

## 1. Pendahuluan

Perusahaan dipaksa untuk melakukan perubahan dan persaingan secara kompetitif. Perusahaan yang ingin bertahan dalam persaingan yang ketat dan mengembangkan diri dituntut untuk menghasilkan berbagai macam perubahan mengikuti permintaan pasar. Salah satu faktor terpenting yang harus diperhatikan adalah karyawan dalam perusahaan. Karyawan merupakan aset yang berharga bagi perusahaan. Oleh karena itu salah satu strategi manajemen utama organisasi adalah berinvestasi pada karyawan. Perusahaan berusaha untuk mengembangkan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam berbagai aplikasi sumber daya manusia. Perusahaan berusaha memberikan insentif sebagai upaya dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Apabila seorang karyawan mampu mencapai target yang ditentukan maka ia berhak menerima imbalan sebagai bentuk apresiasi atas pekerjaan yang dilakukan sehingga karyawan termotivasi untuk mencapai targetnya secara terus menerus. Insentif dijadikan sebagai alat perangsang untuk memotivasi kinerja karyawan dalam perusahaan. Pemberian insentif bertujuan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja sehingga mampu mencapai kehendak perusahaan. Jika insentif yang diberikan bersifat adil dan kompetitif, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menciptakan karyawan yang potensial, dan mempertahankannya sehingga produktivitas meningkat. Namun dalam praktiknya perusahaan terus menerus melakukan operasi pasar dengan meningkatkan target penjualan tanpa diimbangi dengan kenaikan insentif karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi target perusahaan nilai insentif karyawan bersifat tetap.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Sawaludin, 2022) dalam penelitiannya pengaruh promosi jabatan dan insentif terhadap motivasi kerja menyatakan variabel insentif dan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Selain itu terdapat penelitian-penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Gunawan & Dewi, 2020; Kurniawan, 2021; Rizky Alvino & Maya, 2020; Sinaga, 2020) yang menyatakan terdapat hubungan positif dan signifikan antara insentif terhadap motivasi kerja. Namun ditemukan pula penelitian yang bertentangan dengan penelitian diatas (Barusman & Amelia, 2021; Maulidyar & Siharis, 2022; Sani et al., 2022) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif namun tidak signifikan dengan motivasi kerja. Pendapat lain menyebutkan dalam penelitian (Iskandar & Pandoyo, 2020; Karini, 2022; Maula, 2022; Nurasnita & Harahap, 2018) menyebutkan tidak adanya hubungan insentif terhadap motivasi kerja.

Selain insentif, faktor lain yang mendorong karyawan untuk bekerja pada perusahaan karena adanya harapan untuk meningkatkan karier disebut sebagai promosi jabatan. Melalui promosi jabatan perusahaan berharap agar karyawan mampu mengeluarkan kemampuan terbaiknya yang sebelumnya terkendala atau tidak maksimal. Selain itu promosi jabatan dilakukan sebagai bentuk jenjang karier, serta memberikan kesempatan untuk berkembang dan menambah pengalaman dalam level berbeda. Dalam melaksanakan program promosi jabatan maka perlu diadakan kriteria terlebih dahulu. Kriteria tersebut dijadikan sebagai dasar perusahaan dalam menetapkan pemberian promosi jabatan kepada karyawannya.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Haniyah, 2019; Hariadi, 2020; Kurniawan, 2021; Nurasnita & Harahap, 2018; Nurmansyah, 2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara promosi jabatan terhadap motivasi kerja karyawan. Artinya apabila promosi jabatan ditingkatkan, maka motivasi kerja karyawan juga meningkat dan sebaliknya apabila tidak ada promosi jabatan, maka motivasi kerja karyawan mengalami penurunan. Namun hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Imelda et al., 2021; Sani et al., 2022) menyatakan promosi jabatan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. (Anisah & Ratnasari, 2019) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa promosi jabatan tidak berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja.

Dalam bekerja karyawan membutuhkan motivasi untuk memaksimalkan pekerjaannya sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal bagi para pemangku kepentingan. Tidak hanya sekedar memenuhi ekspektasi perusahaan melainkan sebagai bentuk kepuasan atas pekerjaan yang dilakukan. Motivasi kerja menjadi hal yang menarik untuk diteliti karena dinilai mampu memberikan dampak yang signifikan atas pekerjaan karyawan. Karyawan yang termotivasi untuk melakukan sesuatu akan lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut (Nurmansyah, 2019) motivasi adalah alasan atau dorongan seseorang untuk melakukan pekerjaan, alasan atau dorongan timbul dari luar dan dalam diri sendiri. Tanpa adanya motivasi, maka seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar perusahaan karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan.

