kematian (jiwa), cacat (kecelakaan), dan sakit (kesehatan).

d. Jasa-jasa Kepegawaian Lainnya

Jasa-jasa kepegawaian adalah pelayan atau fasilitas yang diberikan dan disediakan perusahaan bagi karyawannya. perusahaan memberikan berbagai fasilitas dan pelayanan yang dapat meningkatkan standar kehidupan karyawan dengan harapan bahwa mereka akan dapat bertahan lama bekerja di perusahaan tersebut dan harapan lainnya, seperti meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja karyawan.

2.2.3 Faktor yang Memengaruhi Besarnya Insentif

Faktor yang mempengaruhi besarnya insentif yang diberikan perusahaan bagi karyawan menurut Sinambela (2019:240) yaitu :

- a) Jabatan, karyawan yang menduduki jabatan/kedudukan lebih tinggi dalam perusahaan memiliki tanggung jawab dan ruang lingkup pekerjaan yang lebih besar. Untuk itu, perusahaan akan memberikan insentif lebih tinggi dibandingkan untuk karyawan biasa atau sebaliknya.
- b) Kinerja, karyawan yang menghasilkan kinerja yang tinggi akan diberikan insentif yang lebih besar daripada karyawan yang memiliki kinerja rendah.
- c) Laba Perusahaan, pemberian insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya bukan hanya untuk menguntungkan karyawan saja, melainkan juga akan memberikan keuntungan bagi perusahaan.

2.2.4 Indikator-Indikator Insentif

Menurut Hasibuan dalam Sembiring (2018:15) beberapa cara perhitungan atau pertimbangan dasar penyusunan insentif sebagai berikut :

1. Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur secara kuantitatif, memang dapat dikatakan bahwa dengan cara ini dapat mendorong karyawan yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya.

2. Lama Kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan. Umumnya cara yang diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kinerja. Memang ada kelemahan dan kelebihan dengan cara ini, antara lain:

a. Kelemahan

- 1) Mengakibatkan mengendornya semangat kerja karyawan yang sesungguhnya mampu memproduksi lebih dari rata-rata.
- 2) Tidak membedakan usia, pengalaman dan kemampuan karyawan.
- 3) Membutuhkan pengawasan ketat agar karyawan sungguh-sungguh bekerja.
- 4) Kurang mengakui adanya kinerja karyawan.

b. Kelebihan

- 1) Dapat mencegah hal-hal yang tidak atau kurang diinginkan seperti: pilih kasih, diskriminasi maupun kompetisi yang kurang sehat.
- 2) Menjamin kepastian penerimaan insentif secara periodik.
- 3) Tidak memandang rendah karyawan yang cukup lanjut usia.

3. Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan yang bersangkutan dalam perusahaan. Dasar pemikirannya adalah karyawan senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari karyawan yang bersangkutan pada perusahaan di mana mereka bekerja. Semakin senior seorang karyawan semakin tinggi loyalitasnya pada perusahaan, dan semakin mantap dan tenangnya dalam perusahaan. Kelemahan yang menonjol dari cara ini adalah belum tentu mereka yang senior ini memiliki kemampuan yang tinggi atau menonjol, sehingga mungkin sekali karyawan muda (junior) yang menonjol kemampuannya akan dipimpin oleh karyawan senior, tetapi tidak menonjol kemampuannya. Mereka menjadi pimpinan bukan karena kemampuannya tetapi karena masa kerja.

4. Kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada karyawan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan. Ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan. Hal seperti ini memungkinkan karyawan untuk dapat bertahan dalam perusahaan/instansi.

5. Keadilan dan Kelayakan

a. Keadilan

Dalam sistem insentif bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (*input*) dengan (*output*), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan. *Input* dari suatu jabatan ditunjukkan oleh spesifikasi yang harus dipenuhi oleh orang yang memangku jabatan tersebut. *Output* ini ditunjukkan oleh insentif yang diterima para karyawan yang bersangkutan, dimana didalamnya terkandung rasa keadilan yang diperhatikan setiap karyawan penerima insentif tersebut.

b. Kelayakan

Disamping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut perlu pula diperhatikan masalah kelayakan. Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. Apabila insentif didalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan lain, maka perusahaan/instansi akan mendapat kendala yakni berupa menurunnya kinerja karyawan yang dapat diketahui dari berbagai bentuk akibat ketidakpuasan karyawan mengenai insentif tersebut.

