
Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Melalui Promosi Jabatan

Hasapriadi^{1)*}; Abdul Syukur²⁾; Muhammad Saleh³⁾

^{1,2,3}STIE Amkop Makassar

*hasapriadi@gmail.com**

ABSTRAK

Tujuan penulis melakukan penelitian untuk mengatui bagaimana pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan melalui promosi jabatan pada PT. Bumi Karsa Kota Makassar. Penulis melakukan penelitian ini dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini penulisan dilakukan di PT. Bumi Karsa Kota Makassar. Teknik yang digunakan dalam pengambilan data yaitu dengan menggunakan kuesioner yang berupa sejumlah pernyataan yang diberikan kepada 56 responden sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Sedangkan didalam pembahasan menggunakan metode analisis deskriptif untuk mengetahui karakteristik responden dan analisis infrensial untuk menjawab masalah dan menguji hipotesi dengan menggunakan aplikasi spss versi 22 unutup uji hipotesis. Dari hasil penelitian yang dilakukan penulis tentang pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan melalui promosi jabatan melalui promosi jabatan pada PT. Bumi karsa Kota makassar. Dimana insentif berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan pada PT. Bumi Karsa Kota Makassar, insentif berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bumi Karsa Kota Makassar, Promosi Jabatan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bumi karsa Kota Makassar, dan insentif secara tidak langsung mempengaruhi prestasi kerja karyawan melalui promosi jabatan pada PT. Bumi Karsa Kota Makassar

Kata-kata Kunci : Insentif, Promosi Jabatan, Prestasi Kerja

ABSTRACT

The purpose of the authors conducted research to observe how the effect of incentives on employee performance through promotion at PT. Bumi Karsa Makassar City. The author conducted this research using a quantitative approach. This research writing was conducted at PT. Bumi Karsa Makassar City. The technique used in data collection is by using a questionnaire in the form of a number of statements given to 56 respondents according to the actual situation. Whereas in the discussion using descriptive analysis methods to determine the characteristics of respondents and infrenial analysis to answer problems and test hypotheses by using the SPSS version 22 application for hypothesis testing. From the results of research conducted by the author on the effect of incentives on employee performance through promotion through promotion at PT. Bumi Karsa City of Makassar. Where incentives have a significant effect on promotion at PT. Bumi Karsa Makassar City, incentives have a significant effect on employee work performance at PT. Bumi Karsa Makassar City, Job Promotion has a significant effect on the work performance of employees of PT. Bumi Karsa Makassar City, and incentives indirectly affect employee work performance through promotion at PT. Bumi Karsa Makassar City

Keywords : Incentives, Job Promotion, Job Performance

1. Pendahuluan

era globalisasi yang tanpa batas merupakan hal yang tidak bisa dipungkiri yang mengakibatkan pada kehidupan atau kelangsungan hidup perusahaan. Apalagi perusahaan bergerak yang dibidang konstruksi yang berintraksi dengan banyak lapisan, tentunya harus banyak berpikir apa tindakan dan kemana arah usaha sehingga perusahaan bisa tetap hidup dan beroperasi dalam menghadapi persaingan. Untuk mencapai tujuan perusahaan maka yang perlu dilakukan perusahaan adalah membuat suatu perencanaan, karna dengan adanya perencanaan yang dibuat, selanjutnya dapat digunakan sebagai

pedoman dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam perihal ini tujuan yang mau dicapai perseroan ialah memperoleh laba yang optimal demi mempertahankan kelangsungan hidup perseroan.