PT Propan Raya ICC merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri cat berdiri sejak 1979. Berkembangnya bisnis PT Propan Raya, membuat jaringan bisnis Propan berada di mana-mana. Sampai saat ini 2023 perusahaan memiliki 41 kantor cabang, dengan tujuh regional didalamnya, yang terdiri dari Regional 1: DKJ dan Kalimantan Barat, Regional 2: Jawa Timur, Regional 3: Indonesia Timur, Regional 4: Jawa Barat, Regional 5: Jawa Tengah dan DIY, Regional 6: Sumatra, Regional 7: Bali dan Mataram. Sebagai salah satu perusahaan *chemical coating* yang beroperasi di Indonesia, perusahaan membutuhkan karyawan yang berkualitas. Untuk mewujudkan tujuan perusahaan, maka pemberian insentif dan promosi jabatan menjadi salah satu aspek penting karena diharapkan mampu memotivasi karyawannya untuk bekerja secara optimal, agar perusahaan mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas.

Tabel 1. Hasil Kuesioner Pra-survei

No	Pertanyaan	Jawaban		Persentase	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	Apakah insentif yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan harapan anda?	5	7	41,67	58,33
2	Apakah anda merasa puas dengan insentif yang anda dapatkan saat ini?	7	5	58,33	41,67
3	Apakah pemberian insentif membuat anda termotivasi dalam bekerja?	12	0	100,00	0,00
4	Apakah terdapat target yang jelas dalam pemberian insentif?	10	2	83,33	16,67
5	Apakah anda bekerja sesuai target, untuk mendapat insentif?	10	2	83,33	16,67
6	Apakah anda mengharapkan promosi jabatan?	9	3	75,00	25,00
7	Apakah anda merasa puas dengan jabatan saat ini?	2	10	16,67	83,33
8	Apakah pemberian promosi jabatan membuat anda termotivasi untuk bekerja lebih giat?	10	2	83,33	16,67
9	Apakah terdapat kejelasan jenjang karier untuk pekerjaan anda saat ini?	7	5	58,33	41,67
10	Apakah terdapat kendala dalam jenjang karier anda saat ini?	5	7	41,67	58,33

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei (2023)

Berdasarkan tabel 1 penelitian ditujukan kepada 14 jabatan yang terdiri dari *Logistics Sub Department Head, Regional Logistic Unit Head, Distribution Center Unit Head, Logistic Sub Unit Head, Expedition Group Head, Warehouse Administration Group Head, Warehouse Group Head, Stok Controller, Checker, Warehouse Administrator, Warehouse Operator, Driver, Forklift Driver, Assistant Driver*. Didapatkan hasil sebanyak 12 responden diantaranya 5 perempuan dan 7 laki-laki dengan rata-rata masa kerja 1-5 tahun, 6 diantaranya berstatus karyawan tetap dan 6 lainnya berstatus kontrak.

Dari tabel 1 diketahui pemberian insentif oleh perusahaan masih dibawah harapan karyawan. Hal tersebut ditunjukkan melalui persentase jawaban sebesar 58% karyawan merasa pemberian insentif tidak sesuai harapan dan 41% karyawan merasa tidak puas dengan besaran insentif yang didapatkan, artinya terjadi gap antara harapan dengan kepuasan Selain itu hasil pra-survei menunjukkan 83% karyawan merasa tidak puas dengan jabatannya saat ini dan mengharapkan adanya promosi jabatan, namun diketahui sebanyak 16% karyawan tidak merasa termotivasi untuk bekerja lebih giat dengan pemberian promosi jabatan. Sebanyak 58% mengatakan terdapat kejelasan jenjang karier namun 41% menyatakan bahwa terdapat kendala dalam jenjang kariernya.

Pemberian insentif dan promosi jabatan diharapkan memberikan dampak menguntungkan bagi karyawan dan perusahaan. Bagi karyawan, mereka akan merasa bahwa dihargai atas hasil pekerjaan yang mereka lakukan. Sedangkan bagi perusahaan, pemberian insentif dan promosi jabatan dapat digunakan sebagai media untuk meningkatkan prestasi karyawan. Insentif dan promosi jabatan dapat menjadi perangsang atau pendorong agar karyawan bekerja lebih giat, sebab insentif dan promosi jabatan memiliki peran dalam pengelolaan dan pemeliharaan sumber daya manusia di perusahaan. Pemberian insentif dan promosi jabatan yang adil dan tepat oleh pihak manajemen akan memberikan dorongan kerja yang pada akhirnya mempengaruhi motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan.

