



## Pengaruh imbalan finansial, imbalan interpersonal dan promosi terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan di perusahaan industri tekstil)

Firman Fauzi<sup>1</sup>, Inka May Dorry<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universitas Mercu Buana, Jakarta, Indonesia

### Abstract

*This study aims to analyze the effect of financial rewards, interpersonal rewards, and promotions on employee performance. The population in this study were employees in the textile industry company. The sample used was 30 respondents. The respondent sampling method used in this research is saturated sampling. Methods of data collection using survey methods, with the research instrument is a questionnaire. The data analysis method uses statistical analysis in the form of multiple linear regression tests. The analysis tool uses the SPSS version 26 application. The results of this study indicate that the variables financial rewards, interpersonal rewards, and promotions have a positive and significant effect on employee performance variables.*

**Keywords:** Financial rewards, interpersonal rewards, promotion, employee performance.

**How to cite:** Fauzi, F., & Dorry, I. M. (2022). Pengaruh imbalan finansial, imbalan interpersonal dan promosi terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan di perusahaan industri tekstil). *Jurnal Kajian Manajemen dan Wirausaha*, 4 (1), 16-23. DOI: <https://doi.org/10.24036/jkmw02116980>



*This is an open-access article distributed under a Creative Commons Attribution-Non-Commercial 4.0 International License, which allows others to remix, tweak, and build upon the work non-commercially as long as the original work is properly cited. © 2022 by the author.*

\* Corresponding author: [firman.fauzi@mercubuana.ac.id](mailto:firman.fauzi@mercubuana.ac.id)

## PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan pastinya mempunyai tujuan-tujuan yang telah ditentukan untuk mencapainya. Pencapaian tujuan tersebut menunjukkan hasil kerja atau prestasi kerja atau menunjukkan suatu kinerja. Wibowo (2013) menyatakan bahwa kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil capaian pekerjaan yang telah berlangsung namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja.

Permasalahan rendahnya kinerja tentu hal ini berdampak pada pelaku industri tekstil, mengingat saat ini industri tekstil sebanyak 2.740 unit tersebar diseluruh indonesia ([bps.go.id](http://bps.go.id)). Permasalahan rendahnya kinerja perindustrian tekstil yang sedang dihadapi saat ini.

Salah satu faktor multidimensi dalam rendah kinerja karyawan yaitu imbalan finansial. Rego (2014) menyatakan bahwa pemberian imbalan berdasarkan kinerja dapat memberikan dampak positif terhadap perilaku karyawan, menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan, memberikan dampak positif terhadap kemampuan organisasi, mampu menghasilkan pencapaian tujuan yang telah dirancang dan mempertahankan lebih banyak karyawan yang mampu bekerja dengan prestasi tinggi. Pemberian imbalan atas pencapaian pekerjaan akan membantu pegawai berkinerja lebih dan membuat pegawai lebih loyal terhadap organisasi. Sementara itu, imbalan interpersonal juga mempengaruhi kinerja karyawan. Imbalan interpersonal dapat berupa status dan pengakuan atau penghargaan yang diberikan oleh manajer kepada karyawan. Pengakuan dari seorang manajer dapat mencakup pujian, pernyataan tentang pekerjaan yang telah dikerjakan dengan baik, atau perhatian khusus (Tayibu, 2011). Pemberian reward (penghargaan) kepada karyawan yang berprestasi dapat memicu peningkatan kinerja. Reward tidak mesti diwujudkan dalam bentuk materi, tetapi dapat juga diberikan dalam bentuk pujian atau sanjungan sebagai ungkapan penghargaan dan pengakuan atas prestasi yang dicapai seorang karyawan (Abdullah, 2014).

Promosi jabatan salah satu harapan dari adanya penilaian kinerja yang baik bagi seorang karyawan selain dari naiknya imbalan yang bisa mereka terima dari perusahaan. Secara sederhana promosi jabatan merupakan suatu proses perpindahan atau naiknya jabatan atau posisi atau pangkat dari seorang

karyawan didalam perusahaan. Ada beberapa alasan yang biasa dijadikan alasan mengapa seseorang dinaikkan jabatannya atau dipromosikan jabatannya dan salah satunya adalah adanya kinerja yang baik dari karyawan tersebut. Oleh karena itu maka sebuah hal yang wajar apabila para karyawan mengharapkan adanya proses yang baik dari penilaian kinerja sehingga mereka memiliki kesempatan yang sama dalam memperbaiki jabatan mereka.

