

# PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN INSENTIF TERHADAP MOTIVASI KERJA

(Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)

**Khusnul Khotimah**  
**Mochammad Al-Musadieq**  
**M. Soe'oad Hakam**  
Fakultas Ilmu Administrasi  
Universitas Brawijaya  
Email : khusnulchubie@yahoo.com

## *Abstract*

*The purpose of this study was to describe the influence of Promotion Office and Incentives, simultaneously and partially on work Motivation. This type of research is explanatory research with a quantitative approach. The sample in this study as many as 56 employees who are employees working at PT. PLN (Persero) Distribution of East Java, Malang area. Analysis of the data used in this research is descriptive analysis, linear regression. Engineering samples are used is saturated sample technique. The results showed that the promotion positions and incentive simultaneously influence on work motivation on employee PT. PLN (Persero) Distribution of East Java, Malang Area by 68.3%. Position promotion has partial effect on work motivation of 0.048, and Incentives has a partial effect on work motivation of 0.386. From the overall results it can be concluded that the independent variables Promotion Office and incentives has a significant influence on work motivation simultaneously and partially, and of the two independent variables that have a dominant influence on work motivation is the incentive for having beta coefficient and t the greatest.*

**Keyword : Promotion Office, Incentives, Work Motivation**

## **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh Promosi Jabatan dan Insentif, secara simultan dan parsial terhadap Motivasi Kerja. Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 56 karyawan yang merupakan karyawan yang bekerja pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, linier berganda. Teknik sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Promosi Jabatan dan Insentif mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Motivasi Kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang sebesar 68,3%. Promosi Jabatan mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Motivasi Kerja sebesar 0,048, dan Insentif mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Motivasi Kerja sebesar 0,386. Dari hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel bebas Promosi Jabatan dan Insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja secara simultan dan parsial, dan dari kedua variabel bebas tersebut yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap Motivasi Kerja adalah Insentif karena mempunyai nilai koefisien beta dan t hitung paling besar.

**Kata Kunci : Promosi Jabatan, Insentif, Motivasi Kerja**

## **PENDAHULUAN**

Semakin banyaknya kompetisi bisnis saat ini memaksa perusahaan atau organisasi untuk memberdayakan dan mengoptimalkan sumber

daya yang dimiliki guna kelangsungan hidup perusahaan. Sumber daya yang dimiliki terbatas sehingga perusahaan harus mengelola secara

efektif dan efisien. Banyaknya perusahaan kecil dan besar berguguran tidak lepas dari pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki dengan cara kurang baik. Berbagai macam jenis sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, SDM tetap menempati kedudukan paling strategis dan sangat penting di antara sumber daya yang lain. SDM-lah yang mengelola sumber daya lain. Berlimpahnya sumber daya alam tanpa didukung SDM yang berkualitas dan profesional proses produksi tidak akan berjalan efektif dan efisien. Sebaliknya terbatasnya sumber daya alam, apabila didukung SDM yang berkualitas maka organisasi dapat bertahan dari ketatnya persaingan bisnis. Oleh sebab itu SDM harus dikelola secara profesional.

Pertumbuhan ekonomi yang tinggi ditandai dengan industrialisasi yang meningkat, dimana kesejahteraan karyawan tergantung dari kedudukan dan gaji karyawan. Peningkatan keterampilan maupun keahlian karyawan akan memudahkan seorang karyawan dalam pencapaian untuk menduduki posisi tertentu dalam suatu perusahaan. Pada dasarnya keinginan untuk maju dalam mencapai keadaan yang lebih baik merupakan dasar bagi setiap manusia untuk mencapai kehidupan yang lebih baik dan untuk memperbaiki kualitas kehidupan.