PT Propan Raya telah melaksanakan pemberian insentif dan promosi jabatan sebagai bagian dari rencana pengembangan sumber daya manusia di perusahaan. Panjangnya proses dan ketidakpastian pelaksanaan promosi jabatan serta ketidakpuasan harapan karyawan akan besaran nilai insentif menjadi kendala yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Promosi jabatan akan dilakukan ketika terdapat jabatan yang kosong. Hal ini menyebabkan karyawan tidak memiliki ketidakpastian akan dipromosikan. Jadi walaupun seorang karyawan telah memenuhi syarat untuk dipromosikan namun jika belum ada jabatan yang kosong, maka karyawan tersebut tetap tidak dapat dipromosikan.

Tabel 2. Insentif Divisi Logistik Regional 5 Jateng-DIY

Cabang	September 2022	Oktober 2022	November 2022	Desember 2022	Januari 2023	Februari 2023	Total
Jepara	1.392.800	1.325.900	1.359.500	1.378.100	1.370.500	1.367.200	8.194.000
Pati	715.400	782.052	766.800	854.342	761.143	729.747	4.609.484
Tegal	598.288	551.092	516.506	486.662	553.442	478.224	3.184.214
Purwokerto	560.808	470.892	605.471	605.471	629.548	596.805	3.468.995

Cabang	September 2022	Oktober 2022	November 2022	Desember 2022	Januari 2023	Februari 2023	Total
Semarang	6.169.377	6.185.093	6.191.571	6.249.810	6.463.713	6.469.971	37.729.535
Solo	1.333.600	1.296.400	1.250.800	1.272.000	1.169.500	1.147.800	7.470.100
Yogyakarta	3.520.941	3.301.584	3.714.134	4.631.494	4.280.826	3.564.901	23.013.880
<b>Grand Total</b>	<b>14.291.215</b>	<b>13.913.013</b>	<b>14.404.782</b>	<b>15.477.879</b>	<b>15.228.672</b>	<b>14.354.648</b>	<b>87.670.208</b>

Sumber: Data Internal Perusahaan(2023)

Berdasarkan tabel diatas nominal insentif dalam kurun waktu 6 bulan per cabang berbeda-beda. Artinya ada faktor tertentu yang menyebabkan insentif tersebut naik atau turun, salah satunya adalah tanggung jawab dalam menjaga stok gudang agar tidak selisih. PT Propan Raya menerapkan strategi memberikan insentif dalam bentuk komisi kepada karyawan untuk mendorong karyawan agar lebih giat bekerja.

Tabel 3. Promosi Jabatan Divisi Logistik Regional 5 Jateng-DIY

No	Job title	Man Power Dipromosikan	Keterangan
1	<i>Distribution Center Unit Head</i>	1	Semarang
2	<i>Logistic Sub Unit Head</i>	2	Tegal
			Solo
3	<i>Expedition Group Head</i>	1	Semarang
4	<i>Warehouse Group Head</i>	1	Yogyakarta

Sumber: Data Internal Perusahaan (2023)

Berdasarkan uraian diatas, dapat kita lihat dalam kurun waktu 6 bulan terakhir sebanyak 5 karyawan mendapatkan promosi jabatan diantaranya berasal dari Semarang, Tegal, Solo dan Yogyakarta. Bentuk promosi jabatan ysang diberikan adalah kenaikan sub golongan dan kenaikan jabatan. Cara mendapatkan promosi jabatan adalah melalui pencapaian nilai KRA (*Key Result Area*) dan pengajuan CCR (*Career Change Request*) yang disetujui oleh pimpinan. Fenomena dari penelitian di atas menjadi dasar untuk melakukan penelitian terhadap pengaruh insentif dan promosi jabatan terhadap motivasi kerja karyawan divisi logistik PT Propan Raya ICC Regional 5 Jateng-DIY. Penelitian sebelumnya dilakukan pada satu objek instansi pemerintah dengan membagikan kuesioner secara langsung kepada respondennya. Dalam penelitian saat ini, objek yang dipilih adalah karyawan perusahaan swasta dalam satu divisi di satu regional dan kuesioner dibagikan secara daring.

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, dapat dikembangkan beberapa pertanyaan penelitian yang bertujuan sebagai solusi permasalahan yang belum dilakukan oleh beberapa peneliti yang sudah disebutkan diatas. Pertanyaan penelitian tersebut meliputi (i) Apakah terdapat pengaruh antara insentif dengan motivasi kerja karyawan, (ii) Apakah terdapat pengaruh antara promosi jabatan dengan motivasi kerja karyawan, (iii) Apakah insentif dan promosi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