Untuk mencapai kinerja karyawan yang maksimal, dibutuhkan adanya suatu peranan pegawai yang proaktif dan lebih produktif. Untuk memperoleh peranan itu, dibutuhkan adanya suatu motivasi dukungan berupa imbalan finansial seperti upah yang layak dan adil, imbalan interpersonal dalam hal perolehan pengakuan sebagai individu dalam organisasi, adanya keamanan kerja, tempat kerja yang baik, perlakuan yang wajar, pengakuan atas prestasi dan adanya kesempatan untuk maju dan dipromosikan.

Berdasarkan data dan uraian – uraian diatas, maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian tentang faktor – faktor tersebut dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Judul penelitian yang akan dilakukan adalah “pengaruh imbalan finansial, imbalan interpersonal dan promosi terhadap kinerja karyawan” (studi pada karyawan di perusahaan industri tekstil).

Menurut Hutayan (2019), imbalan finansial adalah praktik kinerja terapan yang tertua (dan tentu saja paling mendasar) dalam latar belakang organisasi. Ditingkat paling dasar, imbalan finansial melukiskan bentuk pertukaran; karyawan memberikan tenaganya, keahlian dan pengetahuannya sebagai imbalan bagi uang dan tunjangan dari organisasi. Yang menghubungkan tujuan karyawan dengan tujuan organisasi

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Azwar (2012) menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara imbalan terhadap kinerja. Sementara itu, pada penelitian lainnya yang dilakukan oleh Rego (2014) menunjukkan semakin tinggi tingkat pemberian imbalan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai.

### **H1: imbalan finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan**

Menurut Tayibu (2011), imbalan interpersonal adalah berupa status dan pengakuan atau penghargaan yang diberikan oleh atasan. Dengan meninjau prestasi kembali, manajer dapat memberi apa yang menurut pertimbangan mereka sebagai pergantian pekerjaan yang meningkatkan status. kaitan dengan imbalan akan mieningkat jika manajerial mengakui terhadap prestasi kinerja karyawan. Pengakuan dari seorang atasan dapat mencakup pujian, pernyataan tentang pekerjaan yang telah dikerjakan dengan baik, atau perhatian khusus.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Indah, Rahmawati & Undiksha (2019), penghargaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja *trainee*. Penghargaan yang diberikan berupa pengakuan dari pemimpin perusahaan yang berupa pujian atau ucapan. Sementara itu pada penelitian lainnya yang dilakukan oleh Pontoh (2016) penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **H2: imbalan interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan**

Promosi merupakan salah satu program yang secara berkala dilakukan oleh perusahaan, dimana seorang karyawan akan mengalami perpindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi atas prestasi yang dicapai, dengan nilai wewenang, tanggung jawab, kewajiban, hak, status, dan penghasilannya lebih besar dari sebelumnya, sehingga dapat meningkatkan gairah karyawan dalam bekerja yang dinyatakan dengan kinerja yang maksimal (Syahyuni, 2018).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Simanjuntak (2015), promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, pada penelitian lainnya yang dilakukan oleh Sabar, Adolfina & Dotulong (2017), promosi jabatan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **H3: promosi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan**

## **METODE**

Proses penelitian ini diawali dengan kegiatan mengidentifikasi permasalahan. Kegiatan penelitian membutuhkan waktu sejak Maret 2020 sampai dengan Mei 2020. Penelitian ini menganalisa bagaimana pengaruh imbalan finansial, imbalan interpersonal, dan promosi terhadap kinerja karyawan. Objek

penelitian yang digunakan adalah karyawan di perusahaan industri tekstil. Data hasil kuesioner yang didapatkan menjadi bahan penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui apakah imbalance finansial, imbalance interpersonal dan promosi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Desain penelitian merupakan struktur konseptual dimana penelitian dilakukan, desain penelitian merupakan rencana untuk pengumpulan, pengukuran, dan analisis data. Dengan demikian desain mencakup suatu skema tentang apa yang dilakukan peneliti mulai dari menulis hipotesis dan implikasi operasionalnya hingga analisis akhir data (Duli, 2019). Menurut Sugiyono (2017) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2017) hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi terdapat variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi).