Adanya promosi jabatan pada suatu perusahaan pada dasarnya digunakan untuk memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan berprestasi. Dalam melaksanakan program promosi jabatan maka perlu diadakan kriteria-kriteria terlebih dahulu. Kriteria tersebut hendaknya dijadikan sebagai standar dalam menetapkan siapa yang berhak untuk dipromosikan. Promosi jabatan dinilai sebagai perpindahan yang memperbesar wewenang, serta tanggung jawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi. Dengan pelaksanaan promosi jabatan, kebutuhan akan adanya jenjang karir yang lebih baik akan terwujud.

Selain adanya promosi jabatan, insentif juga mempunyai peranan yang sangat besar dalam memotivasi karyawan dalam bekerja. Menurut Wibowo (2011:355) “pengupahan insentif dimaksudkan untuk memberikan upah atau gaji yang berbeda karena prestasi kerja yang berbeda”. Tujuan insentif biasanya dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Insentif juga dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik sehingga prestasi kerja dapat meningkat dan tujuan

perusahaan dapat tercapai. Karyawan akan memiliki motivasi kerja yang tinggi jika insentif dilakukan secara adil, layak dan memadai. Dengan adanya insentif diharapkan seseorang dapat bekerja lebih baik sehingga mendapatkan hasil yang baik pula.

Motivasi merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja hal ini dikemukakan oleh Susadya (2011:52) dalam setiap pengembangan kebijakan manajemen, struktur dan praktik imbalan di perusahaan selalu didasarkan pada asumsi mengenai cara terbaik untuk memotivasi agar orang memberikan prestasi terbaiknya. Motivasi yang ditimbulkan perusahaan sangat dibutuhkan karyawan yang bertujuan untuk menunjang keberhasilan suatu perusahaan.

PT. PLN (Persero) Malang adalah perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan kebutuhan listrik masyarakat. Salah satu perusahaan BUMN ini mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran rakyat, serta mendorong kegiatan perekonomian negara pada khususnya. Listrik memudahkan segala aktivitas baik rumah tangga, industri maupun pemerintahan.

Untuk dapat menghasilkan karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan maka perusahaan dapat memotivasi karyawan dengan memberikan promosi jabatan dan insentif. Promosi jabatan dan insentif diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan hidup karyawan dan membangun motivasi kerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Berdasarkan latar belakang, perlu diteliti bagaimana pengaruh promosi jabatan dan insetif terhadap motivasi kerja. Sehingga diputuskan untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Promosi Jabatan dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)”.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **1. Motivasi Kerja**

#### **a. Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut Hariandja (2009:321), “Motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah”. Sedangkan menurut Hasibuan (2005:95), mendefinisikan bahwa “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang”.

Menurut Samsudin (2009:281) “motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan”.

kesimpulannya bahwa motivasi kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi yang menggerakkan seseorang (karyawan) mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan dengan didorong oleh kebutuhan individual.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Hasibuan (2005:142) menjelaskan “terdapat empat faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

- 1) *The desire to live*, artinya keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang. Manusia bekerja untuk dapat makan, dan untuk dapat melanjutkan hidupnya.
- 2) *The desire for possession*, artinya keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua, dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.
- 3) *The desire for power*, artinya keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah diatas keinginan untuk memiliki, mendorong orang mau bekerja.
- 4) *The desire for recognition*, artinya keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong orang untuk mau bekerja. Dengan demikian, jelas bahwa setiap pekerja mempunyai motif tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil pekerjaannya. Motivasi karyawan ditentukan oleh perangsangnya, perangsang yang dimaksud merupakan mesin penggerak motivasi tenaga kerja sehingga menimbulkan pengaruh perilaku individu tenaga kerja yang bersangkutan”.

#### **c. Teori Motivasi**

Menurut Hariandja (2009:332) “Ada tiga kelompok kebutuhan manusia yaitu :

- a) Eksistensi (*existence*)  
Teori ini berhubungan dengan kebutuhan untuk mempertahankan seseorang dalam hidupnya. Dikaitkan dengan penggolongan dari Maslow, ini berkaitan dengan kebutuhan fisik dan keamanan”.