## 2. Kajian Pustaka Insentif

Menurut Nurdin dan Shaleh dalam (Saputra & Hartono, 2022) Insentif adalah imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan atas kinerja karyawan tersebut apabila melampaui standar yang ditetapkan perusahaan. Semakin tinggi target karyawan, maka semakin besar pula insentif yang diberikan oleh perusahaan. Kemudian menurut Mangkunegara dalam (Kurniawan, 2021) menyatakan pengertian insentif adalah suatu bentuk uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan supaya memiliki motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam bekerja. Menurut Sastradipoera dalam (Kurniawan, 2021) menyebutkan ada dua bentuk pemberian insentif, yaitu insentif finansial (berupa uang) dan insentif non finansial (berupa penghargaan, pemberian tanda medali/sertifikat). Pemberian insentif digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan dalam bekerja. Dengan adanya insentif diharapkan karyawan memiliki motivasi kerja dan berusaha bekerja secara sungguh-sungguh untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Berdasarkan pengertian tersebut, disimpulkan bahwa insentif adalah salah satu upaya yang dapat ditempuh perusahaan untuk memotivasi atau mendorong semangat kerja karyawan agar mengoptimalkan potensi yang ada.

### **Promosi Jabatan**

Menurut (Akmaliyah, 2018) Promosi jabatan adalah perpindahan jabatan yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Menurut Waty dalam (Rismayanti et al., 2020) menyatakan pengembangan karier karyawan dapat ditempuh melalui pemberian promosi jabatan. Menurut Simamora dalam (Kurniawan, 2021) promosi jabatan bertujuan meningkatkan keahlian dan kemampuan karyawan, sebagai bentuk apresiasi kerja karyawan yang memuaskan, dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Promosi jabatan dilakukan sebagai upaya perusahaan untuk memberikan kesempatan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik dan umumnya didasarkan atas faktor senioritas dengan asumsi bahwa semakin lama karyawan bekerja dalam jabatan tertentu semakin banyak pula pengalaman yang didapat sehingga diharapkan mampu untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya disertai kenaikan wewenang dan tanggung jawabnya. Promosi jabatan yang dilakukan dengan tepat diharapkan mampu memberikan motivasi kerja kepada karyawan. Kenaikan jenjang karier merupakan suatu kebanggaan atas posisi tertentu yang diincar seorang karyawan. Dengan adanya promosi jabatan karyawan merasa bahwa dirinya dibutuhkan oleh perusahaan sehingga berdampak pada timbulnya motivasi kerja dalam diri karyawan. Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan adalah kenaikan jabatan seorang karyawan dalam suatu perusahaan disertai dengan kenaikan tugas dan tanggung jawabnya.

### **Motivasi**

Menurut Hasibuan dalam (Syukri & Yuniarni, 2022) motivasi adalah suatu daya dorong yang menyebabkan orang dapat berbuat untuk mencapai tujuan. Daft dalam (Arianto & Kurniawan, 2020) motivasi diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam maupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Menurut (Sawaludin, 2022) Motivasi merupakan daya dorong internal dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan pengertian diatas, maka disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah proses mempengaruhi karyawan untuk memenuhi berbagai kebutuhannya dengan cara mengerahkan daya dan potensi agar mau bekerja secara giat sesuai dengan tugas dan kewajiban untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.

### **Teori Motivasi – Herzberg**

Menurut Frederick Herzberg dalam teori motivasi dua faktor menyebutkan bahwa motivasi dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor ekstrinsik adalah faktor

yang timbul dari luar diri seorang karyawan, seperti gaji, kondisi kerja, hubungan antar karyawan, kebijakan dan administrasi perusahaan. Faktor ini tidak mengarah pada kepuasan kerja untuk jangka panjang. Faktor ini dianggap tidak mendorong motivasi karyawan untuk bekerja secara optimal, namun jika faktor ini tidak ada maka muncul ketidakpuasan dalam berbagai hal seperti gaji tidak memadai, kondisi kerja tidak menyenangkan, dan hubungan karyawan yang saling menjatuhkan.

Sedangkan faktor intrinsik adalah faktor yang timbul dari dalam diri seorang karyawan seperti pencapaian, pengakuan, dan aktualisasi diri. Hadirnya faktor-faktor ini akan memberikan rasa puas bagi para karyawan, namun bukan berarti tanpa adanya faktor tersebut mengakibatkan ketidakpuasan karyawan karena bisa saja karyawan termotivasi dari faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik merupakan faktor yang memotivasi semangat guna mencapai optimalisasi kinerja karyawan. Teori dua faktor Herzberg pada penelitian ini menjelaskan bahwa insentif dan promosi jabatan merupakan bentuk implementasi faktor ekstrinsik untuk mengetahui apakah timbul motivasi kerja dalam diri karyawan di PT Propan Raya ICC.