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan pada perusahaan tersebut yang berjumlah 30 karyawan. Dimana teknik pengambilan sampelnya dilakukan dengan cara sampling jenuh, yang artinya teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang dilakukan terhadap karyawan perusahaan. Artinya, sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer.

Pada penelitian ini analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji kualitas data (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik, uji analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis. Pengolahan data menggunakan alat bantu analisis SPSS 26.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Objek pada penelitian yang peneliti lakukan adalah karyawan pada perusahaan yang bergerak di industri tekstil. Responden dalam penelitian ini berjumlah 30 responden. Gambaran umum responden menggambarkan karakteristik responden, meliputi ciri responden secara individual dan ciri-ciri khusus yang menggambarkan tentang keadaan responden tersebut.

**Tabel 1. Karakteristik responden**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)	
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	20	66,7
		Perempuan	10	33,3
2	Usia	20 – 30 tahun	24	80
		30 – 40 tahun	3	10
		40 – 50 tahun	3	10
3	Pendidikan	SMA/SMK	19	63,3
		S1	11	36,7
4	Pendapatan	Rp 3 juta – Rp 5 juta	21	70
		Rp 5 juta – Rp 10 juta	4	13,3
		> Rp 10 juta	5	16,7

Pada penelitian ini, karakteristik berdasarkan jenis kelamin terbagi menjadi 2 (dua) kategori yaitu pria dan wanita. Responden terbanyak adalah karyawan dengan jenis kelamin pria sebanyak 20 responden atau 66,7% dan 10 responden atau 33,3% dengan jenis kelamin wanita. Karakteristik responden berdasarkan usia terbagi menjadi tiga kategori usia yaitu usia 20 – 30 tahun, 30 – 40 tahun dan 40 – 50 tahun. Responden berusia 20 – 30 tahun sebanyak 24 responden atau 80%, usia 30 – 40 tahun sebanyak 3 responden atau 10% dan usia 40 – 50 tahun sebanyak 3 responden atau 10%. Dengan demikian responden terbanyak yang bekerja di perusahaan tersebut lebih didominasi oleh kaum berusia 20 – 30 tahun. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir para responden terbagi menjadi tiga kategori yaitu, SMA/SMK dan Sarjana (S1). Responden pendidikan SMA/SMK sebanyak 19 responden atau 63,3% dan pendidikan S1 sebanyak 11 responden atau 36,7%. Dengan demikian responden terbanyak yang bekerja di perusahaan tersebut lebih didominasi oleh lulusan SMA/SMK. Karakteristik responden berdasarkan pendapatan terbagi menjadi tiga kategori yaitu pendapatan antara tiga sampai lima juta rupiah perbulan, lebih dari lima juta rupiah perbulan dan lebih dari sepuluh juta perbulan. Responden

pendapatan 3.000.000 – 5.000.000 sebanyak 21 responden atau 70 %, pendapatan > 5.000.000 sebanyak 4 responden atau 13,3% dan pendapatan >10.000.000 sebanyak 5 responden atau 16,7%. Dengan demikian responden terbanyak yang bekerja di perusahaan tersebut lebih didominasi oleh pendapatan 3.000.000 – 5.000.000.

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu serta tepat untuk mengungkapkan sesuatu yang hendak diukur oleh kuesioner tersebut. Mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pernyataan dengan total skor konstruk atau variabel. Kemudian, hasil korelasi tersebut dibandingkan nilai kritis dengan taraf signifikansi 0,05.

