Ludoviktus Yusuf_2022120130

by UNITRI Press

Submission date: 21-Apr-2026 01:15PM (UTC+0900)
Submission ID: 2933464345
File name: Ludoviktus_Yusuf_2022120130.docx (2.24M)
Word count: 752
Character count: 5205

PENGARUH PROMOSI JABATAN, INSENTIF DAN *REWARD* [redacted] DI [redacted]

[redacted]

DISUSUN [redacted]:
LUDOVIKTUS YUSUF
2022120130

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADEWI
MALANG
2026

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak parsial dan simultan dari promosi jabatan, insentif, teknik dan pendekatan kuantitatif, dengan mengumpulkan data langsung dari responden menggunakan kuesioner. Strategi pengambilan sampel jenuh digunakan untuk mengambil sampel seluruh populasi. Regresi linier berganda kemudian digunakan untuk menganalisis data guna melihat dampak masing-masing variabel baik secara terpisah maupun kolektif.

Temuan promosi jabatan, insentif, dan penghargaan, baik secara parsial maupun simultan. Ketiga elemen ini dapat meningkatkan motivasi, moral, dan rasa tanggung jawab karyawan di tempat seiring dengan kualitas sistem promosi jabatan, insentif, dan penghargaan.

Kata Kunci: Promosi Jabatan, Insentif, *Reward*,

Kualitas [redacted] suatu organisasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerjanya. Peningkatan kualitas pelayanan publik khususnya di tingkat kecamatan, sangat bergantung pada kinerja personel. Karena [redacted], pengembangan [redacted] dapat dicapai melalui insentif dan penghargaan kerja termasuk bonus, insentif, dan penghargaan (Elly Lesatari, 2020).

Kinerja yang baik merupakan cerminan dari efektivitas dan produktivitas total suatu organisasi (Novitawati, dkk., 2020). Di organisasi pemerintah, kinerja karyawan sangat penting karena pekerja harus melakukan pekerjaan mereka secara bertanggung jawab, yang menjamin pemeliharaan dan pengembangan kinerja yang berkelanjutan (Muhamad Rifa'i, 2021). Setiap organisasi pemerintah harus membangun sistem yang andal untuk mengelola sumber daya manusianya. Berbagai elemen termasuk insentif, hadiah, dan promosi, dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Promosi jabatan menurut Hasibuan (2011), adalah pemindahan seorang karyawan ke tingkat yang lebih tinggi dalam struktur organisasi sebagai pengakuan atas kompetensi kerja mereka yang sekaligus meningkatkan posisi, hak, dan kewajiban mereka. Promosi dapat meningkatkan moral organisasi di samping memberikan peluang untuk kemajuan karier. Jika pekerja diberi kesempatan untuk

berkembang, mereka akan bekerja lebih giat dan lebih berkomitmen pada organisasi.

Menurut Devi dan Jeffry (2018), pemberian insentif memiliki dampak terhadap kinerja karyawan. Upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia dilakukan melalui insentif. Insentif yang tidak adil dan tidak tepat dapat menyebabkan pekerja menjadi kurang puas dengan pekerjaan mereka dan mungkin berhenti dari perusahaan. Selain itu, insentif memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pekerja. Irham Fahmi (2016) mendefinisikan insentif atau kompensasi sebagai jenis insentif yang diberikan kepada pekerja atas prestasi di tempat kerja, baik moneter maupun non-moneter yang juga bertindak sebagai katalis untuk peningkatan kinerja.

Pengamatan lapangan menunjukkan bahwa masih ada sejumlah masalah, termasuk prospek kemajuan yang kecil, insentif yang tidak memadai, dan *reward* yang tidak memadai. Memberikan saran dan komentar mengenai program-program yang bertujuan meningkatkan kinerja pekerja di perusahaan-perusahaan terkait.

Mengingat keadaan tersebut, studi ini sangat penting untuk memastikan sejauh mana kinerja karyawan dipengaruhi oleh promosi, insentif, dan *reward*. Diharapkan para eksekutif akan mempertimbangkan temuan ini ketika berupaya meningkatkan kinerja pekerja.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah promosi berdampak pada kinerja pekerja?
2. Apakah insentif berdampak pada hasil kerja pekerja?
3. Apakah *reward* berdampak pada kinerja pekerja?

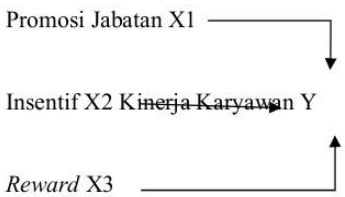
4. Apakah *reward*, insentif, dan promosi semuanya berdampak pada kinerja pekerja?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui promosi berdampak pada kinerja pekerja.
2. Mengetahui insentif berdampak pada hasil kerja pekerja.
3. Mengetahui reward berdampak pada kinerja pekerja.
4. Mengetahui reward, insentif, dan promosi semuanya berdampak pada kinerja pekerja.

1.4 Paradigma Penelitian

Penelitian ini menggunakan paradigma kausal untuk memastikan bagaimana faktor independen memengaruhi variabel dependen.



Keterangan:

1) Variabel Independen (X): Promosi Jabatan (X1), Insentif (X2), *Reward* (X3).
2) Variabel Dependen (Y): Kinerja Karyawan.

Menurut paradigma ini, promosi jabatan, insentif, dan *Reward* memiliki dampak parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis:

Perluas pengetahuan dan pemahaman tentang faktor-faktor yang mengarah pada peningkatan kinerja karyawan.

2. Manfaat Akademis:

   Temuan penelitian ini berpotensi dapat digunakan sebagai sumber daya pendidikan bagi para manajer sumber daya manusia.

3. Manfaat Praktis:

   1) Meningkatkan produktivitas pekerja
   2) Menciptakan prosedur yang efisien untuk insentif, penghargaan, dan promosi
   3) Meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi karyawan

1.6 Ruang Lingkup

Karyawan sebuah instansi pemerintah termasuk dalam lingkup penelitian ini. Semua subjek penelitian bekerja untuk organisasi tersebut. Aspek pengembangan karier, insentif, dan sistem penghargaan kinerja karyawan merupakan topik utama penelitian ini. Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 17 September 2025, dimulai dengan penulisan proposal dan dilanjutkan dengan pengumpulan dan analisis data. Dengan menggunakan teknik kuantitatif dan kuesioner skala Likert, materi penelitian berfokus pada hubungan antara variabel-variabel tersebut dan kinerja pekerja.

Ludoviktus Yusuf_2022120130

ORIGINALITY REPORT

11%	10%	2%	3%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to St. Ursula Academy High School Student Paper	3%
2	rinjani.unitri.ac.id Internet Source	2%
3	digilib.uinsgd.ac.id Internet Source	1%
4	edoc.pub Internet Source	1%
5	jurnal.feb-umi.id Internet Source	1%
6	core.ac.uk Internet Source	1%
7	openjournal.unpam.ac.id Internet Source	1%

Exclude quotes	Off	Exclude matches	Off
Exclude bibliography	Off		