## 2.1. Pengembangan Hipotesis

### Pengaruh Insentif terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Insentif merupakan imbalan dalam bentuk materi maupun *non*-materi yang diberikan kepada karyawan karena telah berprestasi atau bekerja melebihi target. Insentif dijadikan sebagai alat atau stimulus dalam merangsang munculnya motivasi kerja pada karyawan. Sehingga timbul keinginan dalam benak karyawan untuk bekerja dengan optimal agar mendapatkan insentif yang diharapkan. Dalam penelitian yang dilakukan (Sawaludin, 2022) ditemukan variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini berarti semakin tinggi insentif maka semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan. Dari uraian dan argumentasi diatas maka hipotesis yang diajukan adalah:

**H1: Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.**

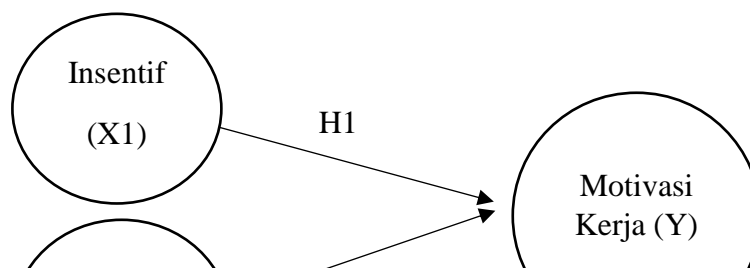
### Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Menurut (Kurniawan, 2021) promosi jabatan mempunyai peran penting dalam peningkatan kinerja karyawan karena promosi jabatan merupakan kesempatan karyawan untuk berkembang, bekerja lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan di lingkungan perusahaan. Dengan adanya peluang promosi, karyawan merasa lebih dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuannya sehingga timbul motivasi karyawan untuk memaksimalkan kinerjanya dan perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Sawaludin, 2022) menyebutkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Maka hipotesis yang diajukan adalah:

**H2: Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.**

## 2.2. Kerangka Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang mempengaruhi motivasi kerja pada karyawan. Variabel yang mempengaruhinya yaitu pemberian insentif dan promosi jabatan pada karyawan. Untuk mempermudah dalam proses berfikir penelitian ini, berikut adalah kerangka model penelitiannya :



Gambar 1: Kerangka berpikir  
Sumber: Dikembangkan untuk penelitian, 2023

### 3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan metode survei dimana data yang didapatkan berdasarkan kejadian masa lampau hingga saat ini. Menurut Syahrudin dan Salim dalam (Akmaliyah, 2018) menyatakan penelitian kuantitatif adalah penelitian empiris yang datanya berbentuk angka-angka.

#### 3.1. Populasi

Menurut Sugiyono dalam (Kurniawan, 2021) mengartikan populasi sebagai wilayah yang terdiri atas objek tertentu, mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian disimpulkan. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Propan Raya ICC Divisi Logistik Regional Jateng-DIY berjumlah 108 karyawan.

#### 3.2. Sampel dan Teknik Sampling

Sampel adalah sebagian dari populasi yang hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi (Rizky Alvino & Maya, 2020). Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan jenis *non probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. *Non-probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak dipilih secara acak akan tetapi sudah direncanakan oleh peneliti. Teknik *purposive sampling* adalah cara pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu dengan tujuan untuk memperoleh satuan sampel yang memiliki karakteristik sesuai kehendak peneliti. Kriteria pengambilan sampel sebagai responden dalam penelitian ini yaitu:

Tabel 4. Kriteria responden

Kriteria	Jumlah
Jumlah karyawan PT Propan Raya ICC divisi logistik regional Jateng-DIY	108
Karyawan <i>outsourcing</i>	(64)
Karyawan kontrak	(10)
<b>Jumlah sampel penelitian</b>	<b>34</b>

Sumber : Dikembangkan untuk penelitian (2023)

#### 3.3. Teknik Pengambilan Sampel

Data penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan alat kuesioner berupa pertanyaan kepada responden, kuesioner tersebut mempersilahkan responden untuk memilih jawaban sesuai dengan persepsinya. Jawaban kuesioner tersebut diukur menggunakan skala likert. Pemberian nilai terhadap masing-masing skala likert terdiri dari tingkatan yaitu: skala 1 = Sangat Tidak Setuju, skala 2 = Tidak Setuju, skala 3 =

Kurang Tidak Setuju, skala 4 = Kurang Setuju, skala 5 = Setuju, dan skala 6 = Sangat Setuju.

### 3.4. Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel adalah kegiatan atau proses yang dilakukan peneliti untuk mengurangi tingkat abstraksi konsep sehingga konsep tersebut dapat diukur. Tujuan dari pendefinisian variabel secara operasional adalah untuk memberikan gambaran bagaimana suatu variabel akan diukur, jadi variabel harus mempunyai pengertian yang sangat spesifik dan terukur. Sehingga pendefinisian variabel tidak dapat dilakukan secara sembarangan atau sesuka hati peneliti, tetapi harus didasarkan pada tujuan penelitian dan dasar teori yang relevan.