**Tabel 2. Hasil uji validitas**

Indikator Pernyataan	Pearson Correlation (r-hitung)	r-tabel	Keterangan
X1.1	0.542	0.361	Valid
X1.2	0.538	0.361	Valid
X1.3	0.744	0.361	Valid
X2.1	0.364	0.361	Valid
X2.2	0.424	0.361	Valid
X2.3	0.445	0.361	Valid
X2.4	0.546	0.361	Valid
X2.5	0.476	0.361	Valid
X2.6	0.390	0.361	Valid
X2.7	0.396	0.361	Valid
X2.8	0.496	0.361	Valid
X2.9	0.554	0.361	Valid
X3.1	0.602	0.361	Valid
X3.2	0.588	0.361	Valid
X3.3	0.620	0.361	Valid
X3.4	0.622	0.361	Valid
X3.5	0.712	0.361	Valid
X3.6	0.500	0.361	Valid
X3.7	0.524	0.361	Valid
X3.8	0.788	0.361	Valid
X3.9	0.519	0.361	Valid
Y1.1	0.605	0.361	Valid
Y1.2	0.370	0.361	Valid
Y1.3	0.490	0.361	Valid
Y.14	0.552	0.361	Valid
Y1.5	0.510	0.361	Valid
Y1.6	0.625	0.361	Valid
Y1.7	0.490	0.361	Valid
Y1.8	0.864	0.361	Valid
Y1.9	0.471	0.361	Valid
Y1.10	0.651	0.361	Valid

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu atau suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60 (Sugiyono, 2016).

**Tabel 3. Hasil uji reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
X1	0.667	Reliable
X2	0.713	Reliable
X3	0.847	Reliable
Y	0.825	Reliable

Dari Tabel 3 dapat dikatakan bahwa konstruk dari keempat variabel adalah reliabel atau handal. Hal ini terlihat dari nilai Cronbach Alpha masing – masing variabel baik independent maupun variabel dependen memiliki nilai lebih besar dari 0,60. Nilai Cronbach Alpha variabel imbalan finansial adalah sebesar 0,667. Lalu nilai Cronbach Alpha variabel imbalan interpersonal sebesar 0,713 selanjutnya nilai Cronbach Alpha variabel promosi sebesar 0,847 dan nilai Cronbach Alpha variabel kinerja karyawan sebesar 0,825.

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan cara analisis statistik. Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametric kolmogrov-smirnov (k-s) (Ghozali, 2016).

**Tabel 4. Hasil uji normalitas**

	Unstandardized Residual
N	30
Normal Parameters <sup>ab</sup>	
Mean	.0000000
Std. Deviation	1,67686590
Most Extreme Differences	
Absolute	.120
Positive	.120
Negative	-.093
Test Statistic	.120
Asymp. Sig (2-tailed)	200 <sup>cd</sup>
a. Test distribution is normal	
b. Calculated from data	
c. Lillieforce significance correction	
d. This is a lower bound of the true significance	

Berdasarkan perhitungan yang diperoleh dari Tabel 4 yaitu uji normalitas dengan menggunakan kolmogrov-smirnov test memiliki nilai sig 0,200 yang berarti nilai tersebut lebih besar dari 0,05 maka  $H_0$  diterima.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidak multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance value dan variance inflation (vif). Dasar pengambilan keputusan dengan tolerance value dan variance inflation (vif) adalah sebagai berikut:  $H_0$  = tidak ada multikolinearitas, jika nilai tolerance > 0,1 dan (vif) < 10.  $H_1$  = ada multikolinearitas, jika nilai tolerance < 0,1 dan (vif) > 10.

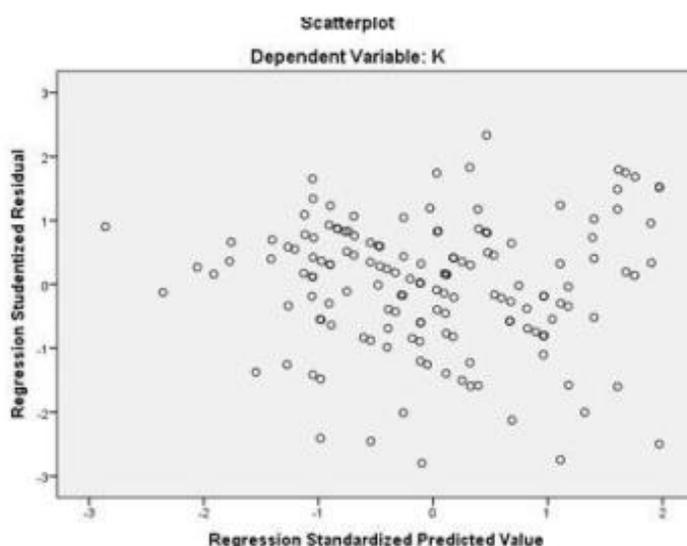
Hasil perhitungan uji multikolinearitas pada tabel 5 menunjukkan nilai tolerance variabel imbalan finansial sebesar 0,879 lalu variabel imbalan interpersonal sebesar 0,424 dan variabel promosi sebesar 0,392. Hasil perhitungan ketiga nilai tolerance variabel independen menunjukkan tidak ada nilai *tolerance* yang kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi yang kuat antar variabel *independent*. Hasil perhitungan vif (*variance inflation factor*) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai vif variabel imbalan finansial sebesar 1,137 lalu nilai vif variabel imbalan interpersonal sebesar 2,359 dan nilai vif variabel promosi sebesar 2,554. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