Perencanaan yang dapat dilakukan perusahaan adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar dapat membuat perusahaan berkembang dan dapat bersaing dengan perusahaan lain, dalam hal ini langkah yang harus diambil perusahaan agar dapat meningkatkan kualitas kerja sumber daya manusia perusahaan dengan melakukan pelatihan kerja guna untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Prestasi kerja ialah sesuatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya secara efektif serta efisien, tidak lepas dari perihal itu sesuatu lembaga ataupun perseroan menginginkan karyawannya buat belajar serius sesuai keahlian yang dipunyai buat menggapai kerja yang baik dari seluruh anggota perseroan. Prestasi kerja pada dasarnya mencakup perilaku mental serta sikap yang selalu memiliki pandangan kalau pekerjaan yang dilaksanakan disaat ini harus lebih bermutu dibandingkan dengan penerapan pekerjaan masa kemudian serta penerapan pada saat yang hendak tiba lebih bermutu dari pada penerapan pekerjaan disaat ini. Suatu perusahaan dapat menggapai tujuan serta sasarannya apabila ada dorongan untuk karyawan sehingga bisa penuhi sasaran perseroan. Salah satu bentuk dorongan yang harus dilakukan perseroan supaya bisa membuat prestasi kerja karyawan tetap baik ialah dengan membagikan imbalan, imbalan disini yakni pemberian insentif kepada karyawan karna sudah bekerja melebihi sasaran yang sudah ditetapkan oleh perseroan.

Tidak hanya pemberian insentif, penerapan promosi jabatan yang ditawarkan kepada karyawan pula hendak menaikkan semangat kerja karyawan. Kebutuhan akan terdapatnya jenjang karir akan terpenuhi dengan penerapan promosi jabatan. Tiap karyawan yang punya serta merasa prestasi kerjanya tinggi sangat mendambakan promosi jabatan sebab hal itu dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilannya menunjukkan prestasi kerja sekaligus sebagai pengakuan atas kemahiran serta kemampuan karyawan bersangkutan buat menduduki posisi lebih teratas dalam organisasi. Insentif merupakan pemberian upah pendapatan yang berbeda karna memperoleh prestasi kerja yang berbeda serta dimaksudkan perseroan untuk sanggup meningkatkan produktivitas karyawan serta mempertahankan karyawan yang berprestasi buat tetap berada dalam perseroan. Insentif mempunyai peranan cukup besar dalam mendukung prestasi kerja karyawan serta produktivitas perseroan. Persaingan perseroan yang berkembang pesat disaat ini mendesak perseroan lebih memperhatikan karyawannya. Hal ini bisa dikatakan selaku usaha yang bersama menguntungkan antara perseroan serta karyawan. Promosi jabatan dalam perseroan pada dasarnya bertujuan buat memotivasi karyawan supaya meningkatkan prestasi kerja. Karyawan yang memperoleh promosi jabatan wajib memenuhi kriteria- kriteria yang ditetapkan sehingga bisa memudahkan promosi karyawan tersebut.

Dalam penelitian ini, peneliti memilih PT. Bumi Karsa Kota Makassar untuk dijadikan riset penelitian, dikarenakan PT. Bumi Karsa sebagai salah satu perusahaan konstruksi tertua di Indonesia Timur. Maka peneliti mencoba untuk melihat sejauh mana prestasi kerja karyawan, pemberiaan insentif dan promosi jabatan terhadap karyawan PT. Bumi Karsa Kota Makassar, yang dimana kita tau bahwa sistem pemberian insentif karyawan dihitung berdasarkan hasil KPI (*Key Performance Indikator*) individu karyawan dan juga dihitung berdasarkan lokasi kerja, sistem prestasi kerja yang diterapkan perusahaan dalam hal ini PT. Bumi Karsa yaitu dengan sistem *Improvement* jadi perusahaan setiap tahun wajib memalukan *Kaizen* untuk menunjang pekerjaan, serta sistem promosi jabatan yang diterapkan PT. Bumi karsa adalah gabungan hasil *assessment* ditambah *Grade Job* dan Pengalaman kerja karyawan. Dilihat dalam hal ini dimana kita ketahui bahwa saat ini masa-masa *new normal* dimana perusahaan menerapkan sistem *Shift* kepada setiap karyawannya untuk mencegah penularan virus Covid-19 diperusahaan.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Meiditami, R (2018) yang berjudul pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan dengan variabel mediasi motivasi kerja (Studi Pada Karyawan Divisi Individual Customer Business Development (ICB) Kantor Pusat PT Bank Central Asia, Tbk) menyatakan bahwa insentif karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, sedangkan Wahyuddin, Furqani Rifda (2018) dengan judul Pengaruh Penerapan Promosi Jabatan Dan Demosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Pada Pt. Asindo Makassar menyatakan bahwa promosi jabatan

berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, dan kemudian penelitian yang telah dilakukan oleh Pratama, D. B., Sunuharyo, B. S., & Hakam, M. (2013) dengan judul penelitiannya pengaruh insentif dan promosi terhadap prestasi kerja (studi pada karyawan pt pln (persero) distribusi jawa timur unit pelayanan dan jaringan kabupaten sampang) menyatakan bahwa variabel insentif materiil dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan.

Kemudian peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan alasan: pertama peneliti ingin mengetahui bagaimana pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan melalui promosi jabatan pada PT Bumi Karsa Kota makassar, kedua: menurut peneliti belum terlalu banyak orang yang penelitian yang menggunakan variabel intervening.

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan berdasarkan karakteristik masalah adalah penelitian Kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan bentuk pengaruh antara dua variabel atau lebih, dimana dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan dan mengontrol suatu gejala. Penelitian ini membahas pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Bumi Karsa Kota Makassar. Mengingat populasi dalam riset ini, yaitu 56 karyawan PT. Bumi Karsa Kota Makassar.

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Pembuktian hipotesis tersebut dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistik dengan analisis jalur. Analisis jalur merupakan teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang inheren antar variabel yang disusun berdasarkan urutan temporer dengan menggunakan koefisien jalur sebagai besaran nilai dalam menentukan besarnya pengaruh variabel exogenous terhadap variabel endogenous (Sarwono, 2011).

3. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

Uji validitas menurut Sugiyono (2013:200) membuktikan derajat ketepatan antara data sesungguhnya yang berlangsung pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh periset. Buat mencari validitas suatu item, kita bisa mengkorelasikan skor item dengan total item tersebut, jikalau koefisien antara item corrected item total correlation sama ataupun di atas 0,3 sehingga item tersebut dinyatakan valid, namun bila nilai korelasinya dinyatakan dibawah 0,3 sehingga dinyatakan nilai korelasinya tidak valid. Dari Tabel 1, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki corrected item-total correction (r -hitung) > r -tabel 0,3. Ini berarti seluruh item masing-masing yang ada dinyatakan valid.

Selanjutnya, uji reliabilitas merupakan instrumen yang bilamana digunakan beberapa kali buat mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (tidak berubah-ubah). Uji ini diterapkan buat mengetahui apakah responden sudah menjawab pertanyaan-pertanyaan secara tidak berubah-ubah ataupun tidak, sehingga intensitas jawabannya bisa dipercaya. Buat melihat reliabilitas instrumen akan dihitung dengan Cronbach Alpha tiap-tiap instrumen. Semakin tinggi koefisien reliabilitas, semakin reliabel jawaban yang diperoleh dari responden. Standar reabilitas Cronbach Alpha 0,60 (Sugiyono, 2010). Berdasarkan Tabel 2 di peroleh nilai-nilai Cronbach's Alpha dari semua variabel penelitian yaitu insentif, promosi jabatan dan prestasi kerja menunjukkan nilai yang lebih besar dari nilai 0,60. Dengan demikian jawaban-jawaban responden dari variabel-variabel penelitian tersebut reliabel, sehingga kuesioner dari variabel-variabel tersebut reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Kode Indikator	Nilai Validitas	Standar Nilai Validitas	Keterangan
Insentif	X1	0.532	0,3	Valid
	X2	0.403	0,3	Valid
	X3	0.471	0,3	Valid
	X4	0.385	0,3	Valid
	X5	0.457	0,3	Valid
Promosi Jabatan	Y1.1	0.654	0,3	Valid
	Y1.2	0.630	0,3	Valid
	Y1.3	0.690	0,3	Valid
	Y1.4	0.576	0,3	Valid
	Y1.5	0.574	0,3	Valid
	Y1.6	0.690	0,3	Valid
	Y1.7	0.404	0,3	Valid
Prestasi Kerja	Y2.1	0.580	0,3	Valid
	Y2.2	0.420	0,3	Valid
	Y2.3	0.507	0,3	Valid
	Y2.4	0.383	0,3	Valid
	Y2.5	0.473	0,3	Valid
	Y2.6	0.563	0,3	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data, 2020