Definisi operasional untuk memberikan rujukan empiris apa saja yang dapat ditemukan di lapangan untuk menggambarkan secara tepat konsep yang dimaksud sehingga konsep tersebut dapat diamati dan diukur. Dalam penelitian ini definisi operasional variabel penelitian dan pengukuran variabel dapat dilihat pada tabel 5 berikut :

Tabel 5. Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1	Insentif (X1)	Salah satu bentuk rangsangan yang sengaja diberikan kepada karyawan untuk mendorong semangat kerja karyawan agar mereka dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan organisasi (Akmaliyah, 2018)	1. Kelayakan 2. Keadilan 3. Senioritas (Akmaliyah, 2018)
2	Promosi jabatan (X2)	Promosi jabatan adalah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi (Sawaludin, 2022)	1. Masa kerja 2. Prestasi kerja (Sawaludin, 2022)
3	Motivasi karyawan (Y)	Motivasi adalah suatu daya dorong yang menyebabkan orang dapat berbuat untuk mencapai tujuan (Syukri & Yuniarni, 2022) (Herzberg, 1959)	1. Kebijakan perusahaan 2. Gaji 3. Kondisi kerja (Herzberg, 1959)

Sumber : Dikembangkan untuk penelitian (2023)

### 3.5. Teknik Analisis Data

#### 3.5.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

(Ghozali, 2020) Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Alat uji yang digunakan adalah *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Indikator dapat dikatakan valid jika nilai KMO (*Keiser-Meyer-Olkin*) dan



MSA (*Measures of Sampling Adequacy*) pada kolom KMO and Barlett's Test  $> 0,50$ .

Uji Reliabilitas bertujuan untuk menguji kehandalan dari instrumen penelitian. Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian realibilitas menggunakan metode *Cronbach's alpha* dimana kuesioner dianggap reliabel apabila *Cronbach's alpha*  $> 0,70$ . *Cronbach's alpha* adalah ukuran dari konsistensi internal, yaitu sejauh mana keterkaitan masing-masing item dalam suatu grup. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai *Cronbach's alpha*  $> 0,70$  maka kuesioner dinyatakan reliabel atau konsisten.
2. Sementara, jika nilai *Cronbach's alpha*  $< 0,70$  maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

### 3.5.2. Uji Asumsi Klasik

#### Uji Multikolonieritas

(Ghozali, 2020) Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam regresi dapat dilihat dari: (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *tolerance*  $< 0,10$  dan VIF  $> 10$  maka tidak terjadi Multikolinearitas.

#### Uji Heteroskedastisitas

(Ghozali, 2020) Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut dengan homoskedastisitas dan jika berbeda disebut dengan heteroskedastisitas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi ini, dapat menggunakan cara Uji Glejser dengan melihat probabilitas signifikannya. Apabila nilai signifikan  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung heteroskedstisitas dan begitu juga sebaliknya apabila nilai signifikan  $< 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa model regresi mengandung heteroskedastisitas.

#### Uji Normalitas

(Ghozali, 2020) Uji normalitas berfungsi untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Penelitian ini menggunakan uji *One Sampel Kolmogorov Smirnov* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi  $>$  dari 0,05 dan begitu juga sebaliknya jika taraf  $<$  dari 0,05 maka dinyatakan data berdistribusi tidak normal.

### 3.5.3. Analisis Regresi linier berganda

Regresi liner berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini uji regresi linier berganda dilakukan

untuk mendapatkan gambaran bagaimana variabel independen meliputi: Insentif dan promosi jabatan mempengaruhi variabel dependen yaitu motivasi kerja karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05.

Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

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

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1 \beta_2$  = Koefisien determinasi

$X_1$  = Insentif

$X_2$  = Promosi jabatan

$Y$  = Motivasi Kerja Karyawan

$e$  = error term

#### 3.5.4. Uji Hipotesis Koefisien determinasi

(Ghozali, 2020) Pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan seberapa besar pengaruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen yang dapat diidentifikasi oleh nilai *Adjusted R<sup>2</sup>*. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas, sebaliknya jika nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* mendekati 1 dan menjauhi 0 maka variabel independen memiliki kemampuan memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Nilai signifikansi yang dikehendaki adalah kurang dari 0,05 (< 0,05). Hal ini berarti apabila nilai signifikansi <0,5 maka variabel independen signifikan terhadap variabel dependen dan sebaliknya apabila nilai >0,5 maka variabel independen tidak signifikan terhadap variabel dependen.

#### Uji t

(Ghozali, 2020) Uji t digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat. Dilakukan dengan menentukan *level of significance* ( $\alpha$ ), standar nilai signifikansi sebesar 0,05 (5%) dengan derajat bebas (df) = n-k dan n merupakan jumlah sampel, dan k merupakan jumlah banyaknya variabel (variabel bebas dan terikat) pada penelitian.