**Tabel 5. Hasil uji multikolinearitas**

Model	Colinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	0.879	1.137
X2	0.424	2.359
X3	0,392	2,554

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas melihat grafik plot. Jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016). Berikut ini adalah hasil scatter plot dalam uji heteroskedastisitas:



**Gambar 1. Grafik Scatter Plot**

Dari Gambar 1 sactter plot diatas terlihat bahwa titik – titik menyebar dan tidak membentuk suatu pola yang teratur, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, dan layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variable bebas.

**Uji Hipotesis**

Uji koefisien determinasi ( $r^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai  $r^2$  adalah antara nol dan satu. Apabila hanya terdapat satu variabel independent maka  $r^2$  yang dipakai. Tetapi apabila terdapat lebih satu variabel independent maka digunakan adjusted  $r^2$  (Ghozali, 2016). Pada penelitian ini terdapat lebih dari satu variabel *independent*, maka digunakan adjusted  $r^2$ .

**Tabel 6. Hasil uji koefisien determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the ultimate
1	.889 <sup>a</sup>	.791	.767	1.771

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai adjusted  $r^2$  adalah 0,767 hal ini berarti 76,7% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independent yaitu imbalan finansial, imbalan interpersonal dan promosi. Sedangkan sisanya 23,3% (100%-76,7%) dijelaskan oleh sebab – sebab yang lain diluar model yang tidak dibahas dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan, kedisiplinan dan motivasi.

Uji statistik t menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pada uji t, besarnya nilai t hitung akan dibandingkan dengan nilai t tabel. Pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan melihat probabilitasnya, jika probabilitas > 0,05 maka model ditolak dan jika probabilitasnya < 0,05 maka model diterima, dan dengan cara:

1. Jika t hitung > t tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. Jika t hitung < t tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2016).

**Tabel 7. Hasil uji statistik**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-9.460	5.421		-1.745	.093
	X1	1.142	.339	.322	3.366	.002
	X2	.444	.207	.295	2.143	.042
	X3	.555	.163	.488	3.404	.002

Berdasarkan Tabel 7 diperoleh hasil pengujian masing – masing variabel secara parsial sebagai berikut:

- a. Bahwa nilai t hitung imbalan finansial sebesar 3,336 sedangkan t tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 untuk uji dua pihak  $df=n-k$  ( $30-4 = 26$ ) adalah 2,055 hal ini berarti t hitung  $3,336 > t$  tabel 2,055 dengan probabilitas signifikansi  $0,002 < 0,05$  maka hal ini menunjukkan bahwa variabel imbalan finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Bahwa nilai t hitung imbalan interpersonal sebesar 2.143 sedangkan t tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 untuk uji dua pihak  $df=n-k$  ( $30-4 = 26$ ) adalah 2,055 hal ini berarti t hitung  $2,143 > t$  tabel 2,055 dengan probabilitas signifikansi  $0,042 < 0,05$  maka hal ini menunjukkan bahwa variabel imbalan interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Bahwa nilai t hitung promosi sebesar 3,404 sedangkan t tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 untuk uji dua pihak  $df=n-k$  ( $30-4 = 26$ ) adalah 2,055 hal ini berarti t hitung  $3,404 > t$  tabel 2,055 dengan probabilitas signifikansi  $0,002 < 0,05$  maka hal ini menunjukkan bahwa variabel promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis yang dijelaskan pada bab sebelumnya pada penelitian ini, maka didapatkan beberapa kesimpulan sebagai berikut: (i) Imbalan finansial memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan industri tekstil. Hal ini berarti bahwa apabila semakin tinggi tingkat pemberian imbalan finansial maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Begitupun sebaliknya apabila tingkat pemberian imbalan finansial rendah maka kinerja karyawan akan menurun. (ii) Imbalan interpersonal memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di di perusahaan industri tekstil. Hal ini berarti bahwa apabila semakin tinggi Hal ini berarti bahwa apabila semakin tinggi tingkat pemberian imbalan interpersonal maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Begitupun sebaliknya apabila tingkat pemberian imbalan interpersonal rendah maka kinerja karyawan akan menurun. (iii) Promosi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di di perusahaan industri tekstil. Hal ini berarti bahwa apabila semakin tinggi Hal ini berarti bahwa apabila semakin tinggi tingkat promosi yang dilakukan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Begitupun sebaliknya apabila tingkat promosi yang dilakukan rendah maka kinerja karyawan akan menurun.