6. Evaluasi Jabatan

Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu perusahaan. Ini berarti pula penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun rangking dalam penentuan insentif.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Afandi (2016:68) bahwa “Kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakan sesuai dengan tanggung-jawabnya dengan hasil yang

diharapkan.” Sedangkan menurut Sinambela (2019:480) bahwa “Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.”

Menurut Bintaro (2017:106) “Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung-jawab yang diberikan kepadanya.”

Maka dapat diartikan bahwa pengertian dari kinerja adalah suatu hasil dari kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Kinerja juga diartikan sebagai bentuk *output* atau keahlian dan tanggung jawab dari proses seorang karyawan dalam pekerjaannya yang didasari oleh tenaga, kemauan, dan kemampuan atau *input* dari seorang karyawan.

2.3.2 Kriteria Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2016:70) kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas kerja yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
2. Kualitas kerja yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan ditentukan.
3. Pengetahuan pekerjaan yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. Kreativitas yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. Kerja sama yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota perusahaan.

6. Ketergantungan yaitu kesadaran untuk mendapatkan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
7. Inisiatif yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
8. Kualitas personal yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi.

2.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Simanjuntak dalam Bintaro (2017:112) kinerja setiap karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan dalam tiga kelompok yaitu sebagai berikut :

- a) Faktor Kompetensi Individu
 1. Kemampuan dan keterampilan kerja
Kemampuan dan keterampilan kerja setiap orang dipengaruhi oleh kesehatan fisik dan jiwa individu yang bersangkutan, pendidikan, akumulasi pelatihan, serta pengalaman kerjanya.
 2. Motivasi dan etos kerja
Motivasi dan etos kerja dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya dan nilai-nilai agama yang dianutnya. Seseorang yang melihat pekerjaan sebagai beban dan keterpaksaan akan mempunyai kinerja yang rendah. Sebaliknya, seseorang yang memandang pekerjaan sebagai kebutuhan, tantangan dan prestasi akan menghasilkan kinerja yang tinggi.
- b) Faktor Dukungan Perusahaan
 1. Pengorganisasian
Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut.
 2. Penyediaan sarana dan prasarana
Penyediaan sarana dan alat kerja langsung mempengaruhi kinerja setiap orang.
 3. Pemilihan teknologi
Penggunaan peralatan dan teknologi maju dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja serta memberikan kemudahan dan kenyamanan kerja.
 4. Kenyamanan lingkungan kerja
Kenyamanan lingkungan kerja, program keselamatan dan kesehatan kerja perlu ditingkatkan karena bukan hanya untuk menghindari kecelakaan kerja, kerusakan alat dan gangguan produk, akan tetapi juga untuk memberikan kenyamanan untuk melakukan tugas yang mana hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

5. Syarat-syarat kerja

Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban serta kewenangan dan kewajiban pengusaha akan memberikan kepastian bagi pekerja untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh tanggung-jawab.

6. Pemberian kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi yang adil dan layak melalui sistem pengupahan akan mendorong setiap pekerja meningkatkan kinerjanya. Adapun komponen-komponen kompensasi yaitu gaji, upah, insentif, asuransi, tunjangan, uang pensiun dan lain sebagainya.

c) Faktor Dukungan Manajemen

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, pengembangan kompetensi dapat dilakukan dengan pelatihan, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi dan mobilitas seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

2.3.4 Indikator-Indikator Kinerja

Menurut Robbins dalam Bintoro dkk (2017:107) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator yaitu :

a. Kualitas

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

b. Kuantitas

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

c. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya perusahaan (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung-jawab karyawan terhadap perusahaan dimana dia bekerja.

