THE EFFECT OF PROVIDING INCENTIVES AND PROMOTION OF EMPLOYMENT ON THE PERFORMANCE EMPLOYEES ON PT. KREATIF IMAJI UTAMA

Penulis 1 Muhammad Rifqi Ramadhan
Penulis 2 Isniar Budiarti
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi, Universitas Komputer Indonesia

ABSTRACT

The development of the corporate world in Indonesia, currently has evolved into a better direction. Proven with more various forms of business entities engaged in the sectors of goods or services, be it small or large. One form of business that is the Event Organizer. The intent of the Event Organizer itself is more lead to a business or profession, that of a formal and non formal, which has trust to conduct activities by other companies. Many factors of a company that is very important and can increase the capability of human resources itself, if narrowed down then the factor of human resources required include the granting of incentives, promotions, and of course the support its performance. The purpose of this research is to know the influence of the granting of incentives on performance of employees and to know how the Office of promotion on performance of employees of PT Kreatif Imaji Utama.

The population of this research as many as 67 people and made the samples all samples on withdrawal method this research, using saturated samples. The technique of data collection through the dissemination of the questionnaire, interviews and observation. This research method using test validity, reliability, test the MSI, classic assumption, descriptive analysis and multiple regression analysis of verifikatif, as well as a test of the hypothesis.

The results of this study demonstrate that the granting of incentives and Promotion Office of the influential but less significantly to the performance of the employees partially. As for the most influential variables on performance, namely the granting of incentives, the better the granting of incentives then the better the performance of the employee.

Keywords :Providing Incentives, Promotion of Employment, and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha saat ini telah berkembang ke arah yang lebih baik. Hal ini dibuktikan dengan semakin banyaknya badan usaha yang bergerak di berbagai sektor usaha baik itu barang maupun jasa. Salah satu bentuk usaha itu adalah Event Organizer. Event Organizer adalah suatu lembaga formal maupun non formal yang telah di percaya untuk melakukan kegiatan oleh perusahaan lain. Dalam hal ini PT Kreatif Imaji Utama adalah salah satunya.

PT. Kreatif Imaji Utama memiliki salah satu tujuan dalam menjalankan sebuah event, terutama dalam bidang penjualan produk yang di promosikan. Fakta dilapangan menunjukkan terdapat beberapa permasalahan yang dialami perusahaan ini, seperti target yang belum tercapai, hingga pengerjaan laporan hasil akhir yang terlambat di serahkan. Hal ini ini diduga karena kurangnya perhatian pimpinan terhadap pemberian insentif kepada karyawannya semangat kerja karyawan menurun dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehingga kinerja karyawan menurun.

Hasil wawancara menunjukkan kinerja karyawan di PT Kreatif Imaji Utama dari segi kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dalam bekerja masih kurang memuaskan bagi perusahaan. Hal ini menjadi keluhan bagi pemilik selaku pimpinan. Terkadang ketika ditanyakan kepada karyawan tentang pekerjaannya, dihadapan pimpinan mereka menyatakan tidak ada permasalahan akan tetapi nyatanya karyawan masih ada yang suka mengeluh tentang pekerjaannya.

Kemudian hasil survey awal juga menunjukkan hal yang sama, kinerja dari karyawan belum memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini didukung oleh pemilik perusahaan yang menyatakan bahwa pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai belum memenuhi kriteria yang telah diberikan oleh perusahaan. Selain itu juga pemilik perusahaan sendiri masih menemukan keterlambatan yang dilakukan oleh pegawai, baik itu keterlambatan dalam kehadiran maupun keterlambatan dalam pengumpulan laporan – laporan pekerjaan.

Dalam hal ini Garry Dessler (1998: 140) mengemukakan salah satu perangsang agar karyawan mempertahankan atau meningkatkan prestasi kerjanya yaitu dengan

pemberian insentif. Hal yang sama dikemukakan oleh T. Hani Handoko (2002: 176) yang menyatakan bahwa insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan.