- b) Keterkaitan (*relatedness*)  
Teori keterkaitan ini berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Dikaitkan dengan penggolongan dari Maslow, ini meliputi kebutuhan sosial dan pengakuan”.
- c) Pertumbuhan (*Growth*)  
Teori ini berhubungan dengan kebutuhan pengembangan diri, yang identik dengan kebutuhan *self-actualization* yang dikemukakan oleh Maslow”.

## **2. Promosi Jabatan**

### **a. Pengertian Promosi Jabatan**

Swasto (2011:45) menyatakan bahwa “promosi merupakan perpindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi sebagai imbalan karena prestasi kerjanya yang baik, masa kerjanya yang lama dan lainnya”, sedangkan Siagian (2010:169) menyebutkan bahwa “promosi ialah apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki lebih tinggi dan penghasilanpun lebih besar pula”.

Dari beberapa pengertian promosi, dapat disimpulkan bahwa promosi adalah perpindahan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi yang diikuti dengan tanggung jawab yang lebih besar serta peningkatan gaji/upah.

### **b. Tujuan Promosi Jabatan**

Menurut Fatoni (2006:169) “tujuan promosi adalah :

- 1) Untuk memberikan pengakuan, jabatan dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja tinggi.
- 2) Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai dalam perusahaan karena timbulnya lowongan berantai.
- 3) Karyawan yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat, semangat, kesenangan, dan ketenangan dalam bekerja semakin meningkat sehingga produktivitas kerjanya meningkat.
- 4) Untuk mempermudah penarikan pelamar sebab dengan adanya kesempatan promosi merupakan daya pendorong, serta perangsang bagi pelamar-pelamar untuk memasukkan lamarannya.
- 5) Promosi akan memperbaiki status karyawan dari karyawan sementara menjadi karyawan tetap setelah lulus dalam masa percobaan.
- 6) Untuk mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti. Agar jabatan itu tidak lowong maka dipromosikan karyawan lainnya. berpengalaman dan terampil”.

### 3. Insentif

#### a. Pengertian Insentif

Pemberian insentif dilakukan berdasarkan prestasi kerja yang mampu dicapai oleh karyawan. Secara teoritis terdapat dua pengertian insentif yaitu :

- 1) Insentif sebagai suatu sistem pengupahan
- 2) Insentif sebagai prangsang atau motivator bagi karyawan agar bekerja dengan baik..

Pada penelitian ini pengertian insentif yang digunakan adalah daya perangsang atau tambahan jasa yang sengaja diberikan pada para karyawan supaya dalam diri mereka tumbuh motivasi kerja yang lebih besar untuk berprestasi dalam rangka mencapai produktivitas dan hasil kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Jadi, insentif sebenarnya lebih merupakan perluasan atau pelengkap dari sistem upah yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

#### b. Tujuan Insentif

Rivai (2011:767) mengemukakan bahwa “tujuan utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya, sedangkan bagi perusahaan, insentif

merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dimana produktivitas menjadi satu hal yang penting”.

#### c. Jenis-jenis Insentif

Suwatso (2011:235) mengemukakan jenis-jenis insentif ada dua, yaitu insentif finansial dan non finansial. insentif finansial terdiri dari:

- a) Bonus
- b) Komisi
- c) *Profit Sharing*
- d) Kompensasi yang ditanggguhkan
- e) Jaminan Sosial

Sedangkan insentif non finansial meliputi :

- a) Pemberian gelar (title) secara resmi.
- b) Pemberian tanda jasa atau medali.
- c) Pemberian piagam penghargaan.
- d) Pemberian pujian lisan atau tulisan.
- e) Pemberian hak untuk menggunakan sesuatu atribut dan fasilitas perusahaan.
- f) Pemberian perlengkapan khusus pada ruang kerja.
- g) Pemberian hak untuk apabila meninggal dimakamkan pahlawan.
- h) Ucapan terima kasih secara formal maupun informal.