2.4 Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya diajukan sebagai alat pembandingan antara sumber-sumber penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini guna menjadi sumber acuan. Beberapa penelitian sebelumnya yang sudah dikaji sebagai berikut :

Tabel 1
Penelitian Sebelumnya

No	Penulis dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Ike Ratnasari Dan Ashadi Mahmud (2020) "Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan." Sumber : Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis Pada Tahun 2020.	Berdasarkan dari hasil uji F (Simultan), variabel bebas gaji dan insentif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada uji t menjelaskan, bahwa variabel gaji dan insentif berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, karena gaji signifikan $0,018 < 0,05$ dan insentif signifikan $0,012 < 0,05$. Maka hasil uji t dinyatakan signifikan.	Persamaan pada variabel independen (X) yaitu insentif dan variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan.	Perbedaan pada penelitian terdahulu variabel independen (X) yaitu gaji, sedangkan pada penelitian ini menggunakan variabel promosi jabatan dan objek penelitian yang berbeda.

No	Penulis dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		Sedangkan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah insentif.		
2	<p>Juriyah Safitri (2021) “Pengaruh Gaji, Insentif Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Di Alfamart Kecamatan Telanaipura Jambi.” Sumber : Skripsi Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi 2021.</p>	<p>Dari hasil perhitungan data uji t (uji parsial) variabel gaji (X1), insentif (X2), dan promosi jabatan (X3) berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan (Y).</p>	<p>Persamaan pada variabel independen (X) yaitu insentif dan promosi jabatan serta variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan.</p>	<p>Perbedaan pada penelitian terdahulu terdapat variabel gaji dan objek penelitian yang berbeda.</p>
3	<p>Moh Khoirul Umam (2015) “Pengaruh Insentif Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syari’ah Artha Mas Abadi Pati.” Sumber : Skripsi Universitas</p>	<p>Variabel insentif mempunyai pengaruh positive dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR Syari’ah Artha Mas Abadi Pati adalah sebesar 1,009 %. Variabel promosi jabatan tidak mempunyai pengaruh positive dan signifikan terhadap kinerja</p>	<p>Persamaan pada variabel independen (X) yaitu insentif dan promosi jabatan serta variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan.</p>	<p>Perbedaan terletak pada objek penelitiannya.</p>

No	Penulis dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Islam Negeri Walisongo Semarang 2015.	karyawan PT BPR Syari'ah Artha Mas Abadi di Kabupaten Pati. Terlihat dari nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($1,090 < 1,701$) dengan tingkat signifikansi $0,285 > 0,05$. Sedangkan uji F diperoleh bukti F_{hitung} (239.659) $>$ F_{tabel} ($3,34$) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya Insentif dan Promosi Jabatan mempunyai andil dalam memengaruhi kinerja karyawan.		
4	Muhammad Akbar Dan Jeffry H. Sinaulan (2020) "Pengaruh Insentif Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Department Store Cabang Depok Town Square." Sumber : Jurnal Ekonomi, Volume 22 Nomor 3,	Variabel insentif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Matahari Department Store Cabang Depok Town Square yaitu adalah sebesar 0,270%. Variabel promosi jabatan juga mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Matahari Department Store	Persamaan pada variabel independen (X) yaitu insentif dan promosi jabatan serta variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan.	Perbedaan terletak pada objek penelitiannya.

No	Penulis dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Oktober 2020.	Cabang Depok Town Square yaitu adalah sebesar 0,360%. Sedangkan melalui uji F diperoleh bukti F_{hitung} (37.225) > F_{tabel} (3,09) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 yang berartikan variabel insentif dan promosi jabatan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Matahari Department Store Cabang Depok Town Square.		
5	Rizka Nur Hidayah, Eny Kustiyah, dan Sri Hartono (2020) "Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Promosi Jabatan, Kompetensi, Dan Insentif Pada Karyawan PT. Pos Indonesia (PERSERO) Cabang Surakarta" Sumber : Jurnal Edunomika,	Berdasarkan hasil penelitian Promosi Jabatan, Kompetensi, dan Insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan secara parsial Promosi Jabatan berpengaruh negatif dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan serta Insentif	Persamaan pada variabel independen (X) yaitu insentif dan promosi jabatan serta variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan.	Perbedaan pada penelitian terdahulu terdapat variabel independen (X) kompetensi dan objek penelitian yang berbeda.

No	Penulis dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Volume 04, Nomor 01, Februari 2022.	berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (PERSERO) Cabang Surakarta		

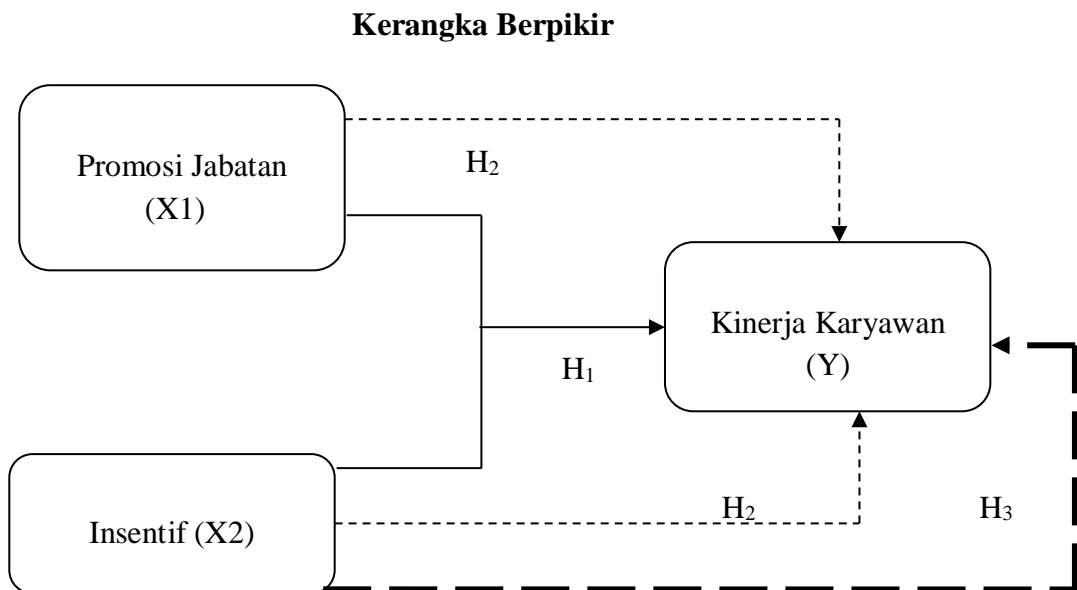
Sumber : Data yang diolah peneliti, 2022

2.5 Kerangka Berpikir dan Hipotesis Penelitian

2.5.1 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir ditujukan sebagai bentuk dari hubungan antara variabel bebas dan terikat. Menurut Uma Sekaran dalam Sugiyono (2015:60) “kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.”

Sehubungan dengan hal tersebut maka untuk mempermudah pemahaman yang berkaitan dengan teori dan tujuan penelitian yaitu menganalisis pengaruh promosi jabatan dan insentif terhadap kinerja karyawan secara simultan, parsial, dan variabel yang dominan. Maka untuk memahaminya berikut bentuk kerangka berpikir penelitian ini :



Gambar 1 : Kerangka Berpikir
Sumber : Peneliti, 2022

Keterangan :

—————→ = Simultan (Umam 2015, Akbar dkk 2020)

-----→ = Parsial (Ratnasari dkk 2020, Safitri 2021, Hidayah dkk 2020)

— — — — —→ = Dominan (Ratnasari dkk 2020)

2.5.2 Hipotesis Penelitian

Hipotesis ialah jawaban sementara yang hendak diuji kebenarannya. Menurut Sugiyono (2015:64) bahwa “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.”

Berdasarkan landasan teori kerangka berpikir yang telah diuraikan sebelumnya dan rumusan masalah, maka hipotesis penelitian yang diajukan peneliti adalah sebagai berikut :

- H₁ : Terdapat pengaruh signifikan variabel promosi jabatan dan insentif secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Inti Putra Pahlawan Kota Probolinggo
- H₂ : Terdapat pengaruh signifikan variabel promosi jabatan dan insentif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Inti Putra Pahlawan Kota Probolinggo
- H₃ : Variabel insentif yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Inti Putra Pahlawan Kota Probolinggo