Berdasarkan hasil pengujian, analisis dan kesimpulan dalam penelitian ini, maka beberapa saran yang peneliti sampaikan adalah sebagai berikut: (i) Berdasarkan hasil uji deskriptif variabel imbalan finansial nilai *mean* terendah terdapat pada indikator pernyataan ke 2 yaitu “uang lemburan yang diberikan sudah sesuai dengan kinerja saya”. Hal ini menunjukkan uang lemburan yang diberikan belum sesuai dengan kinerja yang sudah dilakukan oleh karyawan. Hal ini dapat menjadi masukan bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan uang lemburan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kinerja karyawan. Dengan demikian diharapkan karyawan dapat lebih meningkatkan kinerjanya. (ii)

Berdasarkan hasil uji deskriptif variabel imbalan interpersonal nilai *mean* terendah terdapat pada indikator pernyataan ke 1 yaitu “Saya merasakan kenyamanan pada saat bekerja”. Hal ini menunjukkan karyawan tidak merasakan kenyamanan pada saat bekerja. Hal ini dapat menjadi masukan bagi perusahaan untuk memperhatikan kenyamanan karyawan saat bekerja. Kenyamanan pada saat bekerja merupakan salah satu factor penting dalam suatu keberhasilan karyawan dan juga perusahaan. Dengan demikian diharapkan karyawan dapat lebih meningkatkan kinerjanya. (iii) Berdasarkan hasil uji deskriptif variabel promosi nilai *mean* terendah terdapat pada indikator pernyataan ke 2 yaitu “Intelektual yang dimiliki seorang karyawan menjadi acuan untuk dipromosikan jabatannya”. Hal ini menunjukkan intelektual yang dimiliki seorang karyawan belum menjadi acuan untuk dipromosikan jabatannya. Hal ini dapat menjadi masukan bagi perusahaan untuk memperhatikan faktor intelektual yang dimiliki seorang karyawan untuk dijadikan acuan promosi jabatan. Dengan demikian diharapkan karyawan lebih meningkatkan prestasi kinerjanya.

## REFERENSI

- Abdullah, M.M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Azwar, Z. (2012). Pengaruh Imbalan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Tetap Yayasan STKIP PGRI Sumatera Barat. *Jurnal Pelangi*. 4(2), 127-133.
- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Ghozali, Imam. (2016). *Analisis Multivariate Dengan Program Ibm SPSS 23*. Cetakan Kedelapan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Pontoh, P.R.G. (2016). Analyzing The Impact Of Reward And Employee Development on Employee Performance at PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Manado Branch. *Jurnal Berkala Ilmiah Eisiensi*. 16(1).
- Rego, A.M.M.D. (2014). Pengaruh Imbalan, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Agung dan Kejaksaan Distrik Dili. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*. 3(10), 599-613.
- Sabar, N.D., Adolfini, & Dotulong, L.O.H. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Utara). *Jurnal Emba*. 5(2), 404-413.
- Simanjuntak, W. Y. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Riau Media Grafika/ Tribun Pekanbaru. *Jurnal Fisip*. 2(2).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan Ke-26. Bandung : Alfabeta.
- Syahyuni, D. (2018). Hubungan antara Kinerja Karyawan dengan Promosi Jabatan pada Unit Taman Marga Satwa Ragunan Dinas Kehutanan Provinsi DKI Jakarta. *Widya Cipta*. 2(1), 76-82.
- Tayibu, A.L. (2011). Hubungan Desain Pekerjaan dan Imbalan dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Haji Makassar. Skripsi. Fakultas Ilmu Kesehatan. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.