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Batas	Keterangan
Insentif	0.677	0,60	Reliabel
Promosi Jabatan	0.838	0,60	Reliabel
Prestasi Kerja	0.736	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data, 2020

Uji Hipotesis

Uji pengaruh langsung disini penelitian menggunakan bantuan aplikasi IBM SPSS versi 22 dengan uji regression akan tetapi peneliti mengambil tabel output spss pada tabel model summary dan tabel coefficients.

a. Uji Signifikansi Insentif Terhadap Promosi Jabatan

Besarnya pengaruh variabel insentif (X) terhadap variabel prestasi kerja (Y1) ditunjukkan oleh tabel Coefficients. Hasil pengujian dipaparkan pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Hasil persamaan sub-struktural I

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.421	1.952		2.265	.028
	Insentif (x)	1.194	.094	.865	12.649	.000

a. Dependent Variable: promosi jabatan (y1)

Sumber: Hasil Olahan Data, 2020

Berdasarkan tabel coefficients, diketahui bahwa variabel insentif (X) mempunyai nilai Sig. sebesar 0,000. Jika dibandingkan dengan $\alpha = 0,05$, maka nilai Sig. < nilai α ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, Hipotesis insentif berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan pada PT Bumi Karsa Kota Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa insentif berpengaruh terhadap promosi jabatan. Besarnya Beta (koefisien jalur) variabel insentif (X) terhadap promosi jabatan (Y1) adalah 0,865.

b. Uji pengaruh insentif dan promosi jabatan terhadap prestasi kerja

Besarnya pengaruh variabel insentif (X) dan promosi jabatan (Y1) terhadap prestasi kerja (Y2) ditunjukkan oleh tabel Coefficients. Hasil pengujiannya dipaparkan pada tabel berikut ini.

Tabel 4. Hasil persamaan sub-struktural II

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.063	.897		1.185	.241
	Insentif (x)	.838	.083	.727	10.147	.000
	promosi jabatan (y1)	.220	.060	.264	3.685	.001

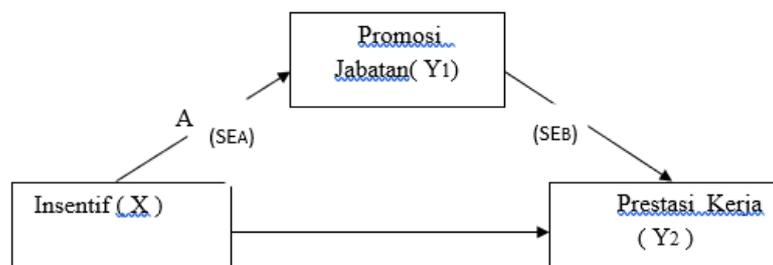
a. Dependent Variable: prestasi kerja (y2)

Sumber: Hasil Olahan Data, 2020

Berdasarkan tabel coefficients, diketahui bahwa variabel insentif (X) mempunyai nilai Sig. sebesar 0,000. Jika dibandingkan dengan $\alpha = 0,05$, maka nilai Sig. < nilai α ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, Hipotesis insentif berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan pada PT Bumi Karsa Kota Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa insentif berpengaruh terhadap prestasi kerja. Besarnya Beta (koefisien jalur) variabel insentif (X) terhadap prestasi kerja (Y2) adalah 0,727.