Hasil kuesioner awal menunjukkan bonus yang diberikan oleh perusahaan masih belum bisa dikatakan memuaskan untuk sebagian responden. Selain itu masih ada beberapa karyawan yang menginginkan penghargaan berupa jatah liburan ketika menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Begitupula hasil wawancara yang peneliti lakukan terhadap pegawai perusahaan, mereka menginginkan pemberian bonus dilakukan saat tercapainya target setiap satu kali event dilaksanakan. Mereka berpendapat jika pemberian bonus seperti itu akan lebih fokus mengejar target yang diberikan. Dan untuk penghargaan sendiri mereka menginginkan jatah liburan pertahunnya.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah promosi jabatan. Edwin B. Flipo dalam Hasibuan (2005) mengemukakan promosi jabatan dapat dijadikan suatu acuan seorang karyawan untuk bekerja lebih semangat dan meningkatkan kinerjanya guna mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Hasil kuesioner awal menunjukkan beberapa karyawan berpendapat prestasi yang didapat tidak selalu membuahkan promosi. Selain itu responden merasa bahwa pendidikan formal tidak selalu menjadi syarat dalam mendapatkan promosi jabatan. Akan tetapi karyawan yang telah lama bekerja atau bisa dikatakan senior lebih cepat mendapatkan promosi. Sehingga dapat dilihat beberapa faktor yang menyebabkan kinerja karyawan di PT Kreatif Imaji Utama diduga karena kurangnya apresiasi dan penghargaan perusahaan terhadap kinerja para karyawannya.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

MAKSUD PENELITIAN

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT Kreatif Imaji Utama dengan mengumpulkan data dari berbagai informasi yang terkait agar penelitian dapat selesai dengan baik.

TUJUAN PENELITIAN

1. Mengetahui tanggapan responden tentang pemberian insentif pada PT Kreatif Imaji Utama.
2. Mengetahui tanggapan responden tentang promosi jabatan pada PT Kreatif Imaji Utama.
3. Mengetahui tanggapan responden tentang kinerja karyawan pada PT Kreatif Imaji Utama.
4. Mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Kreatif Imaji Utama.
5. Mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT Kreatif Imaji Utama.

LANDASAN TEORI

Insentif merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung diluar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap. Insentif juga mengandung pengertian penghargaan atau imbalan yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar motivasi dan produktivitas kerjanya tinggi. Hal ini didukung oleh pendapat beberapa ahli yang menyatakan hal serupa. Menurut Hasibuan (2008: 118) insentif adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan atas suatu organisasi atau perusahaan. Sedangkan menurut Riani (2013: 132) Insentif adalah sarana untuk memotivasi karyawan dalam mencapai suatu target tertentu. Insentif dalam perkembangannya bisa

dalam bebagai bentuk bonus, komisi baik secara finansial ataupun dalam bentuk benefit lain.

Promosi jabatan adalah suatu bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan. Dengan adanya promosi jabatan diharapkan mampu menjaga kinerja perusahaan dan meningkatkan produktivitas karyawan. Promosi jabatan sendiri merupakan suatu hal yang penting bagi karyawan, sebab karyawan akan merasa mendapatkan pengakuan atas kinerja yang telah diberikan bagi perusahaan. Menurut Irham Fahmi (2016: 88) Promosi jabatan adalah suatu kenaikan pada posisi seorang karyawan dari posisi sebelumnya ke posisi yang lebih tinggi, promosi tersebut bisa berupa kenaikan jabatan dari rendah ke posisi yang lebih tinggi. Kemudian Siswanto Sastrohadiwiryo (2005: 258) mengartikan promosi jabatan sebagai proses perubahan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam hierarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi daripada dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada tenaga kerja pada waktu sebelumnya. Begitupula Samsudin (2005: 264) yang mengemukakan bahwa promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan kejabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi.

Sedangkan definisi adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang atau kelompok seperti standar hasil kerja, target yang ditentukan selama periode tertentu yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan (Torang, 2013: 74 dan Bangun, 2012: 231). Sedangkan Mangkunegara (2012: 9) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan tingkat produktivitas seorang karyawan, relatif pada rekan kerjanya, pada beberapa hasil dan perilaku yang terkait dengan tugas (Riani, 2013: 61).

PENELITIAN TERDAHULU

Hasil penelitian dalam Haedar et al. (2015) menyimpulkan terdapat pengaruh yang sangat kuat dan signifikan antara pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba.