Kesesuaian jabatan dengan jabatan yang dipromosikan

- 2) Kecakapan menggunakan item :  
Kecakapan dalam melaksanakan tugas-tugas
  - 3) Tanggung Jawab menggunakan item :  
Tanggung jawab terhadap posisi jabatan
- b. Insentif Finansial dan Non Finansial menggunakan indikator sebagai berikut :

- 1) Uang menggunakan item :
  - a) Pemberian Bonus
  - b) Pemberian Komisi
- 2) Jaminan Sosial menggunakan item :
  - a) Santunan Kecelakaan kerja
  - b) Santunan kematian
- 3) Penghargaan menggunakan item :
  - a) Mendapatkan Pujian atas terlaksanakannya pekerjaan
  - b) Mendapatkan promosi jabatan atau kenaikan jabatan
  - c) Mendapatkan piagam penghargaan atas kinerja yang baik
- 4) Keadaan Pekerjaan menggunakan item :
  - a) Kenyamanan pada ruang kerja
  - b) Kesesuaiaan kebutuhan kerja dengan jam kerja

## METODOLOGI PENELITIAN

### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* (penjelasan). Singarimbun dan Effendi (2006:5) menyatakan bahwa “untuk data yang sama, peneliti menjelaskan hubungan yang kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis, maka penelitian tersebut dinamakan penelitian pengujian atau penelitian *explanatory research*”.

### 2. Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang sebanyak 72 karyawan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Dari hasil penelitian yang dilakukan, jumlah karyawan yang berada di tempat dan dapat mengisi kuesioner sejumlah 56 karyawan, sehingga kuesioner yang bisa dianalisis sejumlah 56 sesuai dengan jumlah karyawan yang mengisi kuesioner.

### 3. Definisi Operasional

a. Variabel Promosi Jabatan Karyawan menggunakan indikator sebagai berikut :

- 1) Kesesuaian Jabatan menggunakan item :

c. Motivasi Kerja Karyawan menggunakan indikator sebagai berikut :

- 1) Eksistensi menggunakan item :
  - a) Kebutuhan dasar karyawan
  - b) Rasa aman dalam bekerja
- 2) Keterkaitan menggunakan item :
  - a) Hubungan antar karyawan dengan karyawan
  - b) Hubungan antar karyawan dengan atasan
- 3) Pertumbuhan menggunakan item :
  - a) Kemampuan mengembangkan potensi
  - b) Peluang dalam mengembangkan karir

#### 4. Teknik Analisis

##### a. Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk memberikan gambaran tentang karakteristik dan sebagaimana adanya serta menyusun tabel distribusi frekuensi dengan menggunakan data kuesioner yang telah diberikan kepada responden.

##### b. Analisis Inferensial

Uji-uji yang dilakukan pada analisis inferensial antara lain :

- a) Uji Normalitas
- b) Uji Heteroskedastisitas
- c) Uji Multikolinieritas
- d) Uji Autokorelasi

##### c. Analisis Linier Berganda

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 1. Analisis Statistik Deskriptif

##### a. Variabel Promosi Jabatan

Berdasarkan perhitungan analisis statistik deskriptif dari variabel Promosi Jabatan, mayoritas responden cenderung setuju mengenai program Promosi Jabatan yang diberikan oleh PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang. Hal ini ditunjukkan dengan rata-rata pada variabel Promosi Jabatan sebesar 3,83. Promosi Jabatan memiliki pengaruh yang positif terhadap Motivasi Kerja, yang artinya jika Promosi Jabatan mengalami peningkatan maka Motivasi Kerja juga meningkat, tetapi peningkatan yang diberikan oleh Promosi Jabatan terhadap Motivasi Kerja tidak terlalu signifikan atau mengalami peningkatan yang kecil.

##### b. Variabel Insentif

Berdasarkan perhitungan analisis statistik deskriptif dari variabel Insentif, mayoritas responden cenderung setuju dengan program Insentif yang diberikan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang. Hal ini

ditunjukkan dengan nilai rata-rata pada variabel Insentif sebesar 3,52. Insentif merupakan strategi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Insentif juga merupakan daya perangsang yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, agar karyawan lebih berprestasi dalam bekerja. Dengan adanya pemberian Insentif diharapkan seseorang karyawan memiliki Motivasi Kerja yang tinggi sehingga mendapatkan hasil yang maksimal.

##### c. Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan perhitungan analisis statistik deskriptif dari variabel Motivasi Kerja, mayoritas responden cenderung setuju dengan kebutuhan dasar karyawan, rasa aman dalam bekerja, hubungan antar karyawan dengan karyawan, dan lain-lain. Hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata pada variabel Motivasi Kerja sebesar 3,79.

Berdasarkan analisis statistik deskriptif tersebut yang menggambarkan atau mendeskripsikan variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat, semuanya terletak pada posisi positif (kuat) karena berada pada interval kelas  $> 3,41 - 4,2$  yang berarti rata-rata responden setuju. Hal ini menunjukkan bahwa Program Promosi Jabatan, Insentif dan Motivasi Kerja di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang dikategorikan baik.

#### 2. Analisis Inferensial

##### a. Pengaruh Secara Simultan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel Promosi Jabatan dan Insentif secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel Motivasi Kerja. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Purba (2014) di dalam jurnalnya yang mengatakan, Pemberian insentif sangat memiliki peranan penting, yaitu bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri dan pentingnya promosi jabatan ini akan menyadarkan pemimpin perusahaan untuk tetap menghargai dan mengakui kemampuan kinerjanya dalam meningkatkan semangat kerja karyawan.

Besarnya pengaruh dari variabel bebas secara bersama-sama dapat dilihat dari nilai *R Square* yaitu sebesar 0,683. hal ini berarti bahwa variabel Promosi Jabatan dan Insentif secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel Motivasi Kerja sebesar 68,3% sedangkan sisanya 31,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti diluar dua variabel bebas seperti program pelatihan kerja dan lingkungan kerja. Hal ini dikemukakan oleh Habibi (2005) dalam jurnalnya yang menyatakan

bahwa “Motivasi merupakan antusiasme dan persistensi dengan apa seseorang melaksanakan tugas tertentu”. Kemampuan di lain pihak berhubungan dengan kompetensi tugas seseorang. Untuk itu guna meningkatkan motivasi kerja maka diadakan pelatihan kerja secara rutin. Hal ini dilakukan untuk menghadapi perubahan dan mengantisipasi perkembangan perusahaan. Begitu pula dengan Lingkungan kerja yang kondusif. Seorang karyawan akan memiliki motivasi kerja yang tinggi bila didukung oleh lingkungan kerja yang baik dan nyaman.

## **b. Pengaruh Secara Parsial**

### **1) Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Promosi Jabatan menghasilkan koefisien regresi sebesar 0,048 ini berarti apabila setiap kenaikan variabel bebas sebesar 100% maka akan diikuti kenaikan variabel terikat sebesar 4,8%. Hal ini berarti variabel Promosi Jabatan berpengaruh secara parsial dan pengaruh positif terhadap variabel Motivasi Kerja, tetapi pengaruh yang dihasilkan sangat kecil. Hal ini diperkuat oleh Mangkunegara (2006) yang menyatakan bahwa “motivasi merupakan kondisi atau *energy* yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”. Hal ini menunjukkan bahwa promosi jabatan dapat meningkatkan semangat kerja, menimbulkan pengalaman dan pengetahuan baru bagi karyawan serta akan membangkitkan kemampuan untuk maju pada karyawan itu sendiri.

### **2) Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja**

Variabel Insentif memiliki koefisien regresi sebesar 0,386 maka setiap kenaikan 100% akan diikuti kenaikan variabel terikat sebesar 38,6%. Hal ini juga menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel Insentif terhadap variabel Motivasi Kerja. Sehingga apabila terjadi kenaikan pada variabel Insentif maka variabel Motivasi Kerja akan meningkat pula. Hal ini diperkuat oleh Simamora (2004) yang menyatakan bahwa “pada saat kinerja dikaitkan dengan imbalan, orang-orang dengan produktivitas tinggi akan termotivasi untuk bekerja”.

Hasil analisis regresi dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap Motivasi Kerja adalah variabel Insentif. Pengaruh dominan ini diketahui berdasarkan koefisien beta tertinggi yaitu sebesar

0,813 dan t tertinggi yaitu sebesar 8,190 dan signifikan 0,000 ( $\alpha = < 0,05$ ), dibandingkan dengan variabel Promosi Jabatan yang memiliki koefisien beta sebesar 0,022, t sebesar 0,218 dan signifikan 0,828.

Variabel Insentif mempunyai pengaruh yang lebih dominan dibandingkan dengan Promosi Jabatan dikarenakan program Insentif pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang dapat memberikan semangat kerja bagi karyawan dan meningkatkan motivasi kerja, yang bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **1. Kesimpulan**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui variabel mana sajakah yang mempunyai pengaruh pada Motivasi Kerja. Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah variabel Promosi Jabatan dan Insentif Finansial dan Non Finansial sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah Motivasi Kerja. Berdasarkan pada perhitungan analisis regresi linier berganda, dapat diketahui :

1. Pengaruh secara simultan (bersama-sama) tiap variabel bebas terhadap Motivasi Kerja dilakukan dengan pengujian F-test. dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 57,079, sedangkan  $F_{tabel}$  pada taraf signifikan 0,05 menunjukkan nilai sebesar 3,17. Hal tersebut berarti bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang berarti variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Motivasi Kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel bebas yaitu Promosi Jabatan dan Insentif terhadap variabel Motivasi Kerja dapat diterima.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas Promosi Jabatan dan Insentif terhadap Motivasi Kerja yang dilakukan dengan pengujian t-test. Berdasarkan pada hasil uji t didapatkan bahwa salah satu variabel ada yang tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja yaitu variabel Promosi Jabatan sedangkan variabel Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja
3. Berdasarkan pada hasil uji t diperoleh bahwa variabel Insentif mempunyai nilai t hitung dan koefisien beta yang paling besar, sehingga

variabel Insentif mempunyai pengaruh yang paling kuat dibandingkan dengan yang lainnya, maka variabel Insentif mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Motivasi Kerja.

## 2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain.

1. Pelaksanaan Promosi Jabatan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang agar lebih ditingkatkan pada tahun-tahun yang akan datang. Hal ini dalam rangka meningkatkan kemampuan teknis, konseptual dan moral agar Motivasi kerja karyawannya lebih baik dan mencapai hasil yang optimal.
2. Mengingat Insentif mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi kerja pada karyawan

PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang, maka diharapkan perusahaan dapat memberikan Insentif yang sesuai dengan prestasi karyawan terhadap perusahaan. sehingga Motivasi Kerja karyawan dapat meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

3. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi Motivasi Kerja diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini. Variabel – variabel lain yang dimaksud misalnya variabel Pelatihan Kerja dan variabel Lingkungan Kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta : Rineka Cipta.

Habibi, Beni. 2005. *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja*. Semarang : Universitas Negeri Semarang.

Hariandja, Marihot Tua Effendi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grafindo.

Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Purba, Patriot. 2014. *Pengaruh Pemberian Insentif dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan*. Medan : Universitas Negeri Medan.

Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2006. *Manajemen sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Bumi Aksara.

Rivai, Veithzal . 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Dari Teori ke Praktik)*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Samsudin, Sadili. 2009. *Manajemen sumber daya Manusia*. Bandung : CV. Pustaka Setia.

Siagian, Sondang. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.

Singarimbun, Masri, dan Effendi. 2006. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta : LP3ES.

Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UB Press : Malang.

Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Edisi 3-4. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.