Selanjutnya, Berdasarkan tabel coefficients, diketahui bahwa variable promosi jabatan (Y1) mempunyai nilai Sig sebesar 0,001. Jika dibandingkan dengan $\alpha = 0,05$, maka nilai Sig. < nilai α ($0,001 < 0,05$). Dengan demikian, Hipotesis promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bumi Karsa Kota Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Besarnya Beta (koefisien jalur) variabel promosi jabatan (Y1) terhadap prestasi kerja (Y2) adalah 0,264.

Metode pengujian signifikan efek mediasi. Dalam mediasi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dihipotesiskan menjadi efek tidak langsung yang ada karena pengaruh variabel ketiga (mediasi/intervening). Akibatnya ketika mediator dimasukkan dalam model analisis regresi dengan variabel independen, efek dari variabel independen berkurang dan efek mediator tetap signifikan.



keterangan :
 A = regression coefficient $x \rightarrow y1$
 B = regression coefficient $y1 \rightarrow y2$
 SEA = standar error $x \rightarrow y1$
 SEB = standar error $y1 \rightarrow y2$

	Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	1.194	Sobel test:	3.52282838	0.07456509	0.00042697
b	0.220	Aroian test:	3.51279401	0.07477808	0.00044342
s _a	0.094	Goodman test:	3.53294923	0.07435148	0.00041095
s _b	0.060	Reset all	Calculate		

Gambar 1. Hasil Uji Sobel

Dari gambar dari hasil uji z sobel yang dimana nilai $a=1.194$ didapat dari tabel coefficients hasil output persamaan Sub-struktural I dengan nilai beta unstandardizer coefficients, serta nilai $sea= 0.094$ std.Error. dan nilai $b=0.220$ didapat dari tabel coefficients hasil output persamaan Sub-struktural II dengan nilai beta unstandardizer coefficients, serta nilai $seb= 0.060$ std.Error. jadi dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung variabel insentif terhadap prestasi kerja karyawan melalui promosi jabatan dengan nilai Sobel test = 3.52282838 jadi artinya insentif secara tidak langsung berpengaruh terhadap prestasi kerja melalui promosi jabatan karena nilai z yang diperoleh sebesar $3.52282838 > 1.96$ dengan tingkat signifikansi 5%.

Pembahasan

1. Pengaruh Insentif Terhadap Promosi Jabatan

Dari hasil pengujian regression dengan bantuan aplikasi IBM SPSS versi 22 dengan persamaan Sub-struktural I telah membuktikan variabel insentif berpengaruh terhadap promosi jabatan pada PT Bumi Karsa Kota Makassar. Insentif merupakan pemberian bonus balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas standar. Promosi jabatan merupakan perpindahan yang memperbesar authority serta responsibility karyawan ke jabatan yang lebih besar dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penhasilannya semakin besar.

kemudian penelitian yang telah dilakukan oleh Pratama, D. B., Sunuharyo, B. S., & Hakam, M. (2013) dengan judul penelitiannya pengaruh insentif dan promosi terhadap prestasi kerja (studi pada karyawan pt pln (persero) distribusi jawa timur unit pelayanan dan jaringan kabupaten sampang) menyatakan bahwa variabel insentif materiil dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan.

2. Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja karyawan

Dari hasil pengujian regression dengan bantuan aplikasi IBM SPSS versi 22 dengan persamaan Sub-struktural II telah membuktikan variabel insentif berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT Bumi Karsa Kota Makassar. Insentif adalah pemberian bonus kepada karyawan yang telah mencapai standar yang telah ditentukan oleh perseroan. Prestasi kerja ialah hasil kerja secara kualitas serta kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian Meiditami, R (2018) yang berjudul pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan dengan variabel mediasi motivasi kerja (Studi Pada Karyawan Divisi Individual Customer Business Development (ICB) Kantor Pusat PT Bank Central Asia, Tbk) menyatakan bahwa insentif karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

3. Pengaruh Promosi Terhadap Prestasi Kerja karyawan

Dari hasil pengujian regression dengan bantuan aplikasi IBM SPSS versi 22 dengan persamaan Sub-struktural II telah membuktikan variabel promosi jabatan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bumi Karsa Kota Makassar. Promosi jabatan merupakan perpindahan jabatan terendah ke jabatan tertinggi begitu pula dari tanggung jawab yang lebih tinggi. Prestasi kerja ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sesuai tanggung jawab apa yang telah diharapkan oleh perseroan.

Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyuddin, Furqani Rifda (2018) yang meneliti pengaruh penerapan promosi jabatan dan demosi jabatan terhadap prestasi kerja pada PT. Asindo Makassar yang mengatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

4. Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Melalui Promosi Jabatan

Berdasarkan hasil pengujian uji sobel dapat disimpulkan bahwa insentif berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan melalui promosi jabatan pada PT Bumi Karsa Kota Makassar dengan kata lain promosi jabatan sebagai variabel intervening yang dimana memediasi antara insentif terhadap prestasi kerja karyawan. Dimana kita ketahui bahwa pada perseroan insentif dan promosi jabatan merupakan hal sangat dapat membantu tercapainya tujuan yang ingin dicapai oleh perseroan. Insentif adalah ialah bonus balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang prestasinya diatas prestasi standar. Disamping insentif suatu pemberian bonus kepada karyawan yang mempunyai prestasi yang tinggi, ada juga pemberian promosi jabatan bagi karyawan yang telah dinilai oleh manajemen perseroan yang mempunyai prestasi yang bagus dan memenuhi kriteria syarat untuk dipromosikan jabatannya. Promosi jabatan ialah perpindahan seseorang karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran dan tanggung jawab diperusahaan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan yang diperoleh dari penelitian yang berjudul pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan melalui promosi jabatan pada PT. Bumi Karsa Kota Makassar peneliti dapat menarik kesimpulan adalah sebagai berikut :

- a. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan persamaan sub-struktural I dapat disimpulkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT Bumi Karsa Kota Makassar.

- b. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan persamaan sub-struktural II dapat disimpulkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bumi Karsa Kota Makassar.
- c. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan persamaan sub-struktural II dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bumi Karsa Kota Makassar.
- d. Berdasarkan pengujian hipotesis dengan menggunakan pengujian z-sobel dapat disimpulkan bahwa insentif secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan melalui promosi jabatan pada PT Bumi Karsa Kota Makassar.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Maka dari itu penulis berharap kepada peneliti selanjutnya untuk lebih menyempurnakan hasil penelitian dengan merujuk dengan penelitian yang sudah ada.

- a. Bagi perusahaan dalam hal ini PT. Bumi Karsa Kota Makassar agar dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang sudah ada. Dengan meningkatkan dan memperkuat insentif, promosi jabatan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan melalui indikator-indikator yang ada didalam penelitian ini.
- b. Bagi peneliti selanjutnya yang berminat melakukan penelitian yang sama, diharapkan dapat menabahkan variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini dengan objek penelitian yang lebih luas dalam penelitian yang saat ini dilakukan

Referensi

- Gani, Irwan dan Siti Amalia. (2015). *Alat Analisa Data, Aplikasi Statistik untuk Penelitian Ekonomi dan Sosial*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Meiditami, R. (2018). *Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Divisi Individual Customer Business Development (ICB) Kantor Pusat PT Bank Central Asia, Tbk.)* (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Pratama, D. B., Sunuharyo, B. S., & Hakam, M. (2013). *PENGARUH INSENTIF DAN PROMOSI TERHADAP PRESTASI KERJA* (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Unit Pelayanan dan Jaringan Kabupaten sampang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(2), 76-81.
- Sanusi, Anwar. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarwono, (2011). *Analisis Jalur (Path Analysis)*. Jakarta: Gramedia.
- Sugiyono, (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Alfabeta.
- Wahyuddin, R. F. (2018). *Pengaruh Penerapan Promosi Jabatan dan Demosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Asindo Makassar* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar).