



PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UP TERMINAL TERPADU PULO GEBANG DI JAKARTA TIMUR

THE EFFECT OF JOB PROMOTIONS AND INCENTIVES ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT UP PULO GEBANG INTEGRATED TERMINAL IN EAST JAKARTA

Muhammad Alam Firdaus¹, Sigit Purnomo²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : alamfirdaus714@gmail.com^{1*}, alamfirdaus714@gmail.com²

Article Info

Article history :

Received : 16-06-2025

Revised : 17-06-2025

Accepted: 19-06-2025

Pulished : 21-06-2025

Abstract

This study aims to determine the influence of position promotion and incentive variables on the performance of employees of the pulo gebang integrated terminal in east jakarta. Both partially and simultaneously. The method used for this study is a descriptive method with a quantitative approach. The sampling technique used is random sampling, the number of respondents in this study is 100 respondents. Data analysis uses validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis test. The result of this study is that partially position promotion affects employee performance tcal value > ttable or (29,632 > 1,972). Partially incentives affect employee performance value of tcal > table or (3,772 > 1,972). And simultaneously position promotion and incentives have a significant influence on employee performance with a regression equation $y = 21,409 + 0.344 x_1 + 0.119 x_2$. The value of the determination coefficient was 16.7% while the remaining 83.3% was influenced by other variables that were not studied in this study. The hypothesis test obtained a value of fcal > ftable or (19,681 > 2.65), this is also strengthened by a p value of < sig. 0.05 or (0.000 < 0.05).

Keywords: *Job Promotions, Incentives, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Promosi Jabatan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Up (Unit Pengelola) Terminal Terpadu Pulo Gebang Di Jakarta Timur. Baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan untuk penelitian ini yaitu metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *random sampling*, jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 100 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah secara parsial Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (29.632 > 1,972). Secara parsial Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (3.772 > 1,972). Dan secara simultan Promosi Jabatan dan Insentif terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 21.409 + 0.344 X_1 + 0.119 X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 16,7% sedangkan sisanya sebesar 83,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (19.681 > 2.65) hal ini juga diperkuat dengan $p\ value < Sig. 0,05$ atau (0,000 < 0,05).

Kata Kunci : Promosi Jabatan, Insentif, Kinerja Karyawan.



PENDAHULUAN

Promosi Jabatan memberikan peran penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi hal yang dinanti-nantikan. Dengan Promosi Jabatan berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan karyawan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Menurut (Ritonga & Lubis dalam Yusqi, 2021) "Promosi jabatan adalah ketika seorang pekerja dipindahkan ke pekerjaan yang berbeda dengan tugas dan tanggung jawab yang berbeda pula dari sebelumnya". Promosi jabatan seringkali diberikan mengimbangi karyawan yang berkinerja sangat baik. Promosi jabatan akan memberikan kinerja yang lebih tinggi lagi. Riset memperlihatkan bahwa kesempatan untuk promosi jabatan dan pemberian Insentif berkorelasi secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sistem promosi jabatan dan pemberian Insentif yang efektif dapat menyebabkan efisiensi organisasional yang lebih besar dan tingkat moral kerja karyawan yang tinggi.

Dengan melihat fakta tersebut maka promosi jabatan dan Insentif harus dilakukan secara efektif agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dan dapat diterima semua pihak tanpa ada yang merasa dirugikan. Promosi jabatan dan Insentif sangat erat kaitannya dan juga menjadi hal sensitif dalam perusahaan atau suatu organisasi termasuk organisasi pemerintahan.

Berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan pada UP Terminal Terpadu Pulo Gebang Di Jakarta Timur, penulis menemukan masih terdapat Karyawan yang Kinerjanya masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya kinerja karyawan seperti ada beberapa karyawan yang bekerja tidak sesuai aturan yang telah ditentukan, melempar pekerjaan kepada karyawan lainnya, tidak masuk kerja sesuai jadwal yang telah ditetapkan terutama bagi karyawan yang bekerja di lapangan. Sebagian kecil karyawan berpendapat bahwa terlalu rajin tidak berpengaruh apa-apa terhadap jabatan dan insentif mereka, sehingga tidak ada dorongan untuk berubah kearah yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaan kantor. Berdasarkan uraian tersebut penelitian ini bertujuan menganalisis seberapa besar pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan kerja, seberapa besar pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan dan seberapa kuat hubungan promosi jabatan dan insentif terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di UP Terminal Terpadu Pulo Gebang Jakarta Timur tahun 2024. Jenis penelitian ini tergolong ke dalam bentuk penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2004), penelitian asosiatif merupakan jenis penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Variabel dalam penelitian ini dibedakan menjadi variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah promosi jabatan dan insentif, yaitu upaya yang dilakukan oleh UP Terminal Terpadu Pulo Gebang Di Jakarta Timur dalam rangka mematuhi segala peraturan yang ada baik tertulis maupun tidak tertulis secara berkesinambungan, terutama yang dilakukan oleh karyawan. Adapun yang menjadi indikator-indikator promosi jabatan menurut Henry dalam Zainudin (2022) adalah sebagai berikut: kesempatan, kemampuan, keadilan, prosedur. Dan indikator-indikator insentif menurut Siagian dalam Rangkuti et al. (2019) adalah sebagai berikut: Bonus kerja, bonus tahunan, tunjangan hari raya (THR), tunjangan transportasi, kenaikan gaji. Adapun yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, yaitu pemenuhan keinginan dan kebutuhan masyarakat oleh penyelenggara negara. Adapun



Indikator-indikator kinerja karyawan menurut Menurut Robbins (2016:260), adalah sebagai berikut, kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas, komitmen.

Teknik analisis data menggunakan pendekatan kuantitatif dalam bentuk rumusan statistik, dengan tujuan untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang telah diajukan. Adapun metode statistik yang digunakan meliputi: pengujian Instrumen, uji Validitas, uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, korelasi liner sederhana, koefisien Determinasi (R^2) dan Uji t (t-test).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi linier sederhana bertujuan untuk mengetahui arah keterkaitan antara variable bebas (promosi jabatan) (insentif) terhadap variable terikat (kinerja karyawan). Dari hasil pengolahan data dengan persamaan regresi linear sederhana yaitu $Y = 21.409 + 0,344 X_1 + 0,119 X_2$. Bila diperhatikan dari persamaan tersebut, diperoleh konstanta (a) sebesar 21.409 satuan, angka ini dapat diartikan bahwa tanpa adanya promosi jabatan (promosi jabatan dan insentif sebesar 0 satuan), maka kinerja UP Terminal Terpadu Pulo Gebang Di Jakarta Timur akan menurun sebesar 21.409 satuan.

Kemudian dari persamaan tersebut juga terlihat koefisien regresi (b) yang hasilnya diperoleh nilai konstanta sebesar 0,344 diartikan bahwa, jika variabel Promosi Jabatan (X_1) dan variabel Intensif (X_2) tidak dipertimbangkan. Maka Kinerja Karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 0,119. Nilai Promosi Jabatan (X_1) sebesar 0,344 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Promosi Jabatan (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Promosi Jabatan (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 21.409.

Nilai Intensif (X_2) sebesar 0,119 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Intensif (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Intensif (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 21.409. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa variabel promosi jabatan dan insetif terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang searah dengan tanda positif. Artinya, apabila variable promosi jabatan dan insentif ditingkatkan, maka kinerja kerja karyawan UP Terminal Terpadu Pulo Gebang juga meningkat, dan sebaliknya bila tidak ada promosi jabatan dan insentif, maka kinerja kerja karyawan UP Terminal Terpadu Pulo Gebang akan mengalami penurunan. Kesemuannya ini akan terjadi dengan asumsi seluruh varibel yang mempengaruhi kinerja karyawan UP Terminal Terpadu Pulo Gebang sipil selain promosi jabatan dan insentif tersebut dianggap konstan.

Koefisien Korelasi (R) diperoleh nilai korelasi linear sederhana antara promosi jabatan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,394. Angka ini berarti bahwa varibel bebas (promosi jabatan X_1) memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap variable terikat (kinerja karyawan Y) karena nilainya mendekati + 1. dan diperoleh nilai korelasi linear sederhana antara insentif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,259. Angka ini berarti bahwa varibel bebas (insentif X_2) memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap variable terikat (kinerja karyawan Y) karena nilainya mendekati + 1.

Untuk mengetahui variasi proporsi yang menjelaskan konstribusi pengaruh promosi jabatan dan insentif terhadap kinerja karyawan maka dilakukan uji koefisien determinasi atau R^2 , hasilnya diperoleh nilai 0,408.



Hasil Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis alternatif (H_1) yang diajukan dalam penelitian ini yaitu promosi jabatan dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Caranya adalah dengan melihat *Level of significant* ($\alpha = 0,05$) dari variable bebas. Jika nilai signifikansi (sig.) lebih kecil dari $\alpha_{0,05}$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Untuk lebih jelasnya formulasi hipotesis yang digunakan adalah :

H_a : Promosi jabatan dan insentif berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

H_0 : Promosi jabatan dan insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu metode statistik yang digunakan untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini yaitu metode regresi linear sederhana (*simple linear regression*), tersebut ditemukan nilai t hitung sebesar 6,034 dan nilai sig. = 0,000 dengan menggunakan tingkat toleransi kesalahan sebesar 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa nilai sig. $0,000 < \alpha 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima. Artinya dalam penelitian ini terbukti secara empiris bahwa promosi jabatan dan insentif (*independent variable*) berpengaruh signifikan dan positif terhadap variable terikat (*dependent variable*) yaitu kinerja karyawan.

Pembahasan

Berdasarkan pengujian empiris ditemukan bahwa secara matematis hasil Penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif antara Promosi Jabatan dan Intensif terhadap Kinerja Karyawan secara silmutan, dimana persamaan regresi linier sederhana $Y = 21.409 + 0,344 X_1 + 0,119 X_2$ artinya berpengaruh positif, uji Koefisiensi Korelasi sebesar $R 0,408$ termasuk kategori sedang, koefisiensi determinasi sebesar 16,7% dan sisanya sebesar 83,3% di pengaruhi oleh faktor-faktor lain dan di peroleh fhitung $> f_{tabel} 19.681 > 2.65$ dan signifikansi lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$). Artinya bahwa secara bersama-sama variabel bebas yang terdiri dari variabel Promosi Jabatan dan Intensif berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel bebas yang terdiri dari Promosi Jabatan dan Insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada UP Terminal Terpadu Pulo Gebang di Jakarta Timur.

Promosi jabatan yang adil dan transparan memberikan motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka, sementara insentif yang diberikan secara tepat dapat menjadi dorongan tambahan bagi karyawan untuk bekerja lebih optimal.

Kombinasi dari kedua faktor ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih kompetitif, produktif, dan profesional. Ketika karyawan merasa bahwa usaha mereka diakui melalui promosi jabatan dan insentif yang sesuai, mereka lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal, meningkatkan efektivitas kerja, serta mendorong pertumbuhan dan perkembangan organisasi secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Kinerja karyawan dan promosi jabatan serta insentif pada UP Terminal Terpadu Pulo Gebang memiliki hubungan yang linier dan kuat, adanya promosi jabatan dan insentif akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Alafiah, S. (2021). Pengaruh Promosi Jabatan, Insentif Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Alco Dana Mandiri. Universitas Putera Batam. *Jurnal Riset Keuangan Dan Akuntansi (JRKA)*, Vol.7, No.2.
- Assyifa, S. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Regional Iii Badan Kepegawaian Negara Bandung (Studi Kasus Pada Bidang Informasi Kepegawaian). *Jurnal Universitas Komputer Indonesia*.
- Basriani, A., & Martina. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tasma Puja Di Pekanbaru. *Jurnal Menara Ilmu*. Vol. 11, No. 76.
- Djuwanto, I., & Hartono, S. (2017). Pengaruh Insentif, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sukoharjo. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*. Vol. 18, No. 1.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 21 (9th Ed.)*. Penerbit: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 2)*. Stie Ypkn.
- Kurniawan, A., & Fitriyani. (2021). Pengaruh Insentif Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Keuangan dan Akuntansi*. Vol. 7, No. 2.
- Malik, S. Z., Kazmi, S. Z., & Nadeem, N. (2016). The Effect Of Perceived Organizational Support On Doctors ' Organizational Commitment In Pakistan. *The Lahore Journal Of Business*. Vol. 4, No. 2.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maulana, W. (2019). Pengaruh Promosi Jabatan, Kompensasi Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tema (Trijaya Excel Madura) Melalui Kepuasan Kerja. *Bmaj: Business Management Analysis Journal*. Vol. 2, No. 2.
- Pandiang, O. (2022). Dimensi Employer Branding Dan Website Perusahaan Dan Dampaknya Terhadap Minat Melamar Pekerjaan (Studi Terhadap Fresh Gradute Perguruan Tinggi Di Palangka Raya). Universitas Kristen Satya Wacana.
- Rahmadani, F., & Sampeliling, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*. Vol. 3, No. 4.
- Rangkuti, D. A., Chairunnisa, S., Ryantono, A. F. R., & William. (2019). Pengaruh Insentif Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pada PT. Sinar Graha Indonusa. *Jurnal Global Manajemen*. Vol. 8, no. 1.
- Ritonga, A. H., & Lubis, A. A. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Herfinta Farm & Plant Kantor Cabang Medan. *Jurnal Adminstrasi Publik*. Vol. 3, No.2.
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour Jilid 1 (Edisi 13)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sandy, & Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Saputra, A., Hartono, S., & Istiqomah, I. (2022). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Insentif, Promosi Jabatan Dan Stres Kerja. *Jurnal Akuntabel*. Vol. 19, No. 2.
- Safitri, A. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pemberian Insentif Terhadap Loyalitas Kerja



- Karyawan Pada PT. Tri Lestari Sandang Industri Kota Tegal. *Jurnal Politeknik Harapan Bersama*.
- Sentanu, I. N. T. M., Mahendra, I. W. E., & Sulasmini, N. M. A. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pizza Hut Sunset Road Point. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis. Vol. 1, No. 12*.
- Shinta, D., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Komunikasi, Insentif, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Citra Mandiri Distribusindo. *Jurnal Apresiasi Ekonomi. Vol. 8, No. 2*.
- Silas, B., Adolfini, & Lumintang, G. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Marga Dwitaguna Manado. *Jurnal Emba. Vol. 7, No. 4*.
- Sinaga, D., & Gulo, H. S. (2020). Pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Nias Barat. *Jurnal Universitas Hkbp Nommensen Medan*.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta, CV: Bandung.
- Supriaddin, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pd. Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe. *Jurnal Mirai Management. Vol. 5, No. 2*.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: kencana. Suwandi, S., Wibasuri, A., & Magdalena, B. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Tenaga Medis. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen: Jurnal Ilmiah Multi Science. Vol. 12, No. 2*.
- Sartika, I., Rahmana, A. S., Anjani, L., & Noviyanti, I. (2021). Pengaruh promosi jabatan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Divisi Procurement PT Telekomunikasi Selular Jakarta Selatan. *Jurnal HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings), Special Issue: Webinar Nasional Humanis 2021. LPPM Universitas Pamulang. Vol. 1, No.2*.
- Sopiyanti, & Nurhidayat, A. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada McDonald's BSD Sunburst Kota Tangerang Selatan. *JISM: Jurnal Ilmiah Swara Manajemen. Vol. 4, No.4*.
- Setiadi, A. E., & Sudarso, A. P. (2023). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kredit Pintar Indonesia. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan, dan Sumber Daya Manusia. Vol.3, No. 4*.
- Tarmizi, A., & Hutasuht, J. (2021). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Camat Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai. *Jurnal Bisnis Mahasiswa. Vol. 2, No.1*.
- Umam, K. (2010). *Perilaku Organisasi*. Cv. Pustaka Setia.
- Veritia, & Alvita, D. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pharmatia Skin Lab Depok Jawa Barat. *Jurnal Tadbir Peradaban. Vol. 2, No. 1*.
- Widyani, A. A. D., & Putra, I. W. A. P. (2020). Pengaruh Rekrutmen Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Widya Manajemen. Vol. 2, No. 1*.
- Yusqi, M. S. (2021). The Effects Of Position Promotion And Motivation On Employee Performance At Bmt Nuansa Umat Gapura District Sumenep Madura. *Jurnal Universitas Islam Indonesia*.
- Zainudin. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Aceh Tengah. *Jurnal Biram Samtani Sains. Vol. 1, No. 1*.