### 4. Hasil penelitian dan Pembahasan

#### 4.1. Deskripsi Objek Penelitian

Objek pada penelitian ini adalah karyawan PT Propan Raya ICC Divisi Logistik Regional 5 Jateng DIY yang berstatus karyawan tetap berjumlah 34 orang. Penelitian ini dilakukan dalam rentang waktu 5 Juli 2023 sampai 9 Juli 2023 dengan metode penyebaran kuesioner kepada responden secara daring melalui media Google Form. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif dan promosi jabatan terhadap motivasi kerja karyawan PT Propan Raya ICC Divisi Logistik Regional 5 Jateng-DIY.

Tabel 6. Deskripsi Responden Penelitian

Keterangan	Klasifikasi	Jumlah	Presentase
Masa Kerja	1-5 Tahun	11	32,4
	6-10 Tahun	4	11,8

	11-15 Tahun	15	44,1
	Lebih dari 15 Tahun	4	11,8
Jenis Kelamin	Laki-laki	24	70,6
	Perempuan	10	29,4

Sumber : Hasil olah data, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden paling banyak berada di rentang masa kerja 11-15 tahun dengan jumlah 15 responden yang setara dengan 44,1% sedangkan sisanya berjumlah 44,2% adalah karyawan dengan masa kerja 1-10tahun. Dilihat dari keterangan jenis kelamin, responden paling banyak adalah laki-laki dengan jumlah 34 responden yang setara dengan 70,6% sisanya sebesar 29,4% adalah karyawan berjenis kelamin Perempuan.

## 4.2. Analisis Hasil

### 4.2.1. Uji Kelayakan Data

Hasil pengujian validitas dapat dilihat pada tabel 7 sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Validitas  
**KMO and Bartlett's Test<sup>a</sup>**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.722
a. Based on correlations	

Sumber : Hasil olah data, 2023

Dari tabel di atas terlihat hasil KMO menunjukkan angka 0,722 yang artinya secara keseluruhan indikator-indikator tersebut dikatakan valid karena diatas standard nilai yang ditetapkan yaitu 0,50.

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.901	16

Sumber : Hasil olah data, 2023

Pada tabel 8 terlihat nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0.901 yang artinya jawaban dari pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner tersebut dikatakan reliabel, dimana angka reliabilitas lebih besar dari 0,70.

### 4.2.2. Uji Asumsi Klasik

#### Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 9 sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Model</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
(Constant)		
Insentif	.758	1.320
Promosi jabatan	.758	1.320

Sumber : Hasil olah data, 2023

Hasil uji multikolinearitas di atas, bernilai *tolerance* insentif dan promosi jabatan sebesar 0,758 > 0,1 VIF pada insentif dan promosi jabatan sebesar 1,320 < 10. Maka multikolinearitas tidak terdeteksi.

### Uji Heteroskedastisitas

Hasil heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 10 sebagai berikut:

Model		Sig.
1	(Constant)	.008
	Insentif	.767
	Promosi jabatan	.101

Sumber : Hasil olah data, 2023

Berdasarkan data pada Tabel di atas, diperoleh nilai signifikan untuk variabel Insentif sebesar 0,767 dan variabel Promosi Jabatan sebesar 0,101 maka dapat dijelaskan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

### Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 11 sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Normalitas  
**One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test**

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	34
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>	.200 <sup>d</sup>

Sumber : Hasil olah data, 2023

Bedasarkan tabel diatas nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan uji normalitas *kolmogorov smirnov* dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

### Analisis Regresi Berganda

Hasil analisis regresi berganda dapat dilihat pada tabel 12 sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil analisis regresi berganda

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>					
<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
(Constant)	7.652	2.515		3.043	.005
Insentif	.203	.075	.310	2.710	.011
Promosi jabatan	.756	.136	.636	5.567	.001

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Karyawan

Sumber : Hasil olah data, 2023

Persamaan Regresi Linier :

$$Y = 7,652 + 0,203 X_1 + 0,750 X_2 + e$$

Konstanta sebesar 7.652 menyatakan bahwa jika variabel insentif dan promosi jabatan dianggap konstan, maka rata rata motivasi kerja karyawan sebesar 7.652. Koefisien regresi Insentif (X1) sebesar 0,203 menyatakan bahwa setiap kenaikan insentif sebesar 1% akan meningkatkan motivasi kerja karyawan sebesar 20,3 %. Sedangkan koefisien regresi promosi jabatan (X2) sebesar 0,756 menyatakan bahwa setiap kenaikan promosi jabatan sebesar 1% akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 75,6%.