Hasil penelitian dalam Virgina M. Septiani (2015) menyimpulkan bahwa pelatihan, pengalaman kerja, dan promosi jabatan secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian dalam Firza Umar Salim (2016) menyimpulkan pemberian insentif terhadap karyawan perlu dipertahankan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan di PT. Palu Batu Madu. Dengan kinerja karyawan yang baik, perusahaan dapat mencapai target-target yang diharapkan.

Hasil penelitian dalam Suhami Rahayu (2017) menyimpulkan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Metalindo.

Hasil penelitian dalam Navrathin Datu Sabar (2017) menyimpulkan promosi jabatan dan mutasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Mutasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hubungan antara Promosi jabatan dan mutasi terhadap kinerja pegawai kuat pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Utara.

Hasil penelitian dalam Wallace Nyakundi Atambo et al. (2013) menyimpulkan insentif karyawan memainkan peran kunci dalam meningkatkan kinerja baik di tingkat individu dan organisasi, sambil memberikan kesempatan untuk inisiatif yang dianggap berperan dalam menggabungkan teori dan praktek dalam manajemen sumber daya manusia dan pengembangan di sektor kesehatan masyarakat.

Hasil penelitian dalam Ardha Nareswari et al. (2015) menyimpulkan bahwa pengaruh langsung terbesar terhadap pengembangan karier adalah promosi variabel. Sedangkan pengaruh langsung terkecil pada pengembangan karir adalah pelatihan dan pengembangan variabel. Komitmen dapat ditingkatkan dengan menyediakan fasilitas yang lebih baik, seperti bangunan fisik dan fasilitas tambahan yang terkait dengan kegiatan operasional perusahaan.

Dengan demikian, dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.

Hasil penelitian dalam Hasan Salih Suliman Al-Qudah (2016) menyimpulkan rumah sakit swasta harus mengembangkan kebijakan dan strategi untuk meningkatkan insentif efektivitas selain ini, juga penelitian merekomendasikan bahwa rumah sakit swasta di Amman harus menggunakan sistem insentif untuk memenuhi kebutuhan semua karyawan.

KETERKAITAN ANTAR VARIABEL

Keinginan dari perusahaan adalah memiliki karyawan dengan kinerja yang baik, karna untuk mencapai tujuan perusahaan tergantung pada sumber daya manusia di dalam perusahaan itu sendiri. Perusahaan yang bagus ialah perusahaan yang memiliki kinerja karyawan yang bagus pula. Salah satu hal yang perlu diperhatikan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu melalui pemberian insentif yang bagus kepada karyawan serta sesuai dengan apa yang telah mereka capai, agar setiap pegawai yang ada didalam perusahaan dapat terpacu semangatnya menjalankan tugas mereka dengan baik, dapat memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Apabila insentif yang diberikan perusahaan tidak memenuhi harapan karyawan, maka kemungkinan kinerja karyawan tidak sebaik yang diharapkan perusahaan**.** Begitu juga dengan Promosi Jabatan yang memiliki hubungan dalam peningkatan kinerja karyawan. Promosi jabatan yang telah direncanakan dengan baik, secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan. Artinya setiap akan diadakan pemberian promosi jabatan karyawan akan berlomba – lomba memberikan kinerja yang baik. Promosi jabatan disini berperan dalam upaya mendorong agar semangat kerja, karena karyawan bersaing dan berlomba – lomba dalam menghasilkan barang dan jasa yang sesuai dengan standar perusahaan agar cepat mendapatkan promosi jabatan yang diinginkan.

Wibowo (2012) menyebutkan bahwa insentif mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan karena setiap pekerjaan yang telah memberikan kinerja terbaiknya pasti mengharapkan imbalan di samping

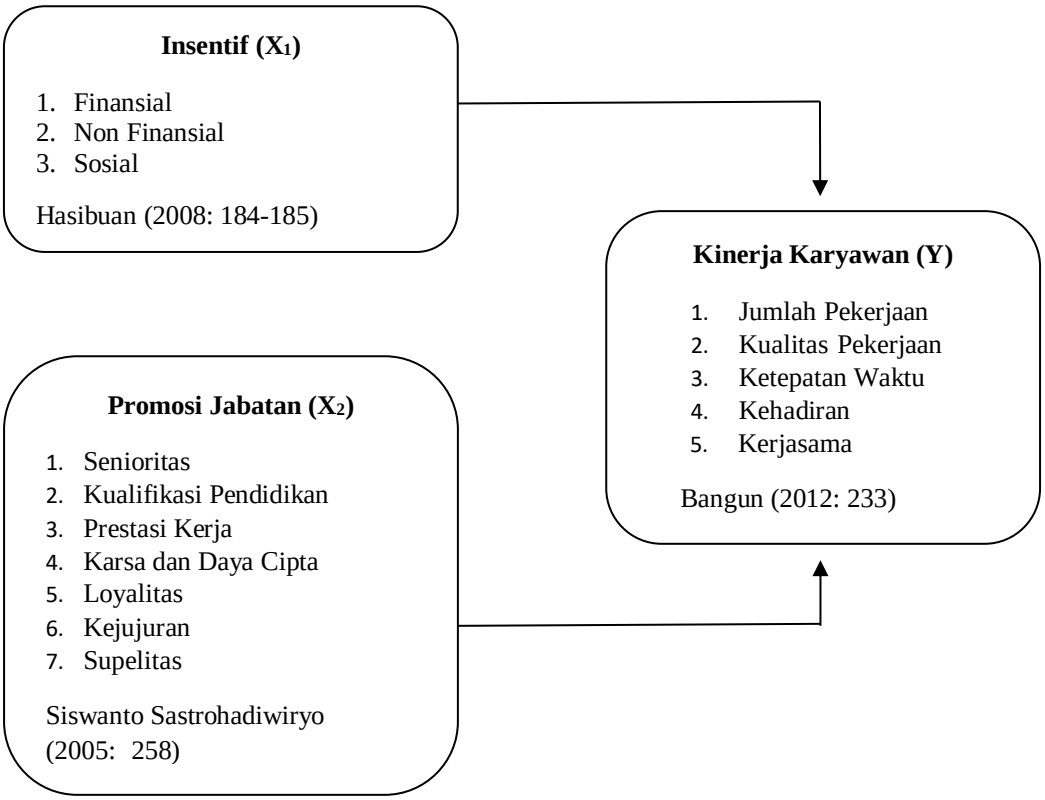
gaji atau upah sebagai tambahan berupa insentif atas prestasi yang telah diberikannya terhadap perusahaan. Dengan demikian, apabila organisasi dapat memberikanya, akan meningkatkan motivasi, partisipasi dan membangun saling pengertian dan saling mempercayai atara antara pekerja dan atasan.

H1 : DIDUGA TERDAPAT PENGARUH ANTARA PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KREATIF IMAJI UTAMA.

Promosi terjadi apabila pegawai dipindahkan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab, dan atau level. Jika promosi direalisasikan kepada pegawai mereka akan terdorong bekerja giat, bersemangat, berdisiplin, yang berdampak pada Kinerja yang baik sehingga sasaran perusahaan secara optimal dapat dicapai. Rivai (2003: 211). Hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi jabatan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dalam hal ini adalah kinerja pegawai kantor wilayah direktorat jenderal perbendaharaan Sulawesi utara. Hal ini berarti bahwa promosi jabatan merupakan salah satu variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H2 : DIDUGA TERDAPAT PENGARUH ANTARA PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KREATIF IMAJI UTAMA.

KERANGKA PEMIKIRAN



Skema Paradigma Penelitian

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini yang berperan sebagai variabel independen adalah pemberian insentif (X_1) dan promosi jabatan (X_2). Sedangkan yang berperan sebagai variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Kreatif Imaji Utama. Sampel diambil dengan menggunakan metode *sampling* jenuh atau sensus. Alasan peneliti menggunakan metode ini karena jumlah populasi relatif kecil atau kurang dari 30 orang.

Pada penelitian ini, metode pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebar angket atau kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi berganda dengan bantuan program *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 20.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, proses penyebaran kuesioner ditujukan kepada 67 karyawan pada PT. Kreatif Imaji Utama. Hasil penelitian menunjukkan mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki dengan persentase sebesar 66% dari total keseluruhan responden sebanyak 67 orang karyawan. Sementara sisanya dengan persentase sebesar 34% berjenis kelamin perempuan.

Sedangkan untuk latar belakang pendidikan mayoritas karyawan didominasi oleh karyawan dengan latar belakang pendidikan Diploma 3 (D3) dengan persentase sebesar 51% dari total keseluruhan responden sebanyak 67 orang karyawan. Kemudian diikuti oleh jenjang pendidikan Strata 1 (S1) dengan presentase sebesar 27%. Lalu sisanya dengan persentase sebesar 22% merupakan lulusan Sekolah Menengah Umum (SMU/Sederajat).

Lalu mayoritas responden untuk karakteristik lama kerja didominasi oleh karyawan yang memiliki pengalaman cukup lama dengan persentase sebesar 37% dan masa kerja lebih dari 5 tahun. Sedangkan sisanya merupakan karyawan dengan masa kerja kurang dari 5 tahun dengan persentase masing-masing sebesar 34% dengan masa kerja 3 sampai dengan 5 tahun dan 29% dengan masa kerja kurang dari 3 tahun.

Kemduian untuk rentang usia mayoritas responden berada di rentang usia lebih dari 25 tahun dengan persentase lebih dari 50% dari total keseluruhan responden sebanyak 67 orang karyawan. Hasil rekapitulasi tersebut meliputi 39% karyawan berada pada rentang usia 25 sampai dengan 30 tahun, 34% pada rentang usia 30 sampai dengan 40 Tahun, dan 16% pada rentang usia lebih dari 40 tahun. Sementara sisanya berada di rentang usia kurang dari 25 tahun dengan persentase sebesar 11% di rentang usia kurang dari 25 tahun.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan hasil perhitungan regresi sebagai berikut :

Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,772	3,679		3,743	,000
	Pemberian Insentif	1,336	,266	,650	5,030	,000
	Promosi Jabatan	,077	,079	,125	,970	,036

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil tersebut dapat dilihat hasil uji regresi berganda dalam persamaan regresi adalah sebagi berikut :

$$Y = 13,772 + 1,336\ X_1 + 0,077\ X2 + \varepsilon$$

Berdasarkan keterangan persamaan regresi di atas apat dilihat bahwa ketiga variabel mempunyai hubungan linier. Dari persamaan linier berganda diatas dapat dilihat besarnya konstanta adalah 13,772 yang artinya apabila variabel pemberian insentif dan promosi jabatan bernilai 0, maka kinerja karyawan akan tetap bernilai 4,252. Kemudian koefisien regresi variabel pemberian insentif sebesar 1,336 dengan arah positif artinya untuk setiap pertambahan nilai pada variabel pemberian insentif sebesar satu, nilai tersebut akan menyebabkan nilai variabel kinerja karyawan meningkat sebesar 1,336. Sedangkan koefisien regresi variabel promosi jabatan sebesar 0,077, artinya untuk setiap pertambahan nilai pada variabel promosi jabatan sebesar satu akan meningkatkan variabel kinerja karyawan sebesar 0,077.

Analisis Korelasi

Pengujian korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Koefisien Korelasi Pemberian Insentif dengan Kinerja Karyawan

Correlations

		Pemberian Insentif	Kinerja Karyawan
Pemberian Insentif	Pearson Correlation	1	,573**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	67	67
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,573**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	67	67

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil output dari pengolahan data diatas didapatkan hasil korelasi sebesar 0,573. Berdasarkan kriteria 0,00 – 0,20 tingkat keeratan korelasi variabel berada pada kategori moderat/cukup tinggi. Artinya semakin tinggi perubahan pada variabel pemberian insentif akan menyebabkan perubahan pada variabel kinerja karyawan dan bersifat signifikan karena nilai signifikansi lebih dari 0,05.

Koefisien Korelasi Promosi Jabatan dengan Kinerja Karyawan

Correlations

		Promosi Jabatan	Kinerja Karyawan
Promosi Jabatan	Pearson Correlation	1	,275*
	Sig. (2-tailed)		,024
	N	67	67
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,275*	1
	Sig. (2-tailed)	,024	
	N	67	67

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil output dari pengolahan data diatas didapatkan hasil korelasi sebesar 0,275. Berdasarkan kriteria korelasi 0,21 – 0,40 tingkat keeratan korelasi berada di kategori rendah**.** Artinya semakin tinggi perubahan pada variabel promosi jabatan akan mengakibatkan perubahan pada variabel kinerja karyawan dan bersifat signifikan karena nilai signifikansi kurang dari 0,05 dengan arah hubungan yang positif (searah).

Koefisien Determinasi (R_2)

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui peranan semua variabel bebas atas nilai variabel tidak bebas ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2). Semakin besar nilainya maka menunjukkan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi variabel terikat.

Hasil perhitungan menunjukkan besaran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial yaitu sebagai berikut :

1. Pemberian insentif = 32,09 %
2. Promosi Jabatan = 3,44 %

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat diketahui variabel yang paling dominan terhadap variabel kinerja karyawan adalah variabel pemberian insentif dengan besaran pengaruh sebesar 32,09 %, diikuti variabel promosi jabatan dengan besaran pengaruh sebesar 3,44 %. Sedangkan sisanya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji-t menunjukkan sejauh mana pengaruh satu variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat menggunakan taraf nyata α = 5% atau 0.05. Hasil uji t variabel pemberian insentif memiliki nilai t hitung yang lebih besar daripada t tabel dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa variabel pemberian insentif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen atau dengan kata lain Ho ditolak dan Ha diterima. Begitupula hasil uji t pada variabel promosi jabatan, nilai t hitung lebih besar daripada t tabel dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Artinya variabel promosi jabatan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen atau dengan kata lain Ho ditolak dan Ha diterima.

Maka dapat dilihat :

1. Hipotesis pertama terbukti, diduga terdapat pengaruh yang

positif antara pemberian insentif dan kinerja karyawan di PT Kreatif Imaji Utama.

2. Hipotesi kedua terbukti, diduga terdapat pengaruh yang positif antara promosi jabatan dan kinerja karyawan di PT Kreatif Imaji Utama.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh pemberian insentif dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT Kreatif Imaji Utama, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Tanggapan responden selaku karyawan pada PT Kreatif Imaji Utama mengenai variabel pemberian insentif tergolong pada kategori " Cukup Baik ". Hal ini menunjukkan meskipun sudah bisa dikatakan baik ternyata masih ada hal yang memang perlu diperhatikan dan dilakukan pembenahan secepatnya yaitu dalam hal pemenuhan hak-hak karyawan yang layak sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan perusahaan kepada karyawan. Hal ini dikarenakan pemberian non finansial insentif pada perusahaan masih belum dirasakan baik oleh karyawan.
2. Tanggapan responden selaku karyawan pada PT Kreatif Imaji Utama mengenai variabel promosi jabatan tergolong pada kategori " Baik ". Hal ini menunjukkan meskipun sudah bisa dikatakan baik ternyata masih ada hal yang memang perlu diperhatikan dan dilakukan pembenahan secepatnya yaitu kemampuan perusahaan dalam memberikan promosi jabatan bagi karyawannya yang memiliki prestasi dinilai masih belum baik dan tidak begitu dihargai dibandingkan aspek lainnya seperti lama masa kerja ataupun loyalitas karyawan.
3. Tanggapan responden selaku karyawan pada PT Kreatif Imaji Utama mengenai variabel kinerja karyawan tergolong pada

kategori " Cukup Baik ". Hal ini menunjukkan meskipun sudah bisa dikatakan baik ternyata masih ada hal yang memang perlu diperhatikan dan dilakukan pembenahan secepatnya yaitu kemampuan perusahaan dalam memantau kerjasama para karyawannya dalam mecapai tujuan perusahaan agar sesuai dengan harapan.

4. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan secara parsial peningkatan pada variabel pemberian insentif akan mempengaruhi perubahan pada variabel kinerja karyawan di PT Kreatif Imaji Utama. Terdapat pengaruh yang moderat/cukup tinggi dan bersifat positif dengan besaran pengaruh sebesar 32,09 %.

5. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan secara parsial perubahan pada variabel promosi jabatan akan menyebabkan perubahan pada variabel kinerja karyawan di PT Kreatif Imaji Utama. Terdapat pengaruh yang rendah namun bersifat positif dengan besaran pengaruh sebesar 3,44 %.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan dan hasil pembahasan dalam penelitian ini, maka penulis mencoba memberikan saran kepada pihak yang berkaitan maupun pihak lainnya sebagai bahan pertimbangan yaitu sebagai berikut :

1. Perusahaan seharusnya dapat memberikan hak karyawan berupa jatah liburan disaat mereka menyelesaikan pekerjaan nya dengan baik. Hal ini dilakukan untuk kebaikan karyawan itu sendiri. Karyawan harus memulihkan tenaga maupun pikiran nya agar kinerjanya terjaga.

2. Prestasi kerja yang didapat karyawan lebih diapresiasi lagi. Karna hal ini menjadi suatu pencapaian yang baik untuk karyawan itu sendiri. Setidaknya dengan dilakukan nya promosi jabatan, maka prestasi – prestasi yang telah diraih karyawan akan terasa lebih dihargai lagi.

3. Menciptakan lingkungan kerja berdasarkan asas kekeluargaan akan memudahkan karyawan dalam hal bekerja sama, tentu

perusahaan harus bisa menciptakan suasana ini.

REFERENSI

Bakri, 2015, e-Journal Ilmu Pemerintahan, *Analisis Kinerja Pegawai Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kutai Timur.*

Bastian Prabowo, Mochammad Al Musadieq, Ika Ruhana, 2016, JAB, *Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Dan Prestasi Kerja PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang*

Daniel Putro Wicaksono, *Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk. (Bank Jatim) Cab. Pasuruan.*

Eka Ardha Nareswari, Dewi Prihatini, Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, 2015, International Journal of Business and Management Invention, *Determinant of Career Development through Intervening of Performance and Promotion on Employees: Evidence from Indonesia.*

Elvira Meliyana, Rita Kala linggi, Letizia Dyastari, 2018, *Pengembangan Sumberdaya Aparatur Dalam Meningkatkan Kinerja Pelayanan Masyarakat Di Kecamatan Tanjung Palas Barat Kabupaten Bulungan.*

Haedar, Muh. Ikbal, Gunair, 2015, *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor Di Masamba Kabupaten Luwu Utara.*

Hasan Salih Suliman Al-Qudah, 2016, International Business Research, *Impact of Moral & Material Incentives on Employee's Performance; An Empirical Study in Private Hospitals at Capital Amman.*

I Gede Purnawan, AdiI Wayan Bagia, Wayan Cipta, 2016, *Pengaruh Promosi Jabatan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.*

Jekson Simion D. Animun, Jantje L. Sepang, Yantje Uhing, 2017, Jurnal EMBA, *Analisis Pelaksanaan Promosi Jabatan Dan Mutasi Berdasarkan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado.*

La Idin, 2016, Jurnal Ekonomi, *Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Pada Pengolahan Kopra Di Kota Raha.*

Kurniya Budi Rochmat, Djamhur Hamid, Mochammad Soe'oed Haka, 2013, JAB, *Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Dan Kinerja (Studi pada Karyawan Tidak Tetap/Agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu).*

Mashuri, 2008 dalam Narimawati Umi (2010:29), *Metode Verifikatif.*

Merwandi, 2015, *Pengaruh Quality Of Work Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Konservasi Sumber Daya Alam (KSDA) Sumatera Barat.*

Muliyadi Jaya, 2017, *Analisis Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan.*

Navrathin Datu Sabar, Adolfina, Lucky O.H. Dotulong, 2017, Jurnal EMBA, *Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Utara).*

Ricky Montolalu, Lotje Kawet, Olivia Nelwan, 2016, Jurnal EMBA, *Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwsata Provinsi Sulawesi Utara.*

Riska Yunita F, DB. Paranoan, H.M. Gunthar Riady, 2014, *Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.*

Rusda Khairati, 2013, Jurnal KBP, *Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan.*

Syamsuariadi Sinaga, 2014, Jurnal Ilman, Sistem Promosi Jabatan Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Sumatera Utara.

Suharni Rahayu, 2017, Jurnal KREATIF, *Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Garuda Metalindo.*

Sugiyono, (2011: 32), *Objek Penelitian.*

----------, (2005:21), *Metode deskriptif.*

----------*,* (2010:137), *Sumber Data.*

Taufiqurrahman Noor, 2017, *Pengaruh Mutasi, Promosi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Banjarbaru.*

Umi Narimawati, (2007), *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia.*

----------, (2008), *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi*

----------, (2010), *Penulisan Karya Ilmiah.*

Virgina Maulidiah Septiani, 2015, Jurnal EMBA, *Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Sulawesi Utara.*

Wallace Nyakundi Atambo, Karanja Kabare, Charles Munene, Edward Nyaberi Mayogi, 2013, Global Business and Economics Research Journal , *The role of employee incentives on performance: a survey of public hospitals in Kenya.*

Yordy Wisnu Kusuma, 2016, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan Cv. F.A Management.*