#### 4.2.3. Uji Hipotesis

##### Uji t

Berdasarkan Tabel 12 nilai sig variabel insentif sebesar 0,011 nilai ini lebih kecil dari standard yang digunakan <0,5 maka Hipotesis 1 (H1) diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa insentif (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Y). Dengan demikian, semakin tinggi pemberian insentif kepada karyawan maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan. Sedangkan nilai sig variabel promosi jabatan sebesar 0,001 maka hipotesis 2 (H2) diterima dengan hasil promosi jabatan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Y). Hal ini berarti semakin tinggi promosi jabatan maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan.

##### Analisis Koefisien Determinasi

Hasil analisis koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 13 sebagai berikut

Tabel 13. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.833 <sup>a</sup>	.694	.674	2.318
a. Predictors: (Constant), Promosi jabatan, Insentif				
b. Dependent Variable: Motivasi Kerja Karyawan				

Sumber : Hasil olah data, 2023

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat dari koefisien determinasi *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,674, artinya 67,4% variasi variabel motivasi kerja dipengaruhi oleh variabel insentif dan promosi jabatan sedangkan sisanya sebesar 30,6% diterangkan oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

#### 4.3. Pembahasan Hasil Hipotesis

##### **H1: Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.**

Hasil pengujian hipotesis pengaruh antara variabel insentif terhadap motivasi kerja karyawan maka dihasilkan nilai koefisien regresi sebesar 0,203 dan nilai t-hitung 2,710 pada taraf signifikansi sebesar 0,011. Berdasarkan hasil tersebut maka terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel insentif terhadap motivasi kerja karyawan. Maka disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima dimana Insentif (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian (Gunawan & Dewi, 2020; Kurniawan, 2021; Rizky Alvino & Maya, 2020; Sawaludin, 2022; Sinaga, 2020) menyatakan Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan menolak penelitian (Barusman & Amelia, 2021; Iskandar & Pandoyo, 2020; Karini, 2022; Maula, 2022; Maulidyar & Siharis, 2022; Nurasnita & Harahap, 2018; Sani et al., 2022) yang menyebutkan tidak adanya hubungan insentif terhadap motivasi kerja. Insentif mampu mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja serta menjadi hal penting dalam motivasi kerja karyawan. Insentif yang diberikan kepada divisi logistik dianggap berdampak positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan karena dalam bekerja karyawan menginginkan pendapatan yang maksimal, sehingga tidak dipungkiri bahwa pemberian insentif oleh perusahaan menjadi bagian yang diinginkan oleh seluruh karyawan divisi logistik PT Propan Raya ICC. Dalam penelitian ini terdapat analisis yang menyebabkan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, hal ini berarti semakin tinggi insentif karyawan maka semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan.

##### **H2: Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.**

Hipotesis kedua yang mengukur pengaruh promosi jabatan terhadap motivasi kerja karyawan menghasilkan nilai koefisien sebesar 0,756 dan nilai t-hitung 5.567 pada taraf signifikansi sebesar 0,001. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dapat diterima dimana variabel promosi jabatan (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja karyawan (Y).

Dalam penelitian ini terdapat analisis yang menyebabkan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan yaitu promosi jabatan merupakan hal yang diminati oleh para karyawan divisi logistik karena merupakan ajang kenaikan status dan keberlangsungan karier dalam bekerja, sehingga terdapat pencapaian karier dan menimbulkan rasa puas apabila menduduki jabatan yang diharapkan. Semakin tinggi promosi jabatan maka semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Haniyah, 2019; Kurniawan, 2021; Nurasnita & Harahap, 2018; Nurmansyah, 2019; Sawaludin, 2022) yang menyatakan bahwa variabel promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan dan menolak penelitian (Anisah & Ratnasari, 2019; Imelda et al., 2021; Sani et al., 2022).

## **5. Kesimpulan dan Saran**

### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian dan hasil analisis yang telah dilakukan maka didapatkan beberapa kesimpulan yang akan dijelaskan pada poin berikut:

1. Insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan artinya semakin tinggi insentif maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan.
2. Promosi jabatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Propan Raya ICC artinya semakin tinggi promosi jabatan maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan.

### **5.2. Saran**

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan yang telah diperoleh maka peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

#### **5.2.1 Saran Teoritis**

Pengujian *Adjusted R<sup>2</sup>* menunjukkan nilai yang kecil maka disarankan bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan banyak variabel lain yang dapat diteliti dalam memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

#### **5.2.2 Saran Praktis**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, diharapkan PT Propan Raya ICC dapat melakukan analisis kebijakan terkait pemberian insentif dan promosi jabatan terhadap karyawan dengan memperhatikan kebutuhan karyawan dan disesuaikan dengan kenaikan target perusahaan sehingga mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan yang berdampak pada produktivitas kerja perusahaan.

